



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
CAMPUS ARAGÓN**

**“ILEGALIDAD DEL CONVENIO DE
PROTECCIÓN A MENORES
EMPACADORES EN EL DISTRITO
FEDERAL”**

T E S I S

QUE PRESENTA:

DÍAZ RANGEL GABRIELA

PARA OBTENER EL TÍTULO DE

LICENCIADO EN DERECHO

ASESOR:

LIC. ROSA DE JESÚS VIVAS GUZMÁN

MÉXICO

2004





Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

AGRADECIMIENTOS:

A Dios, por ser la luz que ilumina mi existencia.

A mis padres, Antonio y Guadalupe que me apoyaron anímica, moral, material y económicamente durante todos estos años y que han sido siempre un ejemplo admirable de honradez orientando mis pasos por el camino recto de la vida

A mis hermanos, Víctor Oscar, José Antonio, Eva, Noé, Ismael y David, por ser y estar, por compartir el espacio y los momentos significativos

A mi esposo, por enseñarme y aprender conmigo, por tu amor y tu presencia, gracias mi amor.

A toda mi familia y en especial al Arq. **Jesús Javier Rangel Saldaña†** por ser un ejemplo de lucha y superación mil veces gracias, siempre serás la estrella mas brillante del firmamento, que Dios te bendiga primo.

A mi asesora Lic. Rosa de Jesús Vivas Guzmán, por su apoyo y dedicación ya que sin ella esto no sería posible.

A mis compañeros y amigos por compartir su espacio conmigo, por su apoyo y fidelidad gracias.

A mis Maestros, que fueron la guía para alcanzar este sueño.

**ILEGALIDAD DEL CONVENIO DE PROTECCION A MENORES
EMPACADORES EN EL DISTRITO FEDERAL.**

INDICE

INTRODUCCIÓN I

CAPITULO PRIMERO

ANTECEDENTES DEL DERECHO PROTECTOR DE MENORES

1.1. LA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL..... 1

1.2. LA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL Y EL TRABAJO DE MENORES..... 8

1.2.1. INGLATERRA..... 14

1.2.2. FRANCIA..... 20

1.3. ANTECEDENTES MEXICANOS 24

1.3.1. EL RÉGIMEN DE DON PORFIRIO DIAZ..... 29

1.3.2. LA ETAPA REVOLUCIONARIA..... 32

1.3.3. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931..... 36

1.3.4 LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970..... 37

CAPITULO SEGUNDO
MARCO GENERAL DEL TRABAJO DE LOS MENORES

2.1. CONCEPTO DE DERECHO DEL TRABAJO.....	43
2.2. CONCEPTO DE TRABAJO.....	46
2.3. CONCEPTO DE TRABAJADOR.....	48
2.4. CONCEPTO DE PATRÓN.....	51
2.5. MENORES TRABAJADORES.....	52
2.5.1. TRABAJO INFANTIL Y TRABAJO DE MENORES, DIFERENCIAS.....	52
2.5.2. EL TRABAJO AUTÓNOMO DE LOS MENORES.....	54
2.6. PROTECCIÓN INTERNACIONAL.....	56
2.6.1. OIT.....	57
2.7. LEGISLACIÓN NACIONAL VIGENTE.....	61
2.8. JUSTIFICACIÓN DE LA PROTECCIÓN DE LOS MENORES TRABAJADORES.....	75
2.8.1 MOTIVOS DE ORDEN FISIOLÓGICO.....	76

2.8.2. MOTIVOS DE ORDEN MORAL.....	77
2.8.3.MOTIVOS DE ORDEN CULTURAL.....	77
2.8.4.MOTIVOS DE ORDEN SOCIAL.....	77
2.8.5.MOTIVOS JURÍDICOS.....	78
2.9.CONDICIONES DEL TRABAJO DE MENORES.....	79
2.9.1. CAUSAS DEL TRABAJO DE LOS MENORES.....	81
2.9.2.PROHIBICIONES.....	82
2.9.3.PROTECCIÓN A LOS MENORES.....	86
2.9.4.CLASIFICACIÓN DE LOS MENORES DE EDAD.....	87

CAPITULO TERCERO

PANORAMA ACTUAL DEL TRABAJO DE LOS MENORES EMPACADORES

3.1. ANTECEDENTES DE LOS MENORES EMPACADORES.....	91
3.2. CONVENIO DE PROTECCIÓN A MENORES EMPACADORES.....	95
3.3. DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL DEL DISTRITO FEDERAL.....	106
3.4. CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS MENORES	

EMPACADORES.....	110
3.4.1. JORNADA.....	112
3.4.2. SALARIO.....	116
3.4.3.EDAD LABORAL.....	119
3.4.4. SEGURIDAD SOCIAL.....	120
3.4.5. VACACIONES.....	124
3.4.6. AGUINALDO.....	126

CAPITULO CUARTO
REGULACIÓN JURIDICA DE LOS MENORES EMPACADORES

4.1. ILEGALIDAD DEL CONVENIO DE PROTECCIÓN DE MENORES EMPACADORES.....	130
4.2. LOS MENORES EMPACADORES Y LAS RELACIONES LABORALES.....	143
4.3. EL PROBLEMA DE SU PROTECCIÓN.....	149
4.4. PROPUESTA	150

CONCLUSIONES.....155

BIBLIOGRAFÍA.....161

CAPITULO PRIMERO

ANTECEDENTES DEL DERECHO PROTECTOR DE MENORES.

1.1.LA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL

La revolución implica diversas ideas, ya que se trata de un término que no es simple, y a una de ellas se alude en especial, cuando se le usa junto al vocablo *industria*.

Algunos autores piensan que es incorrecto hablar de Revolución Industrial, y a este respecto decimos que la palabra revolución envuelve la idea de un cambio repentino el cual no es característico de los procesos económicos. Este fenómeno, el cual se circunscribió en Inglaterra primordialmente, a fines del siglo XVIII y que llamaron revolución industrial se debió a su intención de atribuirle una importancia equiparable a la Revolución Francesa, y así dar un enfoque general del siglo XIX en término de estas dos revoluciones. A partir de entonces, el uso ha hecho que se adopte a la Revolución Industrial dentro del lenguaje común.

Dicho lo anterior explicaremos someramente los orígenes de esta Revolución y sus repercusiones.

Después de siglos de estancamiento en Europa, el crecimiento económico volvió a encontrar perspectivas muy favorables. La Revolución Industrial iniciada en Inglaterra a mediados del siglo XVIII, al cambiar las condiciones de producción, introdujo un enriquecimiento espectacular que se fue generalizando con el correr de los años.

La aparición de las máquinas, instrumentos hábiles que utilizan energía natural en vez de humana, constituye la línea divisoria entre dos formas de producción. La producción maquinista creó las condiciones para la producción y el consumo en masa, característicos de la época actual, el cual hizo surgir las fábricas y dio origen al proletariado.

La revolución industrial es el cambio en la producción y consumo de bienes por la utilización de instrumentos hábiles, cuyo movimiento exige la aplicación de la energía de la naturaleza. Hasta finales del siglo XVIII el hombre sólo había utilizado herramientas, instrumentos inertes cuya eficacia depende por completo de la fuerza y la habilidad del sujeto que los maneja. El motor aparece cuando se consigue transformar la energía de la naturaleza en movimiento. La unión de un instrumento hábil y un motor señala la aparición de la máquina, el agente que ha causado el mayor cambio en las condiciones de vida de la humanidad.

La aplicación de la máquina de vapor a los transportes, tanto terrestres como marítimos, tuvo una inmediata repercusión no sólo en procesos de comercialización, sino también en la calidad de la vida, al permitir el

desplazamiento rápido y cómodo de personas a gran distancia. La construcción de los ferrocarriles fue la gran empresa del siglo XIX.

A comienzos del siglo XVIII las telas que se fabricaban en Europa tenían como materia prima la seda (un artículo de lujo, debido a su precio), la lana o el lino. Ninguna de ellas podía competir con los tejidos de algodón procedentes de la India y conocidos por ello como indianas o muselinas. Para entonces, la producción de tejidos de algodón en Inglaterra era insignificante y su importación desde la India constituía una importante partida de su balanza mercantil. Para competir con la producción oriental se necesitaba un hilo fino y fuerte que los hiladores británicos no producían.

La primera innovación en la hilandería se produjo al margen de estas preocupaciones: Hargreaves, un hilador, construyó el primer instrumento hábil, la spinning-jenny (1763), que reproducía mecánicamente los movimientos del hilador cuando utiliza una rueda y al mismo tiempo podía trabajar con varios husos. El hilo fino pero frágil que con ella se obtenía limitó su aplicación a la trama de tejidos cuya urdimbre seguía siendo el lino. Continuó por tanto la fabricación de tejidos de lino y la productividad recibió nuevo impulso debido a las limitadas exigencias de la jenny en espacio y energía. Pocos años después surgía la primera máquina, con la aparición de la estructura de agua de Arkwright (1769), que recibe su nombre porque necesitaba la energía de una rueda hidráulica para ponerse en movimiento.

La demanda de energía que las máquinas textiles requieren fue satisfecha inicialmente recurriendo al método tradicional de las ruedas hidráulicas y las primeras fábricas se establecieron en las orillas de los ríos, tomando el nombre de

molinos. La irregularidad de la corriente aconsejaba buscar una fuente independiente de energía. Las experiencias para conseguir un motor capaz de elevar el agua, mediante el vacío producido por la condensación del vapor, habían llegado, a mediados del siglo XVII, a una primera formulación, desarrollada por Savery en una máquina eficaz, aunque de escasa potencia y limitada aplicación.

Newcomen combinó la presión de vapor con la atmosférica para producir una máquina mucho más eficaz, aunque muy costosa por la cantidad de combustible que requería el calentar y enfriar sucesivamente el cilindro en el que se iniciaba el movimiento. En la universidad de Glasgow enseñaba Black, quien había descubierto la existencia del calor latente de vaporización, principio que venía a explicar la gran cantidad de agua que se necesitaba para conseguir la condensación del vapor.

Pero el doctor Watt fue quien dirigió sus trabajos para independizar las dos etapas del proceso (vaporización y condensación) de modo que no hubiera pérdida de energía. La construcción de un condensador independiente, que permanecía constantemente frío, en tanto el cilindro estaba siempre caliente, puso fin al despilfarro de carbón. La utilización de un cilindro de doble efecto permitió prescindir de la presión atmosférica en tanto la aplicación de altas presiones, sin las cuales no había posibilidad de aplicar el motor a un vehículo, se encuentra en el origen de la locomoción mecánica.

De entrada, la máquina de vapor vino a resolver el problema planteado por el drenaje de las minas y, junto con la lámpara de seguridad de Davy (1815), permitió abrir pozos cada vez más profundos y explotar aquellos que habían sido abandonados por las dificultades y riesgos que implicaba la explotación.

En cuanto al hierro, su demanda estaba limitada por la dificultad de transformar el mineral, éste se presentaba combinado con oxígeno cuya eliminación se realizaba mediante combustión en altos hornos. La masa fluida que se obtenía en la parte inferior estaba llena de impurezas que eran eliminadas mediante el afinado, que le quitaba el carbono sobrante, y el forjado, en el que los golpes de un martillo hidráulico permitían homogeneizar su estructura.

Las transformaciones económicas que originó la Revolución Industrial alteraron las estructuras sociales vigentes desde la Edad Media. En las zonas rurales, el campesino se desvinculó del señorío feudal y se convirtió en un jornalero cuyo trabajo se retribuyó con un salario. En las ciudades, el artesano que trabajaba su propio taller se trasladó a las fábricas en calidad de obrero asalariado y pasó a depender del propietario de las máquinas. Esta nueva situación constituyó el germen de las alteraciones campesinas y de las revoluciones obreras que acontecieron durante la segunda mitad del siglo XIX en Europa.

La revolución industrial tuvo hondas repercusiones en la sociedad y en el derecho. La burguesía desplazó definitivamente a la nobleza como clase rectora en los países occidentales. Los Lores ingleses, sin abandonar su carácter y conservando algunos de sus privilegios, se mezclaron con los burgueses y compartieron con éstos las ventajas del auge económico. En Francia y los Países Bajos la nobleza desapareció como grupo privilegiado. En Alemania, los nobles tuvieron que conformarse con hacer carrera en el ejército y en la diplomacia. Solamente en Rusia, escasamente industrializada, mantuvieron sus privilegios hasta el siglo XX. En cambio, la burguesía —integrada por los empresarios industriales y los banqueros (alta burguesía), por profesionales como médicos, ingenieros o abogados, y por los comerciantes y pequeños empresarios (mediana y pequeña burguesía)— impuso su concepción de la vida, sus costumbres y

valores. Estos giraron en torno a la riqueza y exaltaron las virtudes del ahorro metódico, de la constancia en el trabajo y del respeto del orden establecido.

El campesinado, arrojado del campo por la creciente mecanización de las actividades agrícolas, emigró a las ciudades y, junto al artesano empobrecido por el nuevo sistema fabril, dio origen a la nueva clase social: el proletariado obrero.

La concentración fabril agrupó a los trabajadores, les hizo sentirse solidarios de sus problemas y tomar conciencia de los mismos para buscarles solución. El proletariado se encontró sometido a duras condiciones que empezaron a conocerse gracias a los informes de médicos y sociólogos a partir de 1830. El trabajo se realizaba en jornadas superiores a las 15 horas diarias en fábricas inhóspitas. Algunos empresarios preferían, por razones de economía, contratar a mujeres y niños. El salario se regía por la ley de la oferta y la demanda, era bajo e inseguro. Tampoco existían leyes de previsión social ni sobre accidentes del trabajo. En ciertos casos, las condiciones de las viviendas obreras eran insalubres y favorecían las enfermedades.

El estado burgués, imbuido de la ideología liberal, consideraba que toda intervención para solucionar los problemas surgidos entre el capital y el trabajo era inútil, perjudicial e injusto, porque en toda actividad debían respetarse las leyes naturales y no limitar la libertad de los individuos. Aunque en Inglaterra, en 1802, se prohibieron los horarios que excedieran las 12 horas, y en 1819 el trabajo de niños menores de 10 años, solamente a mediados del siglo los gobiernos publicaron las primeras leyes sociales favorables a los obreros. Estas disposiciones fueron resultado de la presión de algunos intelectuales cuyos escritos despertaron un sentimiento humanitario, y de los movimientos

organizados de los trabajadores. Las primeras fueron las diversas corrientes del *socialismo utópico*. Entre sus exponentes se destacaron: Saint-Simon, Fourier, Proudhon, Owen.

En cambio, el socialismo *científico*, como lo denominó Karl Marx (1818-1883), se decidió abiertamente por la acción política. En 1848, este ideólogo alemán de origen israelita publicó, con la colaboración de Federico Engels, el Manifiesto del Partido Comunista. En él aparecen los principios de la ideología marxista y los fundamentos de su acción: materialismo histórico, lucha de clases, organización internacional de los obreros y opción deliberada por la revolución como instrumento para conquistar el poder e implantar el régimen comunista. En obras posteriores, Marx completó la exposición de su programa socio-político, pero el *Manifiesto*, por su estilo apasionado y su vibrante espíritu revolucionario, es el escrito que mayor repercusión ha tenido entre los sectores obreros de la época.

En 1864, se organizó la *Primera Internacional Obrera* para impulsar la lucha revolucionaria en todos los países. Esta asociación no pudo mantener su unidad por la escisión que se produjo en 1872 debido a la corriente anarquista que dirigía el ruso Bakunin. El anarquismo deseaba suprimir el estado burgués liberal y capitalista; pero se oponía también a la instalación de un estado socialista. Propiciaba la máxima libertad de acción, por lo cual propugnaba la abstención política y la huelga para combatir al capitalismo. La Segunda Internacional, creada en 1889, no pudo superar el nacionalismo de los partidos socialistas que la integraban e hizo crisis al estallar la guerra de 1914.

Es bajo este contexto que se dan las primeras manifestaciones en busca de mejores condiciones laborales, ahora bien continuaremos con el trabajo de los menores en esta Revolución.

1.2. LA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL Y EL TRABAJO DE LOS MENORES.

Pretender establecer el origen de la participación de los menores en las labores productivas, es perderse en el tobogán de los tiempos. Desde siempre se les ha identificado como partícipes del trabajo. Sin embargo, el tipo de servicios que tradicionalmente han prestado los menores, ha originado que sólo hasta las últimas décadas los estudios del derecho se hayan ocupado de este aspecto de la producción del hombre.

Lo anterior se pone de manifiesto en esta breve cronología del trabajo de los menores, que comenzamos en la Europa de mediados del siglo XVIII.

A la caída del régimen corporativo, bajo el cual el trabajo se organizaba en pequeñas unidades llamadas talleres, en los que laboraban los menores en calidad de aprendices, surgió el movimiento llamado *Revolución Industrial* del cual ya hablamos en el capítulo anterior, que produjo una de las más grandes movilizaciones laborales que ha registrado la historia; de ahí que se haya empleado el término *Revolución* para indicar los extraordinarios cambios efectuados en las relaciones de producción.

La incipiente mecanización de las industrias demandaba grandes volúmenes de mano de obra; a los trabajadores les resultaba atractivo participar en la industria; el trabajo en las fábricas brindaba ingresos más altos que los de la agricultura, y una certeza que las faenas del campo no garantizaban. A cambio de estos beneficios los trabajadores hubieron de someterse a jornadas extenuantes, desarrolladas en locales antihigiénicos, oscuros y húmedos, en donde era muy frecuente contraer enfermedades y sufrir accidentes.

Pese a las deplorables condiciones en que se desarrollaba el trabajo industrial, continuaron multiplicándose los centros de trabajo de este tipo. La excesiva demanda de trabajadores provocó la pronta ocupación de toda la mano de obra adulta disponible, y fue entonces cuando los dueños de las empresas volvieron sus ojos hacia el trabajo de las mujeres y de los menores.

El ingreso de los menores al trabajo en la industria, que inicialmente se toleró como una situación de excepción, poco a poco se fue convirtiendo en un mal crónico. De ser una urgencia de los dueños de las fábricas, se convirtió en una necesidad vital de las familias proletarias, las que se vieron obligadas a disponer de la fuerza de trabajo de sus más pequeños integrantes, con fines de subsistencia.

A los industriales les convenía sustituir a los trabajadores adultos por menores; además de ser sujetos más dóciles y poder desempeñar el mismo trabajo que un adulto, en razón de que la utilización de instrumentos y máquinas no hacía necesario el despliegue de una gran fuerza humana, la retribución que se pagaba era más baja. Para justificar la contratación de menores, los dueños de las fábricas utilizaban con mucha frecuencia el doloso argumento de que determinadas partes de las máquinas las manejaban mejor los delicados dedos de los infantes que las ásperas e inhábiles manos de los adultos.

Así pues Marx afirma que "Haciendo innecesario el trabajo muscular, la máquina permite emplear obreros de escasa fuerza física, pero cuyos miembros son tanto más flexibles cuanto menos desarrollo tienen"¹. De este modo, el autor

¹ DEVILLE, Gabriel. El Capital. Editores Mexicanos Unidos S.A. México, 1963. p.103

del Manifiesto del Partido Comunista hacía ver los inconvenientes del empleo de los niños.

La escasez de brazos para la industria, aunada a los intentos de abatir los costos de producción, hizo que los patrones acordaran con las autoridades encargadas de la asistencia de menesterosos y con padres de familia necesitados, la celebración de contratos de aprendizaje, por virtud de los cuales los párvulos laboraban de *14 a 16 y hasta 18 horas diarias*, a cambio solamente de alimentación, habitación y vestido.

No resulta exagerado afirmar que la mecanización de la industria se logró, en buena parte, por los desvelos, privaciones y sufrimientos de los menores, que renunciando a las actividades propias de su edad fueron bruscamente incorporados al trabajo.

La injusta explotación de que eran objeto los trabajadores, inicialmente no encontró ningún alivio de parte de las autoridades, en razón de que el pensamiento liberal-individualista que predominaba en esa época, consideraba que los contratantes eran libres para fijar las condiciones de trabajo, y que cualquier grado de intervención estatal lesionaba la libertad de los individuos.

Los primeros síntomas de cambio en el trato hacia el trabajo de los menores se dieron de manera muy aislada y en base al sentido práctico de algunos empresarios. Roberto Owen, por ejemplo, *en su hiladería de New Lanark no empleaba a ningún niño menor de 10 años, ni la jornada excedía de 12 horas y se ocupaba de su instrucción y bienestar.*

La normatividad encaminada a la protección del trabajo de los menores se inició en Inglaterra en el año de 1802, limitada exclusivamente a las industrias de la lana y el algodón. En ese año se sancionó la llamada *Moral and Health Act*, como consecuencia de los informes producidos por la Oficina de Sanidad. Limitaba a doce horas la jornada de trabajo y prohibía el trabajo nocturno, pero su aplicación quedaba restringida a los talleres de los pueblos. Además obligaba al patrón a proporcionar al aprendiz indumentaria apropiada y a darle una instrucción mínima general y religiosa.

En 1819, en Inglaterra, se fijaron, por primera vez, los 9 años como edad mínima de admisión al trabajo, en la *Cotton Mill Art*, la cual ampliaba su vigencia a los demás establecimientos de la ciudad.

En 1825 en una ley aplicable a los talleres de hilados de lana y algodón se redujo la jornada de los sábados a 9 horas, de tal manera que la jornada semanal se estableció en 69 horas; asimismo, se reglamentó lo referente a las aptitudes físicas del menor para su admisión en el trabajo y a las medidas de higiene y seguridad.

Lamentablemente la escasa protección legal al trabajo de los menores distaba mucho de tener una adecuada aplicación; así se desprende de un informe presentado al parlamento inglés en 1831 en el que se afirmaba que niños de 7, 8 y 9 años de edad trabajaban jornadas de 15 a 16 horas, interrumpidas sólo para comer, lo cual atentaba contra su salud y provocaba deformaciones físicas.

Hasta el año de 1833 la vigilancia de las medidas protectoras del trabajo de los niños recaía en los Jueces de Paz, los que nombraban, en calidad de

visitadores honorarios, a un pastor anglicano y a un Juez de Paz dependiente cuya tarea dejaba mucho que desear.

En ese mismo año se estableció la jornada máxima de 9 horas para los menores entre 9 y 13 años, y de 10 horas desde los 13 hasta los 18 años. Asimismo, el cuerpo de inspectores de fábricas pasó a ser controlado y retribuido por el Estado, lo que hizo más eficaz el servicio de inspección.

La Ley sobre el Trabajo de Minas, de 18 de agosto de 1842, prohibió el trabajo subterráneo de los menores de 10 años.

En la Ley de Fábricas de 1844 se redujo la edad mínima de admisión al trabajo a 8 años. Los inspectores de fábricas sostuvieron, a través de sus informes, que los menores corrían menos riesgos en su salud y moralidad si trabajaban; las escuelas de asistencia voluntaria no eran del todo satisfactorias y el régimen de asistencia obligatoria, únicamente se aplicaba a los niños sujetos a las leyes de fábricas.

Este ordenamiento incorporó el sistema de *media jornada* para niños de 8 a 13 años de edad, el cual consistía en laborar sólo durante 6 horas y media a fin de poder asistir a la escuela durante 3 horas diarias, por lo menos.

En el año de 1867 se expidió una ley que extendió la aplicación de las leyes de fábricas a otras industrias como: altos hornos, maquinaria, caucho, papel, vidrio, tabaco, así como a aquellos establecimientos con más de 50 trabajadores, con excepción de las fábricas de hilados y tejidos, las minas y las industrias ya reglamentadas. Paralelamente, otra ley expedida ese mismo año reglamentó a los

establecimientos de menos de 50 trabajadores y el trabajo a domicilio.

A partir de ese momento, paulatinamente, la edad mínima de admisión al trabajo fue en aumento. En Alemania, el 6 de abril de 1839, el Ministro del Interior, Von Rodehob, expidió una ley que prohibía el trabajo de los menores de 9 años y fijaba la jornada máxima en 10 horas para los comprendidos entre los 9 y los 16 años. Lo verdaderamente innovador de este ordenamiento era que condicionaba la admisión al trabajo de los menores al hecho de que supieran leer y escribir. La falta de sistemas de control idóneos hizo que los efectos de esta disposición se perdieran.

En Francia, por decreto de 13 de enero de 1813, se fijó la edad mínima de 10 años para el trabajo en las minas. Con una ley de 22 de marzo de 1841, se redujo la edad mínima a 8 años, extendiéndose la protección a toda la industria; asimismo, se establecieron las jornadas de 8 horas para los menores de 8 a 12 años de edad y de 12 horas para los de 12 a 16 años; también se prohibió el trabajo nocturno hasta los 13 años.

A partir de estas medidas, en términos generales, el resto de los países europeos, durante la segunda mitad del siglo pasado, fueron instrumentando la protección legal del trabajo de los menores.

Sin embargo, la generalidad de los intentos proteccionistas del trabajo de los menores, durante la centuria pasada, fueron poco eficaces, debido, entre otras causas, a la falta de cuerpos de inspección funcionales que velaran por el cumplimiento de las disposiciones legales.

1.2.1. INGLATERRA

La revolución industrial tuvo como lugar de origen Inglaterra, donde se dieron primeramente los procesos técnicos que entonces aparecieron y las nuevas formas de trabajo que de ellos derivaron. Inglaterra alcanzó el monopolio de la producción europea, puesto que los demás países no participaron de los avances técnicos conseguidos por los británicos, sino con varias décadas de posterioridad.

Dos novedades caracterizaron este movimiento: *la utilización de la energía producida por el vapor y los procesos mecánicos*. En 1705 se construyó la primera máquina que, utilizando vapor, constituía una verdadera ventaja práctica, puesto que servía para extraer agua de las minas.

La novedad esencial que fue introducida por *la máquina de vapor*, fue su autonomía y movilidad. Las máquinas de vapor, como las máquinas de combustión interna, a las cuales les abrió las puertas, podían ser establecidas en cualquier sitio y ser utilizadas en cualquier momento con una fuerza infatigable.

En cuanto a los procedimientos mecánicos, el primer invento de este tipo, fue la lanzadera volante, gracias a la cual se pudieron tejer piezas más anchas de tela, con mayor rapidez y con ahorro en la mano de obra, ya que con ella, un tejedor podía realizar lo que antes requería de tres. Esta fue la más importante consecuencia de todos los inventos de la Revolución Industrial, consistente en la sustitución de la mano de obra humana por máquinas.

Fue así que se modificó sustancialmente a las condiciones de trabajo, ya que los hilanderos, cuyo trabajo era subsecuente al de los tejedores, no podían realizar todas las operaciones ocasionadas por la sobreproducción de los segundos, quedando sin trabajo.

Los obreros fueron gravemente dañados por la introducción de máquinas, ya que ello determinó gran desempleo y disminución de salarios, y viendo esta nueva forma de producción la causa de sus males, emprendieron un movimiento destructor de máquinas, encabezados por un obrero llamado Ludd, por lo cual se dio el nombre de *luddismo* a tal pronunciamiento.

Como efecto del desempleo y la disminución de salarios, los trabajadores se vieron disuadidos a emigrar de un lugar a otro. La mayor parte de los niños que deseaban trabajar, firmaban compromisos por periodos de seis a siete años, sufriendo fuertes penas de no cumplir con lo estipulado y puesto que era necesario el trabajo de todos los miembros de la familia obrera, para que esta pudiera subsistir, los patrones requerían ofrecer empleo a cada uno de ellos a efecto de obtener su mano de obra.

Cabe hacer hincapié que durante el periodo comprendido entre 1770 y 1850, la población de Inglaterra creció rápidamente, y áreas poco pobladas se convirtieron en algunas de las más densamente habitadas del país trayendo como consecuencia la necesidad de trabajo de todos los miembros de la familia, incluidos los menores.

En el sur de Inglaterra fue donde se concentró la más grande proporción de pobladores, y por ende, de oferta de trabajo. La legislación de los pobres que data

del *Reino de Isabel* y que fue retomada como ley en 1601, creó las *parroquias*, que buscaban encontrar recursos para satisfacer las necesidades del desempleo rural, encargándose de los menesterosos del lugar y garantizándoles un mínimo vital. Tales *parroquias* contaban con ciertas *casas de trabajo* (work houses), en las cuales los beneficiados debían laborar. Para la época de la Revolución Industrial, los inspectores de las *parroquias* ofrecieron transferir a grupos de niños, o bien de familias enteras para las fábricas del norte. También ocurría que los niños de las *parroquias* no cobrasen sueldo alguno por su labor, dándoseles tan solo alojamiento y comida, y cuando se les otorgaba este equivalía aproximadamente a la cuarta parte del de los obreros adultos. Las jornadas de niños que muchas veces no alcanzaban los siete años de edad, duraban de 12 a 15 horas diarias, 6 días por semana.

Se dieron muchos contratos que realmente eran de compraventa, entre los industriales y los administradores de las *parroquias*, por el servicio de los niños. Grandes *cargamentos de menores* fueron llevados así al norte de Inglaterra. Los padres, que primero vieron con malos ojos tal situación, terminaron por agradecerlo, pues requerían tales ingresos. De esta suerte, se acostumbró el empleo de niños desde el momento en que podían realizar un trabajo correctamente, lo que llevó a que algunas *parroquias* terminaran por no conceder su asistencia a los niños capaces de trabajar. Y aunque parezca extraño esta situación no era censurada, antes bien, se admiraba la habilidad laboral de los pequeños.

Las condiciones sanitarias eran pésimas, dada la poca o ninguna ventilación en las fábricas; la carencia de sillas, que obligaban a los niños a permanecer de pie largas horas, los pisos mojados y aún inundados, lo cual originó una nueva enfermedad a la cual se le denominó *fiebre de las fabricas* aunado a la convivencia promiscua de ambos sexos en los mismos dormitorios.

El ministro Pitt, en el año de 1796 demostró, de acuerdo a las posibilidades existentes, que la utilización del trabajo de los niños resultaría ventajosa.

Fueron estas circunstancias las que motivaron a Robert Pael para lanzar su consigna *¡Salvemos a los niños!* y apoyado en los estudios médicos, sobre las consecuencias del trabajo de los infantes del doctor Thomas Percival, propuso el 6 de abril de 1802 ante la Cámara de los Comunes la Ley sobre la Salud y Moral de los Aprendices (Moral and Health Act), la cual se aprobó el 22 de junio del mismo año.

Esta ley limitaba las horas de trabajo de los aprendices, prohibía que trabajaran de noche y obligaba al empleador a darles vestidos apropiados y un mínimo de instrucción general y religiosa. También disponía que se blanquearan con cal periódicamente los talleres y que tuvieran ventanas para la debida ventilación.

Sin embargo esta ley no tuvo aplicación efectiva en las fábricas. Los empleados de la industria textil, que era la que mayor ocupación infantil poseía, dejaron de recurrir como única fuente a la mano de obra de los aprendices de las *parroquias*, comenzando a emplear a niños *libres*, a los cuales no protegía esta ley. Debido a ello, la Ley de 1802, sólo quedó en una mera buena intención, ya que continuaron siendo opresivas las condiciones de trabajo de los menores.

Fue en este contexto histórico que los filántropos, movidos por los estilos humanísticos de fines del siglo XVIII llegaron a preocuparse de la existencia miserable de los niños que eran empleados en las fábricas, siendo Robert Owen,

quien más sobresalió en este respecto. Aparecieron entonces varios estudios del problema, que proponían soluciones e incitaban a la acción legislativa.

Las primeras estadísticas referidas a las fábricas, aparecieron en el Reporte Sobre los Niños en las Fábricas (Report on Children in Factories) en 1816, que aún cuando incompletas en muchos aspectos, proporcionan una clara evidencia de la composición general de los obreros. La característica más relevante de estas estadísticas, es el elevado trabajo de niños empleados que representaban hasta el 42 % del total de trabajadores en una fábrica.

A la ley de 1802, siguió la *Ley de las Fábricas de Algodón* (Cotton Mills Act) en 1819, cuyo ámbito de aplicación fue mayor que el de su predecesora, y que fijó como límite mínimo de edad para la admisión al trabajo el de los 9 años. No obstante, esta nueva Ley siguió la suerte de la anterior, al no ser aplicada realmente puesto que carecía de una inspección eficaz. A ella sucedió la Ley de 1825 y a esta la Ley de 1831.

“La primera Ley que tuvo aplicación realmente efectiva fue la Ley sobre las Fábricas (Factory Act) de 1833, que surgió gracias a la iniciativa de Michael Sadler quien obtuvo un comité parlamentario que, tras investigar el sistema de las fábricas, presentó un informe a la sesión de 1832, el cual sirvió de base para la Ley, que nuevamente prohibió el trabajo de los niños menores de 9 años, limitó la jornada de trabajo de los niños entre 9 y 13 años a 48 horas semanales, o a las más, a 9 horas diarias, y la jornada de trabajo de los muchachos entre los 14 y 18 años a 69 horas semanales o, a la suma, a 12 horas al día, fijó en un mínimo de una hora y media el intervalo de tiempo para todos los jóvenes menores de 18 años. Al mismo tiempo, se introdujo para todos los niños menores de 14 años un curso diario de instrucción obligatoria de dos horas.

Como consecuencia de esta ley y de la inspección el tiempo medio de trabajo se redujo, pero a su vez, los muchachos fueron reemplazados en la mayor magnitud posible.

La Ley de las Minas de Carbón (Coal Minino Act) de 1842 protegió a las mujeres y niños que laboraban en esta actividad, nacida de un informe de Lord Shaftesbury sobre las minas inglesas, en el que resaltaba el hecho de que "niños menores de 3 años se dedicaban a recoger el mineral que caía de las vagonetas y sucumbían en gran número . . ." Así, la Ley de 1842 prohibió el trabajo subterráneo de los menores de 10 años y de las mujeres".²

En 1844 se votó por el Parlamento una nueva Ley, basada en las experiencias de los inspectores, relativas a la aplicación de la Ley de 1833. Por medio de ella se les facultó para nombrar a médicos encargados de expedir certificados. Así mismo, esta ley prescribía la forma en que deberían expedirse los certificados y establecía que solo serían válidos en la fábrica para la que habían sido expedidos originalmente. Siguió, al igual que la ley de 1833, permitiendo que la jornada de los jóvenes se efectuara entre las 5:30 y las 20: 30 horas, pero con la aclaración de que las 12 horas de trabajo se contarían a partir del momento en que comenzaran a trabajar por la mañana cualquiera de las personas que protegía la ley. También estipuló que las personas que protegía no debían encontrarse en los talleres durante las pausas de la comida y que éstas serían simultáneas para adolescentes y mujeres.

² CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. T.I. Bibliografica Omeba, Editores Libreros. Buenos Aires, 1968, p. 652

Para 1862, otra Comisión sobre el empleo de niños descubrió que las condiciones no habían variado desde 1842. A consecuencia de este dictamen, en 1867 se promulgaron dos nuevas leyes que extendían la aplicación de la Ley de Fábricas a otras industrias que ésta no contenía y al trabajo a domicilio. Inspectores hicieron constar en sus informes que a raíz de la promulgación de estas leyes las nuevas industrias comprendidas en la Ley de Fábricas habían realizado un despido general de niños. Los fabricantes prefirieron prescindir de la mano de obra infantil que cumplir con la ley, a menos que aquella fuese la más barata, con excepción de las industrias textiles, en las cuales el número de niños era de 80,000 para 1868.

1.2.2. FRANCIA

Francia recibió el impacto industrial con varios años de retraso, al igual que las demás naciones del orbe, pero sin embargo, fue de los primeros países en seguir los pasos de los ingleses. Tal retraso se debió en mucho a los propios británicos, quienes fueron recelosos en brindar al mundo sus descubrimientos, pues les daban posibilidades monopolísticas amplias sobre los otros países. Mas aún cuando trataron de conservar sus inventos para sí, finalmente se extendieron en la Europa Continental en primer término y a América, llevados por los emigrantes.

Las condiciones laborales de los menores en Francia no eran mejores que las que imperaron en Inglaterra en un principio, ya por avaricia ya por falta de dinero. Según apunta Georges Duvau, los padres deseaban que sus hijos se ganaran la vida lo antes posible y en este sentido Jules Simón escribía: "...un niño a los 8 años puede entrar en una fábrica. Suponed dos, tres, cuatro niños entre los

6 y los 12 años: ¿Cómo alimentarlos con el salario de un solo hombre? Es preciso que ganen, que tengan su semanal lo mismo que el padre y la madre ¡Con que impaciencia se espera la edad estipulada para ingresar a la manufactura!³.

Así, en 1818 se fijó en 10 años la edad mínima de trabajo en las minas.

A pesar de este primer decreto, no fue sino hasta 1840 que el problema del trabajo de los niños obtuvo nuevamente la atención general la encuesta realizada por Villermé, ejerció una influencia profunda. Sus resultados fueron sistematizados en un reporte presentado a la Academia de Ciencias Morales y Políticas, cuyas conclusiones eran elocuentes. Villermé subraya el empleo de mujeres y niños en las fábricas, habiendo encontrado en sus investigaciones que éstos últimos eran empleados desde los 4 años, teniendo jornadas de entre 13 y 16 o 17 horas diarias; obteniendo un salario ínfimo y con una rígida disciplina en las fábricas. Deploraba, a más, las pobres condiciones de higiene tanto en los talleres como en el alojamiento de los niños y la inmoralidad a que eran arrojados, al explicar que al concluir su trabajo llevaban a cabo su *quinto cuarto de jornada*, con lo que indicaba que se entregaban a la prostitución. De este modo se solicitó la intervención al Parlamento y el 22 de mayo de 1841, se promulgó la *Ley relativa al Trabajo de Niños Empleados en las Manufacturas, Fábricas y Talleres* (Loi Relative au Travail des enfants employés dans les manufactures, usines ou ateliers), que aún cuando combatía los más grandes abusos resultó insuficiente al permitir la admisión de los niños a las manufacturas desde la edad de 8 años y al no incluir sino a la grande y mediana industria, esto es a empresas que tuvieran más de 20 obreros o aquéllas que utilizaran motores mecánicos o energía hidráulica. Es necesario agregar, que estas medidas protectoras no fueron

³ FOHLEN, Claude de Bédaria. *Historia General del Trabajo*. T.III. "La Era de las Revoluciones" (1760-94). Ediciones Grijalbo, S.A. Barcelona. 1965, pp.40 y 41.

adoptadas sin antes suscitar vivos debates, ya que los liberales se resistían a ellas invocando la libertad de trabajo, y alegando, a mayor abundamiento, que la industria francesa sería expuesta a más graves peligros de limitar el número de horas de trabajo de los niños. Fue a pesar de ello un encomiable esfuerzo, que incluyó la disminución de la jornada a 8 horas diarias para 8 y 12 años y un máximo de 12, para muchachos entre 12 y 16 años de edad; el descanso semanal los domingos, y los días feriados, para los jóvenes de hasta 16 años; la prohibición del trabajo nocturno de los niños de hasta 13 años de 10 de la noche a 5 de la mañana; la prohibición de utilizar niños en los trabajos peligrosos y la obligación de los menores admitidos al empleo, de asistir a la escuela. En esta virtud, 70,000 niños de 8 a 12 años de edad empleados en 500 establecimientos, se hallaban sujetos a la obligación de acudir a la escuela, careciéndose en Francia de un número suficiente de éstas en aquel entonces.

Esta Ley tuvo poca observancia, pero marcó un antecedente que le dio el valor de un símbolo. Entre las causas de su inaplicación se encontraron: la ausencia de control serio para asegurar su vigencia y la actitud de los padres de los menores obreros, dado que los recursos de las familias obreras eran escasos, y el salario de los niños les era pues indispensable.

El siguiente esfuerzo legislativo protector de los menores se dio con la *Ley del 19 de mayo de 1874*, que fue la primera en asegurar su aplicación eficaz en beneficio de los jóvenes trabajadores, creando para ello la inspección del trabajo, con lo cual aventajó grandemente a la ley anterior. De igual forma, extendió su campo de aplicación a los niños ocupados en fábricas, minas y talleres de cualquier importancia.

Esta nueva Ley fijó como edad mínima de admisión al empleo de doce años, siendo su jornada de doce horas y existiendo como salvedad, la posibilidad de empleo de niños desde los 10 años con jornadas de 6 horas y sólo para ciertas industrias, habiendo sido ello el reflejo de la aplicación del sistema de instrucción general obligatoria, iniciado en ese mismo año. Se prohibió el trabajo nocturno de los muchachos de 16 años y de las mujeres menores de 21, así como el trabajo subterráneo de los niños menores de 12 años y se instituyó el descanso semanal los domingos para las mujeres de 21 años.

Desde 1841 hasta 1892, el régimen de 12 horas de trabajo para los jóvenes entre 12 y 16 años fue el prevaleciente.

La Ley del 2 de noviembre de 1892 no hizo otra cosa que reproducir a la de 1874, elevando tan solo la edad mínima de admisión al empleo a 13 años en vez de 12 años. Se permitió la utilización de jóvenes de 13 a 18 años de edad en trabajos accesorios de las minas, menos penosos y menos peligrosos. Como excepción a esta regla, los jóvenes obreros de 16 a 18 años podían ser empleados en la extracción del mineral, a título de ayudantes o aprendices y con una duración máxima de 5 horas diarias.

1.3. ANTECEDENTES MEXICANOS

El trabajo de los menores en México al igual que en el Continente Europeo, empezó a tomar importancia en el momento en que la industrialización requirió de los menores para labores simples y que no necesitaban ser desarrolladas por adultos.

Hasta muy avanzado el siglo XIX, México dependía en gran escala de la agricultura, y así por ejemplo, una estimación hecha por "García Cubas se refería a que en el año de 1874, la población total de la República ascendía a 9'345,470 habitantes, de los cuales cerca de las cuatro quintas partes se dedicaban a la agricultura " ⁴

En las Leyes de Indias se incluyeron algunas disposiciones referentes al tema que nos ocupa, como es la prohibición del trabajo de los menores de 18 años, es decir, de los indios que no habían llegado a la edad de tributar; como excepción se les admitía en el pastoreo de animales, siempre que mediara la autorización de sus padres.

Por Cédula Real de 1682, expedida por Carlos II, se prohibió el trabajo de los menores de 11 años en los obrajes e ingenios, salvo que se realizara a título de aprendizaje.

⁴ Cit. LOPEZ, Rosado Diego. Historia y Pensamiento Económico de México. T.III. Comunicaciones Transportes Relaciones de Trabajo UNAM, Trabajo. México 1969, p. 269.

Al consumarse la Independencia de México, en el año de 1821, se sucedieron años difíciles en los cuales la preocupación inmediata era organizar al naciente Estado mexicano, y toda la atención se orientaba hacia este propósito.

Es por esto que el primer antecedente de protección al trabajo de los menores aparece hasta 1856, en el artículo 33 del Estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana, expedido por Ignacio Comonfort, que disponía: *Los menores de 14 años no pueden obligar sus servicios personales sin la intervención de sus padres o tutores, y a la falta de ellos, de la autoridad política. En esta clase de contratos y en los de aprendizaje, los padres, tutores, o la autoridad política, en su caso, fijarán el tiempo que han de durar, y no pudiendo exceder de cinco años, las horas en que diariamente se ha de emplear el menor; y se reservarán el derecho de anular el contrato siempre que el amo o el maestro use de malos tratamientos para con el menor, no provea a sus necesidades según lo convenido, o no le instruya convenientemente.*

Posteriormente, el artículo 70 del Estatuto Provisional del Imperio Mexicano, dado por Maximiliano de Habsburgo el 10 de abril de 1865, estableció: *Nadie puede obligar sus servicios personales, sino temporalmente, y para una empresa determinada. Los menores no lo pueden hacer sin la intervención de sus padres o curadores, o a falta de ellos, de la autoridad política.*

En el mismo año, el príncipe austriaco expidió un decreto que liberó de las deudas a los campesinos; estableció en el artículo 4º: *A los menores de 12 años, sólo podrá hacerseles trabajar, pagándoles el salario respectivo, en las obras llamadas a destajo o en aquellas otras labores proporcionadas a sus fuerzas durante medio día solamente, pudiendo dividirse este tiempo en dos periodos que correspondan a las horas menos molestas de la mañana y de la tarde.*

En los albores del presente siglo, el Programa del Partido Liberal Mexicano de 1906, fundamento indiscutido de la Constitución de 1917, propuso en el punto 24: *Prohibir en lo absoluto el empleo de niños menores de catorce años.*

El laudo presidencial dictado por Porfirio Díaz el 4 de enero de 1907 para resolver los problemas de los trabajadores textiles de Puebla y Tlaxcala, con todo el retroceso que significó, dispuso en el artículo 7º : *No se admitirán niños menores de 7 años en las fábricas para trabajar y mayores de esa edad sólo se admitirán con el consentimiento de sus padres y en todo caso no se les dará trabajo sino una parte del día, para que tengan tiempo de concurrir a las escuelas hasta que terminen su instrucción primaria elemental. Se recomendará a los gobernadores de los Estados respectivos, y a la Secretaría de Instrucción Pública, por lo que respecta al Distrito Federal, que establezcan la reglamentación y vigilancia de las escuelas de las fábricas, de manera que quede garantizada la educación de los hijos de los trabajadores.*

Por lo que hace a las leyes de trabajo de las Entidades Federativas, establecidas con anterioridad a la Declaración de los derechos sociales de 1917, encontramos, entre otros antecedentes en materia de trabajo de los menores, los siguientes: En la Ley del Trabajo para el Estado de Jalisco, expedida por Manuel Aguirre Berlanga, el 7 de octubre de 1914, se prohibió el trabajo de los menores de 9 años. El Proyecto de Ley del Contrato de Trabajo, elaborado en abril de 1915 por una Comisión presidida por el Secretario de Gobernación, Rafael Zubarán Capmany, determinaba en los artículos 99 y siguientes, la elevación de la edad mínima de admisión al trabajo a 12 años y el incremento de la protección hasta los 18 años. En el Estado de Yucatán, la Ley del Trabajo, expedida en diciembre de 1915 por el General Salvador Alvarado, reglamentó el trabajo de las mujeres y de los menores.

En los apasionados debates del Congreso Constituyente de Querétaro en 1916-1917, se decidió garantizar los derechos de los trabajadores a través de su inclusión en un título especial de la Constitución. Fue así como en la sesión del 23 de enero de 1917 se aprobó, por unanimidad de votos de los 163 diputados presentes, el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

La obra del Constituyente de Querétaro trascendió a algunas legislaciones contemporáneas; así lo ha señalado el Maestro Jorge Carpizo: ... podemos afirmar que la Constitución de Querétaro ha tenido prolongación internacional. El águila — símbolo de nuestra nacionalidad— ha extendido, como ya hemos dicho, sus alas a los continentes y los ha cobijado con su sombra. Y así, sólo nos resta decir que esa águila que un día posó en el nopal, destruya la serpiente y vuele alto...

Los diputados constituyentes decidieron incluir en el texto original del artículo 123, en las fracciones II, III y XI, las siguientes medidas de protección del trabajo de los menores:

II. ... Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciséis años. Queda también prohibido a unas y otros el trabajo nocturno industrial; y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche.

III. Los jóvenes mayores de doce años y menores de dieciséis, tendrán como jornada máxima, la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto de contrato.

XI. ... En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los hombres menores de dieciséis años y las mujeres de cualquier edad, no serán admitidos en esta clase de trabajos.

La preocupación por el trabajo de los menores hizo que durante el periodo presidencial del licenciado Adolfo López Mateos se reformaran (Diario Oficial de 21 de noviembre de 1962) las fracciones II y III del artículo 123 constitucional y los correlativos de la Ley de 1931. Con esas reformas se amplió la prohibición del trabajo de los menores después de las 10 de la noche en establecimientos comerciales a todo tipo de trabajo; también se elevó la edad mínima de admisión al trabajo de 12 a 14 años; esto último en un esfuerzo por adecuar la legislación mexicana a la edad mínima establecida internacionalmente.

Se atacó este último aspecto argumentando que era irreal, que era idealista, que no se ajustaba a la vida social y económica del país, en el cual existía un gran número de menores de 14 años que necesitaban trabajar para subsistir, ellos y sus familias, y que con dicha prohibición se les orillaba a realizar trabajos ambulantes, en la calle, por ejemplo de boleros, de vendedores de chicles o de periódicos, etc., con el grave peligro de adquirir toda clase de vicios y desviaciones morales. A favor de estas reformas se opuso el razonamiento de que si bien el trabajo de la calle puede ocasionar las citadas consecuencias, es menos perjudicial que el trabajo en la industria, el cual muchas veces produce resultados negativos para la salud de los menores. Mario de la Cueva señala que: "Las normas que regulan el trabajo de los menores trabajadores se proponen facilitar su educación, su desarrollo físico y su salud, y preservar su moralidad".⁵

⁵ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. Editorial Porrúa, 13ª edición, México 1993, p. 449.

1.3.1. EL RÉGIMEN DE PORFIRIO DÍAZ

Las primeras industrias propiamente dichas que se desarrollaron en México fueron como en otros países, las textiles. “Desde el principio del siglo XIX se mostró inquietud en este sentido por algunos inversionistas como Esteban de Antuñano quien en Puebla fundó una fábrica de hilados y tejidos y más tarde otra llamada *La Constancia Mexicana*, precursora de la industria algodonera”.⁶ Como Antuñano, otros se interesaron con esta actividad y crearon sendas empresas algodoneras, de hilados y tejidos y textiles en general.

Este tipo de industrias ocuparon un elevado número de niños desde sus comienzos, por análogas razones a las que se tuvieron en Europa, y para 1877 año en que asume por primera vez la presidencia Don Porfirio Díaz, el número de obreros menores en las principales industrias textiles era del 19.9 % del total de sus trabajadores.

Don Porfirio Díaz se avocó a la tarea de conseguir una estabilidad política para el país y mejorar la economía mexicana. Lo segundo requería necesariamente de más tiempo, atacándose entonces el primer problema. De tal suerte, el primer periodo en que Díaz fungió como presidente, transcurrió sin que el problema industrial se viera acometido, salvo la autorización que consiguió del Congreso para contratar la construcción de nuevas vías férreas, obtenida en 1880.

La situación del obrero menor no difería de la del obrero adulto, y en general todo trabajador obtenía muy pocas ventajas en el desarrollo de su labor.

⁶ GARCÍA, Rivas Heriberto. *Precursores de México*. T.I. Editorial Diana S.A.México, 1965, p. 108

El movimiento obrero se organizaba ya, y así en 1876 se formó *El Gran Círculo obrero de México*. Si bien en Europa fue el trabajo de los menores lo que constituyó el motor que hizo andar la maquinaria legislativa para hacer surgir el derecho del trabajo, en México se avanzó a trancos más grandes, siendo la organización obrera la que motivó la creación de las normas laborales. Se puede afirmar que en Europa apareció primero el derecho individual de trabajo, conduciendo después al derecho colectivo, mientras que en México este último atrajo la atención mejor que el primero.

En cuanto a las empresas textiles, los salarios de los trabajadores eran referidos al grado de calificación y especialización en el trabajo, y por supuesto a la edad. Había dentro de este oficio, salarios de 12 centavos y medio diario, que seguramente correspondían a menores y a mujeres, hasta otros un poco superiores a un peso. Estos salarios aún sufrían los descuentos típicos del *porfiriato*, como las multas, los aplicados a las cuentas de las tiendas de raya, etc.

En la agricultura, y dentro de las grandes haciendas de la época, los niños al igual que los adultos, formaban parte de los varios sistemas de trabajo a saber: el peonaje, la aparcería, el enganche forzoso, y el destajo, donde obtenían aún muy bajos ingresos, complementados en algunas ocasiones con una ración alimenticia y otras pequeñas prestaciones.

Las jornadas de trabajo eran las mismas para adultos y pequeños, siendo la menor de 12 y media horas diarias, llegándose sin embargo a jornadas hasta de 16 horas en ciertos casos. Si bien no se trabajaba el domingo, este no se pagaba, como tampoco los días festivos. Los sábados se laboraban hasta las cinco y media o seis de la tarde.

A partir de su segundo periodo, y habiéndose estabilizado el país en materia política, Díaz atacó el problema de la industrialización. En este respecto, Don Porfirio expresó en una fórmula el concepto de gobernante que a partir de entonces determinó su actividad, contenido en la frase que rezaba: "poca política y mucha administración", que con el tiempo se transformó en "cero política, cien administración"⁷.

México atravesaba entonces por una lánguida situación que requería mejores bases para su desarrollo. Fueron estas circunstancias las que motivaron al presidente para que diera grandes facilidades al capital extranjero, que si bien ya se había invertido en México con anterioridad, en esta época tuvo sus mejores estímulos. La minería se otorgó principalmente a los capitales norteamericanos, sobre todo en el norte, al igual que la ganadería.

Los norteamericanos, los ingleses, holandeses, canadienses, españoles y otros, invirtieron su capital en diversas empresas que se establecieron en toda la República, las cuales utilizaron niños en número muy elevado. Esto propició que en México, al igual que en Europa que se proletarizara a las clases artesanales.

Esta fue la situación imperante dentro del régimen del general Díaz, y nada se hizo en el ámbito legislativo para proteger a los menores trabajadores, sino hasta el siglo XX. Los hermanos Flores Magón, a través del Programa del Partido Liberal Mexicano, publicado el 1º de julio de 1906 en los Estados Unidos, se refieren al trabajo en los siguientes términos: "El capitalismo soberano impone sin

⁷ COSIO, Villegas Daniel. Historia Mínima de México. Colegio de México. 7ª reimpresión. México, 1974, p.128

apelación, las condiciones del trabajo, que siempre son desastrosas para el obrero, y este tiene que aceptarlas por dos razones: porque la miseria lo hace trabajar a cualquier precio o porque, si se rebela contra el abuso del rico, las bayonetas de la dictadura se encargaran de someterlo”⁸. En cuanto al trabajo de los menores en especial, los Flores Magón establecieron en el punto 24 de su programa lo siguiente: Prohibir, en lo absoluto el empleo de niños menores de catorce años, entre las reformas constitucionales que proponían.

En cierto laudo dictado por Porfirio Díaz para resolver los problemas laborales de los trabajadores textiles de Puebla y Tlaxcala, de 4 de enero de 1907, dispuso en su artículo 7º, que no se admitieran niños menores de 7 años para trabajar en las fábricas, y que los mayores de esa edad requerían del consentimiento de sus padres, gozando en todo caso, del tiempo necesario para poder concurrir a la escuela hasta terminar su instrucción primaria elemental.

1.3.2. LA ETAPA REVOLUCIONARIA

El problema laboral de los niños quedó en tales circunstancias por los siguientes siete años, hasta que el 7 de octubre de 1914, *Manuel Aguirre Berlanga*, gobernador del Estado de Jalisco, expidió la primera Ley del Trabajo mexicana, cuyo artículo 2º prohibió el trabajo de los niños menores de 9 años, registrándose un avance con respecto al laudo de Díaz. Respecto de los niños de 9 a 12 años de edad, se dijo que podrían ser empleados en trabajos compatibles con su desarrollo físico y que les dejara tiempo para acudir a la escuela. Se

⁸ México en Testimonios. Departamento Editorial. Secretaría de la Presidencia, México, 1976, p.262.

garantizó además, un salario mínimo de 40 centavos para los niños mayores de 12 años y menores de 16 años.

A esta ley, y habiéndose reformado la fracción X del artículo 72 de la Constitución de 1857 para dar facultad legislativa en materia de trabajo a la federación, siguió el proyecto de Ley Sobre el Contrato de Trabajo, del licenciado *Rafael Zubarán Capmany*, de 12 de abril de 1915. En su artículo 9º reglamento el trabajo de los menores en el sentido de que los niños empleados debían serlo en labores diurnas solamente, que no requieran gran dedicación, que no perjudicaran el desarrollo del menor, que no pusieran en peligro su salud y su moralidad y que le permitieran continuar su instrucción escolar. El artículo 29 redujo la jornada de los menores de 18 años a 6 horas, prohibiéndose además su trabajo extraordinario.

En Yucatán, *Salvador Alvarado* expidió el propio año otra Ley de Trabajo que instauró la prohibición del trabajo de los menores de 13 años en los establecimientos industriales, de los menores de 15 en los teatros y trabajos perjudiciales a su salud y el de las mujeres menores de 18 años en los mismos trabajos.

El gobernador de Coahuila, *Espinosa Mireles*, promulgó en 1916 la Ley del Trabajo de este estado, que reprodujo de manera íntegra el trabajo de Zubarán.

La nueva Constitución Federal de 1917, en su artículo 123 estableció lo siguiente en su texto original: *II...Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes de dieciséis años.*

Queda también prohibido a unas y otros el trabajo nocturno industrial; y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche.

III.- Los jóvenes mayores de doce años y menores de dieciséis, tendrán como jornada máxima la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto de contrato.

Dado que la fracción X del artículo 73 de la Constitución no establecía la facultad para legislar en materia de trabajo a favor del Congreso de la Unión, con fundamento en el artículo 124, ésta se entendía reservada a favor de los estados y así, varias entidades federativas crearon sus leyes de trabajo.

Siendo gobernador de Veracruz *Don Cándido Aguilar*, se expide el 14 de enero de 1918, la Ley de Trabajo de ese estado, la cual se refirió al trabajo de los menores, estableciendo que los varones y mujeres mayores de 12 y menores de 16 años sólo podrían contratar en materia de trabajo con licencia de la autoridad municipal; que los contratos celebrados por los mayores de 16 años podrían rescindirse por su representante legítimo cuando lo estimase conveniente a los intereses de aquél; y la posibilidad de los menores desde los 10 años para laborar como aprendices de artesanos; esta fue la primera Ley del Trabajo reglamentaria del nuevo texto constitucional.

A la ley de Veracruz, siguió el *Código del Trabajo del Estado de Yucatán*, de 2 de octubre de 1918, que estableció como requisito para que los menores de 18 años pudieran contratar en materia de trabajo, la autorización de quién ejerciera la patria potestad; asimismo, determinó la edad de 15 años como mínima para la admisión del empleo.

Después de esta ley aparecieron la del estado de Nayarit, de 16 de octubre de 1918, que estableció como edad mínima de ingreso al trabajo, los 12 años; la de Sonora de 31 de mayo de 1919, que hizo una determinación igual, lo mismo que la ley de Sinaloa, de junio 23 de 1920, la ley de Puebla de noviembre 14 de 1921, que fijó una edad mínima de 16 años; la de Zacatecas, de mayo 17 de 1922, que también estableció una edad de 12 años; la de Durango, de octubre 14 de 1922, que permitía el contrato de aprendizaje de los menores de 16 años; la de Jalisco, de 31 de julio de 1923, que en el contrato de aprendizaje no fijó edad mínima, siendo ésta por lo tanto de 12 años de acuerdo al artículo 123 constitucional; la de Campeche, de 30 de noviembre de 1924, que fijó la edad de 12 años para contratar en materia de trabajo; la de Tamaulipas, de 6 de junio del 1925, que hizo lo mismo que la anterior mencionada; la de Colima, de 10 de octubre de 1925, que estableció la posibilidad de celebrar contratos de aprendizaje por individuos de cualquier edad, a partir de los 12 años; la de Tabasco, de 7 de octubre de 1926, que fijó como edad mínima los 15 años; la de Aguascalientes, de marzo 6 de 1928, que fijó en 12 años y la de Hidalgo, de enero 18 de 1929, que la fijó en la misma edad que la de Aguascalientes.

En estas leyes, también se determinaron prohibiciones para los trabajos peligrosos e insalubres por parte de los menores, así como la prohibición de jornadas nocturnas para éstos.

1.3.3. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

El 22 de agosto de 1929, se aprobaron las reformas a la fracción X del artículo 73 constitucional, para que la legislación en materia laboral fuera de competencia federal, surgiendo el 18 de agosto de 1931 la primera Ley Federal del Trabajo.

En el presente estudio trataremos solamente aquellos puntos **referentes al trabajo de los menores.**

La Ley de 1931 estableció como edad mínima de contratación para el trabajo los 12 años, siempre que fuera con aprobación del padre o representante legítimo, la cual no resultaba necesaria para aquellos que tuviesen 16 años. También se prohibió el trabajo de éstos últimos en expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato y en casa de asignación, así como el ejecutar labores peligrosas o insalubres. Tampoco se podía pactar su trabajo en horas extraordinarias y se fijó que en los contratos de aprendizaje de los menores, también se requería del consentimiento del padre o del representante legítimo. En los trabajos marítimo y ferrocarrilero se prohibió su contratación como aprendices.

Estos preceptos rigieron hasta 1962, cuando se modificó la fracción II del artículo 123 de la Constitución, que solamente determinó como novedad, que los menores de 16 años no trabajaran después de las 10 de noche en establecimiento alguno, mientras que antes sólo se hablaba de establecimientos comerciales. Igualmente se modificó la fracción III, que conservó la jornada de seis horas para los menores, pero elevó su edad de admisión al empleo a 14 años de edad.

1.3.4.LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

Una institución que hasta la entrada en vigor de esta nueva ley había operado de manera eficaz en el trabajo y preparación de los menores fue el contrato de aprendizaje. La exposición de motivos de la nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, se refirió a las consideraciones que se habían hecho sobre el particular, y las razones que motivaron su desaparición del nuevo texto legal, lo cual hizo en los siguientes términos: *señalo su supresión por considerar que, tal como se encontraba reglamentado, era una reminiscencia medieval y porque, en múltiples ocasiones, era un instrumento que permitía, a pretexto de enseñanza, dejar de pagar los salarios a los trabajadores o pagarles salarios reducidos, en cambio se recogió la tendencia universal a favor de concursos de capacitación profesional.*

Sin embargo el nuevo sistema de capacitación y adiestramiento, no ha operado de manera satisfactoria hasta el momento, y se ha impedido no sólo que los menores, sino incluso los adultos, aprendan algún oficio a través del contrato de aprendizaje.

En relación al capítulo dedicado al Trabajo de los Menores, la Ley de 1970 introdujo su vigilancia y protección especiales por la Inspección del Trabajo, lo que no se incluía en la ley de 1931. Igualmente se implantó como otra novedad, el requisito de un certificado médico de aptitud para el trabajo por parte de los menores y los exámenes médicos periódicos que ordenase la Inspección del Trabajo.

En cuanto a las labores que no pueden realizar los menores, se incluyeron los trabajos susceptibles de afectar su moralidad o buenas costumbres; los trabajos ambulantes; los trabajos superiores a sus fuerzas; los que puedan impedir su desarrollo físico y moral y los trabajos nocturnos industriales, además de las prohibiciones que ya se encontraban en la Ley de 1931 y que se repitieron en esta nueva Ley.

La jornada de trabajo continuó siendo de 6 horas, pero dividida en dos periodos de un máximo de 3 horas cada uno, con un lapso intermedio de una hora al menos.

Se prohibió el trabajo de los menores de 16 años en horas extraordinarias y en los días domingo y descanso obligatorio. Se les instituyó un período anual de vacaciones pagadas por 18 días laborales por lo menos y se estableció que los patrones debían concederles el tiempo necesario para cumplir con sus programas escolares.

Recapitulando lo anterior diremos que el trabajo de los menores en un principio fue de carácter doméstico, sea ayudando en las labores agrícolas o en los talleres del hogar como artesanos, carpinteros, herreros, panaderos, etcétera. Posteriormente surgieron pequeñas unidades organizadas a las que se les llamó talleres; ahí los menores participaban en calidad de aprendices.

No fue sino hasta mediados del siglo XVIII, en Europa, con la llegada de la Revolución Industrial, que los menores se incorporaron a la vida industrial. La explotación de los menores fue desmedida, las jornadas de trabajo llegaron a ser hasta de 18 horas diarias, con un salario mucho, menor del que se pagaba a un

adulto, de ahí que el empresario empezara a preferir el trabajo de los menores. Ante la respuesta social de enojo los gobiernos comenzaron a establecer una jornada mínima para laborar, que variaban de 8 a 12 horas diarias.

En México, en la época colonial, las Leyes de Indias que fueron las que rigieron después de la conquista española, incluyeron algunas disposiciones referentes al trabajo de los menores, como fue la prohibición del trabajo de los menores de 14 años; como excepción se les admitía en el pastoreo de animales, siempre que mediara autorización de los padres. Posteriormente, en 1856, siendo México una nación libre y soberana, el artículo 33 del Estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana, expedido por Ignacio Comonfort, establecía 14 años como edad mínima para laborar. Y así como este le siguieron varios ordenamientos que se referían a los menores de una manera vaga y difusa no fue hasta 1917 cuando el Congreso Constituyente de Querétaro, se decidió garantizar los derechos de los trabajadores a través de su inclusión en un título especial de la Constitución. Fue así como en la sesión del 23 de enero de 1917 se aprobó, por unanimidad de votos de los 163 diputados presentes, el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el que se incluía la prohibición en las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes de 16 años. También prohibido a unas y otros el trabajo nocturno industrial; y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las 10 de la noche. Los jóvenes mayores de 12 años y menores de 16, tendrán como jornada máxima la de 6 horas. El trabajo de los niños menores de 12 años no podrá ser objeto de contrato.

El 22 de agosto de 1929, se aprobaron las reformas a la fracción X del artículo 73 constitucional, para que la legislación en materia laboral fuera de competencia federal, surgiendo el 18 de agosto de 1931 la primera Ley Federal del Trabajo, en la que se estableció con respecto a los menores que la edad

mínima para contratar sería de 12 años con autorización del padre o representante, así como aquellas prohibiciones en labores insalubres o peligrosas, se prohibieron las horas extraordinarias y se fijo el contrato de aprendizaje.

La segunda ley del trabajo data del año 1970 y con relación al capítulo dedicado al Trabajo de los Menores, se introdujo su vigilancia y protección especiales por la Inspección del Trabajo, lo que no se incluía en la ley de 1931. Igualmente se implantó como otra novedad, el requisito de un certificado médico de aptitud para el trabajo por parte de los menores y los exámenes médicos periódicos que ordenase la Inspección del Trabajo, así mismo se prohíben los contratos de aprendizaje.

En cuanto a las labores que no pueden realizar los menores se incluyeron los trabajos susceptibles de afectar su moralidad o buenas costumbres; los trabajos ambulantes; los trabajos superiores a sus fuerzas; los que puedan impedir su desarrollo físico y normal y los trabajos nocturnos industriales, además de las prohibiciones que ya se encontraban en la Ley de 1931 y que se repitieron en esta nueva Ley.

La jornada de trabajo continuó siendo de 6 horas, pero dividida en dos periodos de un máximo de 3 horas cada uno, con un lapso intermedio de una hora al menos.

Se prohibió el trabajo de los menores de 16 años en horas extraordinarias y en los días domingo y de descanso obligatorio. Se les instituyó un período anual de vacaciones pagadas por 18 días laborales por lo menos y se estableció que los

patrones debían concederles el tiempo necesario para cumplir con sus programas escolares.

Del presente capítulo podemos concluir que a partir de la Revolución Industrial la sociedad y el Derecho evolucionan ya que el trabajo de los hombres fue sustituido por las máquinas cambiando con esto los procesos la producción y el consumo en masa. Para ese entonces la excesiva demanda de trabajadores en las fábricas hizo que se ocupara el trabajo de los menores, trabajo que no era reconocido y mucho menos retribuido ya que estos trabajaban por jornadas hasta de 18 horas diarias sin ningún tipo de prestación ni condiciones de trabajo adecuadas a su edad. Es en esta etapa es donde surgen las primeras asociaciones obreras en busca de mejores condiciones laborales.

Fue hasta el año de 1802 cuando en Inglaterra se les dio protección a legal a los menores en las industrias de lana y el algodón limitando a 12 horas la jornada de trabajo y la prohibición del trabajo nocturno. Posteriormente se establecieron medidas más precisas acerca de su protección, se establecía una edad mínima para laborar que en un principio fue de 9 años con una jornada máxima de 9 horas, la vigilancia de los menores recaía en jueces de paz, así mismo se creó un cuerpo de inspectores encargados de acudir a las fábricas a vigilar que se cumpliera con tales exigencias para contratar a los menores.

En México la reglamentación del trabajo de los menores ocurrió hasta el año de 1931 con la primera Ley Federal del Trabajo, donde se estableció como edad mínima para laborar los 12 años, con autorización del padre o representante legítimo, además de la prohibición de su trabajo en establecimientos de bebidas embriagantes de consumo inmediato así como el realizar labores peligrosas o

insalubres, tampoco se podía pactar su trabajo en horas extraordinarias. En la Ley Federal del Trabajo de 1970 desaparece el contrato de aprendizaje, se estipula la capacitación profesional, se introdujo la protección y vigilancia de los menores así como el requisito de los exámenes médicos periódicos; la jornada de trabajo de 6 horas dividida en dos periodos de 3 horas cada uno con una hora de descanso, además se prohibió el trabajo de los menores en horas extraordinarias y en los días domingos y de descanso obligatorio además se les otorgo un periodo anual de vacaciones de 18 días exigiendo el cumplimiento de la educación obligatoria que en ese entonces era hasta la primaria.

En el siguiente capítulo y para mayor comprensión del tema analizaremos los conceptos fundamentales que forman parte de la presente investigación, así como cuales son los medios de protección que tienen los menores y las causas por las cuales se deben proteger. Asimismo estudiaremos las condiciones de trabajo a las que están sujetos los menores en nuestro país desde las causas por las que ingresan a laborar, las limitaciones legales y su clasificación en nuestro derecho laboral mexicano.

CAPITULO SEGUNDO

MARCO GENERAL DEL TRABAJO DE LOS MENORES

2.1. CONCEPTO DE DERECHO DEL TRABAJO

Antes de dar un concepto de lo que es el derecho del trabajo empezaremos por decir que el derecho al trabajo es un derecho que se encuentra clasificado dentro de la categoría de los derechos sociales (justicia social), pues si bien es cierto que el hombre es y debe ser el centro de toda actividad económica, política o social; en razón de que todas éstas actividades deben estar al servicio del hombre y no el hombre al servicio de ellas, también resulta incuestionable que a través del trabajo el ser humano encuentra la manera y oportunidad de desarrollar sus potencialidades, atributos y aptitudes.

Entre los derechos fundamentales del ser humano, se encuentra el derecho a la vida y a la libertad; libertad de actuar, de pensar, libertad de expresarse, de asociarse y en consecuencia la libertad de contratar o emplearse; por ello podemos afirmar que a través del trabajo se ejercen los derechos fundamentales del ser humano, el cual al vivir en sociedad necesita de normas que regulen las

relaciones entre los individuos que integran tal sociedad, por lo tanto sociedad y trabajo tienen una estrecha relación pues no existe sociedad sin trabajo, más sin embargo si existe trabajo sin sociedad; de ahí la gran responsabilidad de los gobiernos para regular, fomentar, desarrollar y defender el derecho al trabajo, en igualdad de circunstancias para todos los integrantes de una sociedad, a mayor abundamiento el derecho al trabajo lo ejercen tanto los trabajadores, patrones, empresarios y los mismos gobernantes, pues el artículo 123 de la Constitución General de la República en su apartado "A" regula las relaciones laborales entre los trabajadores y las empresas privadas y el apartado "B" del mismo ordenamiento legal regula las relaciones laborales burocráticas, es decir entre los empleados públicos y el Estado.

El Derecho laboral pertenece al derecho social, que es aquel que dirige sus normas a grupos o clases sociales económicamente débiles, que han sido explotados por los más poderosos como es el caso de los trabajadores.

El papel del Estado como regulador, promotor y defensor del derecho del trabajo, no es ni debe ser estático, sino que debe establecer las condiciones necesarias que garanticen el desarrollo permanente del ser humano; por lo tanto el fin del derecho laboral no es el salario para el trabajador, ni mucho menos la utilidad del patrón, es realmente el desarrollo integral del ser humano, siendo necesario que para que el trabajador pueda mejorar su nivel de vida y la de su familia y lograr un adecuado bienestar, primero debe lograr su bien ser, entendiendo esto como la permanente y constante superación del hombre para lograr su máximo desarrollo personal, pues en la medida que se tengan mejores trabajadores capacitados, diestros en su trabajo, con mejor nivel de estudios, en un adecuado ambiente y condiciones de trabajo; se tendrán empresas fortalecidas, productivas y competitivas y en consecuencia mejores salarios,

utilidades y en general el bien ser del trabajador y como consecuencia inmediata su propio bienestar.

El derecho del trabajo es el conjunto de normas que rigen las relaciones laborales entre trabajadores y patronos. Constituye, como dice De la Cueva, el derecho común en materia de trabajo. Los beneficios de la legislación sobre la materia no se hallan limitados, entre nosotros, a un determinado grupo de trabajadores, sino que se extienden a toda clase de obreros, jornaleros, domésticos y artesanos y, en general, " a toda persona que pone a disposición de otra su fuerza de trabajo"¹. Sólo escapan a su regulación, en determinadas condiciones, el mandato, la prestación de servicios profesionales y el trabajo de los altos empleados de las empresas.

La rama de que hablamos ha nacido como derecho de clase y tiene por ende, el carácter de legislación protectora de los trabajadores. "Es un derecho protector de una clase social y se funda en la imperiosa necesidad del proletariado de mejorar su nivel de vida y esto es lo fundamental, de que se opere la transformación del mundo hacia un régimen más justo. El derecho del trabajo no es una finalidad última, sino una ordenación transitoria, esto es, una medida exigida por una clase social para evitar la explotación de que era víctima".²

De acuerdo José Dávalos el derecho del trabajo se puede definir como el conjunto de normas jurídicas cuyo objeto es conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo.

¹ DE LA CUEVA, Mario. Derecho del Trabajo. T.I.Editorial Porrúa. México 1988, p 22

² Idem. p. 216.

2.2. CONCEPTO DE TRABAJO

El artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo nos dice que: *Trabajo es toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.*

En torno a la determinación del origen del término *trabajo* las opiniones se han dividido. Algunos autores señalan que la palabra proviene del latín *trabs*, *trabis*, que significa *traba*, ya que el trabajo se traduce en una traba para los individuos, porque siempre lleva implícito el despliegue de un cierto esfuerzo.

Una segunda corriente ubica el término trabajo dentro del griego *thilbo*, que denota apretar, oprimir o afligir.

Por otro lado se encuentran los autores que ven su raíz en la palabra *laborare* o *labrare*, del verbo latino *laborare* que quiere decir labrar, relativo a la labranza de la tierra.

Por último, para otros autores la palabra trabajo proviene del latín *tripalium*, *aparato para sujetar las caballerías, de tripalis, de tres palos*. Y el DRAE lo define como "esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza".³

³ Real Academia Española. Diccionario de la Lengua Española. Espasa-Calpe, Madrid, 1992.

A través de la historia, el vocablo trabajo ha tenido varias connotaciones: en el Antiguo Testamento, se entiende como castigo; en el régimen corporativo, en los colegios romanos, el hombre estaba vinculado al trabajo durante toda su vida, incluso sus hijos quedaban ligados a la corporación. En 1776 Turgot, en su edicto, señaló la libertad de trabajo como un derecho de la burguesía, para Carlos Marx, *la fuerza de trabajo es una mercancía*. En el Tratado de Versalles, que puso fin a la Primera Guerra Mundial (1919) se señala: El principio rector del Derecho Internacional del Trabajo consiste en que el trabajo no debe ser considerado como mercancía o artículo de comercio. Este principio después lo adoptó la Organización de los Estados Americanos.

En México, el artículo 30 de la Ley Federal del Trabajo señala: *El trabajo es un derecho y deber social. No es un artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.*

Visto el trabajo como el eje de una serie de relaciones sociales, Nestor de Buen L. señala que "esas relaciones se clasifican en nuestro derecho en:

- a) "Relaciones con otra persona, que es el trabajador y el empleador, de las que la primera es persona física y la segunda física o jurídico colectivo;
- b) "Relaciones entre un trabajador y la unidad económica empresarial, el concepto de empresa como unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios;

- c) "Relaciones con los grupos sociales, entre el trabajador y el sindicato de trabajadores;
- d) "Relaciones con el Estado, que puede intervenir como empleador (apartado B del artículo 123 Constitucional, trabajadores al servicio del Estado) o como empleador a través de organismos descentralizados, como en el caso del IMSS o también organismos de participación estatal, como Pemex, Ferrocarriles Nacionales de México, Compañía de Luz y Fuerza del Centro en Liquidación (a éstos se les aplica el apartado A del artículo 123 Constitucional) como órgano fiscalizador de las relaciones obrero patronales en el campo de la previsión social, como arbitro investido de imperio y coacción en los conflictos individuales y colectivos, ya que el Estado integra junto con los representantes del trabajo y el capital las Juntas de Conciliación y Arbitraje, como órgano de registro de los sindicatos, federaciones y confederaciones" ⁴.

2.3. CONCEPTO DE TRABAJADOR

Es la persona física que presta a otra (física o moral) un trabajo personal subordinado a cambio de un salario (artículo 8 LFT).

Las normas de la Declaración de los derechos sociales reposan, entre otros varios, en el principio de la igualdad de todas las personas que entregan su energía de trabajo a otro, por lo que no existe ni puede existir diferencia alguna, como ocurre en otras legislaciones entre trabajador, obrero o empleado. Por esta razón, la Comisión uniformó la terminología, a cuyo efecto empleó en la Ley, exclusivamente el término trabajador, para designar al sujeto primario de las

⁴ DE BUEN, Lozano Néstor, Derecho del Trabajo. T.I. Editorial Porrúa. México, 1981.

relaciones de trabajo, sin embargo, en una sola ocasión utilizó la palabra obrero, pero lo hizo en el artículo quinto, fracción VII, para hacer posible la aplicación de la fracción XVII, inciso "c" de la Declaración, que se ocupa de los plazos para el pago del salario.

El derecho del trabajo nació para proteger la actividad del hombre, por lo que todas sus normas e instituciones presuponen la presencia de la persona humana: la limitación de la jornada, los días de descanso y las vacaciones, el salario, cuya finalidad, más que constituir una contraprestación por el trabajo, se propone asegurar al hombre una existencia decorosa, o la protección contra los riesgos de trabajo.

Por esas consideraciones, la Ley clausuró un debate que sostuvo nuestra doctrina en torno a una extranjera, acerca de las personas jurídicas como sujetos de una prestación de trabajo. La Ley de 1931 no resolvió la duda, pero su artículo 3º decía que *trabajador es toda persona que preste a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo*; de cuya redacción se quiso deducir que los sindicatos o una asociación podían ser trabajadores cuando celebraban el llamado contrato de equipo, esto es, la Ley vieja no precisó si sólo la persona física o también la jurídica, podían ser sujetos de relaciones de trabajo. En cambio, la Ley nueva dice en su artículo 8º que *trabajador es la persona física, que presta o otra, física o jurídica, un trabajo personal subordinado*, cambio que implica que únicamente la persona física, esto es, el hombre, puede ser sujeto de una relación de trabajo, solución que sirvió, ente otros objetivos, para que el contrato de equipo que era una fuente de explotación de los trabajadores, quedara al margen de la Ley.

No todas las personas físicas son trabajadores, de ahí que el derecho del trabajo tuviera que señalar los requisitos que deben satisfacerse para que se

adquiera aquella categoría, fue indispensable que la Ley definiera el concepto. La definición esta contenida en los artículos 3° de la Ley de 1931 y 8° de la de 1970, preceptos ambos que ya transcribimos. La legislación nueva se aparto de su predecesora en tres aspectos, que corresponden a otras tantas ideas de las normas vigentes: a) El precepto de 1931 exigía que la prestación de servicios se efectuara en virtud de un contrato de trabajo, lo que era consecuencia de la concepción contractualista que privaba en aquella legislación. En cambio, para la ley nueva del año 1970, es suficiente el hecho de la prestación de trabajo, para que se aplique automáticamente imperativamente el estatuto laboral. Como un simple anticipo a la exposición de la doctrina de la relación de trabajo diremos que la Ley de 1970 esta construida sobre el principio de que el solo hecho de prestación de un trabajo subordinado forma una relación jurídica entre el trabajador y la empresa, que es independiente del acto o causa que dio origen a la prestación de trabajo. Una teoría que se expuso en América en el año de 1938 y cuya consecuencia es la formación de una situación jurídica objetiva, para cuyo origen y persistencia se exige únicamente la voluntad del trabajador; En segundo lugar, la Ley vieja habló de una prestación de servicios bajo la dirección y dependencia del patrono, dos términos que dieron lugar a enconados debates. La Ley de 1970 se refiere a un trabajo subordinado; c) Finalmente, y dentro del profundo respeto de la dignidad humana, la Ley se aparto de la idea tradicional según la cual, la persona presta el trabajo bajo la dirección y dependencia del empresario, y la substituyó por el pensamiento nuevo, armónico con la teoría de la relación del trabajo, que consiste en que no es el trabajador quien se subordina al patrono, sino que, en la pluralidad de las formas de prestación de trabajo, la Ley se ocupó solamente del trabajo subordinado, lo que no significa que la Ley no deba ocuparse de las restantes formas de la actividad humana; d) Ahora bien, el concepto de trabajo subordinado sirve, no para designar un status del hombre, sino exclusivamente para distinguir dos formas de trabajo: una en que el hombre actúa libremente haciendo uso de sus conocimientos y de los principios científicos y técnicos que juzgue aplicables, y otra que debe realizarse siguiendo las normas e instrucciones vigentes en la empresa.

2.4. CONCEPTO DE PATRÓN

El artículo 4º de la Ley de 1931 decía que *patrono es toda persona física o jurídica que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo*, una norma que era otra consecuencia de la relación contractualista. En cambio la Ley de 1970 expresa en su artículo 10º que *patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores*, definición que ratifica la tesis de que comprobada la prestación de un trabajo subordinado se aplica automáticamente la legislación de trabajo.

Para que una persona sea considerada como patrón se requiere que éste, reciba los beneficios del trabajo ejecutado por los trabajadores; así tenemos que una persona física o moral se convierte en patrón cuando se beneficia de los trabajos ejecutados por trabajadores, por ejemplo: el dueño de un lote de terreno contrata a una persona o empresa para construir su casa, pero resulta que el contratado no tiene los recursos para responder de los derechos laborales de los albañiles que le ayudaron a construir la casa, por lo que el dueño del lote de terreno se vuelve solidariamente responsable de responder de los derechos laborales de los albañiles; éste caso no se aplica a todas aquellas empresas que producen bienes y servicios y cuentan con los recursos suficientes para responder de los derechos laborales de sus trabajadores, puesto que si así fuera resultaría que la persona que compra un lápiz resultaría beneficiario del trabajo que desarrollaron trabajadores de una fábrica que se dedica a hacer lápices y por lo tanto debería ser solidariamente responsable de los derechos laborales de los trabajadores, lo cual es completamente absurdo.

2.5. MENORES TRABAJADORES

La edad mínima para laborar según la Ley laboral en su artículo 22 es la de *14 años*, pues aun cuando la propia Ley permite el trabajo de los niños mayores de 14 años, y menores de 16, establece una serie de taxativas, tanto para la celebración del contrato, como para el cumplimiento del mismo. Se requiere, ante todo, que el menor haya terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que, a su *juicio*, haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo. Además, el contrato debe ser celebrado con la autorización del padre o tutor del menor. En su defecto, debe intervenir el sindicato correspondiente y, si no lo hubiere, la Junta de Conciliación y Arbitraje. Por último, si tampoco existe en el lugar esa autoridad, se requiere la autorización del Inspector del Trabajo o de la autoridad política.

2.5.1. TRABAJO INFANTIL Y TRABAJO DE MENORES, DIFERENCIAS

Existe una gama de conceptos relativos al trabajo infantil, que comprende desde aquellos que lo definen como un proceso que beneficia la socialización de la niñez, hasta aquellos que lo consideran una violación flagrante de los derechos fundamentales de los niños y las niñas.

La dificultad para delimitar el concepto del trabajo infantil, se ha debido a los rangos de edad en los que se ubica la infancia o niñez, y a la definición misma de trabajo, actividad o labor. De esta manera, se habla de trabajo infantil, trabajo de niños y niñas, o trabajo de adolescentes, jóvenes o menores.

Para la Convención de los Derechos del Niño, la niñez abarca a toda persona menor de 18 años de edad. Para la Ley de Protección de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes, la niñez comprende de los 0 a los 12 años, y adolescencia, de los 12 a los 18 años incumplidos. Finalmente, para la Ley Federal del Trabajo, los menores son aquellos que tienen entre 14 y 18 años de edad.

Por lo que se refiere a la definición misma de trabajo, se distingue entre las actividades económicas remuneradas y las actividades educativas y domésticas que tienen un carácter formativo.

En este sentido, se excluye del término Trabajo Infantil, a aquellas labores que se realizan para ayudar a los padres en las tareas de cuidado del hogar y la familia, o de colaboración en la empresa familiar, incluso ganando algún dinero fuera del horario escolar o durante las vacaciones, siempre y cuando, ninguna de ellas afecte la asistencia a la escuela, el rendimiento académico, la salud, o el desarrollo personal de los niños y niñas, quienes deben, ante todo, estudiar, jugar y descansar.

Para el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF), *el trabajo infantil es aquel que desarrollan los niños y las niñas en el marco de la economía formal o informal para su propia subsistencia o para contribuir a la economía familiar al margen de la protección jurídica y social prevista en la ley.*

Para la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *el trabajo infantil es aquel que realizan los niños y las niñas menores de 14 años, el cual está prohibido por la ley. Asimismo, el trabajo de menores es el que llevan a cabo los adolescentes*

de entre 14 y 18 años de edad, el cual está regulado principalmente en la Constitución Política y en la Ley Federal del Trabajo.

Para el Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil, IPEC, *el trabajo infantil es toda actividad que implica la participación de los niños/as cualquiera que sea su condición laboral (asalariado, independiente, trabajo familiar no remunerado...) o la prestación de servicios, que les impida el acceso, rendimiento y permanencia en la educación, se realice en ambientes peligrosos, produzcan efectos negativos inmediatos o futuros, o se lleven a cabo en condiciones que afecten el desarrollo psicológico, físico, moral o social de los niños.*

En conclusión, *trabajo infantil es aquel que priva a los niños de su infancia, de su potencial y de su dignidad, y es perjudicial para su desarrollo físico y mental. Y el trabajo de los menores es aquel que si esta regulado por la ley y que realizan los niños de 14 a 18 años.*

2.5.2. EL TRABAJO AUTÓNOMO DE LOS MENORES

La amplitud que puede llegar a adquirir el derecho del trabajo, con base en el carácter expansivo que le es inherente, ha sido motivo de desacuerdo en el ámbito teórico. Así Néstor de Buen sostiene que "en un futuro próximo, toda prestación de servicios, cualquiera que sea su naturaleza, . . . quedará amparado por el derecho laboral";⁵ en similar sentido se pronuncia Alberto Trueba Urbina, desde el momento en que considera como meta fundamental de la disciplina, el

⁵DE BUEN, Lozano Néstor. *Op.cit.* p 62

poder proteger a “todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico, socializar la vida humana”⁶. En cambio, el Maestro Russomano sostiene que “aun con el concepto económico de trabajo humano tenemos únicamente el género. Todo trabajo jurídico es trabajo económico, mas no todo trabajo económico es trabajo jurídico. Existen actividades económicas que no se encuadran en los principios tutelares del derecho del trabajo”.⁷ El Maestro Mario de la Cueva por su parte, se muestra escéptico a pensar que “lo inacabado del derecho del trabajo pueda llegar a asimilar a grupos de trabajadores autónomos que no están identificados con la clase trabajadora”.⁸

Pese a lo anterior disparidad de criterios, lo cierto es que en el momento actual, el Derecho Mexicano del trabajo regula exclusivamente el trabajo subordinado. No se contemplan categorías sociales, filosóficas o económicas; el de la Ley es un planteamiento jurídico.

Entendemos por trabajo subordinado *la prestación de un servicio personal dentro del marco de la facultad jurídica de mando del patrón y el correlativo deber jurídico de obediencia del trabajador*, es decir, es la actividad caracterizada por la limitación de la iniciativa del trabajador en el servicio. En el trabajo subordinado se presenta en forma clara la figura del patrón, a quien el trabajador puede exigir todas las prestaciones legales que le correspondan conforme a derecho.

Paralelamente se encuentra el trabajo autónomo o independiente, en el cual el trabajador no está subordinado a nadie, es decir, desarrolla los servicios por

⁶ TRUEBA, Urbina Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, México, 1981, p15.

⁷ RUSSOMANO, Mozart Victor. El Empleado y el Empleador. Cárdenas Editor y Distribuidor, México 1982, p. 50

⁸ DE LA CUEVA, Mario, Op cit, p. 92

cuenta propia. Este fenómeno jurídico rebasa, por ahora, el ámbito del derecho del trabajo.

Si bien el trabajo autónomo se presenta en todas las esferas de la población, cobra especial importancia entre los menores. Son miles de niños los que deambulan por las calles realizando actividades como lustradores de calzado, limpiaparabrisas, vendedores de chicles, vendedores de periódicos, cargadores de bolsas, etc.

Como se ha dicho el trabajo autónomo no está regulado por el derecho del trabajo, mas esto no impide que se le proteja por los medios que tenga a su alcance el Estado, estableciendo sistemas de seguridad social.

2.6. PROTECCIÓN INTERNACIONAL

Los menores se constituyeron en los principales sujetos de protección en los primeros intentos de regulación internacional del trabajo. Durante el Primer Congreso Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores, Reunido en 1897, en Zúric, Suiza, el trabajo de los menores ocupó un lugar preponderante.

La declaración de Principios de la Segunda Internacional (París, 1899) contenía la prohibición de trabajar para los menores de 14 años y la reducción de la jornada a 6 horas para los menores de 18 años.

En la sesión plenaria de la Conferencia de Paz, del 25 de enero de 1917, se designó una Comisión de Legislación Internacional de Trabajo, para que elaborara una serie de proyectos que integrarían la parte XIII del Tratado de Versalles.

El artículo 23 de dicho Tratado dispuso: *Con la reserva y de conformidad con las disposiciones de los convenios internacionales existentes en la actualidad, o que se celebren en lo sucesivo, los miembros de la sociedad: a) Se esforzarán en asegurar y mantener condiciones de trabajo equitativas y humanitarias para el hombre, la mujer y el niño en sus propios territorios, así como en todos los países a que se extiendan sus relaciones de comercio y de industria y para este fin fundarán y conservarán las necesidades organizaciones internacionales.*

Como consecuencia de lo establecido en el artículo anterior, se creó la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.).

2.6.1.OIT

A partir del año de 1919 en que fue fundada la O. I. T., y por así haberse determinado desde su constitución y en la Declaración de Filadelfia, este organismo ha contado entre sus propósitos con dos básicos: 1) la protección de la infancia, tendiente a la abolición del trabajo de los niños y a la imposición de ciertos límites cuando trabajan, a efecto de que estén en posibilidad de continuar su educación y de que se les asegure un desarrollo físico adecuado y 2) el establecimiento de programas dirigidos al bienestar infantil en todas las naciones del mundo.

Se ha considerado la conveniencia de elevar gradualmente la edad de admisión al empleo como un primer paso a seguir. Acto continuo, se establecen ciertas normas respecto de quienes trabajan para que esto resulte en las condiciones más aceptables. Además, de manera reciente se ha prestado una mayor atención a la preparación para la vida profesional, tomando en consideración las aptitudes de los niños para el trabajo.

De manera un poco más precisa, las medidas de la O. I. T. en torno al problema engendrado por el abuso y explotación de los pequeños en el trabajo, han sido:

1.- Limitaciones del Trabajo Infantil.- Determinándose al caso, edades mínimas de admisión al empleo, de acuerdo a la categoría de éste. En principio, la edad mínima general se encuentra en los 14 años, de acuerdo al Convenio No. 5, sobre edad mínima en trabajos industriales (Washington, 1919), revisado por el Convenio No. 59 (Génova, 1937) que la elevó a 15 años; al Convenio No. 7, relativo a la edad mínima en el trabajo marítimo (Génova, 1920), revisado por el Convenio No. 58 (Génova, 1936) que la elevó a 15 años; al Convenio No. 10, sobre edad mínima en la agricultura (Ginebra, 1921) y al Convenio No. 33, sobre edad mínima en trabajos no industriales (Ginebra, 1932), aunque aquí se hace una salvedad tratándose de niños que hayan cumplido los 12 años, los cuales podrán ser empleados en trabajos ligeros fuera de las horas fijadas para su asistencia a la escuela, lo cual fue revisado por el Convenio No. 60 (Ginebra, 1937), que elevó la edad a los 15 años y la salvedad a 13 años. En cuanto a la edad mínima de los pescadores, el Convenio No. 112 (Ginebra, 1959) la estableció en 15 años. La edad mínima en trabajo subterráneo en las minas, se determinó sería establecida por los miembros que ratificaran el Convenio No. 123 (Ginebra, 1965), no pudiendo ser inferior a los 16 años. Para el trabajo de pañoleros y fogoneros, el Convenio No. 15 (Ginebra, 1921) requirió los 18 años. El más reciente Convenio, el No. 138 (Ginebra, 1973), adoptado como instrumento

general para reemplazar de manera gradual a todos los mencionados, establece que todos los miembros para los cuales esté en vigor, se comprometen a seguir una política nacional que asegure la abolición efectiva del trabajo de los niños y eleve progresivamente la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo a un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los menores (Art. 1º), especificando en una declaración anexa a su ratificación, la edad mínima en su territorio, misma que no podrá ser interior a aquella en la que cesa la obligación escolar, o en todo caso, los 15 años (Art. 20).

2.- Trabajo Nocturno.- El cual se encuentra prohibido a los menores de 18 años según el Convenio No. 6 (Washington, 1919) sobre trabajo nocturno de los menores en la industria, revisado por el Convenio No. 90 (San Francisco, 1948) que conservó la misma edad; y al Convenio No. 79 (Montreal, 1946), respecto de los trabajos, no industriales.

3.- Trabajos Peligrosos.- El Convenio No. 13 (Ginebra, 1921) prohíbe emplear a jóvenes menores de 18 años en trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos; el Convenio No. 115 (Ginebra, 1960) prohíbe la ocupación de trabajadores menores de 16 años en trabajos que impliquen la utilización de radiaciones ionizantes y el Convenio No. 136 (Ginebra, 1971) prohíbe su empleo en actividades donde se utiliza el benceno.

4.- Exámenes Médicos.- El Convenio No. 16 (Ginebra, 1921) establece el examen médico obligatorio para los menores empleados en buques: el Convenio No. 77 (Montreal, 1946) lo establece para los menores empleados en la industria; el Convenio No. 78 (Montreal, 1946) lo estipula para los trabajos no industriales: el Convenio No. 113 (Ginebra, 1959) lo prescribe para los pescadores

y el Convenio No. 124 (Ginebra, 1965) para los menores en trabajos subterráneos en las minas.

Otros campos han sido abarcados por la O. I. T., pero puesto que los instrumentos son muchas veces recomendaciones y no convenios, sus efectos no son los mismos. Este es el caso de las horas de trabajo, el descanso semanal, los días festivos pagados, el aprendizaje, etc.

Por otra parte, casi todas las normas de la O. I. T. son aplicables a los menores aparte de a los adultos e igualmente ocurre con las actividades y proyectos de cooperación técnica. En este segundo aspecto, la O. I. T. puede suministrar la cooperación a solicitud de los gobiernos, incluyendo: a) el estudio de los jóvenes que trabajan y de sus problemas; b) asistencia para definir y solucionar los problemas más urgentes en relación a esta materia; c) asistencia para crear normas de admisión al trabajo, la escolaridad obligatoria y de aplicación; d) asistencia para el desarrollo de programas de aprendizaje y formación profesional, así como de servicios de orientación y asesoramiento; e) asistencia para el desarrollo de servicios de colocación de jóvenes, etc.

Con motivo del Año Internacional del Niño (1979) la O. I. T. intensificó sus actividades en este asunto, destacando entre otras acciones, una campaña contra las causas profundas del trabajo de los niños, como son la ignorancia y el subdesarrollo propugnándose por la cooperación técnica encaminada a la elevación de las condiciones económico-sociales, especialmente para el desarrollo rural.

Por último nos referiremos al Código Internacional del Trabajo. La

importante tendencia que desde sus orígenes mostró el Derecho del Trabajo por su internacionalización, inclinación más fuerte que en otras ramas jurídicas, si bien es cierto que el Derecho Internacional ha propugnado siempre por la civitas maxima. Pues bien, el conjunto de normas adoptadas por la O.I.T. constituye el Código Internacional del Trabajo y aún cuando ciertamente no todo su contenido tiene vigencia en la totalidad de los estados miembros, ello se antoja una idea de valor superlativo. Innecesario resultaría aludir nuevamente a los convenios que han quedado anotados en su parte principal.

De lo anterior se desprende que en México la situación del trabajo de menores no constituye un problema de desprotección legal; se trata más bien de la falta de aplicación de las normas; las que existen son buenas, generosas, pero han pasado a ser un bello poema que necesita hacerse realidad en la vida del pueblo.

2.7. LEGISLACIÓN NACIONAL VIGENTE

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo conforman el marco legal que define la relación, los supuestos y las condiciones legales bajo los cuales los menores pueden trabajar. De acuerdo con esta legislación, son menores trabajadores las personas mayores de 14 y menores de 18 años que presten sus servicios de manera personal y subordinada a un patrón, mediante el pago de un salario.

La legislación en materia de trabajo es de observancia en toda la República Mexicana y la vigilancia de su cumplimiento compete a las autoridades de los estados, salvo en las ramas industriales y las actividades empresariales de jurisdicción federal, o tratándose de asuntos relativos a seguridad, higiene, capacitación y adiestramiento, en cuyo caso, es de competencia exclusiva de las autoridades federales.

En el Código Penal y en el Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo, se establecen las sanciones derivadas del incumplimiento o las violaciones a dichos ordenamientos legales.

Los ordenamientos que regulan el trabajo de los menores son los siguientes:

- Constitución Política
- Ley Federal del Trabajo
- Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo
- Código Penal Federal
- Ley de Protección de Niñas, Niños y Adolescentes
- Convenio de Protección a Menores Empacadores

Constitución Política

En el Artículo 123 Constitucional, fracciones II, III y XI del Apartado "A", se establecen los derechos mínimos que deben observarse en las condiciones

generales de trabajo y de seguridad e higiene a favor de los menores trabajadores. De esta manera, se prohíbe:

- La utilización del trabajo de los menores de catorce años.
- Las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años.
- El trabajo extraordinario (cubierta su jornada de trabajo) de los menores de dieciséis años.

Además, los mayores de catorce y los menores de dieciséis años tendrán como jornada máxima la de seis horas.

Ley Federal del Trabajo

La Ley Federal del Trabajo (LFT), reglamentaria del precepto constitucional, es la que regula el trabajo de los menores. En ella se establecen:

- Las condiciones laborales, como su jornada máxima, los periodos de descanso y las vacaciones.
- Las restricciones en la utilización del trabajo de los mayores de catorce y menores de dieciséis años y en los menores de dieciocho.
- Las labores peligrosas o insalubres.

- Lo relativo a su derecho a formar parte de los sindicatos, así como a su capacidad y personalidad para comparecer a juicio.
- Las sanciones para el patrón que viole las normas que rigen el trabajo de menores.

A continuación mencionaremos cuales son los artículos de la Ley Federal del Trabajo que comprenden el fundamento jurídico del trabajo de los menores:

Artículo 5º Las disposiciones de esta Ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

I. Trabajos para niños menores de catorce años;

IV. Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciséis años;

XII. Trabajo nocturno industrial o el trabajo después de las veintidós horas, para menores de dieciséis años...

Artículo 22. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años y de los mayores de esta edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo en los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

Artículo 23. Los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en esta Ley. Los mayores de catorce y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, el sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política.

Los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que les correspondan.

Artículo 29. Queda prohibida la utilización de menores de dieciocho años para la prestación de servicios fuera de la República, salvo que se trate de técnicos, profesionales, artistas, deportistas y, en general, de trabajadores especializados.

Artículo 173. El trabajo de los mayores de catorce años y menores de dieciséis queda sujeto a vigilancia y protección especiales de la Inspección del Trabajo.

Artículo 174. Los mayores de catorce y menores de dieciséis años deberán obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordene la Inspección del Trabajo. Sin el requisito del certificado, ningún patrón podrá utilizar sus servicios.

Artículo 175. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores:

I. De dieciséis años, en:

- A) Expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato.
- B) Trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres.
- C) Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la Inspección del Trabajo.
- D) Trabajos subterráneos o submarinos.
- E) Labores peligrosas o insalubres.
- F) Trabajos superiores a sus fuerzas y los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal.
- G) Establecimientos no industriales después de las diez de la noche.
- H) Los demás que determinen las leyes.

II. De dieciocho años, en:

Trabajos nocturnos industriales.

Artículo 176. Las labores peligrosas o insalubres a que se refiere el artículo anterior, son aquellas que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas o biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utiliza, son capaces de actuar sobre la vida, el desarrollo y la salud física y mental de los menores.

Los reglamentos que se expidan determinaran los trabajos que queden comprendidos en la anterior definición.

Artículo 177. La jornada de trabajo de los menores de dieciséis años no podrá exceder de seis horas diarias y deberán dividirse en periodos máximos de tres horas. Entre los distintos periodos de la jornada, disfrutaran de reposos de una hora por lo menos.

Artículo 178. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de dieciséis años en horas extraordinarias y en los días domingos y de descanso obligatorio. En caso de violación de esta prohibición, las horas extraordinarias se pagaran con un 200% más del salario que corresponda a las horas de la jornada, y el salario de los días domingos y de descanso obligatorio, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 73 y 75.

Artículo 179. Los menores de dieciséis años disfrutaran de un periodo anual de vacaciones pagadas de dieciocho días laborables, por lo menos.

Artículo 180. Los patrones que tengan a su servicio menores de dieciséis años están obligados a:

- I. Exigir que se les exhiban los certificados médicos que acrediten que están aptos para el trabajo;

- II. Llevar un registro de inspección especial, con indicación de la fecha de su nacimiento, clase de trabajo, horario, salario y demás condiciones generales de trabajo;

III. Distribuir el trabajo a fin de que dispongan del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares;

IV. Proporcionarles capacitación y adiestramiento en los términos de esta ley; y,

V. Proporcionar a las autoridades del trabajo los informes que soliciten.

Artículo 187. Las disposiciones de este Capítulo se aplican a los trabajadores de los buques, comprendiéndose dentro de esta denominación cualquiera clase de barco o embarcación que ostente bandera mexicana.

Artículo 188. Están sujetos a las disposiciones de este Capítulo, los capitanes y oficiales de cubierta y máquinas, los sobrecargos y contadores, los radiotelegrafistas, contraмаestres, dragadores, marineros y personal de cámara y cocina, los que sean considerados como trabajadores por las leyes y disposiciones sobre comunicaciones por agua y, en general, todas las personas que desempeñen a bordo algún trabajo por cuenta del armador, naviero o fletador.

Artículo 191. Queda prohibido el trabajo a que se refiere este Capítulo a los menores de quince años y el de los menores de dieciocho años en calidad de pañoleros o fogoneros.

Artículo 265. Las disposiciones de este Capítulo se aplican al trabajo de maniobras de servicio público de carga, descarga, estiba, desestiba, alijo, chequeo, atraque, amarre, acarreo, almacenaje y trasbordo de carga y equipaje, que se efectúe a bordo de buques o en tierra, en los puertos, vías navegables,

estaciones de ferrocarril y demás zonas bajo jurisdicción federal, al que se desarrolle en lanchas para prácticos, y a los trabajos complementarios o conexos.

Artículo 267. No podrá utilizarse el trabajo de los menores de 16 años.

Artículo 362. Pueden formar parte de los sindicatos los trabajadores mayores de catorce años.

Artículo 372. No podrán formar parte de la directiva de los sindicatos:

I. Los trabajadores menores de 16 años...

Artículo 423. El reglamento contendrá:

VII. Labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores...

Artículo 691. Los menores trabajadores tienen capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna, pero en el caso de no estar asesorados en juicio, la Junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para tal efecto. Tratándose de menores de 16 años, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo les designará un representante.

Artículo 988. Los trabajadores mayores de catorce años, pero menores de dieciséis, que no hayan terminado su educación obligatoria, podrán ocurrir ante la

Junta de Conciliación y Arbitraje competente, solicitando autorización para trabajar, y acompañarán los documentos que estimen convenientes, para establecer la compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

La Junta de Conciliación y Arbitraje, inmediatamente de recibida la solicitud, acordará lo conducente.

Artículo 992. Las violaciones a las normas de trabajo cometidas por los patrones o por los trabajadores, se sancionarán de conformidad con las disposiciones de este Título, independientemente de la responsabilidad que les corresponda por el incumplimiento de sus obligaciones.

La cuantificación de las sanciones pecuniarias que en el presente Título se establecen, se hará tomando como base de cálculo la cuota diaria de salario mínimo general vigente, en el lugar y tiempo en que se cometa la violación.

Artículo 995. Al patrón que viole las normas que rigen el trabajo de las mujeres y de los menores, se le impondrá multa por el equivalente de 3 a 155 veces el salario mínimo general, calculado en los términos del artículo 992.

Finalmente, la Ley Federal del Trabajo establece que el trabajo de los mayores de catorce años y menores de dieciséis queda sujeto a la vigilancia y protección especiales de la Inspección del Trabajo, en el ámbito de sus respectivas competencias.

Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo

El Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo se refiere en su Capítulo Segundo, al Trabajo de Menores.

Con el objeto de proteger la vida, el desarrollo y la salud física y mental de los menores trabajadores a que se refiere el Título Quinto Bis de la Ley Federal del Trabajo, este Reglamento prohíbe, en su Artículo 159, la utilización de personas de catorce a dieciséis años de edad en las labores peligrosas e insalubres a que se refiere el Artículo 154, donde:

- I. Se manejen, transporten o almacenen sustancias teratogénicas o mutagénicas;
- II. Exista exposición a fuentes de radiaciones ionizantes, capaces de producir contaminación en el ambiente laboral, de conformidad con las disposiciones legales, los reglamentos o Normas aplicables;
- III. Existan presiones ambientales anormales o condiciones térmicas ambientales alteradas;
- IV. El esfuerzo muscular que se desarrolle pueda afectar al producto de la concepción;
- V. El trabajo se efectúe en torres de perforación o en plataformas marítimas;

- VI. Se efectúen labores submarinas, subterráneas o en minas a cielo abierto;
- VII. Los trabajos se realicen en espacios confinados;
- VIII. Se realicen trabajos de soldaduras, y
- IX. Se realicen otras actividades que se determinen como peligrosas o insalubres en las leyes, reglamentos y Normas aplicables.

Asimismo, en su Artículo 160 se establece la prohibición del trabajo de los menores de dieciocho años de edad en labores que impliquen exposición a radiaciones ionizantes.

En los artículos 164 y 167 se determinan las sanciones correspondientes por las violaciones a los preceptos del presente Reglamento.

Artículo 164. Las violaciones a los preceptos de este Reglamento serán sancionadas administrativamente por la Secretaría, de conformidad con los artículos 992 y 994, fracción V de la Ley, sin perjuicio de las sanciones que proceda aplicar por la misma u otras autoridades competentes, de conformidad con las disposiciones legales, reglamentarias o con lo dispuesto en el Título Sexto de la Ley Federal sobre Metrología y Normalización.

Artículo 167. Se impondrá multa de 15 a 315 veces el salario mínimo general diario vigente en la zona económica de ubicación del centro de trabajo, al patrón que viole las disposiciones contenidas en los artículos antes mencionados del presente reglamento.

Código Penal Federal

En el Título Octavo, Capítulo II, Artículo 202 del Código Penal Federal, se establece que: *queda prohibido emplear a menores de dieciocho años en cantinas, tabernas y centros de vicio. La contravención a esta disposición se castigará con prisión de tres días a un año, multa de veinticinco a quinientos pesos y, además, con cierre definitivo del establecimiento en caso de reincidencia. Incurrirán en la misma pena los padres o tutores que acepten que sus hijos o menores, respectivamente, bajo su guarda, se empleen en los referidos establecimientos.*

Para los efectos de este precepto se considerará como empleado en la cantina, taberna y centro de vicio al menor de dieciocho años que por un salario, por la sola comida, por comisión de cualquier índole, por cualquier otro estipendio, gaje o emolumento, o gratuitamente, preste sus servicios en tal lugar.

Ley de Protección de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes

La Ley de Protección de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes, busca garantizar a este sector de la población la tutela y el respeto de los derechos fundamentales reconocidos en la Constitución, con el fin de asegurarles un desarrollo pleno e integral. Este desarrollo pleno e integral implica la oportunidad de formarse física, mental, emocional, social y moralmente en condiciones de igualdad. (Artículos 1 y 3)

Entre los derechos que se buscan garantizar a través de esta ley, se encuentran: el derecho a la vida, el derecho a estar protegido en su integridad, en su libertad, y contra el maltrato y el abuso sexual; el derecho a vivir en familia; el derecho a la educación, y el derecho al descanso y al juego.

En su artículo 35, se establece que para garantizar la protección de los derechos reconocidos en esta Ley, se reitera la prohibición constitucional de contratar laboralmente a menores de 14 años bajo cualquier circunstancia.

Consideramos que lo que realmente se necesita es aplicar estas leyes por que de nada sirve su promulgación si no se cumple con sus lineamientos, ya que si bien es cierto que se ampara en la teoría el respeto a los menores en la realidad esto no sucede no es ajeno para nadie encontrarse por las calles con niños que laboran en condiciones deplorables y que son objeto de la más ruin explotación.

Convenio de Protección a Menores Empacadores en el Distrito Federal

Debido a la demanda laboral de menores, el 1º de julio de 1999, se firmó entre la Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales (ANTAD) y la Dirección de Trabajo y Previsión Social del Distrito Federal el Convenio de Protección a Menores Empacadores con el que se pretende vigilar que la actividad de los menores se realice bajo formas que según las partes fomenten valores de responsabilidad, el respeto, la cooperación y la solidaridad, además de ofrecerles opciones de mejoramiento presente y que puedan acceder a sus derechos humanos básicos, entre otros educación, salud, cultura y recreación.

Este Convenio forma parte de la presente investigación por ello lo reproduciremos íntegramente en el tercer capítulo con las críticas prudentes.

2.8. JUSTIFICACIÓN DE LA PROTECCIÓN DE LOS MENORES TRABAJADORES

Con el tiempo se han modificado las razones exhibidas al respecto. En su origen eran consideraciones de carácter higiénico y fisiológico, motivadas por las precarias condiciones de salubridad en que cumplían sus tareas, con jornadas intensas y con remuneraciones que es un eufemismo llamar tales. Es decir, que la reacción contra ellas nació *de un concepto humanitario, por la honda trascendencia del dolor social, reflejado en las condiciones en que se desarrollaba el trabajo*. Luego aparecieron otras, engarzadas en las nuevas concepciones político-sociales. Se dirigieron directamente a las masas obreras, instándolas a bregar por nuevas condiciones de trabajo y, en consecuencia, de vida. Así se produce una nueva intervención de los gobiernos en beneficio de los más débiles o los más afectados por las condiciones de trabajo.

Podemos mencionar a continuación una concepción eugenésica, fundada en la conservación social, en donde se comprende que un trabajo excesivo es perjudicial para la salud, pero que además, realizado en determinada edad o circunstancias puede originar graves consecuencias demográficas futuras. Esto es el perjuicio en la salud, ya que los niños que se ven afectados así en sus primeros años, serán después los jóvenes o los adultos enfermos, incapacitados o disminuidos, con sus lógicas repercusiones sociales.

Pero la mención de los hechos que incidieron en la existencia y desarrollo de esta legislación, especial y prematura, para los niños, no podemos dejar de considerar la acción de los trabajadores adultos que, sin perjuicio de un propósito noble, no puede dudarse que actuaron también con un ánimo defensivo y un objetivo anticompetitivo. Ellos, para crear trabas y cortapisas a los patronos se sacaban provecho de los menores, pagándoles magros salarios en parecidas condiciones de trabajo, instaron y reclamaron una reforma legal a su respecto y lo usaron como lema de sus reclamaciones reivindicatorias. Así, al fin, estaban procurándose, por obra indirecta de las limitaciones, una mayor posibilidad de ocupación.

Las razones que justifican la especial regulación del trabajo de los menores son, para la generalidad de la doctrina las siguientes:

2.8.1 MOTIVOS DE ORDEN FISIOLÓGICO

Debe protegerse el normal desarrollo físico del niño y del joven, pues si el trabajo que se presta no es adecuado a sus capacidades, puede ir en deterioro de su salud. En este aspecto, el menor debe ser cuidado con relación a las actividades que requieran fuerzas superiores a las suyas; trabajos que se desarrollan en horas naturales de descanso especialmente de noche; empleos que sean ejecutados en malas condiciones higiénicas, etc. Todo esto se encuentra a su vez ligado al hecho de que el menor aún no tiene la resistencia del adulto respecto de esfuerzos ni de agentes extraños al cuerpo, que puedan ocasionar enfermedades de cualquier índole.

2.8.2. MOTIVOS DE ORDEN MORAL

Debe velarse por la sólida formación de los pequeños, y el exponerlos a ciertos trabajos, que aún siendo lícitos, puedan hacer que sus sistemas de valores se tambaleen, es tanto como permitir su resquebrajamiento desde edades tempranas. Es de suma importancia que el desarrollo mental del ser humano avance a pasos más cortos, pero también más firmes, a efecto de que la huella hecha no se borre tan fácilmente.

2.8.3.MOTIVOS DE ORDEN CULTURAL

El trabajo prematuro puede engendrar la imposibilidad de acrecentar la cultura, dada la dificultad que representa asistir al trabajo al mismo tiempo que el acudir a la escuela. Esta dará las pautas para que en el momento oportuno se lleve a cabo aquel; ya que la escuela inicia la preparación para el trabajo a través de elementos teóricos.

2.8.4.MOTIVOS DE ORDEN SOCIAL

La familia es la base de la sociedad, la constitución celular de ésta y del estado. Es dentro de su seno que se presenta toda la cultura de las naciones. Resulta primordial la convivencia familiar para el desarrollo de los niños, puesto que del correcto funcionamiento de este grupo se desprenderán el bienestar y la prosperidad social.

Si el trabajo obstaculiza en alguna manera el contacto familiar, toda su importancia se desmorona, y el papel trascendental que juega en la educación del niño no se verifica de modo conveniente.

Debe procurarse que el trabajo no interfiera con la convivencia familiar, de tal suerte que el niño esté en posibilidad de pasar algún tiempo con sus padres y hermanos.

2.8.5.MOTIVOS JURÍDICOS

El derecho es una ciencia cuyo objeto es el ser humano. De sus fines se deriva la protección de éste, aún antes de su nacimiento y a lo largo de toda su existencia, con o sin su consentimiento. La ciencia jurídica debe encaminarse a garantizar tres valores fundamentales: la vida (e integridad corporal), la libertad y la propiedad, estableciendo los medios efectivos para su resguardo. En este punto, es debida una mayor atención a los niños, quienes son los menos capacitados para realizar protesta alguna o para exigir por sí el respeto de sus derechos.

2.9.CONDICIONES DEL TRABAJO DE MENORES

Las condiciones específicas que deben regir el trabajo de los menores son las siguientes:

- a) La jornada de trabajo de los menores de dieciséis años no podrá exceder de seis horas diarias y deberá dividirse en periodos máximos de tres horas. Entre los distintos periodos de la jornada, disfrutarán de reposos de una hora por lo menos.
- b) Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de dieciséis años en horas extraordinarias y los días domingos y de descanso obligatorio. En caso de violación de esta prohibición, las horas extraordinarias se pagarán con un 200% más del salario que corresponda a las horas de la jornada, y el salario de los días domingo y de descanso obligatorio, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 73 y 75 de nuestra Ley laboral.
- c) Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que les corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado.
- d) En los casos anteriores los trabajadores y los patrones determinaran el número de trabajadores que deban prestar sus servicios. Si no se llega a un convenio, resolverá la Junta de Conciliación Permanente o en su defecto la de Conciliación y Arbitraje.

**ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA**

Los trabajadores quedaran obligados a prestar los servicios y tendrán derecho a que se les pague, independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio.

En aquellos casos en los que los patrones violen las normas que rigen el trabajo de los menores, se les impondrá multa por el equivalente de 3 a 155 veces del salario mínimo general, calculado en los términos del artículo 992. La mayor parte de la protección jurídica que se menciona comprende a los menores de dieciséis años y sólo en una mínima parte se orienta a los mayores de dieciséis y menores de dieciocho.

Los patrones que tengan a su servicio menores de dieciséis años están obligados a:

I. Exigir que se les exhiban los certificados médicos que acrediten que están aptos para el trabajo.

II. Llevar un registro de inspección especial, con indicación de la fecha de su nacimiento, clase de trabajo, horario, salario y demás condiciones generales de trabajo.

III. Distribuir el trabajo a fin de que dispongan del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares.

IV. Proporcionarles capacitación y adiestramiento en los términos de la Ley Federal del Trabajo.

V. Proporcionar a las autoridades del trabajo los informes que soliciten.

2.9.1. CAUSAS DEL TRABAJO DE LOS MENORES

Las principales causas del problema del trabajo de los menores son las siguientes”

- "Pobreza, como el factor más importante.
- "Falta de oportunidades.
- "Falta de infraestructura.
- "Costos indirectos en la educación.
- "Permisividad social.
- "Patrones culturales.
- "Violencia intrafamiliar.
- "Demanda de trabajo infantil.

- "Falta de cobertura, calidad y cumplimiento de la obligatoriedad de la educación"⁹.

Otros factores que influyen en su crecimiento:

- La reducción de la inversión pública en programas sociales.
- El estancamiento y descenso del nivel de vida a causa de las crisis económicas y los desastres naturales.
- La falta de políticas fiscales distributivas que corrijan el desigual reparto de la riqueza.
- Las tasas de crecimiento demográfico.
- Las deficiencias en la aplicación de las legislaciones nacionales y los convenios internacionales ratificados sobre el trabajo infantil.

2.9.2.PROHIBICIONES

El artículo 175 de la Ley Federal del Trabajo contiene las prohibiciones en una enumeración ejemplificativa, pues no se creyó conveniente una enumeración limitativa, ya que es posible que surjan circunstancias que exijan que alguna ley, aun distinta de la de trabajo, prohíba alguna actividad por su peligrosidad o por el excesivo esfuerzo físico que requiera.

⁹ www.monografias.com/trabajos12/trabinf

Un primer grupo de prohibiciones se dirige a la defensa de la moral y de las buenas costumbres, formula empleada en el artículo 175, fracción I, inciso "b" y a impedir, hasta donde es posible, la adquisición de algún vicio, como puede ocurrir en los *expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato* y en los trabajos *ambulantes*. A propósito de estas prohibiciones, es interesante recordar el párrafo de la *Exposición de motivos* de la reforma de 1992:

Es conveniente señalar la importancia de estas prohibiciones: la familia, la sociedad y el estado están interesados en evitar cualquier actividad que pueda perjudicar la moralidad o las buenas costumbres de los menores, pues por estar en período de formación, necesitan de un mayor cuidado, a fin de lograr buenos jefes de familia y ciudadanos capaces de cumplir sus deberes en la vida social. Los trabajos deambulantes están universalmente considerados como peligrosos para la moralidad y las buenas costumbres de los menores y se encuentran incluidos como tales en el artículo 383 del Código internacional del trabajo, aprobado por la OIT.

El grupo segundo comprende, según la formula del artículo 175, fracción I, inciso "f", los trabajos superiores a sus fuerzas y los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal señaladamente *las labores peligrosas o insalubres, los trabajos subterráneos o submarinos*, y por mandato del Artículo 123, fracción II, *el trabajo nocturno industrial y de cualquier otro tipo de trabajo después de las diez de la noche*. Estas prohibiciones del Artículo 123 se justifican porque, explica la *Exposición de motivos* de 1962, *los menores necesitan de un descanso durante toda la noche*.

La Ley de 1931 hizo una enumeración amplia y enunciativa de las labores peligrosas o insalubres. La Ley nueva se apartó de aquella solución y adoptó el

criterio empleado para el trabajo de las mujeres, consistente en dejar a los reglamentos, fácilmente reformables, la determinación de las labores capaces de actuar sobre la vida, el desarrollo y la salud física o mental de los menores.

En lo referente a la jornada de trabajo el Artículo 123, fracción. III, señala como jornada máxima la de seis horas. La norma se reproduce en el artículo 177 de la Ley, precepto que además contiene dos reglas básicas para su distribución: deberá dividirse en períodos máximos de tres horas, en la inteligencia de que entre cada uno de ellos deberá concederse un reposo o pausa de una hora por lo menos. Para justificar estas medidas, la *Exposición de motivos* de 1962 dice que *seis horas continuas de labor es un esfuerzo exagerado para estos trabajadores, de donde la necesidad de una distribución racional de la jornada que permita un descanso suficiente y la posibilidad de tomar alimentos.*

Existen también prohibiciones a la jornada extraordinaria y del trabajo en los días domingos y de descanso obligatorio: las reformas de 1962, otra vez el romanticismo, quisieron colocar la legislación dentro de las recomendaciones de la ciencia médica y de los convenios y recomendaciones internacionales: La primera de las prohibiciones, expresa la *Exposición de motivos* de entonces, *tiene como finalidad evitar esfuerzos exagerados que puedan dañar la salud o impedir el desarrollo físico del menor. La prohibición del trabajo en los domingos y descansos obligatorios se propone permitir a los menores reunirse con sus compañeros, practicar algún deporte, realizar paseos con su familia y acostumbrarlos a conmemorar las fiestas nacionales y los días destinados a honrar el trabajo.*

Las reformas pasaron a formar el artículo 178, que dispone, además que la violación de las prohibiciones obliga al patrono a pagar cada hora extra con un

200% más del salario que corresponda a las horas de la jornada, solución que se extiende a los casos de trabajo en día domingo o en los de descanso obligatorio.

El artículo 179 otorga a los menores un período anual de vacaciones de 18 días laborables, por lo menos, en la inteligencia de que al salario diario debe agregarse la prima de 25 % porque es parte constitutiva del salario.

En el caso de los menores de dieciocho años, la ciencia médica y los convenios de la Organización Internacional del Trabajo recomiendan se impida el trabajo de los jóvenes menores de dieciocho años en las actividades que exijan un esfuerzo físico considerable y una atención mental grande. De esta consideración deriva la prohibición del trabajo nocturno industrial. Otra aplicación de esta idea aparece en el artículo 191, que previene que los menores de dieciocho años no podrán trabajar en los buques como pañoleros o fogoneros.

Cuentan las crónicas que en el local donde se preparaba la Ley nueva existe el cuadro de un *niño-bracero*, contratado por nadie sabe quien, como tampoco se sabe si regresó a su pueblo. Así nació el artículo 29 para los menores de dieciocho años:

Queda prohibida la utilización de menores de dieciocho años para la prestación de servicios fuera de la República, salvo que se trate de técnicos, profesionales, artistas, deportistas y, en general, de trabajadores especializados.

2.9.3.PROTECCIÓN A LOS MENORES

El desempleo y el subempleo, la descomposición de la familia, el abandono y otras causas, propician que muchos seres humanos se integren desde temprana edad a las relaciones sociales de producción, aunque con frecuencia en condiciones adversas. Por ello los menores de edad desempeñan trabajos domésticos, en talleres mecánicos, estacionamientos, expendios de gasolina o en las calles o tianguis, como vendedores de objetos muy variados; si a esto se añade que no siempre tienen a una persona que se ocupe de su educación, se construye un terreno fértil de violencia, alcoholismo, drogadicción, prostitución, delincuencia, enfermedades, etcétera.

Por tanto, es loable el esfuerzo del legislador, que ha tenido como propósito disminuir estos males a la niñez y la juventud, mediante la reglamentación del trabajo de los menores.

Existe un consenso general en este ámbito, tanto de la doctrina como de las leyes. Todo el mundo está de acuerdo en que debe protegerse a los menores trabajadores y en que tal amparo debe versar sobre dos puntos:

- 1.- Edad de admisión al empleo.- Que consideramos más propicia a los 12 años y de acuerdo con la psicología, pero que generalmente se establece a los 14 años. El margen que existe entre estas dos edades es provechoso, en tanto que da una mayor seguridad en cuanto a la capacidad laboral.

- 2.- Jornada de trabajo.- Que debe ser inferior a la de los adultos y dar

posibilidad de que se compartan estudio y labores.

3.- Descansos.- Uno hebdomadario, al igual que los adultos, preferentemente los días domingo, de forma que se pueda dar la convivencia familiar. Otros descansos iguales a los de trabajadores adultos son aplicables a los menores.

4.- Vacaciones.- Que deben ser de mayor duración que las de los adultos para poderles proporcionar el solaz que su condición requiere.

5.- Prohibiciones.- De trabajos peligrosos, insalubres, perjudiciales a su moral o buenas costumbres, que puedan impedir o retardar su desarrollo físico mental, nocturnos, en horas extraordinarias, que requieran esfuerzos superiores a sus fuerzas, etc.

6.- Preparación para el empleo.- Que debe empezar en la escuela, pasar por el aprendizaje, el adiestramiento y la capacitación, poniéndose especial interés en la base de toda esta estructura, a través de la enseñanza elemental obligatoria.

2.9.4. CLASIFICACIÓN DE LOS MENORES DE EDAD

El trabajo de los menores de edad como ya lo vimos se clasifica de acuerdo al artículo 22 de la Ley Federal del Trabajo de la siguiente forma:

I. Menores de catorce años. Está prohibido emplearlos, sin salvedad o excepción,

II De catorce a dieciséis. Está prohibido emplear a personas mayores de catorce y menores de dieciséis años, si no han terminado su educación obligatoria salvo en los casos en que la autoridad a su juicio lo apruebe. Si hay compatibilidad entre las labores y el estudio, se requieren las autorizaciones siguientes:

- a) De los padres o tutores o, en su defecto, del sindicato al que pertenezcan.
- b) De la Junta de Conciliación y Arbitraje.
- c) Del inspector del trabajo.
- d) De la autoridad política

La vigilancia y protección de los menores trabajadores está a cargo de las autoridades del trabajo.

El trabajo de los mayores de catorce años y menores de dieciséis queda sujeto a vigilancia y protección especiales de la Inspección del Trabajo.

Los mayores de catorce y menores de dieciséis años deberán obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los

exámenes médicos que periódicamente ordene la Inspección del Trabajo. Sin el requisito del certificado, ningún patrón podrá utilizar sus servicios.

Del presente capítulo podemos hacer las siguientes conclusiones: El derecho del trabajo es un derecho social que busca la justicia para aquellas clases más débiles además se encarga de regular las relaciones entre los trabajadores y los patrones. Desde la creación del derecho laboral los niños constituyeron los principales sujetos de protección en la regulación internacional del trabajo, buscando asegurar y mantener condiciones de trabajo equitativas y humanitarias para el hombre, la mujer y el niño en sus propios territorios, así como en todos los países a que se extiendan sus relaciones de comercio y de industria y para este fin se fundaron las organizaciones internacionales. El trabajo visto como toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio, requiere además un reconocimiento que le otorga la propia Ley. Se imponen una serie de prohibiciones para el trabajo de los menores en actividades peligrosas o que requieran excesivo esfuerzo físico, la importancia de estas prohibiciones radica en que la familia, la sociedad y el estado están interesados en evitar cualquier actividad que pueda perjudicar la moralidad o las buenas costumbres de los menores, pues por estar en período de formación, necesitan de un mayor cuidado, a fin de lograr buenos jefes de familia y ciudadanos capaces de cumplir sus deberes en la vida social. El trabajo de los menores de edad se clasifica en menores de 14 a 16 años y de 16 a 18 años y se requiere de la autorización de sus padres o representante legítimo además de haber concluido su educación básica. En materia internacional podemos decir que la O.I.T., tiene entre sus propósitos, la protección de la infancia, tendiente a la abolición del trabajo de los niños y a la imposición de ciertos límites cuando trabajan, a efecto de que estén en posibilidad de continuar su educación y de que se les asegure un desarrollo físico adecuado y el establecimiento de programas dirigidos al bienestar infantil en todas las naciones del mundo.

En el siguiente capítulo el objeto de nuestro estudio será lo relativo a los menores empacadores en el Distrito Federal, analizando cuáles son sus antecedentes, su regulación jurídica desde su aparición, cuáles son las instancias encargadas de proteger sus derechos y qué acciones se han tomado para dicho fin. Asimismo conoceremos cuáles son las condiciones laborales en las que se desarrollan y por supuesto como el tema central de nuestra investigación veremos todo lo referente al convenio de protección a menores empacadores en el Distrito Federal y las razones por las cuales lo consideramos ilegal.

CAPITULO TERCERO

PANORAMA ACTUAL DEL TRABAJO DE LOS MENORES EMPACADORES

3.1. ANTECEDENTES DE LOS MENORES EMPACADORES

Con la aparición de los primeros supermercados a principios de la década de los sesenta, surgen también los empacadores voluntarios, mejor conocidos como *cerillos*, porque a los fundadores de *Aurrerá* se les ocurrió ponerles como distintivo una boina roja de uniforme. En las afueras de estos establecimientos, ellos ofrecían cargar las bolsas de los clientes a cambio de una propina y es en este lugar, en *Aurrerá*, donde aparecen por primera vez los menores empacadores.

La Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales, AC (ANTAD) asegura que fueron las autoridades del Distrito Federal las que solicitaron a las empresas se permitiera a los menores realizar esta actividad dentro de la tienda para mayor seguridad y comodidad de los chicos.

Ese fue el inicio de diversos acuerdos y convenios con las diferentes administraciones del entonces Departamento del Distrito Federal que pretendían dotar a los menores empacadores de protección en un ambiente seguro y bajo la supervisión de la autoridad, en vista de la prohibición constitucional para que fueran contratados formalmente.

Según estadísticas de la ANTAD, actualmente existen 1079 tiendas de autoservicio a escala nacional en donde participan alrededor de 75,000 menores empacadores, de los cuales, 30 mil realizan esta labor en la zona metropolitana de la Ciudad de México, sin que exista una relación laboral plenamente reconocida por la tienda.

Durante tres décadas, esta asociación argumentó que el menor empacador establecía una relación de consentimiento voluntario con el dueño de la mercancía y no con la tienda, a cambio de recibir la famosa propina, de tal suerte que las empresas se excluían de toda obligación patronal.

El convenio vigente hasta junio de 1999, fue firmado casi una década atrás, durante la gestión de Manuel Camacho Solís al frente del Departamento del Distrito Federal. Dicho acuerdo –protocolizado el 10 de julio de 1990– entre las autoridades del trabajo del gobierno del Distrito Federal y la ANTAD, establecía que todos los menores que desearan desempeñar esta actividad debían registrarse en la Dirección General del Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Distrito Federal, donde se lleva un expediente de cada uno y esta dependencia los asigna a determinados establecimientos comerciales, en virtud de que estos últimos no debían admitir a menores que no estuvieran registrados.

Sólo se aceptarían niños entre 14 y 16 años que contaran con la autorización por escrito de sus padres y comprobaran que estaban estudiando. Para ello, tanto la Dirección General del Trabajo y Previsión Social como la tienda asumían el compromiso de solicitar frecuentemente la boleta de calificaciones de los empacadores con la finalidad de que su actividad no frenara u obstruyera los estudios.

Por su parte, las tiendas otorgarían becas en útiles escolares a los que destacaran con mejores promedios y asumieran la capacitación de los menores para instruirlos en la forma de empacar los productos, la atención al consumidor y la calidad del servicio, además de darles a conocer sus derechos y obligaciones estipulados en el convenio. Las cadenas comerciales aceptaron que en caso de requerir el uso de uniforme, la empresa habría de proporcionárselos sin ningún costo.

En la práctica, estos compromisos no se cumplieron o se asumieron de forma parcial e irregular, incluso los que desarrollan esta labor en tiendas del Estado, como las del ISSSTE.

Desde la perspectiva de la ANTAD, las bondades de esta labor son que los niños tienen contacto con los modernos procesos de comercialización y tecnología avanzada, además de la oportunidad de aportar un ingreso adicional a más de 75,000 familias a nivel nacional.

Dicho acuerdo cataloga la labor de estos jóvenes como trabajadores no asalariados. Puntualiza que la gratificación que reciben como remuneración a su

trabajo es suficiente por el hecho de ser menores dependientes de familia y porque, según las encuestas, llegan a percibir hasta 150 pesos diarios.

En más de ocho incisos, el acuerdo que se *aplicó* durante los últimos 9 años, pintaba con benevolencia a los dueños de las tiendas que han tenido a bien brindar una oportunidad de trabajo a los miles de empacadores que a su corta edad pueden aportar ingresos a sus familias y aprender a desarrollar relaciones humanas en la atención y servicio a la clientela; a valorar el espíritu de excelencia y productividad; a ocupar su tiempo en algo positivo, en vez de incrementar las pandillas, la drogadicción o sumarse a los *limpiaparabrisas*, *payasitos* o *dragoncitos* de la calle.

Los empresarios quedan como proveedores de un servicio a la comunidad y fieles participantes en las *Cruzadas de Participación Ciudadana para la Protección Legal de los Menores Trabajadores del DF*, aunque no se detalla en qué consiste su voluntad de estimular a los menores en su desarrollo físico, educativo, cultural y social.

Habría que hacer otro análisis de esta realidad y preguntarse ¿por qué estas empresas fijan horarios, adiestramiento, formas de comportamiento de los cerillos para con los clientes, imponen uniformes, supervisan a estos muchachos y además, conservan los permisos y documentos oficiales de cada niño, si no existe relación laboral con ellos?

Se sabe que los chicos perciben por esta vía entre 60 y 90 pesos en un lapso de 6 horas de trabajo, el cual se incrementa considerablemente en las temporadas de mayor venta como la Navidad y otras festividades nacionales.

Ciertamente, esta es una de las causas por las que los *cerillos* aceptan silenciosamente las directrices de una empresa que los desconoce como empleados, pero los usa como tales.

Incluso existía una clara reticencia a que tales preceptos fueran modificados en favor de reconocer la relación laboral de los menores con la empresa. Las cadenas comerciales amenazaban con cambiar su política si advertían el intento de modificar dicha situación, en cuyo caso optarían por contratar adultos para realizar esta función e incluso estarían dispuestos a dejarle la tarea al propio consumidor y suprimir el servicio de los empacadores.

Este convenio fue más que nada un acuerdo político para quitarse el estigma de explotadores de menores.

3.2. CONVENIO DE PROTECCIÓN A MENORES EMPACADORES

El convenio de protección a menores empacadores se celebró en la Ciudad de México el día 01 de julio de 1999 y comparecieron por parte del Gobierno del Distrito Federal, Rosario Robles Berlanga en su carácter de Secretaria de Gobierno; Saúl Escobar Toledo, Subsecretario de Trabajo y Previsión Social; Manuel Fuentes Muñiz, Director General de Trabajo y Previsión Social; Jorge

Villegas Rodríguez, Director de Previsión Social y por la Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales (ANTAD); Ángel Losada Moreno, Presidente del Consejo; Luis Santana Castillo, Presidente Ejecutivo; David Martínez Rojas, Director General; Rogelio Rodríguez Morales, Subdirector de Desarrollo; Javier Ruiz Larrea, Director General de Auchan, S.A. de C.V.; Javier Cantú Charles, Director General de Comercial Mexicana, S.A., de C.V.; Juan Martí Bartoli, Director General Gigante, S.A. de C.V.; Bernard Dunand, Director General Grandes Superficies de México, S.A. de C.V.; Roberto Salvo Horvilleur, Presidente Tiendas Aurrera, S.A. de C.V.; Jesús Del Cerro Portillo, Director General Unidad Comercial De Todo, S.A., de C.V., para celebrar un convenio al tenor de los siguientes antecedentes, consideraciones y compromisos:

ANTECEDENTES

1. La Secretaría de Gobierno de acuerdo con lo dispuesto en la Fracción XV del Artículo 23 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal, cuenta con facultades para vigilar la observancia y aplicación de la Ley Federal del Trabajo, sus reglamentos y las disposiciones de ellas derivadas y proteger a los menores que laboran.
2. La Subsecretaría de Trabajo y Previsión Social en términos de lo que establece la fracción V del artículo 10-B del Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal cuenta con facultades para la aplicación de políticas para la promoción de los derechos de los menores que trabajan.
3. La Dirección General de Trabajo y Previsión Social con las facultades que le otorga la fracción V del artículo 18 del Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal es la instancia encargada de la ejecución de las

políticas en materia de previsión social para promoción y protección de los derechos del menor.

4. La Dirección General de Trabajo y Previsión Social es la responsable de vigilar la observancia y aplicación de la Ley Federal del Trabajo así como también de la orden y práctica de inspecciones generales de trabajo, como se establece en las Fracciones I y VIII del Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal, así como las disposiciones contenidas en el Artículo 173 de la Ley Federal del Trabajo vigente que contiene la facultad de esa autoridad para la vigilancia y protección especial a los mayores de 14 y menores de 16 años.

5. La Dirección General de Trabajo y Previsión Social tiene facultades de acuerdo al artículo 174 de la Ley Federal del Trabajo para realizar exámenes periódicos y entregar certificado médico que acredite la aptitud para el trabajo de los mayores de 14 y menores de 16 años.

Cabe señalar respecto del punto anterior que si bien la Ley señala la facultad que tiene la Inspección del Trabajo a través de la Dirección General del Trabajo y Previsión Social de realizar exámenes periódicos y la entrega de certificados médicos que los acrediten para poder desempeñar un trabajo lo cierto es que en la practica esto no ocurre ya que muchos de estos menores se encuentran laborando sin que se cumplan con dichos requisitos, además de que en la mayor parte de los casos nunca se realizan visitas de las autoridades de Inspección del Trabajo para verificar la documentación y las condiciones en que laboran los menores.

6. La Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales, es una asociación civil regulada por la Legislación vigente y representa los intereses de

las tiendas de autoservicio y departamentales que suscriben el presente documento.

CONSIDERACIONES

a. Empresarios, autoridades gubernamentales, organismos políticos, instituciones académicas y ciudadanos en general, han manifestado su preocupación porque las actuales condiciones de la economía obligan a los habitantes de la Ciudad de México en particular y del país en general, a redoblar esfuerzos para solventar sus necesidades básicas de alimentación, salud, educación y bienestar general.

b. La actividad que desempeñan los menores de edad que se vinculan a las tiendas de autoservicio como empacadores, se ha desarrollado ya a lo largo de varias décadas. La relación o servicio del Menor Empacador se efectúa en apoyo al dueño de la mercancía o consumidor, después de que éste ha adquirido y pagado los productos en la caja de la tienda. El Menor Empacador es hoy una figura que a los consumidores en las tiendas les resulta familiar y que merece el reconocimiento y apoyo por parte de la sociedad y de sus diferentes sectores en la medida en que su esfuerzo resulta ser un servicio útil a la clientela, a las tiendas, a ellos mismos y a sus familias.

c. Los empacadores de las tiendas de autoservicio realizan un esfuerzo que es preciso reconocer y proteger ya que a pesar de su corta edad, entre 14 y 15 años, con su ingreso, no sólo apoyan el sostenimiento de sus estudios, sino que en muchos casos solventan necesidades de sus familias, además de llevar a cabo

su vida como estudiantes, la mayoría de ellos en tránsito de cubrir la educación básica obligatoria.

d. Los Menores Empacadores al vincularse a realizar esa actividad, inician en su gran mayoría, una etapa de su vida con responsabilidades que podrán incidir favorablemente en su proceso de formación a condición de que se les brinde la protección y el apoyo necesarios que les permita satisfacer su derecho a la salud, la educación y el adiestramiento. Pero ello requiere poner atención en la actividad que desarrollan, especialmente porque en ella se están adquiriendo hábitos y costumbres que influirán en su formación y en su futuro como ciudadanos trabajadores.

e. Ello requiere de un esfuerzo compartido de los empresarios y de las autoridades por vigilar que la actividad de los menores se realice bajo formas que fomenten valores tales como la responsabilidad, el respeto, la cooperación y la solidaridad, y ofrecerles opciones de mejoramiento presente y futuro a través de mecanismos de apoyo que garanticen en la medida de lo posible que los menores accedan a sus derechos humanos básicos, entre otros, educación, salud, cultura y recreación.

f. La protección a los menores que realizan la actividad de empacadores es una función que compete a las autoridades del Gobierno del Distrito Federal, por conducto de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social. Hasta el momento ha habido un acercamiento de las autoridades del Gobierno del Distrito Federal con las Tiendas de Autoservicio y la Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales, que ha permitido analizar la situación que viven los Menores Empacadores e identificar diversas necesidades que a través de este convenio se pretende satisfacer.

g. El diagnóstico de necesidades abarca problemas de índole general que requieren de la intervención de diversas instancias de la sociedad para solventarlas; entre ellas se encuentran las necesidades de educación, adiestramiento y salud. Las acciones iniciales se delinean en este convenio pero se reconoce la necesidad de avanzar en el futuro próximo para poder asumir nuevos compromisos tendientes a mejorar la atención a los empacadores. También se identifican en este convenio acciones a iniciar de inmediato las cuales tienden a fortalecer una cultura de respeto a los derechos humanos de los empacadores. Estas acciones se orientarán a los propios empacadores, al personal de los diversos niveles de operación y dirección en las propias tiendas de autoservicio y al público consumidor que asiste a las mismas.

Este convenio por ello se entiende como un acuerdo de corresponsabilidad que asumen empresarios y autoridades para propugnar por el mejoramiento de la situación de los menores que se desempeñan como empacadores en las tiendas de autoservicio, estableciendo para ello los siguientes:

COMPROMISOS

1. La ANTAD mantendrá una comunicación permanente con la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Distrito Federal, a través de la Dirección de Previsión Social, en todo lo relativo a las actividades que desarrollen los Menores Empacadores en las Tiendas de Autoservicio.

2. La ANTAD colaborará y participará activamente en los Programas de Protección de Menores Empacadores que lleva a cabo la Dirección General de

Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Distrito Federal y cumplirá las disposiciones legales y administrativas que dicte la autoridad laboral en el ámbito de su competencia.

3. Las tiendas de autoservicio enviarán a la Dirección de Previsión Social de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Distrito Federal a aquellos menores que hayan cumplido la edad de 14 y hasta los 16 años, que soliciten su incorporación como Empacadores para que tramiten el permiso de la autoridad para realizar esta actividad en las tiendas de autoservicio.

4. Las tiendas de Autoservicio enviarán semestralmente a la Dirección de Previsión Social de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Distrito Federal la lista de aquellos menores que realicen la función de Empacadores y que hayan cumplido la edad de 14 y hasta los 16 años, para mantener un padrón vigente.

5. Las tiendas de Autoservicio informarán durante la primera semana de cada mes a la Dirección de Previsión Social de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Distrito Federal, las altas y bajas de Menores Empacadores que registren, a fin de mantener actualizada la relación de los Menores Empacadores.

6. Las tiendas de autoservicio serán responsables del archivo y conservación de copias del acta de nacimiento, boletas de calificaciones y permisos de la autoridad para realizar la actividad de los Menores Empacadores.

7. Cuando las tiendas de autoservicio consideren como obligatorio que los Menores Empacadores desempeñen sus actividades portando un uniforme especial, éste deberá ser proporcionado por la propia empresa sin ningún costo para los Menores Empacadores.

8. La Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Distrito Federal, las Tiendas de Autoservicio o persona u organización alguna no cobrará por ningún concepto cuotas a los Menores Empacadores, por realizar dicha actividad.

9. La actividad de los Menores Empacadores se limitará al servicio de empacar y transportar la mercancía de la clientela en una extensión que no rebase el estacionamiento de la propia tienda. Por ningún motivo los Menores Empacadores podrán acompañar a los clientes fuera de dicho perímetro.

10. No está autorizado que los Menores Empacadores transporten mercancía voluminosa o pesada, ni que realicen labores superiores a sus fuerzas que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal.

11. Las tiendas de autoservicio solicitarán semestralmente a los Empacadores las constancias actualizadas de sus estudios, a fin de detectar a quienes abandonen o no puedan concluir sus ciclos escolares, informando oportunamente a la Dirección de Previsión Social para buscar los mecanismos de apoyo a dichos menores trabajadores, con el objeto de que continúen sus estudios.

12. Las Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales, A.C., reconoce la necesidad de otorgar a los Menores Empacadores servicios de seguridad social, por lo que realizarán estudios para que en un futuro se tengan alternativas para asegurar estos beneficios a favor de dichos menores.

13. En caso de urgencia que requiera atención médica inmediata, durante las horas de servicio de apoyo a la clientela, la tienda de autoservicio procurará proporcionar el apoyo necesario para trasladar al menor empacador afectado, hasta la clínica u hospital correspondiente.

14. El Gobierno del Distrito Federal ofrecerá facilidades a los Menores Empacadores para que cuenten con los servicios médicos en sus diversas instalaciones.

15. Las tiendas de autoservicio semestralmente recordarán a los Menores Empacadores que deben acudir a la Dirección General de Trabajo y Previsión Social para una revisión médica periódica a fin de constatar su estado de salud. Es obligación de la autoridad informar de este compromiso al menor en el momento de entregarle su permiso.

16. Las Tiendas de Autoservicio establecerán un Plan de Incentivos Anuales de Continuación de Estudios para los Menores Empacadores consistente en otorgar anualmente en efectivo o en especie por lo menos \$300.00 a aquellos que obtengan más de 9.0 en su promedio general de calificaciones y por lo menos \$200.00 a aquellos que obtengan más de 8.0 en su promedio general de calificaciones y que en número total no exceda el 25% de la población de Menores Empacadores de cada tienda y que hayan permanecido por lo menos 4 meses

desarrollando la actividad de Menores Empacadores. La cantidad en efectivo o en especie aportada en el Plan de Incentivos Anuales se aumentará con base a los incrementos a los salarios mínimos generales. Dicha aportación se procurará entregar a los Menores Empacadores durante los meses de julio y agosto de cada año o en los períodos vacacionales correspondientes al año escolar.

17. Se establecerá un programa en las Tiendas de Autoservicio para dar oportunidad a menores con discapacidad de 14 a 16 años a desarrollar actividades como Menores Empacadores, conforme se los permitan sus discapacidades y a juicio de las tiendas de autoservicio.

18. La Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Distrito Federal y la Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales, mantendrán una comunicación estrecha para solucionar cualquier conflicto que se genere por la aplicación de este convenio.

19. Se establecerán mecanismos de verificación e inspección del cumplimiento de los compromisos adquiridos por la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Distrito Federal, la Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales, las Tiendas de Autoservicio y los Menores Empacadores.

20. El desarrollo de la actividad de los Menores Empacadores tendrá una duración máxima de seis horas diarias, con una hora descanso y seis días a la semana y sin que interfiera en las actividades escolares.

21. Se establecerán mecanismos para que los Menores Empacadores no desarrollen su actividad después de las 10 de la noche, buscando además medidas para garantizar la seguridad de los mismos a la salida de las tiendas de autoservicio.

22. Las Tiendas de Autoservicio reanjarán para los Menores Empacadores programas de adiestramiento dirigidos al desarrollo de su actividad.

23. El Gobierno del Distrito Federal y la Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales A.C., suscriben de buena fe el presente convenio y se comprometen a colaborar para hacerlo efectivo en beneficio de los Menores Empacadores.

Es evidente que las autoridades del Distrito Federal no tomaron en cuenta todos los derechos mínimos establecidos por nuestra Carta Magna y por la Ley laboral al apoyar la aberración en la que incurre la ANTAD al no reconocer la relación laboral con estos menores manteniéndose fuera de toda obligación legal para con estos trabajadores, quedando exentos entonces de retribuirles un salario y de garantizarles prestaciones como la de seguridad social, primas vacacionales y días de descanso.

3.3. DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL DEL DISTRITO FEDERAL

Para iniciar el presente punto hablaremos de las facultades del gobierno del Distrito Federal en materia laboral; de esta manera podemos decir que la distribución constitucional de competencias entre los Poderes de la Unión y las autoridades locales del Gobierno del Distrito Federal evidencian una limitación a los derechos de libertad y soberanía del régimen interior de la Ciudad de México respecto de las demás entidades integrantes de la Federación y que se expresan en las atribuciones con que cuenta el Congreso de la Unión para legislar en lo relativo al Distrito Federal y expedir el estatuto de gobierno, y en las atribuciones del Presidente de la República, en materia de iniciativa de leyes, endeudamiento del Distrito Federal y nombramiento de altos funcionarios de la administración pública, como el Procurador general de Justicia y el Presidente De la Junta local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal

“ El Jefe de Gobierno es el titular de la administración pública del Distrito Federal y le corresponden originalmente todas las facultades establecidas en los ordenamientos jurídicos relativos al Distrito Federal pudiendo delegarlas a los servidores públicos subalternos mediante los acuerdos respectivos, teniendo en materia laboral, directa o indirectamente, las facultades siguientes:

- Iniciar leyes y decretos ante la Asamblea Legislativa;
- Promulgar, publicar y ejecutar las leyes y decretos que expida la Asamblea Legislativa, proveyendo en la esfera administrativa a su exacta observancia, mediante la expedición de reglamentos, decretos y acuerdos;

- Cumplir y ejecutar las leyes relativas que expida el Congreso de la Unión en la esfera y competencia del órgano ejecutivo a cargo de sus dependencias;

- Formular proyectos de reglamentos sobre leyes del Congreso de la Unión relativas al Distrito Federal y vinculadas con las materias de su competencia y someterlos a la consideración del Presidente de la República;

- Nombrar y remover libremente a los titulares de las unidades, órganos y dependencias de la administración pública del Distrito Federal, cuyo nombramiento o remoción no estén determinadas de otro modo en el estatuto de gobierno;

- La aplicación y observancia de las normas de trabajo en el Distrito Federal en el ámbito local;

- Proponer al Presidente de la República el nombramiento y en su caso la remoción del Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje;

- Nombrar al Procurador General de la Defensa del Trabajo;

- Someter a la consideración del Presidente de la República la propuesta de los montos de endeudamiento necesarios para el financiamiento del presupuesto de egresos del Distrito Federal en los términos que disponga la Ley General de deuda pública;

- Formular el programa general de desarrollo del Distrito Federal;

- Presentar por escrito a la Asamblea Legislativa, a la apertura de su primer periodo ordinario de sesiones, el informe anual sobre el estado que guarde la administración pública del Distrito Federal;

- Celebrar convenios de coordinación con la Federación, estados y municipios, y de concertación con el sector privado y social; y
- Las demás que le confieren la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el estatuto y otros ordenamientos jurídicos¹.

La justicia laboral en el ámbito local es impartida por la Junta Local de Conciliación y Arbitraje; y las relaciones entre el gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores se rigen por el apartado "B" del artículo 123 Constitucional, según lo dispuesto por los artículos 13 y 14 del Estatuto de Gobierno del D.F.

La materia laboral es función y responsabilidad de la Secretaría de Gobierno, como dependencia auxiliar del Jefe de Gobierno, a la cual quedan adscritas la subsecretaría de gobierno y la subsecretaría del trabajo y previsión social, quedando adscritas a esta última la Dirección General de Trabajo y Previsión Social, la Dirección General de Empleo y Capacitación, y la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

La Dirección General de Trabajo y Previsión Social es el organismo que dirige, coordina y supervisa distintas unidades administrativas para la defensa de los derechos laborales individuales y colectivos de los trabajadores, la conciliación de los conflictos obrero patronales, opera la función de la inspección local del trabajo, la seguridad e higiene en el trabajo, la salud y medio de trabajo, la protección de los derechos de las mujeres, los menores trabajadores y otros grupos vulnerables y el registro y control de los trabajadores no asalariados,

¹ www.stps.gob.mx

contando con tres Direcciones de área: Dirección de Inspección Local del Trabajo, Dirección para el Trabajo y la Previsión Social; y, Dirección de Registro y control.

La problemática actual de la previsión social en la Ciudad de México es vasta, al señalarse que el universo de trabajo de la inspección local abarca un aproximado de 110,000 empresas, compleja por la interdisciplinada de los factores que intervienen en la misma y grave por los defectos devastadores que ocasiona en las condiciones generales de trabajo, por la inexistencia de un control efectivo que garantice la afiliación y acceso de los trabajadores a las instituciones de seguridad social, como el IMSS, ISSSTE y sector salud, y por la falta de una vasta cultura de previsión social en la salud, medio ambiente, seguridad e higiene en el trabajo, a tal grado que ni siquiera existe una información veraz actual oficial o particular sobre el trabajo infantil, y la detección de más alto riesgo en materia de seguridad e higiene.

En el marco de sus objetivos y funciones, la Dirección para el Trabajo y Previsión Social, ha ejecutado diversos programas y acciones, destacándose en los últimos tres años de gestión administrativa los siguientes:

Protección a menores.- El otorgamiento de permisos para el trabajo a menores de 16 años y mayores de 14 y la protección general a los menores trabajadores de 18 años, constituye otra de las funciones primordiales de la Dirección General para el Trabajo y la Previsión Social.

En este rubro se avanzó en la protección especial al trabajador adolescente que se desempeña como empacador en las tiendas de autoservicio, como ya lo vimos en el punto anterior, con la firma por parte del Gobierno del Distrito Federal,

del convenio de protección a menores empacadores con la ANTAD, el primero de julio de 1999, en el que se establecen diversos compromisos de las partes para proteger y dignificar el trabajo de los menores empacadores.

En el mismo sector, se fomentó la organización representativa de los adolescentes empacadores para el diálogo con las autoridades laborales, con la ANTAD y con otras instancias gubernamentales a fin de que expusieran sus problemas y peticiones se alentó la expresión cultural de los empacadores a partir de concursos de graffiti.

3.4. CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS MENORES EMPACADORES

Entendemos por condiciones de trabajo "las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo" ².

Las normas sobre las condiciones de trabajo, uno de los elementos de lo que denominamos *el núcleo del estatuto laboral*, son la parte esencial del derecho del trabajo, su base y su fin, el espíritu que da vida y sentido a nuestro ordenamiento jurídico, porque son las normas que según su definición, aseguran de manera inmediata y directa la salud y la vida del trabajador y le proporcionan un ingreso decoroso. Si se indaga acerca de sus fuentes y de sus fines, se *observará que brotan de las exigencias de la vida y que su misión consiste en elevar la condición del hombre sobre la simple existencia animal y colocarla en el*

² DE LA CUEVA, Mario. OpCit, p. 266.

plano donde puede moverse el espíritu y aspirar a la cultura

Se pueden clasificar las condiciones de trabajo en consideración a las funciones y finalidades de las normas que las contienen.

Una primera categoría es de naturaleza individual, pues se forma con las normas sobre las condiciones que deben aplicarse a cada trabajador, muchas de las cuales se dirigen a la preservación de la salud y la vida, como las reglas de la jornada máxima, pero tienen como finalidad suprema el aseguramiento de un ingreso que permita un nivel económico decoroso. La segunda categoría es de naturaleza colectiva, y tiene como objetivo la adopción de medidas preventivas de la salud y la vida de los hombres. Y la tercera, que es también de naturaleza colectiva, comprende las prestaciones llamadas sociales, que se disfrutan en forma conjunta, como un centro de recreo o asistencial o una biblioteca.

El Artículo 123 constitucional y la Ley Federal del Trabajo, cuando se trata de la fijación de las condiciones de trabajo, y en forma preponderante de los salarios y de las prestaciones que lo integran, la someten a la decisión de los trabajadores y del patrono. Pero el derecho del trabajo no admite la idea de una igualdad puramente formal, quiere decir, no tolera la enajenación del trabajo a pretexto de la libertad. Para evitar la falsedad del liberalismo económico, la Ley sustenta una tesis nueva: las condiciones de trabajo deben satisfacer determinados requisitos mínimos, por lo que es sobre ellos que entra en juego la libertad. El principio fundamental de la tesis está en el Artículo 123, frac. XXVII, inciso "b", que habla del *salario remunerador*. La Ley reprodujo el principio en su artículo 86, pero le dio un valor y una presencia nuevos en el artículo 3º, en la frase que establece que *el trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia*; y en el artículo 56

agregó la Comisión que *las condiciones de trabajo deben ser proporcionadas a la importancia de los servicios*. Conviene todavía decir que estas disposiciones no son meras declaraciones, ya que, por una parte, el Artículo 123 decreta la nulidad de la cláusula que contraría el principio, y por otra, el artículo 57 de la Ley concede al trabajador una acción ante la Junta de Conciliación y Arbitraje para la modificación correspondiente.

Son por estas razones que consideramos a todas luces ilegal el convenio de protección para los menores empacadores ya que no se cumple con los mínimos establecidos por nuestra Ley.

A continuación analizaremos cuales son las condiciones en las que deberían los menores empacadores por Ley desempeñar sus labores, lo cual no se presenta en la actualidad y que es la razón por la que se debe luchar día a día para hacer respetar sus derechos laborales.

3.4.1. JORNADA

De acuerdo a la definición contenida en el artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo, *Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo*.

Esta concepción de la jornada, que no aparecía en la ley anterior, sólo se preocupaba por establecer sus límites horarios, vino a modificar el criterio sustentado hasta ese entonces que consideraba que la jornada se integraba sólo con el tiempo efectivo de trabajo.

Es obvio que el concepto no corresponde solamente a una idea tutelar de los trabajadores. En efecto, su estricta aplicación llevará necesariamente a la conclusión de que la presencia del trabajador en la empresa no se confunde con la jornada, si el trabajador no está *a disposición del patrón*, en el caso de que se requiera, por mandato de un reglamento interior de trabajo, que para iniciar la jornada el trabajador se encuentre debidamente equipado. En el mismo sentido, tampoco se entenderá que forma parte de la jornada el tiempo que transcurre entre la terminación efectiva del servicio y el aseo del trabajador en instalaciones de la empresa.

De la misma manera, si el trabajador está perfectamente dispuesto para llevar a cabo su trabajo pero por causas que no le son imputables, no puede laborar, como serían la falta de herramientas, materias primas, energía eléctrica, instrucciones en contrario, etc., se entenderá que está cumpliendo su jornada.

El concepto de salario que de acuerdo al artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo *es la remuneración que debe pagar el patrono al trabajador por su trabajo.*

La idea de clasificar a las jornadas de trabajo aparece desde la Constitución cuyo artículo 123, Apartado "A" incluye las jornadas diurna, nocturna y mixta y establece un límite para cada una de ellas.

JORNADA DIURNA. De acuerdo con el artículo 60 de la Ley Federal del Trabajo esta queda comprendida entre las 6:00 y las 20:00 horas.; Por ejemplo si un trabajador comienza sus labores a las 9:00 deberá concluir las a las 17:00 horas; no puede exceder de 8 horas.

JORNADA MIXTA. Como su nombre lo indica, se forma con parte de la diurna y la nocturna. El período nocturno no puede exceder de tres horas y media. Su duración máxima es de siete horas y media. En caso de que la parte nocturna exceda de tres horas y media, se considerará jornada nocturna (artículo 60 de la Ley Federal del Trabajo). Por ejemplo si el trabajador Pedro inicia con sus labores a las 17:00 horas para que se considere jornada mixta este deberá concluir a las 00:30 horas de ese mismo día.

JORNADA NOCTURNA. Sus límites son las 20:00 y las 06:00 horas y su duración máxima es de 7 horas (artículo 60 Ley Federal del trabajo). En este caso podemos señalar el siguiente ejemplo: si el trabajador Pedro entra a su lugar de trabajo a las 23:00 horas del día martes este deberá salir a las 06:00 horas del día miércoles.

El legislador también previó que la jornada de trabajo tuviera que prolongarse más allá de los topes establecidos en la norma, y con un amplio sentido protector puso límites para el servicio extraordinario y le fijó una retribución especial.

JORNADA EXTRAORDINARIA. El artículo 66 indica que la jornada extraordinaria es la que se prolonga más allá de sus límites legales por circunstancias excepcionales. No podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces en una semana. Por ejemplo si Pedro cumple con una jornada diurna y el día lunes su hora de entrada es las 07:00 horas y sus salida normal es a las 15:00 horas y se requiere de una jornada extraordinaria su hora de salida no podrá ser después de las 18:00 horas y podrá hacerlo cumpliendo con el mismo horario el día martes y miércoles y ni un día mas de esa misma semana.

JORNADA EMERGENTE. Calificamos de esa manera la que debe cumplir el trabajador, más allá del límite ordinario, en los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón o la existencia misma de la empresa. No genera derecho a un pago doble sino al mismo pago ordinario (artículo 65 Ley Federal del Trabajo). Por ejemplo si durante la jornada diurna de trabajo de Pedro que concluye a las 17:00 horas se presenta una inundación a las 16:59 horas que pone en peligro la maquinaria con la que trabaja este deberá permanecer el tiempo indispensable para salvaguardar sus herramientas de trabajo y con esto contribuir en la preservación de su empleo.

Ahora bien, en el caso de los trabajadores menores de 16 años el artículo 177 de la Ley Federal del Trabajo establece que *los menores trabajadores tienen una jornada especial de seis horas diarias que debe dividirse en periodos máximos de tres horas; entre cada periodo de la jornada se les deberá conceder un reposo de una hora, por lo menos.*

La ley prohíbe el trabajo de los menores de 16 años en horas extraordinarias y en jornadas especiales los días domingos y días de descanso obligatorio. Si el patrón contraviniendo la Ley, hace que el menor de 16 años trabaje horas extras, cada hora deberá pagarla al triple; a los adultos les paga doble las primeras 9 horas extras acumuladas en una semana, y a partir de la 10ª hora extra se las paga al triple.

Estas prohibiciones se establecen con el fin de que el menor pueda estudiar, convivir con su familia y con sus amigos, practicar algún deporte; se trata de proteger el desarrollo normal familiar y social del menor.

En lo que se refiere a los menores empaques en el convenio establecido para su protección señala en su punto número 12 que las actividades tendrán una duración máxima de 6 horas diarias con una hora de descanso y 6 días a la semana, además de que no podrán laborar después de las 10 de la noche.

Cabe hacer la observación de que esto en la práctica no se cumple ya que no es extraño encontrarnos a estos menores realizando sus labores en días domingos y de descanso obligatorio, así señalados por la Ley, como lo es la navidad en donde se les ve después de las 10 de la noche.

No es posible que el Gobierno del Distrito Federal en aras de la *protección* a los menores permita y más aun firme un convenio a todas luces ilegal ya que se trasgreden aquellos mínimos fijados por la Ley,

3.4.2. SALARIO

A continuación abordaremos una de los temas más controversiales del presente trabajo ya que como bien sabemos estos menores empaques no reciben salario alguno por su trabajo, ya que las tiendas de autoservicio alegan que no existe una relación de trabajo, cosa con la cual no estamos de acuerdo como lo sustentaremos en el siguiente capítulo, por el momento analicemos la definición y los elementos del salario para tener una idea clara de la situación de estos trabajadores.

Salario. Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. Esto de acuerdo con el artículo 82.

Nos dice el artículo 85 que *el salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo . . .*

El trabajo constituye el único patrimonio del trabajador; el salario que percibe por poner su fuerza de trabajo al servicio de un patrón, representa el único camino para obtener, para sí y para su familia, condiciones de vida dignas y como es en el caso de los menores también para continuar con su educación.

Lo cierto es que ese trabajador, cuando él lo desee, tiene derecho a exigir respeto a su jornada máxima, el pago completo de su salario, por lo menos el mínimo, desde que empezó a prestar sus servicios. Tiene el derecho a exigir respeto a sus días de descanso semanales, el otorgamiento de sus vacaciones así como su inscripción en el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Ahora hablemos de la propina ya que es la única remuneración que perciben los menores empaques como bien nos lo hacen saber cínicamente las tiendas departamentales con un cartón en el área de las cajas, que a la letra dice *los menores empaques no reciben salario solo su propina.*

Se entiende por propina la cantidad de dinero que, a modo de recompensa, entrega el cliente en forma voluntaria al trabajador, y que es independiente del pago que hace por el servicio recibido de la empresa.

Jurídicamente la propina forma parte del salario del trabajador. Es una gratificación que *se entrega al empleado por su trabajo*, y por tanto cabe perfectamente en el concepto de salario integral del artículo 84 de la Ley Federal

del Trabajo. *El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones... y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.*

Desde el punto de vista laboral, carece de importancia cómo se le denomina a la retribución que se otorga al trabajador a cambio de su trabajo; por esencia y por definición es salario, y como tal se le aplican las normas protectoras y privilegios que establece la Ley Federal del Trabajo en los artículos del 98 al 116.

No obstante que es cierta la afirmación anterior, en la práctica es muy frecuente este vicio; ahí está el caso de los *cerillos* y el de los *valet parking*, cuyo único ingreso son las propinas que reciben de quienes acuden a la tienda de autoservicio o a determinados restaurantes.

La propina debe considerarse complemento de un salario base, que premia la esmerada atención hacia el cliente. No es correcto pactar que el único ingreso que reciba el empleado sean las propinas; por esto resulta ilegal la existencia de *propineros*.

Una realidad incontrovertible es que muchas veces los menores empacadores orillados por la necesidad, prefieren renunciar a su salario y seguir laborando a cambio de una propina, con la intención de conseguir un ingreso. Lo que resulta inadmisibles es que en el convenio en el que se *protege* a estos menores, se tenga la desfachatez de resaltar como un logro que *no se cobrará por ningún concepto cuotas a los Menores Empacadores por realizar dicha actividad*, es increíble imaginense cobrarles por trabajar para la tienda.

3.4.3.EDAD LABORAL

El convenio de protección en su punto número 3, establece la edad para poder laborar en las tiendas de autoservicio y departamentales a aquellos menores que hayan cumplido la edad de 14 y hasta 16 años. Las tiendas de autoservicio deberán otorgar semestralmente a la Dirección de Previsión Social del Gobierno del Distrito Federal la lista de los menores para mantener un padrón vigente.

Por mandato Constitucional esta prohibido, como se ha visto ya, el empleo de menores de 14 años. Jurídicamente es nula la relación de trabajo si la persona tiene menos de 14 años. El patrón que conozca de la minoría de edad de su empleado debe separarlo del trabajo, ya que esta en contra de lo dispuesto por la Constitución y por la Ley; sin embargo tiene que pagarle el salario y las demás prestaciones que le adeude.

La prohibición del trabajo de los menores de 14 años comprende a los mayores de 14 y menores de 16, que no hayan terminado la educación obligatoria, salvo que la autoridad correspondiente apruebe la ocupación del menor, por considerar que existe compatibilidad con el trabajo (artículo 22 Ley Federal del Trabajo). Se considera educación obligatoria, conforme al primer párrafo del artículo 3º constitucional, la educación primaria y la secundaria.

En ciertas actividades o trabajos, la Ley exige otra edad como mínimo para desempeñarlos. Ejemplo: está prohibida la ocupación del trabajo de los menores de 15 años, y de 18 tratándose de pañoleros o fogoneros, en el trabajo de los buques (artículo 191 Ley Federal del Trabajo); asimismo ésta prohibida la

ocupación de los menores de 16 años en el trabajo de maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal (artículo 267 LFT).

Los mayores de 14 y menores de 16 años, para poder prestar sus servicios requieren de la autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato al que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política (artículos 23, primer párrafo y 988 Ley Federal del Trabajo).

El trabajo de los mayores de 14 y menores de 16 años se sujetará a la vigilancia y protección especial de la Inspección del Trabajo (artículo 173 LFT). Sólo podrá utilizarse el trabajo de los menores que presenten certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo; además, periódicamente deberán someterse a los exámenes médicos que determine la Inspección de Trabajo (artículo 174 LFT).

En el caso de los menores empacadores deberán acudir a la Dirección General del Trabajo y Previsión Social a realizarse una revisión médica periódica a fin de constatar su estado de salud.

3.4.4. SEGURIDAD SOCIAL

El concepto de seguridad social puede apreciarse desde un punto de vista genérico, que comprende la prevención y remedio de toda clase de riesgos sociales, o bien como una etapa en la marcha ascendente de la previsión social

en la que la contribución personal deja de ser condición para obtener los servicios y resalta como punto de partida la necesidad.

El Artículo 2º de la *Ley del Seguro Social* (mexicana), se refiere a la Seguridad en atención a su teleología: *La Seguridad Social tiene por finalidad garantizar el derecho humano a la salud, a la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo.*

La salud debe entenderse no sólo como ausencia de enfermedad sino como conjunción de elementos materiales que permiten el desarrollo armónico de la persona.

Esta garantía se expresa por medio de:

- Asistencia médica.
- Protección a los medios de subsistencia.
- Servicios sociales.

Miguel A. Cordini propone este concepto: "Es el conjunto de principios y normas que, en función de solidaridad social, regula los sistemas e instituciones destinados a conferir una protección jurídicamente garantizada en los casos de necesidad bioeconómica determinados por contingencias sociales" ³.

³ CORDINI, Miguel A. Derecho de la Seguridad Social. Editorial Eudeba, Buenos Aires, 1966, p.9

Las normas y principios que regulan los sistemas e instituciones sólo pueden entenderse en función de la solidaridad social y al propio objeto de los sistemas e instituciones.

Se propone otorgar protección jurídicamente garantizada; esto es, legalmente exigible, en los casos de necesidad bioeconómica. Esta necesidad estará determinada por contingencias sociales.

Para Miguel García Cruz "La Seguridad Social tiene por objeto tratar de prevenir y controlar *los riesgos comunes de la vida* y de cubrir las necesidades cuya satisfacción vital para el individuo es al mismo tiempo esencial a la estructura de la colectividad."⁴

Moisés Poblete Troncoso "La Seguridad Social es la protección adecuada del elemento humano que lo pone al cubierto de los riesgos profesionales y sociales, vela por sus derechos inalienables que le permiten una mayor vida cultural, social y del hogar."⁵

José González Gale reconoce que "La Seguridad Social emplea los mismos métodos del Seguro, pero su campo de acción es mucho más vasto. La enfermedad, el accidente, la invalidez, la vejez, la muerte, siguen mereciendo su vigilante atención. Pero su vida es y debe ser ante todo y sobre todo, salud, trabajo, alegría, cultivo de la inteligencia, convivencia y amor. Y la Seguridad Social se empeña en llevar, hasta donde sea posible, todo eso a cada hogar. Por ello, sin descuidar a los enfermos, trata en primer término, de prevenir la

⁴ GARCIA, Cruz Miguel. La Seguridad Social. México, 1951, p.30.

⁵ POBLETE, Troncoso Moisés. El Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en Chile. Editorial Jurídica, Santiago de Chile, 1949, p.10.

enfermedad, antes que en fundar orfanatos, hospitales y asilos, tiende a dar a los propios padres los medios de sacar adelante a sus hijos, dentro del hogar, haciendo llegar a él, el aseo, la higiene, la abundancia; en suma, las comodidades elementales que contribuyen a mantener la salud física y moral. Y a la concesión de subsidios a los parados que, por supuesto no niega, antepone la obtención de trabajo para todo el mundo”⁶

En resumen, la *Seguridad Social es el conjunto de instituciones, principios, normas y disposiciones que protege a todos los elementos de la sociedad contra cualquier contingencia que pudieran sufrir, y permite la elevación humana en los aspectos psico físico, moral, económico, social y cultural.*

- Forman parte de la Seguridad Social, todas las ciencias, artes, técnicas y actividades desarrolladas por el ser humano.
- Con la Seguridad Social, no es posible configurar sistemas, principios, normas o instituciones que le puedan conferir concreción de ciencia o disciplina jurídica.

En el caso que nos ocupa los menores empacadores no cuentan con un seguro social y esporádicamente se realizan actividades para su desarrollo social como son el caso de concursos de graffiti y conciertos de rock que se realizan en el zócalo de la Ciudad de México.

Pero estos menores no deben preocuparse ya que las tiendas de autoservicio de acuerdo al multireferido convenio de protección *procurara en caso de accidente dentro de la tienda proporcionar el apoyo necesario para trasladar al*

⁶ GALES, González José. Previsión Social. Academia de Ciencias Económicas. Ediciones Especiales, num.11, editorial Losada, Buenos Aires, 1964, p.119.

menor a la clínica u hospital correspondiente.

3.4.5. VACACIONES

La legislación laboral mexicana coloca en el centro de todo su esquema protector la preservación de la salud y la vida del trabajador. Es por esto que normativamente se establecen distintas instituciones que están orientadas a garantizar el descanso de los trabajadores (descanso semanal, descansos pre y postnatales, etc.). Los descansos previstos en la Ley, son mejorados sustancialmente en la vía contractual (eso es lo que dice la doctrina).

Cada uno de los descansos posee una finalidad específica; con las vacaciones se busca que el trabajador se recupere de la fatiga luego de un amplio periodo de servicios.

A pesar de que el empleado no rebase la jornada máxima, es decir, que jamás labore tiempo extra, y que puntualmente goce de descansos semanales, aun así irá acumulando cansancio, del que sólo podrá recuperar mediante el goce de vacaciones.

La intención de las vacaciones es que durante un tiempo el trabajador se olvide por completo de sus quehaceres mediante esta forma de *desintoxicación*, el empleado recuperará gusto por su trabajo.

El agotamiento que se genera es muy peculiar en cada labor. No es lo

mismo el cansancio físico de un cargador o de un chofer, que el que resulta del quehacer monótono del trabajador de una moto o el desgaste emocional que padece un médico que trata con la etapa terminal de un padecimiento.

En el caso de los menores de 16 años tienen derecho a un periodo anual de vacaciones pagadas como mínimo de 18 días laborales (artículo 179 Ley Federal del Trabajo). Se les debe pagar una prima del 25% sobre los salarios que les correspondan durante el periodo de vacaciones.

Los días de vacaciones deben ser días laborables, es decir, que no se cuentan los días de descanso semanal ni los de descanso obligatorio, ya sea su origen legal o contractual.

Las vacaciones, además del descanso mismo, conllevan el pago íntegro de los salarios que le corresponden al trabajador en esos días de asueto. La idea es que el empleado pueda *olvidarse* del trabajo por varios días, sin tener la preocupación de su subsistencia y la de su familia.

Las vacaciones no pueden compensarse con una remuneración. Por excepción, cuando la relación de trabajo termina antes de que se cumpla año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración.

Cabe señalar que los menores empacadores no cuentan con este derecho otorgado por nuestra Ley laboral, en la cual el legislador tomando en cuenta la frágil condición de los menores, decidió establecer un periodo de vacaciones largo, desde el primer año de servicios, que les permita recuperarse de las fatigas propias del trabajo. El beneficio se hace más palpable si se considera que, con

base en los derechos mínimos y conforme a la determinación de las vacaciones para los adultos, de acuerdo al sistema de aumento progresivo consignado por el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, un mayor de 16 años tendría derecho a descansar durante 18 días laborales, sólo cuando hubiera cumplido 19 años en el trabajo. Nos queda claro que en materia de los derechos laborales de los niños queda mucho por hacer.

3.4.6. AGUINALDO

Al llegar la época del año en la que por ley debe entregarse a los trabajadores el aguinaldo, es oportuno formular algunas reflexiones de carácter jurídico en torno a esta prestación.

El significado original del término aguinaldo, era el de un regalo o propina que se daba con motivo de las fiestas de Navidad. Durante muchos años se fue gestando la costumbre de que quienes se beneficiaban con el servicio de una o varias personas, las gratificaban voluntariamente en esta época del año, con el importe de una mensualidad o parte de ella.

De carga voluntariamente aceptada por los patrones, el aguinaldo pasó a formar parte de la legislación del trabajo en diversos países; perdió la calidad de donativo para convertirse en obligación jurídicamente exigible.

Al redactarse el proyecto de Ley Federal del Trabajo de 1970, hubo el buen juicio de revisar los contratos colectivos más importantes del país, y de ellos se tomaron algunas de las instituciones que, por generalizadas, se estimó que

respondían a las necesidades más inmediatas del trabajador; una de esas figuras fue la del aguinaldo.

En la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970, se justificó la inclusión de esta prestación, argumentando que: *El pueblo mexicano celebra algunas festividades en el mes de diciembre, que lo obligan a efectuar gastos extras, lo que no puede hacer con su salario, porque éste está destinado a cubrir las necesidades diarias.* El artículo 87 recoge esta costumbre del pueblo y señala la obligación de pagar un aguinaldo anual.

El aguinaldo, para los trabajadores regulados por el apartado "A" del artículo 123 constitucional, consiste en el pago anual de 15 días de salario, por lo menos, y debe ser entregado antes del día 20 de diciembre (artículo 87, primer párrafo, de la Ley Federal del Trabajo).

Todos los trabajadores sin excepción tienen derecho a recibir aguinaldo: los de base, los de confianza, los de planta (permanentes y de temporada), los contratados por obra o tiempo determinado, los eventuales, los trabajadores intelectuales, los trabajadores manuales, los ferrocarrileros, los metalúrgicos, los menores empacadores, etc.

Debe quedar claro que para tener derecho al aguinaldo no se necesita haber trabajado el año completo, ni estar laborando en la fecha del pago de esa prestación. El trabajador tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional del aguinaldo que corresponda al tiempo que haya trabajado.

Deben considerarse los tres aspectos siguientes: a) El pago de 15 días de salario, es la cantidad mínima que debe recibir un trabajador por concepto de aguinaldo, lo que significa que queda abierta la posibilidad de que el contrato individual, el contrato colectivo o en el contrato ley se estipule el pago de una suma mayor; b) El salario que sirve de base para calcular el aguinaldo es el salario que ordinariamente se percibe por día laborado, y no el conocido como *integrado*; c) El tiempo de que dispone el trabajador para reclamar el pago del aguinaldo es de un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación se hace exigible, esto de acuerdo con el artículo 516 de nuestra Ley laboral.

Como es de esperarse los menores empacadores no cuentan con esta prestación, ya que si no perciben un salario mucho menos el aguinaldo.

Cabe señalar que la única prestación que se estipula en el Convenio de protección es la consistente en la cantidad anual en efectivo o en especie de por lo menos \$300.00 a aquellos que obtengan más de 9.0 en su promedio general de calificaciones y por lo menos de 200.00 a aquellos que obtengan más de 8.0 en su promedio general de calificaciones y que en número total no exceda el 25% de la población de Menores empacadores en cada tienda y que hayan permanecido por lo menos cuatro meses desarrollando sus actividades.

Del presente capítulo podemos concluir que a pesar de las buenas intenciones del Gobierno del Distrito Federal con la suscripción del Convenio de protección a menores empacadores con la ANTAD, quedaron muchos problemas sin resolver ya que no se cumple en ningún punto con las condiciones laborales señaladas para los menores trabajadores, es decir este convenio es ilegal ya que no contiene los mínimos establecidos por la ley, como es el salario, seguridad social y las prestaciones obligatorias.

Las condiciones de trabajo son las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo y las cuales no se han hecho cumplir en el caso de los menores empacadores, como son la jornada de trabajo, las vacaciones, el aguinaldo, la seguridad social y el derecho a percibir un salario remunerador, ya que la propina constituye solo una parte del salario integrado.

En el siguiente y último capítulo del presente trabajo abordaremos los temas relativos a la ilegalidad del convenio de protección a menores empacadores ya que contraviene lo dispuesto por nuestra Carta Magna y la Ley federal del Trabajo.

Asimismo demostraremos que si existe una relación laboral entre los menores empacadores y las tiendas de autoservicio.

Además analizaremos porque es difícil la protección integral de estos menores ya que debido a la necesidad que tienen de obtener un ingreso han aceptado trabajar bajo estas condiciones. Haremos las propuestas pertinentes para que este convenio adquiriera legalidad dentro del marco jurídico constitucional.

CAPITULO CUARTO

REGULACIÓN JURÍDICA DE LOS MENORES EMPACADORES

4.1. ILEGALIDAD DEL CONVENIO DE PROTECCIÓN DE MENORES EMPACADORES EN EL DISTRITO FEDERAL

Como ya lo hemos señalado en los capítulos anteriores, el convenio de protección de menores empacadores es ilegal ya que desde nuestro particular punto de vista, no cumple con el principio de la Supremacía Constitucional desarrollada por Hans Kelsen y ejemplificada en la pirámide que ideó, la Constitución ocupa la cúspide y de ésta se derivan los demás ordenamientos legales que rigen a una Nación, por lo que toda norma jurídica secundaria, tendrá validez dentro de nuestro sistema legal únicamente si no se contraponen sus preceptos a los principios establecidos por la Constitución.

Bajo este contexto cabe señalar que la ley reglamentaria del apartado "A" del artículo 123 constitucional es la Ley Federal del Trabajo que es la encargada de señalar los lineamientos que se han de seguir para regular la materia de trabajo

en nuestro país; lineamientos que no se cumplen en el convenio de protección a menores empacadores en el Distrito Federal.

“El derecho del trabajo mexicano, nacido de la Constitución de Querétaro, dadas las causas que lo originaron y las funciones que se le han encomendado, ha adquirido ciertos caracteres especiales que lo distinguen de las demás ramas jurídicas; la historia y la naturaleza de nuestro derecho del trabajo, han determinado un acervo de caracteres que le dan a nuestras normas e instituciones laborales una fisonomía propia”.¹

Determinar cuáles son esos caracteres no es tarea fácil, así, en nuestro país, los principales tratadistas le atribuyen a esta disciplina muchos y muy variados caracteres, y aunque, en general se puede llegar a un consenso, no deja de existir una cierta divergencia de criterios.

Podemos considerar que los caracteres más distintivos del derecho del trabajo son los siguientes:

Es un derecho protector de la clase trabajadora. Esta es una característica que la mayoría de los autores coincide en atribuir a nuestra materia, y consiste en que el ordenamiento laboral tiene por finalidad apoyar y proteger a la clase trabajadora, que es la parte más débil en la relación trabajador-patrón. Esto se puede válidamente desprender del artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo que indica:

El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio,

¹ DE LA CUEVA, Mario. *op.cit.*, p.88

exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

No podrán establecerse distinciones entre Los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

Es decir, los trabajadores, débiles en su capacidad económica, social y cultural, se agrupan para ser fuertes por el número, e impusieron en la Carta de Querétaro su derecho para su protección. En el sistema que vivimos, el Estado tiene el compromiso de proteger, a partir de la legislación, a la clase trabajadora.

Es un derecho en constante expansión. Este carácter significa que el derecho del trabajo se encuentra en incesante crecimiento, esto es que en forma ininterrumpida va ampliando, más y más su ámbito de aplicación. A esta rama del Derecho tienden a incorporarse, poco a poco, otras actividades que anteriormente no se regulaban por su legislación; así se tienen reguladas, bajo el título de *Trabajos Especiales*, nuevas áreas de trabajo como la de los deportistas profesionales, los médicos residentes, los agentes de comercio, actores y músicos y, a partir de 1980, los trabajadores universitarios, entre otros.

Es un mínimo de garantías sociales para los trabajadores. Este es un carácter que, en forma unánime, se ha aceptado tanto en la doctrina como en la jurisprudencia nacional, y significa que el derecho laboral existe sobre la base de que los derechos que en favor de los trabajadores se han consagrado en la Legislación, constituyen el mínimo que debe reconocérseles, sin perjuicio de que puedan ser mejorados —a través de la contratación individual y colectiva—, mas nunca reducidos o negados; de aquí la máxima: *arriba de las normas laborales todo, por abajo de ellas, nada.*

Y se les ha denominado *sociales*, porque están destinados a dar protección a la clase trabajadora y a los trabajadores en particular como integrantes de aquélla.

Como ejemplo de lo anterior, se tiene la fracción XXVII del artículo 123 constitucional y los artículos 59, 56 y 69 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 123, fracción XXVII de la Constitución: *Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:...h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.*

Artículo 5º Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce ni el ejercicio de los derechos sea escrita o verbal, la estipulación que establezca: ... II. Una jornada mayor que la permitida por esta Ley; V. Un salario inferior o, VI. Un salario que no sea remunerador, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje; XIII. Renuncia por parte del trabajador de por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o

prerrogativas consignados en las normas de trabajo...En todos estos casos se entenderá que rigen la Ley o las normas en lugar de las cláusulas nulas.

Artículo 56. Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.

Es un derecho irrenunciable. Este carácter del derecho del trabajo adquiere especial importancia porque va en contra de la concepción tradicional que señala que todo derecho en cuanto tal, es susceptible de renunciarse.

En cambio, en el campo laboral y en cuanto que atañe a los trabajadores, tal principio no tiene cabida; esto se explica si se relaciona a este carácter con el anterior, el de que la legislación laboral es un mínimo de garantías sociales consagradas a favor de los trabajadores; si son un mínimo a observarse, no procederá su renuncia. Además, si a esto agregamos lo dispuesto en el primer párrafo del artículo 5º de la Ley Federal del Trabajo, antes transcrito, se tendrá el fundamento legal de este cuarto carácter: *Las normas de esta Ley son de orden público...*

Es un derecho reivindicador de la clase trabajadora. Este carácter tiene su origen en una tesis del Maestro Trueba Urbina, quien afirma que "el artículo 123 constitucional, tiene dos finalidades: la de proteger a los trabajadores, es decir, se trata de una función tutelar, la más trascendental que consiste en la

recuperación de la plusvalía por parte de los trabajadores. Así recupera el proletariado los derechos al producto íntegro de sus actividades laborales, que sólo puede alcanzarse socializando el capital.”²

El derecho del trabajo es reivindicatorio, porque busca restituir a la clase trabajadora en el goce de sus derechos, clase que ha sido tradicionalmente explotada.

Ahora bien, el derecho del trabajo mexicano se sustenta sobre reglas de estructura filosófica, ética y jurídica que, en una u otra forma, están todas y cada una de sus instituciones.

A continuación analizaremos cuales son los principios rectores del trabajo, como sucede con la determinación de los caracteres de nuestra disciplina, aquí también existen diversas opiniones; únicamente aquellos principios que en verdad revisten una influencia en la materia.

El trabajo como un derecho y un deber sociales. Este principio está reconocido expresamente en el texto del artículo 123 constitucional: *Toda persona tiene derecho al trabajo digno socialmente útil... y en el artículo 3º de la Ley que determina: “El trabajo es un derecho y un deber sociales...*

La concepción moderna de la sociedad y del derecho sitúa al hombre en la

² TRUEBA URBINA, Alberto. op. Cit. p.122

sociedad y le impone deberes y le concede derechos, derivados unos y otros de la naturaleza social: la sociedad tiene el derecho de exigir de sus miembros el ejercicio de una actividad útil y honesta y el hombre, a su vez, tiene el derecho a reclamar de la sociedad la seguridad de una existencia compatible con la dignidad de la persona humana.

El derecho del hombre a la existencia tiene hoy un contenido nuevo: en el pasado, significó la obligación del Estado a respetar la vida humana. Y dejar al hombre en libertad para realizar por sí mismo su destino; en el presente, el derecho del hombre a la existencia quiere decir: obligación de la sociedad de proporcionar a los hombres la oportunidad de desarrollar sus aptitudes.

Este deber de la sociedad, correlativo del derecho de los individuos, se traduce, entre otras manifestaciones, en la necesidad a cargo de la sociedad de proporcionar a los trabajadores fuentes de trabajo, a fin de que puedan cumplir cabalmente su deber social: trabajar.

La Libertad de trabajo. Este principio significa que el individuo tiene plena libertad para escoger la actividad que más le acomode, sin más restricción que la licitud, idea que ha sido plasmada en el artículo 5º de la Constitución:

A ninguna persona podrá impedírsele que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos...

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio

de la libertad de la persona, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso...

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualesquiera de los derechos políticos o civiles.

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.

La anterior disposición también está expuesta en la Ley, pero adquiere máxima relevancia cuando se le consagra como una garantía constitucional.

El constituyente ha puesto tanto énfasis en esta idea que la reitera cuando consignó en el artículo 123 el derecho al trabajo: *Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil* (adición del 19 de diciembre de 1978).

La igualdad en el trabajo. Entre este principio y el anterior hay una vinculación tan estrecha que, a decir de Mario de la Cueva, la igualdad sin la libertad no puede existir y ésta no florece donde falta aquélla; esto es, ambos son principios fundamentales que se complementan, constituyen la razón de ser del derecho laboral.

El principio de igualdad se puede desdoblar en dos subprincipios que son:

- Para trabajo igual, salario igual, y
- Para trabajo igual, prestaciones iguales.

Ambos postulados pueden quedar comprendidos en el primero, atendiendo a lo establecido en los artículos 82 y 84 de la Ley Federal del Trabajo:

Artículo 82. Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Artículo 84. El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Para trabajo igual, salario igual. Este postulado está previsto en la Constitución; el artículo 123, apartado "A", fracción VII, determina: *Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley.*

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo:

VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

Como ordenamiento reglamentado, la Ley se encargó de recoger este principio y de desarrollarlo en disposiciones tan claras como las contenidas en los artículos 5º, fracción XI, 56 y 86.

Artículo 5º Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

XI. Un salario menor al que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad.

Artículo 56. Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.

Artículo 86. A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), adopta este postulado pero en un sentido distinto, ya que en tanto la regla mexicana postula: *para trabajo igual, corresponde salario igual*, el postulado de la OIT reza: *para trabajo de igual valor, igual salario*.

En tanto que el principio mexicano toma como base un criterio objetivo, el de la OIT se apoya en un criterio subjetivo; deja la calificación del trabajo desempeñado al libre arbitrio del patrón que lo recibe, lo cual representa un margen relativamente corto de beneficio al trabajador.

Para trabajo igual, prestaciones iguales. Este principio se sustenta bajo las mismas directrices que el anterior, de ahí que le sean aplicables las mismas disposiciones, con la salvedad de que bajo este principio no sólo se hace referencia al salario propiamente dicho, denominado indistintamente sueldo, raya, etc., sino a todas aquellas prestaciones que en función del trabajo se deben entregar al trabajador.

Concordantemente con ambos postulados, para que el artículo 86 fuera comprendido con mayor claridad, podría quedar de la manera siguiente:

A trabajo igual, desempeñado en empresa o establecimiento, puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, deben corresponder sueldos y prestaciones iguales.

En este orden de ideas podemos decir que nuestra Constitución Política y la Ley Federal del Trabajo, intentan proteger de alguna manera a los menores en

tanto su condición de niños y trabajadores, sin embargo esta garantía no se ha extendido a todos los ámbitos de la actividad económica, entre ellos tenemos a los menores empaques.

Enseguida daremos algunos conceptos de lo que es la ilegalidad.

ILEGALIDAD.- "Todo hecho o acto contrario a la Ley. En principio los actos ilegales están viciados de nulidad excepto que la Ley proporcione una solución distinta".³

ILEGALIDAD "(de in y legal) Que es contra la Ley".⁴

Los menores empaques son objeto de la ilegalidad ya que no reciben un salario por el trabajo que realizan, y más aun cumplen con todos los requisitos señalados por nuestra Ley laboral como son tener una edad entre los 14 y los 16 años, haber terminado la educación primaria y contar con un certificado medico, así como contar con un permiso para laborar, este hecho viola los preceptos consagrados por la Ley Federal del trabajo que reglamenta al artículo 123 constitucional en su apartado A, que los reconoce como trabajadores al momento de cumplir con todos los requisitos.

En dicho convenio no se protege a la clase trabajadora, en este caso a los menores empaques, ya que en el sistema que vivimos, el Estado tiene el

³ GARRONE, José Alberto. Diccionario Manual Jurídico. Editorial Abeledo-Perrot. Buenos Aires, 1989, p 424.

⁴ PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para Juristas T.I. Editorial Porrúa, México, 2003, p.793

compromiso de proteger, a partir de la legislación, a los menores trabajadores.

Como la misma ley lo señala, se debe otorgar el mínimo de garantías sociales y nunca reducir o negar lo que la ley les otorga como es el goce de un salario digno y decoroso; y no como se maneja actualmente con las propinas que como ya vimos en el capítulo anterior representan solo una parte del salario integrado. Se debe hacer prevalecer la máxima: *arriba de las normas laborales todo, por abajo de ellas, nada*. Se les ha denominado *sociales*, porque están destinados a dar protección a la clase trabajadora y a los trabajadores en particular como integrantes de aquélla

Recordemos que la fracción XXIX del artículo 123 de la Constitución Política establece que es de utilidad pública la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, encaminado la protección y bienestar de los trabajadores campesinos no asalariados y otros sectores sociales y familiares.

La ANTAD considera que si no paga salario alguno, a estos niños que se encuentran empacando en las salidas de las cajas cobradoras por no contar con un contrato individual, porque han de pagar las cuotas del Seguro Social para el menor, lo que ellos pretenden es evadir a toda costa los problemas de índole legal que esto les pueda acarrear.

Peor aun el propio convenio exonera a estas tiendas el cumplir con esta disposición ya que solo señala que en caso de accidente laboral la tienda *procurara* trasladar al menor a una clínica, pero como es de todos sabido para aquellos que si cuentan con esta prestación tienen problemas para ingresar a

dichos centros de salud que les puede esperar a estos niños que no cuentan con esta inscripción.

El Gobierno del Distrito Federal debe ser responsable y tomar las medidas necesarias conforme a Ley y no sólo firmar estos convenios sin ir a fondo a la problemática y establecer soluciones que realmente beneficien a estos menores.

En conclusión podemos afirmar que dicho convenio es ilegal ya que contraviene lo establecido por la Constitución y la Ley Federal del Trabajo ya que no se toman en cuenta las disposiciones ahí establecidas para el trabajo de los menores que como ya vimos cumplen con todos los requisitos para que se les reconozca como trabajados.

4.2. LOS MENORES EMPACADORES Y LAS RELACIONES LABORALES

Existen diversas formas para constituir una relación de trabajo; así lo establece el artículo 20 de la Ley, *cualquiera que sea el acto que le dé origen*. Una de esas formas, la más común, es el contrato.

Basta con que se preste el servicio para que nazca la relación laboral; esto quiere decir que puede existir relación de trabajo sin que exista previamente un contrato de trabajo, pero no al contrario. Aun cuando normalmente se da por anticipado un contrato escrito, verbal o tácito. Es decir, el hecho de que exista un contrato de trabajo no supone de modo necesario la relación laboral. Puede haber contrato y nunca darse la relación laboral.

Es suficiente que se dé la prestación de trabajo personal y subordinado para que exista la relación laboral; al presentarse esta, se aplica al trabajador un estatuto objetivo que es el derecho del trabajo, un ordenamiento imperativo, independiente de la voluntad de los sujetos de la relación de trabajo.

El Maestro Mario de la Cueva, no elimina la posibilidad de que el acto que origina la relación laboral sea un contrato. Puede ser el contrato u otro acto el que le dé origen a la relación laboral; "el acuerdo de voluntades no es un requisito inevitable para la formación de la relación... el acuerdo de voluntades no podrá ser el rector de la vida de la relación porque esa función la cumple... un estatuto, la Ley y los contratos colectivos, entre otros ordenamientos".⁵

El derecho del trabajo no protege los acuerdos de voluntades sino el trabajo mismo, busca garantizar la seguridad y una existencia decorosa para el trabajador.

La doctrina señala los supuestos en los que la relación de trabajo no se constituye por medio de un contrato. El contrato es nulo si se establece por debajo de las condiciones consignadas en la Ley. En estos casos la relación de trabajo subsiste; la Ley establece cómo debe sustituirse esa relación y otorga derechos y obligaciones para ambas partes, que se deben cumplir.

Otro supuesto es aquel en el que se constituye la relación de trabajo teniendo como origen una situación de hecho, esto es, que el trabajador preste un servicio personal subordinado con el consentimiento tácito del patrón, que no

⁵ DE LA CUEVA, Mario. *op.Cit.* p.232.

puede desligarse de la obligación de pagar por el servicio, pues se han creado ya derechos y obligaciones entre ambos sujetos de la relación laboral.

De la Cueva aporta este dato interesante: *En el supuesto de que se viera el trabajador obligado a trabajar por tener un arma a la espalda, en el instante en que recupere su libertad, también podrá separarse del trabajo y exigir la indemnización correspondiente.*

La relación de trabajo tiene dos clases de elementos:

1. Elementos subjetivos: Trabajador y patrón

2. Elementos objetivos: Prestación de un trabajo personal subordinado y pago de un salario.

Se debería hablar solamente de la presunción de la existencia de la relación laboral, pues como se mencionó, puede no existir el contrato de trabajo y si la relación laboral. No obstante esto, la Ley habla del contrato y de la relación de trabajo.

La Ley establece que la existencia del contrato y de la relación de trabajo se presumen entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe (artículo 21).

Existe la presunción de que toda persona que presta un servicio personal, está bajo la protección de la legislación laboral, a menos que el patrón demuestre lo contrario.

El perfil de quienes desarrollan el servicio de empaquetar la mercancía en los centros comerciales, corresponde a niños, varones y mujeres, aproximadamente entre los 14 y los 16 años. Por razón de sexo no debe existir diferencia en el trato laboral; en virtud de la edad sí varía la condición de estos trabajadores, como se verá más adelante.

Se plantean las siguientes interrogantes: ¿Los empaquetadores son trabajadores? ¿Son empleados del centro comercial o de la clientela de esos centros? ¿Existe relación de trabajo en este tipo de servicios?

Los empaquetadores son trabajadores en tanto que encuadran perfectamente en la definición legal de la *persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado* (artículo 8º de la Ley Federal del Trabajo).

Ni la edad, ni el tipo de servicio, ni el grado de preparación técnica requerido para desempeñar un trabajo, excluyen la calidad de trabajadores de los menores empaquetadores.

El centro comercial, independientemente de su organización, de su tamaño y de su naturaleza mercantil, es un patrón en los términos del artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo: *Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.*

Es errónea la afirmación de que los empaques no prestan servicios a la negociación, sino a los clientes del establecimiento. El auxilio que con gran esmero brindan estos niños es un servicio complementario, indispensable en este tipo de actividad. La cajera no puede entregar sueltos, en las manos, el arroz, los calcetines, la fruta...

El hecho de que el servicio se preste en los límites del centro comercial y aun fuera de él, no destruye a la relación de trabajo, por ser irrelevante la cercanía física con el local de la empresa, y más aún con estos menores que por lo regular se encuentran dentro de las tiendas.

Entre los empaques y el centro comercial existe un vínculo basado en subordinación, que origina una relación de trabajo. Por subordinación laboral se entiende la facultad jurídica de mando del patrón y el deber jurídico de obediencia del trabajador.

Como ya lo vimos la relación de trabajo nace *cualquiera que sea el acto que le dé origen*, por el hecho objetivo de la prestación del trabajo personal subordinado (artículo 20 de la LFT).

La relación de trabajo y la protección que de ella deriva en beneficio de los trabajadores, no se desvirtúa por más grandes y visibles que sean los letrados con la ofensiva leyenda: *los cerillos no son trabajadores, gratificalos*.

El endeble argumento de que estos trabajadores no están sujetos a las órdenes de los representantes de la negociación, cae por su propio peso:

desarrollan su quehacer bajo la vigilancia de un representante del patrón, quien los coordina y les asigna turno; cuando lo amerita, son sancionados por algún funcionario del establecimiento; durante el desempeño del servicio portan el uniforme que les entrega la empresa; utilizan las bolsas y los carritos que les proporciona el patrón...

La edad tampoco es un elemento válido para escatimarles la protección del estatuto laboral. Hay que diferenciar si el acomodador de mercancía es menor de 14 años o si rebasa esa edad.

Puede trabajar como empleado quien tiene entre 14 y 16 años. Necesita permiso de sus padres o de quien deba darlo en su ausencia, un certificado médico de aptitud, y haber terminado su educación obligatoria o que la autoridad correspondiente considere que hay compatibilidad entre el trabajo y los estudios. Existe un régimen laboral especial para los trabajadores de 14 a 16 años.

Hay quienes afirman que los empacadores menores de 14 años no son trabajadores, porque la propia Constitución prohíbe la ocupación de trabajadores de esa edad (artículo 123, apartado "A", fracción III).

Para nosotros si por encima de la prohibición constitucional se da la prestación de servicios de un menor de 14 años, existe relación de trabajo y se genera una serie de derechos en beneficio del trabajador.

El trabajo de un menor de 14 años, más que considerarse como un caso de nulidad jurídica, debe entenderse como una medida de conciencia nacional, que

busca preservar la salud y garantizar el desarrollo de esos menores.

Si un menor de menos de 14 años fuera separado del empleo no podría ejercitar las acciones ante el despido injustificado cumplimiento de contrato o indemnización; sería improcedente su demanda por contrariar al texto de la prohibición constitucional. Sin embargo el empleado sí puede demandar al patrón, ante la Junta, el pago de todas las prestaciones generadas durante el tiempo que laboró.

4.3. EL PROBLEMA DE SU PROTECCIÓN

La situación demográfica mundial es la causa principal del trabajo de los menores. En todos los países del planeta, el elevado número de niños y adolescentes, conduce a la imposibilidad por parte de los padres para mantener a una prole abundante, la cual se ve inducida al trabajo.

En este punto, una solución practicada por algunos países, pero que resulta imposible en México, de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 4º constitucional, es la de regulación de la fecundidad. En nuestro país podemos solamente llevar a cabo campañas de planificación familiar, como a últimas fechas se ha venido haciendo, que aunque no resultan muy eficaces, al menos pueden ser auxiliares de otras medidas tendientes a resolver el problema.

El problema de su protección radica en que los propios niños hacen imposible o muy difícil su defensa laboral por el simple hecho de que solo así ganan el sustento. El niño que vive en la miseria no puede alejarse del trabajo y ninguna ley ni ninguna autoridad pueden impedirle que por su propia voluntad busque un empleo, de cualquier índole y con cualquier pago, como es el caso de nuestros menores empacadores, y tampoco podrán conseguir que deje de sentir su obligación para con su familia, ni que prefiera un mal trato y un mal salario a pasar hambre, puesto que no hay salario mas miserable que aquel que no se percibe. Mientras el menor se encuentre en tal necesidad, mientras no se le den los medios de vida que hagan posible que no haya necesidad de su trabajo; mientras el hambre y la miseria lo acompañen, el niño trabajara y nada podrá hacerse, porque la voluntad de vivir no puede segarse.

4.4. PROPUESTA

De acuerdo a lo antes expuesto podemos concluir que el convenio de protección a los menores empacadores en el Distrito Federal carece de legalidad ya que no cumple con lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo que reglamenta al artículo 123 constitucional en su apartado "A". Nuestra propuesta va encaminada principalmente a subsanar aquellas omisiones en la firma de dicho convenio y de esta manera asegurar la protección de los derechos de los menores empacadores, para ello proponemos incluir los siguientes compromisos en dicho convenio:

- La ANTAD tiene la obligación de pagar a los menores empacadores un salario remunerador y nunca menor al fijado como mínimo en el Distrito Federal.

- Queda prohibida la utilización de los menores empacadores los días domingos y de descanso obligatorio. En el caso de que se contravenga esta disposición se le remunerará independientemente del salario que le corresponda por el descanso un salario doble por el servicio prestado. Si el trabajo se presta en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un 25% por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

- Son días de descanso obligatorio:

- * El 1º de enero;

- *El 5 de febrero;

- *El 21 de marzo

- *El 1º de mayo

- *El 16 de septiembre

- *El 20 de noviembre

- *El 1º de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal; y

- *El 25 de diciembre.

- La ANTAD proporcionara a los menores empacadores un periodo anual de vacaciones pagadas, como mínimo de 18 días laborales. Se les debe pagar una prima de 25 % sobre los salarios que les correspondan durante el periodo de vacaciones.

- La ANTAD tiene la obligación de proporcionar a los menores empacadores al inicio de cada ciclo escolar los útiles que sean requeridos para su desempeño académico.

- La ANTAD beneficiara a los menores con un descuento del 40% sobre los uniformes escolares que sean requeridos para su desempeño escolar esto en el caso de que la tienda los venda.

- La ANTAD proporcionara una ayuda económica para los pasajes de los menores en aquellos casos en los que estos tengan que recorrer una distancia mayor de diez kilómetros para llegar a sus escuelas o casas, este beneficio se obtendrá en aquellos casos en los que se compruebe que se cumple con este requisito.

- La ANTAD proveerá de un espacio especial a los menores en el que puedan tomar sus descansos así como de un comedor en el que puedan ingerir sus alimentos, esto para cuidar su sano desarrollo.

- La violación de este convenio será sancionada de conformidad con el artículo 995 de la Ley Federal del Trabajo con multa equivalente de 3 a 155 veces el salario mínimo general, calculado en los términos del artículo 992.

El Gobierno del Distrito Federal debe adoptar una postura responsable y no simplemente cumplir con intereses políticos, debe velar por los derechos de la clase trabajadora y más aun de estos menores que en un futuro cercano se convertirán en la base central de la economía mexicana.

Del presente capítulo podemos concluir que el convenio de protección de menores empacadores carece de legalidad toda vez que no se cumple con las disposiciones emanadas de la Ley Federal del Trabajo que regula el trabajo de los menores estableciendo las condiciones en las que deben laborar. Asimismo se señalan los caracteres y principios de nuestra materia como los son el derecho protector de la clase trabajadora el cual se basa en un mínimo de garantías sociales, esto es *por encima de la Ley todo por debajo nada*. Tampoco se puede obligar a los trabajadores a renunciar a sus derechos y mas aun no pueden hacerlo por mutuo propio.

De esta manera se garantiza que el trabajador pueda contar con un salario que sea remunerador que le permita una vida decorosa.

Aunque las tiendas de autoservicio lo nieguen si existe una relación laboral con los menores empacadores ya que estos niños cumplen con todos los requisitos establecidos por la ley para poder laborar, además cumplen con un horario, trabajan dentro de las instalaciones de las tiendas las cuales tienen el registro y documentos de los menores, desarrollan su quehacer bajo la vigilancia de un representante del patrón, quien los coordina y les asigna turno; cuando lo amerita, son sancionados por algún funcionario del establecimiento; durante el desempeño del servicio portan el uniforme que les entrega la empresa; utilizan las bolsas y los carritos que les proporciona el patrón.

Queda mucho por hacer, para ello se necesita la voluntad de nuestro gobierno, ya que estos niños se ven obligados por cuestiones de índole económica a incursionar tempranamente al ámbito laboral abandonando su condición de niños, se debe proteger siempre y ante todo su integridad, su salud y sus niveles intelectuales ya que ellos representan el futuro de nuestro país.

ILEGALIDAD DEL CONVENIO DE PROTECCION A MENORES EMPACADORES EN EL DISTRITO FEDERAL

CONCLUSIONES

PRIMERA.- El derecho del trabajo es un derecho social que busca la justicia para aquellas clases más débiles además se encarga de regir las relaciones entre los trabajadores y los patrones.

SEGUNDA.- El trabajo siempre lleva implícito el despliegue de un cierto esfuerzo ya sea intelectual o material y siempre es aplicado a la producción de la riqueza, esto es que todo trabajo demanda un esfuerzo de quien lo lleva a cabo y siempre tiene como fin la creación de satisfacciones.

TERCERA.- El trabajador es una persona física que realiza un trabajo por sí misma libremente haciendo uso de sus conocimientos y siguiendo las normas e instrucciones de un patrón, o en su caso de su representante.

CUARTA.- Patrón es la persona física o moral que obtiene los beneficios del trabajo ejecutado por los trabajadores a su mando.

QUINTA.- Son menores trabajadores las personas mayores de catorce y menores de dieciocho años que presten sus servicios de manera personal y subordinada a un patrón, mediante el pago de un salario.

SEXTA.- El trabajo infantil es aquel que realizan los niños y las niñas menores de 14 años, el cual está prohibido por ley. Asimismo, el trabajo de menores es el que llevan a cabo los adolescentes de entre 14 y 18 años de edad, el cual está regulado principalmente en la Constitución Política y en la Ley Federal del Trabajo.

SÉPTIMA.- Se considera trabajo autónomo de los menores cuando estos trabajan por cuenta propia y no bajo la dirección y mando de un patrón

OCTAVA.- Desde la creación del derecho laboral los niños constituyeron los principales sujetos de protección en la regulación internacional del trabajo, buscando asegurar y mantener condiciones de trabajo equitativas y humanitarias para el hombre, la mujer y el niño en sus propios territorios, así como en todos los países a que se extiendan sus relaciones de comercio y de industria y para este fin se fundaron las organizaciones internacionales.

NOVENA.- En el año de 1919 se funda la Organización Internacional del Trabajo, y entre sus propósitos, se encuentran, la protección de la infancia, tendiente a la abolición del trabajo de los niños y a la imposición de ciertos límites cuando trabajan, a efecto de que estén en posibilidad de continuar su educación y de que se les asegure un desarrollo físico adecuado y el establecimiento de programas dirigidos al bienestar infantil en todas las naciones del mundo.

DÉCIMA.- La Ley Federal del Trabajo impone una serie de prohibiciones para el trabajo de los menores en actividades peligrosas o que requieran excesivo esfuerzo físico, la importancia de estas prohibiciones radica en que la familia, la

sociedad y el estado están interesados en evitar cualquier actividad que pueda perjudicar la moralidad o las buenas costumbres de los menores, pues por estar en período de formación, necesitan de un mayor cuidado, a fin de lograr buenos jefes de familia y ciudadanos capaces de cumplir sus deberes en la vida social.

DÉCIMA PRIMERA.- El trabajo de los menores de edad se clasifica en menores de 14 a 16 años y de 16 a 18 años.

DÉCIMA SEGUNDA.- En la década de los sesenta, surgen los empacadores voluntarios, mejor conocidos como *cerillos*, sin que desde entonces se haya reconocido una relación laboral entre estos y las tiendas de autoservicio.

DÉCIMA TERCERA.- El primero de julio de 1999 el gobierno del Distrito Federal suscribió un convenio con la Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales, el cual es ilegal ya que no contiene los mínimos establecidos por la ley, como es el salario, seguridad social y las prestaciones obligatorias.

DÉCIMA CUARTA.- Condiciones de trabajo son las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo y las cuales no se han hecho cumplir en el caso de los menores empacadores, como son la jornada de trabajo, las vacaciones, el aguinaldo, la seguridad social y el derecho a percibir un salario remunerador, ya que la propina constituye solo una parte del salario integrado.

DÉCIMA QUINTA.- La Seguridad Social es el conjunto de instituciones, principios, normas y disposiciones que protege a todos los elementos de la sociedad contra cualquier contingencia que pudieran sufrir, y permite la elevación humana en los aspectos psico físico, moral, económico, social y cultural.

DÉCIMA SEXTA.- El trabajo es un derecho y un deber sociales que sitúa al hombre en sociedad y le impone deberes y le concede derechos, esto es, la sociedad tiene derechos de exigir de sus miembros el ejercicio de una vida útil y honesta y el hombre a su vez, tiene el derecho a reclamar de la sociedad una existencia compatible con la dignidad de la persona humana.

DÉCIMA SÉPTIMA.- El derecho laboral es un mínimo de garantías sociales para los trabajadores, esto es que existe sobre la base de que los derechos que en favor de los trabajadores se han consagrado en la Legislación, constituyen el mínimo que debe reconocérseles, sin perjuicio de que puedan ser mejorados, mas nunca reducidos o negados; de aquí la máxima: *arriba de las normas laborales todo, por abajo de ellas, nada.*

DÉCIMA OCTAVA.- Ilegalidad es todo hecho o acto contrario a la Ley. En principio los actos ilegales están viciados de nulidad excepto que la Ley proporcione una solución distinta.

DÉCIMA NOVENA.- Los menores empacadores son objeto de la ilegalidad ya que no reciben un salario por el trabajo que realizan, y más aun cumplen con todos los requisitos señalados por nuestra Ley laboral

VIGÉSIMA.- Existen distintas formas para se de la relación de trabajo una de ellas es el contrato, aunque es suficiente con que exista la prestación de un trabajo personal y subordinado para que opere dicha relación.

VIGESIMA PRIMERA.- Entre los empacadores y el centro comercial existe un vínculo basado en subordinación, que origina una relación de trabajo. Por subordinación laboral se entiende la facultad jurídica de mando del patrón y el deber jurídico de obediencia del trabajador. Estos menores desarrollan su quehacer bajo la vigilancia de un representante del patrón, quien los coordina y les asigna turno; cuando lo amerita, son sancionados por algún funcionario del establecimiento; durante el desempeño del servicio portan el uniforme que les entrega la empresa; utilizan las bolsas y los carritos que les proporciona el patrón...

VIGÉSIMA SEGUNDA.- La situación demográfica mundial es la causa principal del trabajo de los menores. En todos los países del planeta, el elevado número de niños y adolescentes, conduce a la imposibilidad por parte de los padres para mantener a una prole abundante, la cual se ve inducida al trabajo.

VIGÉSIMA TERCERA.- La propuesta concreta de este trabajo de investigación consiste en que se deben subsanar aquellas omisiones en las que incurre el Convenio de Protección a Menores Empacadores en el Distrito Federal, ya que se debe hacer cumplir con lo estipulado por nuestra Ley laboral como es el pago de un salario remuneratorio y no con una simple propina que solo forma parte del salario integrado, además se debe proveer a estos menores con los

recursos necesarios para que puedan cumplir con sus actividades académicas y se les debe proteger con programas de seguridad social, así como hacer valer aquellas prestaciones que por derecho les corresponden; se deben tomar medidas que realmente protejan a los menores empacadores olvidándose las autoridades de cumplir solamente con compromisos de carácter político al firmar estos convenios.

BIBLIOGRAFIA

1. **ALENA GARRIDO**, Ramón. Derecho Individual de Trabajo. Ed. Oxford. México 2001.
2. **ALONSO**, García Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. Ed. Boch, Barcelona, 1964.
3. **ARRIAGA B.** Hugo Alberto. La Necesidad Económica del Trabajo de los Menores y sus Consecuencias en el Derecho Laboral con Jurisprudencia. Ed. Orlando Cárdenas Editor. México, 1990.
4. **BORREL NAVARO**, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Ed. Sista, México , 1996.
5. **BRICEÑO RUIZ**, Alberto. Derecho Mexicano de los Seguros Sociales. Ed. Harla, México, 1987.
6. **CABANELLAS**, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. T.I. Bibliografica Omeba, Editores Libreros. Buenos Aires, 1968.
7. **CAVAZOS FLORES**, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. 8ª edición. Ed.Trillas, México, 1996.

8. **CORDINI**, Miguel A. Derecho de la Seguridad Social. Ed. Eudeba, Buenos Aires, 1966.

9. **COSIO**, Villegas Daniel. Historia Mínima de México. Colegio de México. 7ª reimpresión. México, 1974.

10. **DÁVALOS**, José. Derecho del Trabajo I. Ed. Porrúa. México, 1998.

11. **DÁVALOS**, José. Derecho de los Menores Trabajadores. 2ª edición . Instituto de Investigaciones Jurídicas. Cámara de Diputados LVIII Legislatura. México, 2001.

12. **DE BUEN**, Lozano Néstor, Derecho del Trabajo. T.I. Ed. Porrúa. México, 1981.

13. **DE LA CUEVA**, Mario. Derecho del Trabajo. T.I. Ed. Porrúa. México 1988.

14. **DE LA CUEVA**, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. Ed. Porrúa, 13ª edición, México 1993.

15. **DELGADO MOYA**, Rubén. El Derecho Social del Presente. Ed. Porrúa, México, 1981.

16. **DEVILLE**, Gabriel. El Capital. Editores Mexicanos Unidos S.A. México, 1963.

17. **ENGELS**, Federico. La Situación de la Clase Obrera en Inglaterra. Editorial Esencias, Buenos Aires, 1974.

18. **FOHLEN**, Claude de Bédaria. Historia General del Trabajo. T.III. "La Era de las Revoluciones" (1760-94). Ediciones Grijalbo, S.A. Barcelona. 1965.

19. **GALES**, González José. Previsión Social. Academia de Ciencias Económicas. Ediciones Especiales, num.11, editorial Losada, Buenos Aires, 1964.

20. **GARCIA**, Cruz Miguel. La Seguridad Social. México, 1951.

21. **GARCÍA**, Rivas Heriberto. Precursores de México. T.I. Editorial Diana S.A.México, 1965.

22. **GARRONE**, José Alberto. Diccionario Manual Jurídico. Editorial Abeledo Perrot. Buenos Aires, 1989.

23. **GUERRERO**, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. 22ª. Edición. Ed. Porrúa, México, 2001.

24. **GUERRERO**, Euquerio. Relaciones Laborales. Ed. Porrúa, México, 1993.

25. **LOPEZ**, Rosado Diego. Historia y Pensamiento Económico de México. T.III. Comunicaciones Transportes Relaciones de Trabajo UNAM, Trabajo. México 1969.

26. **MANCISOR**, José. Síntesis Histórica del Movimiento Social de México. Centro de Estudios Históricos del Movimiento Obrero Mexicano. México, 1976.

27. **MARTÍNEZ**, Vivot Julio. El Trabajo de Mujeres y Menores dentro del Tratado de Derecho del Trabajo. 2ª edición. Editora la Ley. Buenos Aires, 1972.

28. **México en Testimonios**. Departamento Editorial. Secretaría de la Presidencia, México, 1976.

29. **PALOMAR**, de Miguel, Juan. Diccionario para Juristas T.I. Editorial Porrúa, México, 2003.

30. **POBLETE**, Troncoso Moisés. El Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en Chile. Editorial Jurídica, Santiago de Chile, 1949.

31. **Real Academia Española**. Diccionario de la Lengua Española. Espasa-Calpe, Madrid.

32. **REMOLINA**, Roqueni, Felipe. El Artículo 123. Ed. Lerma, México, 1974.

33. **RUSSOMANO**, Mozart Victor. El Empleado y el Empleador. Cárdenas Editor y Distribuidor, México 1982.

34. **RUSSOMANO**, Mozart, Victor. La Estabilidad del Trabajador en la Empresa. Editorial UNAM, 2ª edición. México, 1981.

35. **SEPULVEDA**, César. Derecho Internacional. Duodécima Edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1981.

36. **SUAREZ**, González, Fernando. Menores y Mujeres ante el Contrato de Trabajo. Instituto de Estudios Políticos. Madrid, 1967.

37. **TRUEBA**, Urbina Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, México, 1981.

BIBLIOGRAFÍA DE METODOLOGÍA.

1. **BAENA**, Guillermina. Instrumentos de Investigación. 13ª edición. Editores Mexicanos Unidos, México, 1999.

2. **WITKER**, Jorge. Como elaborar una Tesis de Grado en Derecho. Ed. PAC, México, 1998.

LEGISLACIONES.

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
2. Ley Federal del Trabajo
3. Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo.
4. Ley del Seguro Social
5. Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.