

146  
24

# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO



ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES  
" ARAGON "

*LA NECESIDAD DE OTORGAR UN CONTRATO  
INDIVIDUAL DE TRABAJO A LOS EMPACADO-  
RES DE MERCANCIAS EN LAS TIENDAS DE  
AUTOSERVICIO*

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A :

JOEL GUADARRAMA FIGUEROA



TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN



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 está 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.

## I N D I C E

### LA NECESIDAD DE OTORGAR UN CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A LOS EMPACADORES DE MERCANCIAS EN LAS TIENDAS DE AUTOSERVICIO.

INTRODUCCION . . . . .	1
------------------------	---

#### CAPITULO I

##### LAS RELACIONES DE TRABAJO

a).- Concepto de Relación de Trabajo . . . . .	4
b).- Clasificación de las Relaciones de Trabajo:	
Individuales y Colectivas . . . . .	6
c).- Antecedentes Históricos . . . . .	8
d).- Doctrina . . . . .	10

#### CAPITULO II

##### LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO

a).- Elementos de la Relación Individual de Trabajo . . . . .	12
b).- Doctrina y Jurisprudencias al respecto . . . . .	17
c).- El elemento subordinación como determinante en esta relación . . . . .	20

### CAPITULO III

#### LOS REQUISITOS PARA LA VALIDES DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO

a).- Edad mínima de admisión al trabajo . . . . .	26
b).- Tratamiento en nuestra Legislación . . . . .	31
c).- Puntos de vista de otras Legislaciones . . . . .	35
d).- Los menores de edad como sujetos de trabajo . . . . .	37

### CAPITULO IV

#### LOS MENORES EMPACADORES DE MERCANCIAS EN LAS TIENDAS DE AUTOSERVICIO

a).- Planteamiento del problema . . . . .	48
b).- Situación legal de los menores . . . . .	52
c).- Posición empresarial al respecto . . . . .	57
d).- Problemática . . . . .	66
CONCLUSIONES . . . . .	74
BIBLIOGRAFIA . . . . .	80

## I N T R O D U C C I O N

En el presente trabajo he intentado abordar de manera concreta -- uno de los aspectos que reviste el trabajo de los menores de edad en aquellas ocupaciones por hoy consideradas como irregulares y -- denominadas comúnmente como subempleo, por no estar reglamentadas en la Legislación mexicana: el caso de los menores empacadores de -- mercancías en las tiendas de autoservicio.

Este fenómeno, se encuentra íntimamente ligado al escaso ritmo -- de creación de fuentes de trabajo productivo de los sectores mo -- dernos, que a la vez se traduce en una grave deficiencia del in --greso paterno para cubrir satisfactoriamente las necesidades básic -- cas de alimentación, vestido, vivienda y educación de los miem --bros de la familia. De ahí la causa fundamental para que los jóve -- nes de estratos sociales bajos se incorporen al trabajo sin la -- previa calificación requerida para su desempeño, sino únicaente -- guiados por la búsqueda desesperada de obtener un ingreso que --- condyue al sostenimiento del hogar.

Resulta evidente que en un medio socio-económico como el nuestro -- donde prevalece un crecimiento económico basado en un alto grado -- de concentración del ingreso y en las fuertes desigualdades socia -- les, la incorporación al trabajo de la población ocurre casi siem --pre a edades muy tempranas y en condiciones de escasa escolaridad y capacitación, mismas que surtirán efectos posteriores sobre su --

calidad profesional, pues la mayoría de estos jóvenes y menores - de edad, al no poder combinar la escuela con el trabajo, quedan rezagados del sistema educativo y enfrentan mayores dificultades de mejorar sus condiciones laborales.

Según las estadísticas actuales del total de jóvenes que trabajan, el 30% resultan ser "adultos prematuros", es decir, tienen la responsabilidad de contribuir al gasto familiar en condiciones muchas veces inhumanas en ciertas épocas del año y con salarios muy-- por debajo de los mínimos establecidos por la Ley y sin prestación alguna.

Un caso específico de estos menores explotados son los empaquetadores de mercancías en las tiendas de autoservicio, llamados comúnmente "cerillos", quienes obtienen permiso en dichas tiendas para empaquetar las mercancías de los clientes, sin salario ni prestación alguna y atendidos únicamente a "la propina que les den". Además - este sector no tiene posibilidades de defender sus derechos laborales porque, en primer lugar los Centros Comerciales no los consideran parte de su personal y, por otra, la Ley mexicana determina que no se puede formar parte de la fuerza de trabajo antes de los catorce años, y a partir de esta edad, pero menor de dieciséis sólo podrán trabajar con la autorización de sus padres y el visto bueno de la autoridad.

Este problema, visto por algunos con cierta indiferencia y otros con

disimulo, continúa hasta la fecha sin una solución convincente a pesar de los foros, conferencias y convenciones celebrados en su nombre. Y continuará tal vez por más tiempo hasta en tanto no se reconozca que el único camino viable para resolverlo --- consiste en que los empresarios dejen de considerar a dichos menores como meros "voluntarios", sin relación laboral alguna con sus negocios y les otorguen "un contrato individual de trabajo" de verdaderos trabajadores al servicio de dichas empresas y con todos los derechos y deberes que para el caso establece la Ley.

## C A P I T U L O I

### LAS RELACIONES DE TRABAJO

#### a) CONCEPTOS DE RELACION DE TRABAJO

Antes de formular un concepto de "relación de trabajo", la mayoría de los autores hacen alusión al significado de la palabra "relación", Camacho Enríquez, por ejemplo, explica que "relación" es equivalente a "correspondencia" o "conexión" entre dos o más personas para un fin determinado. Un vínculo que representa enlace y posición frente a un objeto común. Por lo tanto dice- "relación de trabajo" es un vínculo obligacional que se establece entre dos sujetos: el de una persona que trabaja y una persona que se beneficia con dicho trabajo". (1)

En el mismo sentido, pero incluyendo otros elementos, como el "sometimiento" y la "empresa". Kuquerio Guerrero define a la "relación de trabajo" como el "primer nexo jurídico que se establece entre el hombre que ofrece su capacidad de trabajo y aquel que va a aprovecharla o a cuya autoridad quedaría sometida para el desarrollo de la labor que va a emprender". (2)

Por su parte Cavazos Flores, al destacar la distinción entre relación de trabajo y contrato de trabajo, señala que "relación de trabajo", es la que se establece entre el que presta un servicio-

---

(1) Camacho Rodríguez, Guillermo. Derecho del Trabajo, Tomo I, Editorial Temis, Bogotá 1961, pág. 113

(2) Manual del Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México 1984 pág. 29



personal y el que lo recibe, presumiéndose entre ellos una vinculación laboral y que la falta de contrato escrito es siempre imputable al patrón"...(3)

Sin embargo, el concepto que hasta la fecha se viene considerando el más amplio y fundamentado, es la del distinguido y talentoso Don Mario de la Cueva, para quien "relación de trabajo", es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrón por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de Derechos Sociales de la Ley del Trabajo de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos Ley y de sus normas supletorias." (4)

Relación de trabajo -sintetiza el autor- es el conjunto de derechos y obligaciones que derivan para trabajadores y patronos del simple hecho de la prestación de servicios. (5)

Esta definición proporcionada por Mario de la Cueva la consideramos muy completa, en virtud de que destaca el carácter objetivo de la relación de trabajo, la influencia del elemento "subordinación";

---

(3) Cavazos Flores, Baltazar, "Lecciones de Derecho Laboral", Editorial Trillas, pág. 109

(4) Cueva, Mario de la, Nuevo D. Mexicano del Trabajo, Editorial - Porrúa, pág. 187

(5) Cueva, Mario de la, Nuevo D. Mexicano del Trabajo, Editorial - Porrúa, pág. 457

sin depender del tipo de trabajo que desempeñe el trabajador, así como la aplicación de las normas, convenios o instituciones nacionales e internacionales a dicha relación.

Y aún más, debatiendo la doctrina contractualista, su definición se apoya en la tesis de que la relación de trabajo no está sujeta implícitamente en la voluntad expresada de las partes en un contrato, sino que su origen depende de un simple hecho o prestación de servicios, cualquiera que haya sido la voluntad del trabajador y del patrón.

b) CLASIFICACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO  
(Individuales y Colectivas)

De acuerdo con la versión de Mario de la Cueva, las mismas clasificaciones establecidas para los actos jurídicos, concretamente a los contratos, pueden y deben aplicarse a la relación de trabajo, a saber:

La relación de trabajo es sinalagmática, toda vez que en ella -- tanto patrono como trabajador se obligan recíprocamente el uno -- hacia el otro.

La relación de trabajo es onerosa porque en virtud de ella cada -- parte recibe algo de la otra, determinada cantidad de energía de -- trabajo y un salario, además de las prestaciones que podemos con -- siderar accesorias para el trabajador.

La relación de trabajo es conmutativa, pues en ella las prestacio

nes que se deben las partes son inmediatamente ciertos, de tal --  
forma que cada quien puede apreciar desde luego, el beneficio o --  
la pérdida que le ocasiona dicho compromiso.

La relación de trabajo es consensual porque se perfecciona por --  
el mero consentimiento de las partes que intervienen en ella.

La relación de trabajo es formal porque para su existencia o vali-  
dez se requiere de cierta formalidad aunque en el caso específico  
de la relación de trabajo --según veremos más adelante-- los efectos  
se surten no obstante la falta de formalidad expresa.

La relación de trabajo es de tracto sucesivo, porque los derechos  
y las obligaciones derivadas de ella tienen vigencia por todo ei-  
tiempo que dure la prestación del servicio . (6)

La última clasificación que nos interesa se refiere a la distin-  
ción entre relación individual de trabajo y relación colectiva de  
trabajo.

La relación de trabajo es individual cuando se refiere a la pres-  
tación de un trabajo personal, subordinado que tiene su origen en  
un contrato o por cualquier otro instrumento a favor de otra per-  
sona, mediante el pago de un salario.

La relación de trabajo es colectiva cuando se trata de una coali-  
ción tanto de trabajadores como de patronos, para llevar a cabo --

---

(6) Op. Cit. Pág. 499

una empresa, mediante el pago de los salarios y prestaciones --- respectivas para los primeros. (7)

c) ANTECEDENTES HISTORICOS

La historia de las relaciones laborales se remontan a la historia de las relaciones jurídicas, las cuales se desarrollaron de la manera siguiente:

En Grecia fue Aristóteles el primer pensador que introdujo en el ámbito de las ciencias humanas la idea de "relación" cuando en su obra "Ética Nicomaquea" sentó la premisa especulativa de que el hombre es un ser social por naturaleza.

En Roma, el jurisconsulto Ulpiano, al formular el concepto de "justicia" dijo que era "la voluntad firme e inveterada de dar a cada quien lo suyo". Destacó la "función relacional" de la justicia en el sentido de que lleva implícito el reconocimiento del poder que tiene un individuo facultado para exigir al sujeto obligado, el cumplimiento de su obligación.

Estas mismas ideas se repiten en las "Institutas" de Justiniano cuando sostiene que obligación es "un vínculo de derecho que nos constriñe en la necesidad de pagar algo a otro, según las leyes de nuestra ciudad", lo cual quedó acoplado al concepto de relación jurídica durante varias épocas.

---

(7) Gutiérrez Aragón, Raquel, Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en México, pág. 33

Durante el medioevo, la escolástica, a través del pensamiento de Santo Tomás de Aquino, consideró a la relación jurídica como un medio de promoción de la igualdad a través de la justicia para lograr lo que es debido como propio. (8)

En el Derecho moderno, fue el tratadista Savigny quien expuso la idea de relación jurídica que ha tenido mayor arraigo en nuestro tiempo, aun cuando un punto de vista ya ha sido superado. Para él la relación jurídica es "una vinculación entre dos o más -- personas determinadas por una norma jurídica". (9)

Sin embargo, corrientes modernas del pensamiento jurídico, a las que nos adherimos han modificado sustancialmente aquella concepción personalista de Savigny (que veía en toda relación jurídica una relación preferentemente entre personas, que se desdobra en -- derecho y obligaciones), así como han derribado el concepto --- Kelseniano de que toda norma jurídica es creadora de relación jurídica; diciendo que ni toda relación jurídica implica 2 sujetos -- y por ende derechos y obligaciones, ni toda norma crea relación -- jurídica. La verdad es que la relación jurídica se haya en forma hipotética en la norma, aunque antes que en ella, dicha relación -- debe existir en la realidad misma de donde es extraída en última -- instancia. (10)

- 
- (8) Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo XXIV Buenos Aires, 1967, --  
pág. 536
- (9) Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo XXIV, Buenos Aires, 1967,  
pág. 557
- (10) Buen L., Néstor de, Op. Cit. Pág. 510

En el siguiente inciso trataremos con más amplitud este tema.

d) DOCTRINA

La determinación de la naturaleza jurídica de la relación laboral es cada día más controvertida.

En el campo doctrinario subsisten a la fecha dos corrientes de -- opinión respecto al tema.

Los "relacionistas" que sostienen que la relación de trabajo es autónoma, es decir, independientemente de la voluntad declarada de las partes que intervienen en ella y los contractualistas que --- precisan que tiene una naturaleza contractual, o sea que la animan al campo de los contratos civiles donde desde mucho tiempo -- atrás era regulada por los códigos civiles y en los que imperaban los principios tradicionales de igualdad de las partes y la autonomía de la voluntad.

Analicemos primeramente la teoría "relacionista" con el destacado --- tratadista Alonso Aguilar, para quien la relación de trabajo no constituye por mero efecto de un contexto expreso y funda su tesis diciendo que: si nos sujetamos a este principio, un contrato -- sería nulo si se establece por debajo de las condiciones consignadas en la Ley.

En tal caso la relación de trabajo subsiste y la ley de la mate --

ria solo establece cómo deberá sustituirse dicha relación y otorga derechos y obligaciones para ambas partes, que se debe cumplir. Es más -pronigue- cuantas veces se constituya 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, éste no puede desligarse de la obligación de pagar al trabajador el servicio prestado, pues se -- crearon ya derechos y obligaciones entre ambos sujetos de la relación laboral. (11)

En idéntica postura se manifiesta De la Cueva cuando opina que -- para que se constituya la relación de trabajo, no necesariamente debe darse el acuerdo de voluntades a través de un contrato, pues en las empresas donde rige un contrato colectivo de trabajo con -- la cláusula de ingreso, en realidad no se toma en consideración -- la voluntad del patrón. Es una ficción jurídica en que trata de -- explicar que el patrón ha dado su consentimiento previo para asegurar a tal o cual trabajador desde el momento de firmar el con -- trato con la cláusula de ingreso . (12)

Como corolario a esta tesis, el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo vigente, establece: "se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le da origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de -- un salario..."

---

(11) Citado por Dávalos, José. "Derecho del Trabajo", Tomo I, -- Editorial Porrúa, México 1937, pág. 106

(12) Op. Cit. pág. 190.

Por lo que toca al 2o. grupo, los "contractualistas", podemos citar al Jurista Dávalos para quien el derecho del trabajo no protege al "acuerdo de voluntades", sino al trabajo mismo. No pretende regular un intercambio de prestaciones, sino "asegurar la salud y la vida del trabajador" así como proporcionarle una existencia decorosa. En realidad -dice- casi siempre se da la relación de trabajo como consecuencia de un contrato previamente establecido o por lo menos simultáneo. (13)

Euquerio Guerrero por su parte, también partidario de esta postura manifiesta no estar de acuerdo con los "relacionistas" o "de incorporación", que opinan que en el momento en que el obrero comienza a trabajar es cuando surgen los derechos y las obligaciones para el patrón y para el mismo trabajador, siendo intrascendente que hubieran celebrado contrato. Para este Jurista, independientemente de las limitaciones al principio de la autonomía de la voluntad, el trabajador sigue siendo libre de expresar su consentimiento de vincularse o no al patrón y puede, si así lo concienten ambos incluir prestaciones superiores a las legales o a las del contrato colectivo que rige a la empresa." (14)

En realidad la teoría "contractualista" surge de la preocupación de ciertos autores por dilucidar la ubicación de las relaciones de trabajo. Marcel Planiol, por ejemplo, la consideró basándose en la teoría romana de la locatio conductio operarum (arrendamiento de

---

(13) Op. Cit. pág. 16

(14) Guerrero, Euquerio, Manual del Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México 1984, págs. 30 y 31



servicios), diciendo que se trata de un verdadero contrato de arrendamiento de servicio personal a favor de otro.

Esta idea fue rebatida por el tratadista alemán Philip Lot Mar a principio del siglo arguyendo que la relación de trabajo no podía reducirse en contrato de arrendamiento porque la energía del trabajador no forma parte de un patrimonio y por lo tal no podía ser objeto de un contrato.

Francisco Carnelutti por su parte la equiparaba a un contrato de compra-venta haciendo un símil de que así como se transfiere la venta de la energía eléctrica, asimismo se puede vender la energía humana.

También fue debatida en el sentido de que el contrato de compra-venta generalmente se refiere a obligaciones de dar en cambio la prestación de servicios es destinado a obligaciones de hacer.

Chatebraun y Valverde, le encontraban similitud con el contrato de Sociedad porque según ellos en la prestación de servicios hay una coalición de intereses entre trabajadores y patronos para sacar adelante las actividades de la empresa. También fue arduamente debatida ya que todo contrato de sociedad sugiere la creación de una nueva persona moral, distinta a las personas físicas que le dieron vida de donde cada una de las partes tiene derecho en

común, en cambio en la prestación de servicios no hay más que - una explotación de unos contratos por el lugar que ocupan en la producción.

Otro problema de analogía, fue el contrato de mandato, que también resultó incompatible ya que en el mandato se busca la realización de un fin jurídico preferentemente, sin embargo en la prestación de servicios se refiere más bien al campo económico. (15)

Sin embargo hoy en día la distinción entre contrato de trabajo y relación de trabajo ya se encuentra generalmente aceptada y solamente se discute su alcance, sosteniendo que la separación de contrato y relación de trabajo no implica que falte en la relación de trabajo su origen y naturaleza contractuales. Que si bien es cierto que la realización de la prestación de servicios no se realiza con el solo acuerdo de voluntades, sino por el hecho real en la prestación laboral, ello no significa que la prestación y recepción de tales servicios hayan dejado de tener por fundamento la voluntad del trabajador para realizar el servicio y la voluntad del patrón para recibirla.

Estas ideas la comparten el Dr. Mario L. Beveali en la obra ---- "Lineamientos de Derecho del Trabajo", y los profesores franceses Rovast y Durand, respectivamente, aunque estos últimos agregan que la idea de contrato no debe, sin embargo desaparecer de esta cuestión, porque sirve para evitar el supuesto de un traba-

---

(15) Cueva, Mario de la, Op., Cit. pág. 461

jo impuesto autoritariamente por una persona a otra.

Trueba Urbina, en su atinado comentario a la Ley Federal del Trabajo nos lo explica de la manera siguiente:

"En torno a la relación entre trabajador y patrón se han suscitado controversias a fin de determinar su naturaleza jurídica: unos sostienen la teoría contractualista y otros la relacionista. La teoría contractualista se originó en la tradición civilista, pues los códigos civiles reglamentaban el contrato de trabajo, en el cual imperaban los principios de igualdad de las partes y de autonomía de la voluntad; pero a partir de la constitución mexicana de 1917 el concepto de contrato de trabajo cambió radicalmente convirtiéndose en un contrato evolucionado, como dijo el constituyente Macías. No se cambió el nombre, pero en el fondo ya no hay propiamente un contrato en el que imperasen aquellos principios, sino que por encima de la voluntad de las partes están las normas que favorecen al trabajador, de manera que en la ley la que cumple la voluntad de las partes para colocarlas en un plano de igualdad. Por ello sostenemos que el contrato de trabajo es un *genus novum* regido por normas laborales de carácter social distintas del derecho de las obligaciones de la legislación civil. La teoría relacionista fue expuesta por Wolfgang Siebert allá por el año de 1935, en el apogeo del nacional-socialista en Alemania. Para diferenciarla del contrato se estimó que la relación es acontractual, gobernada por el derecho objetivo proteccionista del trabajador, consintiendo la misma en la incorporación del trabajador a la empresa, de donde deriva la prestación de servicios y el pago del salario.

Esta teoría no contó con el apoyo de la mayoría de los juristas, porque si la relación del trabajo es acontractual, tan sólo podrá aplicarse el derecho objetivo en favor del trabajador. (16)

C A P I T U L O II  
LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO

a) ELEMENTOS DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO

Habiendo establecido ya que tanto la relación de trabajo como el contrato, se complementan para propiciar la prestación de servicios y la consiguiente remuneración para el trabajador, nos avocamos ahora a señalar los elementos que intervienen en ella.

En cada relación de trabajo podemos encontrar dos elementos: -- servicio y remuneración, o sean las prestaciones del trabajador y del patrón; pero como estos mismos elementos los podemos hallar en otros contratos como el mandato, no resulta privativo de la relación de trabajo, por lo cual resulta aconsejable la búsqueda de un elemento que permita individualizar a la relación de trabajo de los demás contratos civiles, lo que sin dudas es difícil de lograr.

Según De la Cueva, los autores se han esforzado desde hace tiempo por encontrar ese elemento esencial de la relación individual de trabajo surgiendo algunas propuestas que, por cierto, fueron muy poco afortunadas, como aquella del "beneficio de otro", que tampoco resultó privativo de la relación laboral ya que también se presenta en otros contratos, como el de mandato y transporte; otra, la de "la naturaleza del servicio prestado", que también careció de relevancia jurídica ya que pretendía separar el tra-

bajo manual del intelectual, por lo cual fue debatido en el sentido de que tanto tiene fundamento legal un trabajo físico como uno intelectual y que la posesión de conocimientos o de un título universitario no puede ser motivo suficiente para declarar la ausencia de relación de trabajo en este tipo de labores.

Después de tantos cuestionamientos la mayoría de los autores coinciden por fin en que el elemento diferenciador de la relación individual de trabajo es la idea del "trabajo subordinado". Sobre el particular abundaré más adelante.

#### b) DOCTRINA Y JURISPRUDENCIA AL RESPECTO

Como expuse anteriormente existe la preocupación doctrinaria por establecer de manera generalizada el carácter diferenciador de la relación de trabajo, tarea que no ha concluido aun en nuestra época en vista de las múltiples opiniones que han vertido los autores en torno a esta cuestión.

Siguiendo a De la Cueva sostenemos aun cuando persista el criterio de que en cada relación de trabajo existe una prestación de servicio y una remuneración, la naturaleza y significado del tercer elemento de distinción o característica aun sigue siendo materia de discusión en nuestra época.

En México, particularmente, se venía manejando doctrinariamente

te los términos "Dirección" y "Dependencia", como punto relevante de la relación de trabajo.

Pero, de acuerdo con su interpretación la palabra "dirección" - equivale a una subordinación técnica del trabajador al patrón, es decir, este se encuentra obligado a seguir los lineamientos que emanan del patrón para la ejecución del trabajo, en cambio la palabra "dependencia" expresa una subordinación económica del trabajador hacia el patrón.

Esta postura también fue muy rebatida, especialmente en el sentido de que la subordinación del trabajador al patrón es más bien - un sometimiento de tipo jurídico y no económico y, además, si --- bien acompaña al contrato de trabajo no es en cambio, su elemento característico. (17)

Según el autor mencionado, más bien la dependencia económica congruente con la diferencia de clases dentro de la sociedad capitalista parece ser el argumento más aproximado a este cuestionamiento.

En el proceso productivo intervienen dos factores importantes: el capital y el trabajo, mismos que en el sistema empresarial capitalista se manifiestan a través de un sometimiento del trabajo al capital, situación que, como sabemos, ocasionó el surgimiento del Derecho del Trabajo como medio de defensa del trabajador frente al patrón o empresario. En este sentido la relación de trabajo es, -

---

(17) Cueva, Mario de la , Op. Cit. págs. 482 y 483

entonces, una relación de "trabajo subordinado".

Lo anterior no elimina en cambio la posibilidad de que la Ley se avoque a la protección de otras formas de trabajo. Lo que sucede es que las disposiciones legales se aplican indistintamente a cada caso específico que se presenta.

El elemento "subordinación" continúa el autor que es aceptado de manera general hoy en día como el diferenciador de la relación de trabajo traduce la posición de la clase trabajadora frente a la-- clase social de los patrones en el proceso mismo de la producción (18)

Nestor de Buen, por su parte, disiente en cierta forma con De la Cueva sobre el tema, cuando éste plantea la distinción de la relación laboral con base en la idea de "condición social" del trabajador o sea el de pertenecer a la clase trabajadora, calificándolo de poco funcional y en cierto grado peligroso; ya que de esa manera la relación de trabajo quedaría sujeta a ciertas limitaciones que solo servirían para perjudicar, mas no beneficiar a los -- trabajadores. Este autor señala que hay trabajadores especiales como los llamados en otras épocas "de cuello alto", como los funcionarios de alto nivel, artistas, toreros, deportistas profesionales, pilotos aviadores, etc., en los que la condición económica puede ser muy favorable al grado de que, sin lugar a dudas, este tipo de trabajadores puede ubicárseles en la clase burguesa y --

---

(18) Cueva, Mario de la, Op. Cit. pág. 483

por lo tanto, no puede ni debe excluirse de la protección de las leyes. (19)

También rechaza De Buen el criterio sustentado por Mario L. Devesall sobre la idea de "continuidad de vínculo" como la nota decisiva que marca el tránsito de la locación de servicios al contrato de trabajo, ya que se debe excluir al estudiar la tipicidad de este último, puesto que pueden haber relaciones de trabajo por obra determinada en las que se esfuma dicha "continuidad".

De Buen considera que, a pesar de la dificultad por encontrar la nota característica del contrato de trabajo, llegará el día en que el único elemento importante lo constituya "la prestación personal de un servicio." (20)

En cuanto a la doctrina y legislación extranjera podemos mencionar que no solamente combinaron términos para referirse al concepto "subordinación": los franceses hablaban de "dirección o vigilancia", los españoles de "dependencia". No obstante, la gran mayoría de los países coinciden en admitir al elemento "subordinación" como lo esencial en la relación individual de trabajo. (21)

c) EL ELEMENTO SUBORDINACION COMO DETERMINANTE EN ESTA RELACION

El problema sobre la esencia de la relación laboral surgió en México a propósito de la letra del artículo 17 de la Ley del Trabajo

---

(19) Buen L., Néstor de, Derecho del Trabajo, Tomo I, pág. 520  
 (20) Buen L., Néstor de, Op. Cit. pág. 520  
 (21) Cueva, Mario de la, Op. Cit. pág. 483



por lo tanto, no puede ni debe excluirse de la protección de las leyes. (19)

También rechaza De Buen el criterio sustentado por Mario L. De Venali sobre la idea de "continuidad de vínculo" como la nota decisiva que marca el tránsito de la locación de servicios al contrato de trabajo, ya que se debe excluir al estudiar la tipicidad de este último, puesto que pueden haber relaciones de trabajo por obra determinada en las que se esfuma dicha "continuidad".

De Buen considera que, a pesar de la dificultad por encontrar la nota característica del contrato de trabajo, llegará el día en que el único elemento importante lo constituya "la prestación personal de un servicio." (20)

En cuanto a la doctrina y legislación extranjera podemos mencionar que solamente combinaron términos para referirse al concepto "subordinación": los franceses hablaban de "dirección o vigilancia", los españoles de "dependencia". No obstante, la gran mayoría de los países coinciden en admitir al elemento "subordinación" como lo esencial en la relación individual de trabajo. (21)

c) EL ELEMENTO SUBORDINACION COMO DETERMINANTE EN ESTA RELACION

El problema sobre la esencia de la relación laboral surgió en México a propósito de la letra del artículo 17 de la Ley del Trabajo

---

(19) Buen L., Néstor de, Derecho del Trabajo, Tomo I, pág. 520

(20) Buen L., Néstor de, Op. Cit. pág. 520

(21) Cueva, Mario de la, Op. Cit. pág. 483

jo de 1931 que decía: "Contrato individual de trabajo es aquel -- por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida".

Al aplicarle la interpretación, resultó la versión de que sólo -- habrá contrato de trabajo cuando el trabajador "dependiera" económicamente del patrón y, además, si estaba sometido a sus instrucciones técnicas.

La crítica al respecto no se hizo esperar, en el sentido de que -- la dependencia económica no es un factor determinante en la materia, pues si algún trabajador prestare sus servicios a dos o más patrones quedaría en entredicho la idea de la dependencia económica.

Lo mismo sucedería si el trabajador poseyera más conocimientos -- técnicos que el patrón, no podríamos hablar de una subordinación técnica de éste sobre aquél, poniendo en duda, entonces la existencia o no de la relación de trabajo.

En buena hora la jurisprudencia mexicana aclaró la situación diciendo que la interpretación correcta del mencionado artículo es la de que "para que haya contrato de trabajo se requiere que --- quien presta los servicios, no lo haga con independencia absoluta y de acuerdo con su leal saber y entender, sino por orden y bajo-

la dependencia de la parte patronal". (22)

Como dicha explicación no resultara del todo satisfactoria la incertidumbre teórica continuó, por lo que posteriormente la misma Corte dio un viraje a dicha interpretación apoyándose en el término "subordinación" al establecer "la Ley no señala como uno de los requisitos esenciales del contrato de trabajo la dependencia-económica, sino que se refiere a la subordinación, que para el caso si hay". (23)

Nos relata Néstor de Buen: a partir de entonces el término "subordinación" fue catalogado como elemento característico de toda relación laboral, de tal manera que en aquellos casos en que la -- prestación remunerada de un servicio no implicara el poder de mando y el deber de obediencia dentro de los límites legales y -- contractuales, se podía considerar que no había relación de trabajo. Se aclara además que toda relación de servicio personal hacía presumir, salvo prueba en contrario, la existencia del contrato de trabajo, acorde con el texto del artículo 18 de la misma Ley -- del 31, que imputaba al patrón la carga de la prueba.

Nuestra nueva Ley Federal del Trabajo, por su parte, confirma lo que ya se había arraigado en la doctrina y jurisprudencia, por lo que en el artículo 20 menciona la "subordinación" como nota relevante en toda relación de trabajo, al decir:

Art. 20.- "Se entiende porrelación de trabajo,

---

(22) Ejecutoria No. 1690/12a. Ignacio Reynoso, 20 de octubre de 1944

(23) Amparo 5327/44 la. Antonio Góngora Garduñilla, 24 de noviembre de 1944

cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos."

La cuestión sin embargo, no quedó totalmente liquidada, pues nuevamente los autores arremetieron contra la idea "subordinación" - como la unidad específica de la relación de trabajo, pues el mismo puede aparecer en otras relaciones ajenas a la relación laboral. Por ejemplo, el artículo 2562 del Código Civil en materia de mandato dice que:

Art. 2562.- "El mandatario, en el desempeño de su encargo, se sujetará a las instrucciones recibidas del mandante y en ningún caso podrá proceder contra disposiciones expresas del mismo."

Otro caso similar es el contemplado en el artículo 286 del Código de Comercio, en cuanto a comisión mercantil que dice:

Art. 286.- "El comisionista, en el desempeño de su encargo, se sujetará a las instrucciones recibidas del comitente, y en ningún caso podrá proceder contra disposiciones expresas del mismo."

El tratadista Cabanellas, en otra modalidad teórica y haciendo énfasis en la distinción entre "trabajo subordinado y trabajo --

autónomo" expone:

"pretender que ahí donde existe subordinación entre las partes se encuentra una prestación de servicio regido por normas de la legislación laboral es llegar a una conclusión demasiado absoluta...

...Que la subordinación es uno de los elementos esenciales del -- contrato de trabajo no se discute, más no constituye el único elemento que permita distinguir o diferenciar este contrato de los -- demás, especialmente de la locación de servicios y de la locación de obra, por ejemplo en el caso del trabajador a domicilio, del -- vigilante de comercio, de determinados servicios profesionales, -- de altos empleados, de quienes trabajan fuera de la esfera de vigilancia de sus patronos o empresarios, como ocurre con los peo -- nes de taxímetro, etc., la subordinación se diluye en estos casos, pierde intensidad hasta el grado de no poderse diferenciar apenas en ciertos casos el trabajo autónomo y el prestado en aquellas -- condiciones, y por lo mismo no se puede llegar a definir si entre las partes existe o no un auténtico pacto laboral y que la subor -- dinación constituya el elemento diferenciador de la relación de -- trabajo. (24)

Pero volviendo a De Buen, éste nos dice que la subordinación debe entenderse en su auténtica dimensión, "el poder de mando" y "el deber de obediencia" que lo constituyen no opera de manera permanente e ilimitada. Existen sólo durante el tiempo de duración de la relación laboral, se entiende dentro de la jornada de trabajo y ex-

---

(24) Cabanellas, Guillermo, Contrato de Trabajo, Editorial Bibliográfica Omega, Buenos Aires 1963, pág. 246

clusivamente respecto a lo que suele llamarse "trabajo contratado".

Así se concluye, a "contrario sensu" de lo dispuesto en el artículo 47 Fracción XI que estatuye las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, la desobediencia del trabajador al patrón o a sus representantes sin causa justificada siempre que se trate del trabajo contratado. (25)

## C A P I T U L O    I I I

LOS REQUISITOS PARA LA VALIDEZ DE LA RELACION INDIVIDUAL DEL  
TRABAJO

## a) EDAD MINIMA DE ADMISION AL TRABAJO

Siendo la edad del trabajador uno de los factores que intervienen en la determinación de la validez de toda relación de trabajo, -- considero conveniente tratar, aunque sea someramente, esta cuestión.

De acuerdo con nuestra ley, específicamente los artículos 1794 y 1795 del Código Civil actual distinguen entre elementos de existencia y de validez de todo contrato, señalando para los primeros el consentimiento y el objeto y, para los segundos, la capacidad, la ausencia de vicio, la licitud en el motivo y la observación de las formas legales, aunque sólo en algunos casos.

Esta distinción, en opinión de la mayoría de los autores no opera en materia laboral según veremos más adelante al tratar el tema de las nulidades.

Pues bien, habiendo ya tratado lo del consentimiento al ver lo de la naturaleza jurídica de la relación laboral, procedo a ocuparme de los demás requisitos de validez.

CAPACIDAD.-- Es la aptitud legal para ser sujeto de relaciones jurídicas. Se conocen dos tipos: capacidad de goce y capacidad de ejercicio.

La capacidad de goce no tiene si el sujeto sólo puede ser titular de derechos y obligaciones.

La capacidad de ejercicio, en cambio, es cuando el individuo puede por sí mismo disponer de tales derechos y contraer obligaciones.

La capacidad de goce es la forma más elemental de la personalidad. Se dice que comienza desde la gestación y aún continúa después de la muerte del individuo.

La capacidad de ejercicio, en cambio sólo se adquiere con la mayoría de edad. El mayor de edad puede obligarse por sí mismo, comparecer en juicio, etc., dicha capacidad sólo puede retirarse, por tanto, por la comisión de un acto anómalo, según lo estipula el mismo Código Civil en el artículo 450, al hacer referencia a las incapacidades: tiene incapacidad natural y legal 1) los menores de edad; 2) los mayores de edad privados de inteligencia por locura, idiotismo o imbecilidad, aún cuando tengan intervalos lúcidos y 3) los ebrios consuetudinarios y los que habitualmente hacen uso inmoderado de drogas enervantes.

De acuerdo con lo expuesto y acorde con la tesis de Néstor de -- Buen, podemos entonces establecer que en esta cuestión, la capacidad de goce laboral la contempla la ley respecto de las empresas--



o personas morales al no poder celebrar contratos de trabajo con los menores de 14 años. Esto significa que dichos menores no pueden ser sujetos de una relación de trabajo. Sin embargo, como de hecho si lo son y, más a menudo de lo que fuera deseable, en los casos en que un menor de 14 años preste servicios, independientemente de las responsabilidades administrativas en que incurre el patrón, el menor tiene derecho a recibir íntegramente el salario que hubiera devengado. (26)

De la Cueva, en cambio nos dice:

"La relación de trabajo en la que interviene como trabajador un menor de dieciseis años está afectada de una especie de nulidad relativa...

...El patrón no solo puede sino que debe dar por terminada la relación desde que tenga conocimiento de la minoría de edad del trabajador, tal como se desprende el carácter imperativo del derecho del trabajo, que se impone por igual a trabajadores y patronos y de la fracción II del artículo 22 de la Ley Federal del Trabajo. Y nada importa el tiempo que hubiere transcurrido, porque la prescripción no puede tener por efecto el que deje de aplicarse las disposiciones imperativas de la constitución y de la Ley. Y si bien las violaciones que a esas leyes se hubieran cometido en el pasado, no puede reclamarse sino en los plazos correspondientes, nunca pueden esas violaciones, cualquiera que hubiera sido el tiempo transcurrido, convertirse en ley...

---

(26) Buen L., Néstor de, Op. Cit. pág. 489

...Esta causa de nulidad cesa tan pronto como el menor alcanza la edad apta de contratación al trabajo, que es de dieciséis años...

...El trabajador a partir de esa fecha, no podría ser despedido-- ni aun a pretexto de que, en su origen, estuvo viciada la relación de nulidad absoluta, ello por la razón de que, para juzgar una relación de trabajo debe atenderse a su origen, sino de acuerdo a la realidad existente al momento de plantearse el conflicto,-- derivado este principio de la regla de no retroactividad de la ley en perjuicio del trabajador...

...Por razón de la no retroactividad, en perjuicio del trabajador el patrón no puede por ningún motivo retener los salarios que hubiere devengado el menor...

...La incapacidad del menor de dieciséis años solo da lugar a una nulidad relativa. En este caso, el incapaz o su representante legal son quienes pueden dar por terminada la relación de trabajo y esto por las mismas razones, en tanto subsista dicha incapacidad. (27)

Un análisis de lo expuesto nos demuestra que los requisitos de validez a que hemos hecho mención no funcionan en el campo laboral de igual manera que en los demás contratos, pues en estos la falta de edad o incapacidad de las partes provocan la nulidad del acto y destruyen retroactivamente los efectos colocando a las par-

---

(27) Cueva, Mario de la. Op. Cit. pág. 514

tes en la situación que se encontraba antes de la celebración -- del contrato.

En las relaciones de trabajo no sucede lo mismo, pues pedir que la nulidad del acto surta efecto retroactivo provocaría serias -- injusticias sociales tanto para las partes como para terceros implicados en la relación. La razón es obvia ya que al decretarse -- la nulidad con carácter retroactivo, el trabajador devolvería al patrón lo que no podría devolverle, que sería la fuerza de trabajo desarrollada, lo que resultaría del todo injusto e inequitativo.

En vista de ello la teoría de la nulidad en materia laboral, por falta de edad requerida para el trabajo solamente debe destruir los efectos desde el momento en que se declarada, más no retroactivamente. (28)

Además siendo la materia de trabajo un renglón de "interés so -- cial" tutelado por el Estado, éste hace suyo el interés del trabajador y lo apoya en sus reivindicaciones con el fin de mejorar -- el nivel de vida de la familia mexicana

En cuanto a la ilicitud como causa de invalidez en el trabajo -- sólo diremos que el trabajo no puede ser nunca ilícito. Aunque -- sí puede serlo el fin a que se dedique, esto es, cuando va contra las leyes y las buenas costumbres, ocasionando la nulidad de ----

---

(28) Cueva, Mario de la, Op.Cit. pág. 509

pleno derecho de dicho acto laboral.

Finalmente y en cuanto a la falta de forma, nos dice De la Cueva que ésta no producirá la nulidad del contrato, puesto que solo es exigida "ad probationem" y porque no existe precepto alguno que lo decreta. El trabajador, no obstante la falta de forma escrita, puede ejercitar, desde luego, las acciones que tuviere contra el patrón, demostrando la existencia del contrato por los medios ordinarios de prueba; en cambio, el patrón, no tiene más acción que la del otorgamiento de la forma escrita correspondiente y solo -- posteriormente puede ejercitar las acciones que tenga contra el -- trabajador. (29)

#### b) TRATAMIENTO EN NUESTRA LEGISLACION

Desde 1917 nuestra Constitución Política ha venido previendo en su artículo 123, fracción III que el trabajo de los menores de 14 años no podrá ser objeto de contratación y que los mayores de dicha edad y menores de 16 tendrán como jornada máxima la de 6 horas.

Sin embargo, dicha posición constitucional no ha conseguido los fines que condujeron a su proposición, pues si bien es cierto que el trabajo prematuro obstruye el desarrollo físico y espiritual del ser humano e imposibilita el cumplimiento de las labores de --

---

(29) Cueva, Mario de la. Op. Cit. pág. 518

colares del niño, también es innegable que tenemos patente en las últimas décadas un inconcebible decaimiento en el nivel de vida de grandes sectores de la población lo que hace inoperante el éxito de dicha prohibición teórica y no lográndose cabalmente el fin propuesto en este renglón. Los menores de edad que no son utilizados sus servicios en centros industriales o mercantiles, son en cambio, gente menuda que se les ve trabajar como bolaros, vendedores de periódicos, limpia parabrisas, etc., siendo manifiesto que muchas veces sería preferible emplearlos en centros organizados de trabajo, sometidos a vigilancia, que merodear por las calles, donde están expuestos a tantos peligros y adquirir todo género de vicios.

La opción sería también que el Estado fuera más atento a dicho problema, por ejemplo organizando el sostenimiento de tales pequeños en casas para expósitos.

En este caso, la intervención de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social debe ser más efectiva, ya que está de por medio el futuro laboral de México.

Sobre el particular la Ley Federal del Trabajo dispone en su artículo 22 que queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de 14 años y de los mayores de ésta y menores de 16, que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que aprueba la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre el estudio y el trabajo.

Por educación obligatoria debemos entender la enseñanza primaria que, según el artículo 3o. fracciones VI y VII de la Constitución imparte el Estado.

El órgano administrativo que debe aprobar la compatibilidad entre el estudio y el trabajo es la Inspección del Trabajo, ya sea local o federal, según el caso.

Los patronos que infringan dicha disposición legal, serán sancionados con una multa de 3 a 155 veces el salario mínimo general en atención a lo dispuesto en el artículo 995, relacionado con el 992 de la misma Ley del Trabajo.

Otro tratamiento legal referente al trabajo de los menores se lee en el artículo 23 de la misma Ley Federal del Trabajo que consagra: "Los mayores de 16 años pueden prestar libremente sus servicios con las correspondientes limitaciones fijadas por la Ley. Los mayores de 14 años y menores de 16, por su parte, requieren de la autorización de sus padres o tutores y, a falta de ellos, del 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.

De lo expuesto queda plenamente comprobado que los mayores de 16 años sí tienen capacidad plena para celebrar por sí mismos todo tipo de contrato laboral, atento a las excepciones establecidas por la Ley. De la misma forma ya pueden intentar ante las autoridades respectivas todas las acciones derivadas de la relación o contrato en que tomen parte.

En cuanto a los mayores de 14 años pero menores de 16, vemos que, respecto de la capacidad de ejercicio laboral, la Ley trata de suplir la patria potestad o tutela ejercida sobre ellos en los términos del Código Civil, con la intervención de otras instituciones como son los sindicatos, la Junta de Conciliación y Arbitraje, el Inspector del Trabajo o la Autoridad Política.

En el artículo 50. fracciones I, IV y XII de la Ley Federal del Trabajo se regula lo relacionado a estipulaciones sobre trabajo de menores de 14 años, y prohibiendo el trabajo en horas extraordinarias y nocturno industrial después de las 10 de la noche para menores de 16 años, considerándolas nulas en caso de que se expresen en toda relación laboral.

Textualmente el citado artículo dice así:

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

La estipulación que establezca:

I. Trabajos para niños menores de 14 años.

IV. Horas extraordinarias de trabajo para los menores de 16 años, y

XII. Trabajo nocturno industrial o el trabajo después de las 10 de la noche para menores de 16 años.

Por tanto todas las condiciones de trabajo que contravengan tales disposiciones se considerarán nulas de pleno derecho y se entienden sustituidas por las disposiciones legales que rigen la materia.

c) PUNTOS DE VISTA DE OTRAS LEGISLACIONES

Conforme a la referencia que hace De la Cueva, la mayoría de las legislaciones extranjeras prohíben el trabajo de los menores de 14 años por considerarlo un obstáculo para su desarrollo pleno, tanto físico, mental o espiritual.

Así desde el siglo pasado muchos países entre los que figura como pionero el pueblo prusiano en su ley de 1839 prohibiendo el trabajo de los menores de 9 años en minas y fábricas, aunque después dicha prohibición se extendió, considerando los años de instrucción obligatoria.

En la ley francesa de 1841 se prohibió el trabajo de menores de 8 años en centros industriales. Al celebrar en Washington en 1919 su conferencia, la OIT fijó la edad de 14 años como mínimo de admi --



sión al trabajo industrial, pero posteriormente en la conferencia en Génova, Italia de 1920 dicho problema se extendió al trabajo--marítimo.

Otra conferencia de Ginebra en 1921 estableció como única posi -- bilidad de emplear a menores de 14 años en labores del campo fuera de las horas de clases y siempre que no se entorpeciera su activi<sup>u</sup>dad escolar.

En esta misma conferencia se fijó en 18 años el mínimo de edad pa -- ra el trabajo de fogoneros en los buques. En otra conferencia de Ginebra de 1932 se señaló la edad de 14 años como mínimo general-- para toda clase de trabajos, aunque sí se permitieron unos trabajos ligeros que no perjudicaban la salud del menor ni su atención es-- colar.

Finalmente en la conferencia de Paris de 1945 se recomendó fijar-- en 14 o 15 años la edad mínima de admisión al trabajo hasta que -- varia gradualmente a 16.

En opinión de ciertos tratadistas extranjeros esa falta de concor -- dancia entre el límite fijado en la conferencia de Washington y la edad en que termina la instrucción primaria en los diferentes esta-- dos ha impedido la ratificación universal de la convención.

La tendencia contemporánea, sin embargo se orienta en el sentido -- de fijar en 14 años de edad mínima la admisión al trabajo, esto -- quedó plasmado en la Ley francesa de 1941. (30)

---

( 30 ) Cueva, Mario de la. Op. Cit. págs. 502 y 503

#### d) LOS MENORES DE EDAD COMO SUJETOS DE TRABAJO

Para iniciar debidamente este tema diremos acorde con Mario --- de la Cueva que, los sujetos de trabajo son todas aquellas personas que participan en las relaciones de trabajo. Relaciones que a su vez pueden ser individuales y colectivas. Las primeras son las que regulan las prestaciones de servicios y las segundas las que reglan mentan las condiciones para que se cumplan dichos servicios.

De lo anterior deriva, como consecuencia, una clasificación de los - sujetos de trabajo en sujetos individuales de trabajo y sujetos col lectivos de trabajo. Siendo los primeros los que intervienen en -- la formación y cumplimiento de las relaciones individuales de trab ajo y los segundos, los que participan en la vida de las relacion es colectivas de trabajo. (31)

Los sujetos individuales de trabajo, de los cuales hemos de referirnos específicamente en este apartado, son: los trabajadores y los- patrones.

Por "trabajador" debemos entender al igual que la mayoría de los auto res, a la persona física, hombre o mujer -a pesar de las medidas especiales de protección otorgadas a las mujeres en relación con-- algunos tipos de trabajos, ambos sexos se encuentran equiparados en la ley- que tienen como función principal llevar a cabo el proce so de la producción y que por lo mismo constituyen el elemento- básico del derecho del trabajo.

---

(31) Cueva, Mario de la. Op. Cit. pág. 415

Por "patrón," en cambio, debemos entender a toda aquella persona-- física o moral que ocupa los servicios de otra, mediante contratos de trabajo.

Pues bien, en esta ocasión vamos a referirnos únicamente al elemento "trabajador" mismo que, como sabemos no puede ser solamente un adulto, sino también un menor de edad, en torno al cual se han elaborado un cúmulo de disposiciones tendientes a brindarle la máxima protección posible a fin de no comprometer su salud física y mental en el desempeño de sus labores.

La vocación protectora del derecho del trabajo se pone de manifiesto no solamente cuando protege al trabajador actual sino cuando se proyecta al futuro de éste, esto es, cuando brinda protección a los menores trabajadores que, como todos sabemos, constituyen la futura fuerza de trabajo del país, y a quienes por su prematura edad y escaso desarrollo físico y mental están expuestos a una diversidad de calamidades e injusticias en el medio social donde se desenvuelven.

Por ello, el derecho mexicano, atento a esta cuestión, comienza -- por prohibir el trabajo de los menores de catorce años, entendiendo por tales aquellas personas de ambos sexos, que no han cumplido los 14 años. En nuestra legislación dicho derecho protector según sabemos corre parejo con el que se brinda a las mujeres trabajadoras en cuanto a jornadas de trabajo y el carácter de las labores--

que se deben desempeñar.

Una serie de disposiciones constitucionales refuerzan dicha protección, a saber:

El artículo 4o., fracción V dice textualmente:

"Es deber de los padres preservar el derecho de los menores a la satisfacción de sus -- necesidades y a la salud física y mental. La Ley determinará los apoyos a la protección de los menores, a cargo de las Instituciones Públicas"

Obvia reconocer la atingencia de esta disposición, ya que si bien es cierto que uno de los principales fines de matrimonio es la procreación de hijos, también es cierto que los progenitores están obligados a proporcionar a los hijos todos los medios necesarios para su cabal desarrollo físico y mental con el propósito de que sean útiles tanto a la familia como a la sociedad y no simplemente una carga, que en vez de contribuir al bienestar social lo obstaculice por no tener los principios fundamentales para lograrlo. Las autoridades, como reza el artículo, también es necesaria su participación decidida en dicha tarea a través de instituciones que se han fundado para tal fin.

El artículo 21, en su último párrafo establece algo similar a lo anterior diciendo respecto de la imposición de pena a las personas no asalariadas que, en caso de ser sancionadas con multa, ésta no debe exceder del equivalente a un día de su ingreso.

Esto es con el fin de no lesionar su escuálida economía, ya que al menor está trabajando en por mera necesidad de recursos y no sería loable recargarse en su escasa capacidad económica para fijarle multa alguna que lesione dicho renglón.

En cuanto al artículo 123 en su fracción II prohíbe la labor de -- los menores de 16 años en el trabajo nocturno industrial y to -- do otro trabajo después de las diez de la noche

Esto tiene como fundamento el hecho de que aún su escaso desarrollo físico no les permite mantener un ritmo de labores a altas horas de la noche, propio para personas de edad adulta que ya tienen resistencia para dichas actividades.

El mismo artículo en su fracción III señala que la jornada de trabajo de los menores de 16 años no podrá ser mayor de seis horas.

Las mismas razones que la anterior son aplicables a este ordenamiento y solo haciendo hincapié en su asistencia a la escuela para configurar su formación educativa.

Más adelante, en la fracción XI dice el citado artículo 123 que -- se prohíbe a los menores el servicio de horas extraordinarias y, en la fracción XII, último párrafo, no permitirles laborar en establecimientos donde se expendan bebidas embriagantes o se practiquen -- juegos de azar.

En el primer caso para no dañar su débil condición física y el--  
segundo para no ocasionarle un perjuicio de índole moral que más--  
tarde redundaría en actos no gratos a la sociedad a la cual ha de  
servir más adelante.

Hasta aquí las disposiciones constitucionales sobre el tema de --  
los menores trabajadores. Pasemos ahora a revisar lo que al respoc  
to establece la Ley Federal del Trabajo vigente: los artículos 22,  
23 y 29 hacen alusión a la índole de trabajo a los cuales se les--  
quita el derecho de trabajar a los menores y del 173 al 180, se --  
refieren a la vigilancia que se aplica a este tipo de trabajos por -  
parte de las autoridades laborales en nuestro país.

Artículo 22. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de 14 años y de los mayores de esta edad, pero menores de 16 años que no hayan terminado su educación -- obligatoria, salvo los casos de excepción -- que compruebe la autoridad correspondiente, en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

Se trata de asegurarle al menor la oportunidad de lograr su forma--  
ción educativa y cultural para que pueda mejorar su nivel de vida--  
y la de los suyos a través de su preparación técnica o humanística.

Artículo 23. Los mayores de 16 años pueden--  
prestar libremente sus servicios, con las -  
limitaciones establecidas en esta ley. Los --  
mayores de 14 años y menores de 16 necesi--  
tan de la autorización de sus padres o tuto--  
res y, a falta de ellos, del sindicato a que --  
pertenecen, de la Junta de Conciliación y -

Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política. Los menores trabajadores podrán percibir el pago de sus salarios y ejecutar las acciones que les correspondan.

Salta a la vista la protección que se le brinda al menor en este artículo sujetando sus servicios a ciertos límites para no dañar su prematuro desarrollo físico y mental.

Para los mayores de 14 años y menores de 16 no pueden trabajar si no cuentan con la autorización de quien ejerza sobre ellos la potestad o un poder suficiente que en un momento dado se haga responsable de sus actividades o de algún perjuicio en su salud física o mental.

También es loable la medida que se señala en esta disposición de que los menores que trabajan pueden cobrar sus respectivos salarios y comparecer en justicia para obligar al patrón a que les pague lo que han devengado.

Artículo 29. Queda prohibida la utilización de los menores de 18 años para la prestación de servicios fuera de la República, salvo que se trate de técnicos, profesionales, artistas, dependientes y en general de trabajadores especializados.

Aquí se trata de una excepción en cuanto al tipo de labores que el sujeto realiza, ya que para este tipo de actividades ya existen organizaciones expresas en su protección y coordinación, con lo cual ya quedan aseguradas las prestaciones que desarrolla la perso

sona aún siendo menor de esa edad.

Ahora bien, en cuanto al proceso de vigilancia que se debe aplicar al trabajo de los menores nuestra legislación señala lo siguiente:

Artículo 173. El trabajo de los mayores de 14 años y menores de 16, queda sujeto a vigilancia y protección especiales de la Inspección del Trabajo.

Artículo 174. Los mayores de 14 años y menores de 16 años deberán obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y no meterse a los exámenes médicos que periódicamente ordene la Inspección del Trabajo. Sin el requisito del certificado, ningún patrón podrá utilizar sus servicios.

Esta es una medida de prevención para que, en primer lugar se tenga la certeza de que la condición física del menor es idónea para desempeñar tal o cual actividad y que no ponga en peligro su salud y, en segundo lugar, no se altere el ritmo del proceso productivo en que se le esté empleando como trabajador.

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 de -- pués de las diez de la noche y
- h) Los demás que determinen las Leyes.

II. De dieciocho años, en:

Trabajos nocturnos industriales.

Se trata de velar porque los lugares en donde laboran los menores de edad sea lo suficientemente sanos tanto física como moralmente para no lesionar su desarrollo normal.

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 prestan, 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 determinarán -- los trabajos que quedan comprendidos en la anterior definición.

Aún cuando hoy en día es difícil determinar que tipo de labores son consideradas como peligrosas en virtud del gran avance de la ciencia y la tecnología, las autoridades del trabajo deben hacer un estudio concienzudo para determinar dicha cuestión y poder -- salvaguardar la salud física de los menores que en ellos laboran

e imponiendo severas sanciones a los patronos que permitan el trabajo de estos pequeños en sus empresas con peligro de dañar su vida.

Artículo 177. La Jornada de trabajo de los menores de 16 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 reposo de una hora, por lo menos.

Artículo 178. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de 16 años en horas extraordinarias y en los días domingo 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 domingos y de descanso obligatorio de conformidad con lo dispuesto en los artículos 73 y 75.

Nuevamente aquí vemos la preocupación social tendiente a la preservación de la vida de los menores trabajadores en nuestro país en todos los órdenes.

Artículo 179. Los menores de 16 años disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas de dieciocho días laborales, por lo menos.

Actualmente en nuestra legislación se ha determinado el pago de una prima vacacional del 25% sobre los salarios que perciba el menor.

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 no pongan 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.

En lo que respecta a los patrones también deben aportar todo lo relacionado a medidas de seguridad, así como de índole administrativa con el fin de que sea óptima la relación entre trabajador y empresario. Por su parte la Inspección del Trabajo debe también prestar mayor atención a lo concerniente a trabajo de los menores y no concretarse rutinariamente a levantar infracciones a las empresas después de ya cometido el ilícito. Una buena y oportuna vigilancia de este renglón ayudaría a evitar problemas jurídicos y protegería mejor la vida de los menores de edad que trabajan.

En fin, a manera de síntesis podríamos decir que en cada una de las disposiciones analizadas vemos claramente la intención legal de-

brindarle la máxima y efectiva protección al trabajo de los menores, sin embargo falta esperar que en esta gran tarea persista una franca colaboración y atinencia tanto de los padres de familia, de los patrones y de las autoridades del trabajo para que tales medidas no resulten nugatorias y cumplan fielmente el cometido para el que fueron elaboradas.

C A P I T U L O   I V  
"LOS MENORES EMPACADORES DE MERCANCIAS  
EN TIENDAS DE AUTOSERVICIO"

a)    PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:

En nuestro país cada día aumenta más el número de niños y adolescentes pobres, debido principalmente a la ineficacia de los programas federales y a los bajos salarios que perciben sus padres.

Para las familias pobres es cada vez más difícil lograr un salario digno con qué subsistir a las necesidades tanto en el orden físico como cultural de sus hijos, aún cuando trabajen marido y mujer.

Pero la situación se torna aún más dramática cuando se trata de mujeres solas, que deben mantener a sus hijos sin apoyo alguno, por lo que comúnmente se ven obligadas a solicitar de sus hijos que cooperen con los gastos familiares desempeñando ciertas labores como los llamados "cerillos", "chicharos", etc., que abundan en nuestro medio social.

Todo ello se debe indudablemente al recorte presupuestal en los programas gubernamentales en materia de empleo, educación, salud y bienestar social, además de la baja capacidad adquisitiva de los salarios y la escasez de ofertas laborales para los trabajadores infantiles que, por lo mismo se refugian en este tipo de trabajo sin contrato y fuera de la protección de las leyes.

La infancia, en estas condiciones no es más que una bomba de tiempo que la misma sociedad va generando y que de no ser atendida debida y oportunamente, acarreará en pocos años graves consecuencias sociales muy difíciles de superar.

Los sectores urbanos marginados en sus momentos de desesperación recurren a este tipo de economía informal poniendo a laborar a sus hijos como "cerrillos" o mejor llamados "menores empacados de mercancías en tiendas de autoservicios", remunerándose ellos mismos con "lo que la clientela les quiera dar" para llevar a sus casas después de un día de trabajo. Los padres de estos niños ven con simpatía este tipo de trabajo porque lo consideran adecuado a la edad y además son lugares muy accesibles y seguros, tanto en higiene como en tiempo, ya que les permite combinar el trabajo con el estudio y porque muchos de estos establecimientos se hayan ubicados cerca de sus hogares y, porque además no abundan los empleos para las generaciones pequeñas.

No obstante estas bien fundadas consideraciones no debemos ignorar que pese al sacrificio que exige conseguir este tipo de trabajo, detrás de todo subsiste además en dichos centros ciertas irregularidades y peligros latentes para la integridad física y moral de los niños como son los asaltos, incendios, derrumbes, extorsión, riñas, hostigamiento sexual y posiblemente hasta secuestros como medio para presionar económicamente a la empresa. Situaciones que exigen sin pérdida de tiempo de la inmedia-

ta intervención de las autoridades.

Esta situación de los menores empaquetados en tiendas de autoservicio constituye apenas, una pequeña muestra de tantas injusticias que se cometen con la niñez en todas partes y que por lo mismo ha inquietado a la opinión pública tanto nacional como internacional y ha llevado a los gobiernos de diferentes países a tratar con suma delicadeza dicho tema buscando soluciones más radicales.

Así lo demuestra la Convención sobre los Derechos del Niño, celebrada en la ciudad de Nueva York el 20 de noviembre de 1989, y de cuyo Decreto promulgatorio aprobado por nuestra Cámara de Senadores el 19 de julio de 1990 y promulgado por nuestro primer mandatario el 28 de noviembre del mismo año, extraigo y subrayo, para relacionarlo con el tema en cuestión, lo siguiente:

Artículo 10. Para los efectos de esta Convención se entiende por niño a todo ser humano menor de dieciocho años de edad, salvo que, en virtud de la ley que le sea aplicable, haya alcanzado antes la mayoría de edad.

Artículo 19. Los Estados partes, adoptarán todas las medidas legislativas, administrativas, sociales y educativas, apropiadas para proteger al niño contra toda forma de perjuicio o abuso físico o mental, descuido o trato negligente, malos tratos o explotación, incluidos el abuso sexual, mientras el niño se encuentre bajo la custodia de sus padres, de un representante legal o de cualquier otra persona que lo tenga a su cargo.

## Artículo 27.

1. Los Estados Partes reconocen el derecho de todo niño a un nivel adecuado para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social.
2. A los padres u otras personas encargadas del niño les incumbe la responsabilidad primordial de proporcionar, dentro de sus posibilidades y medios económicos, las condiciones de vida que sean necesarias para el desarrollo del niño.

Artículo 32. Los Estados Partes reconocen el derecho del niño a estar protegido contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social. (32)

De su lectura podemos percatarnos de que a pesar de los buenos propósitos que animaron tan prestigiado evento, aún no se han materializado muchas de las aspiraciones sociales que en torno a la niñez contempló en su Decreto.

Por tal motivo, en este trabajo sugiero, en el caso particular del tema de los "cerrillos" la necesidad de otorgar un contrato individual para este tipo de menores trabajadores en tiendas comerciales de autoservicio, para evitar de manera contundente ese estado de indefensión jurídica en que se encuentran.

Que en nuestra Constitución Política se contemple un inciso especial para este tipo de trabajo: "menores empacadores de mercancías en centros comerciales de autoservicio," similar a lo permitido en

---

(32) Tomado del Diario Oficial de la Federación del 25 de enero de 1991



otras áreas como la expedición de licencia de manejo para menores, en Vialidad, con la correspondiente responsiva de sus padres.

El otorgamiento de dicho contrato deberá estar reforzado con la responsabilidad paterna y sometido a la estrecha vigilancia por parte de las autoridades tanto laborales como judiciales, en bien de nuestra sociedad y por el prestigio de México.

b) SITUACION LEGAL DE LOS MENORES:

Los menores empaquetadores de mercancías en tiendas de autoservicio, mejor conocidos como "cerillos" merecen de manera especial de toda la protección de que es capaz la ley, pues se trata de un problema delicado.

El empleo de la mano de obra infantil se ha multiplicado en las zonas conurbadas a la ciudad de México y son las industrias de la construcción y los grandes comercios los que más la emplean.

En más de 5,000 comercios y en muchas industrias se contrata a menores, habitualmente a petición de las familias de los niños y la Procuraduría de la Defensa del Trabajo tan sólo puede cuidar que dichos menores de edad trabajen las horas establecidas dentro de la Ley Federal.

El tema de los "cerillos" ha despertado siempre controversia en el comercio organizado del país, que lo trata usualmente con tag

to que raya en disimulo y adquiere una nueva perspectiva ahora -- que el sector privado del país encabeza, con dignidad y entorrezca la demanda de que las leyes vigentes se observen cabalmente en este renglón.

Como se sabe, los "cerillos" laboran desde hace mucho tiempo al -- margen de las leyes, esto es, sin celebrar con la empresa ningún -- contrato, ante la indiferencia y notoria apatía tanto del sector -- público como de todos aquellos que de alguna manera están llama -- dos a proteger a dichos menores.

En este sentido el caso de los "cerillos" representa una desvia -- ción al contenido del artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo, -- en cuanto a que esta dispone que se presume la existencia del -- contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un traba -- jo personal y el que lo recibe.

Por lo mismo contraviene lo señalado en el último párrafo del -- artículo 23 de la misma ley que dice. "Los menores trabajadores -- pueden percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones -- que les correspondan."

Interpretando el sentido de estas dos disposiciones podemos enten -- der que los menores trabajadores ya sean de más de dieciséis años o mayores de catorce pero menores de dieciséis (edad de los "ceri -- llos") pueden celebrar el contrato de trabajo mediante la autori -- zación a que se refiere la Ley, de donde se deriva a su vez, la -- capacidad procesal de los mismos.

Como podemos observar, la Ley los considera sujetos de contratos de trabajo, no así las tiendas, que los relegan de los demás trabajadores y rehusan firmar contrato con ellos, alegando que se incorporan a ese centro comercial de manera voluntaria y que de la misma manera se pueden retirar de dicho trabajo sin contraer ningún compromiso con la negociación.

Este modo de ver el problema por parte de los empresarios de esas tiendas demuestra que no tienen interés por colaborar en el saneamiento de nuestro entorno económico en estas épocas aciagas.

La situación de los "cerillos" es a todas luces un caso de indefensión jurídica inconcebible, pues estando expuestos a las mismas contingencias que el resto del personal que labora en dicho comercio, no tienen un contrato que los coloque en condiciones de hacer valer sus derechos.

Sin embargo la empresa sí celebra contrato con otras personas que tienen que ver con los "cerillos", como es el caso del Controlador de Menores que, según relataron algunos menores empacadores entrevistados, los regañan constantemente y los amenazan con acusarlos con el gerente para que ya "no se les dé caja".

Por eso, repetimos, dichas tiendas comerciales de autoservicio cometen una flagrante violación a los lineamientos trazados por la actual Ley Federal del Trabajo al rehuir de la responsabilidad que les incumbe respecto de estos pequeños, quienes aún cuan-

do laboren fuera del área de cajau -ya en la sección de salida de la clientela- ni se encuentran dentro del recinto de la negociación en calidad de trabajadores y expuestos a las mismas eventualidades que los demás en virtud del proceso de trabajo.

A esto se suma también algunas deficiencias de nuestra legislación laboral en materia de menores. Por ejemplo, cuando señala -- que los mayores de catorce años, pero menores de diecinueve, pueden celebrar contratos de trabajo, por medio de algún sindicato, o un representante legal, la Junta de Conciliación y Arbitraje -- del lugar o la Autoridad Política respectiva. Pero en ningún momento hace referencia a responsabilidades de terceros que -- pudieran intervenir en la relación, como en este caso de los "cerillos", al controlador o el mismo gerente de la negociación.

También cuando señala que el trabajo de estos menores queda sujeto a vigilancia y protecciones especiales de la Inspección del Trabajo, (la cual constituye una instancia de tipo meramente administrativa), omitiendo la responsabilidad de los elementos -- acabados de señalar.

Por lo que toca al artículo 178 relacionándolo con el 73 de la -- misma Ley, tampoco tiene aplicación en este problema de los "cerillos" ya que prohíbe el trabajo de menores los domingos y días -- de descanso obligatorio. La inobservancia de esta disposición señala sancionar al patrón al pago de un salario doble por el ser--

vicio prestado.

Como se sabe los "cerillos" comúnmente laboran los domingos y --- días festivos sin que por ello reciban lo señalado por la Ley, -- por lo que convierte en nugatoria dicha disposición.

Por el mismo estilo está el artículo 179 que confiere el disfrute de un período anual de vacaciones a los trabajadores menores de-- dieciseis años, pagadas, de dieciocho días laborables, por lo -- menos. En el caso de los "cerillos" esto también es inapli cable, por estar trabajando fuera de contrato.

Pero, por si fuera poco, sobre trabajo de menores, existen además dos contradicciones entre la Ley laboral y el Código Civil vigente:

Por un lado la Ley del trabajo dice que los mayores de dieciseis años, de ambos sexos, tienen capacidad legal para celebrar todo - tipo de contrato laboral, para percibir la retribución convenida- y para ejercer todas las acciones tendientes a la defensa de sus- intereses, nacidas del contrato o de la Ley. en cambio, -- el Código Civil dispone que el menor emancipado requiere, para sus- asuntos judiciales, de la representación de un tutor.

Ante esta discordancia legal ¿qué debe hacerse si el menor traba- jador es un emancipado?, ¿debe él mismo defender sus derechos o - ser representado por un tutor?

Otra: Según la Ley laboral los jóvenes mayores de catorce años, -

pero menores de dieciseis sólo podrán celebrar contrato de trabajo con la autorización de sus padres, tutores, algún representante legal, la Junta de Conciliación y Arbitraje del lugar o la Autoridad Política que corresponda. En cambio el Código Civil indica -- que los menores de dieciocho años, sin especificar edad fija, que contraigan matrimonio, se liberan, por ese simple hecho de la patria potestad y, aunque dicho lazo de diuuelva, no recaerían en dicha condición.

Aquí también nos preguntamos: ¿Qué sucedería si el menor ya emancipado es el que trabaja?, si se ha liberado siendo menor de dieciocho años (en este caso, mayor de doce pero menor de dieciseis, es decir entre 13 a 15 años), firma o no el contrato por sí sólo, o necesita de la autorización del padre o tutor?

Con estas referencias que hicimos sobre la situación legal de los menores trabajadores, nos podemos dar cuenta que el caso de los "cerillos", es indiscutible su indefensión jurídica, lo que da margen a su ya casi tradicional explotación por parte de las tiendas comerciales de autoservicio.

#### c) POSICION EMPRESARIAL AL RESPECTO:

Según encuestas realizadas entre representantes de grandes tiendas comerciales de autoservicio con relación al trabajo de menores de edad en dichos establecimientos, la versión general fue -- de que reconocen, valoran y declaran su voluntad de estimular a --

los menores espacadores de mercancías en sus comercios, fomentando su desarrollo físico, educativo, social y cultural.

Que con motivo de esa preocupación suscribieron recientemente, sin decir fecha, con las autoridades del gobierno federal, un convenio que tiene el propósito de garantizar la protección legal y social de los menores.

Que la firma de dicho convenio se llevó a cabo en el estacionamiento de una de las tiendas de Aurrerá-Periférico Norte. Un documento integrado por "declaraciones y compromisos" de los empresarios con los más de cuatro mil niños que laboran en sus tiendas. Que en una de sus partes, dicho documento asienta que "la protección de los menores de edad debe involucrar a todos, "pues representa la más inmediata preocupación en el proceso de modernización del país". De la misma manera indica que proteger a los menores trabajadores llamados comúnmente "cerillos", significa cuidar de su formación integral, no solo en sus relaciones laborales sino para orientarlos debidamente en la preservación de la integración familiar.

A mi pregunta sobre el contenido de dicho Convenio llado -- por ellos de "Declaraciones y Compromisos", me informaron que -- la parte de las "declaraciones" consta de seis puntos fundamentales mientras que la de los "compromisos" se integra con dieciséis incisos:

Que dicho documento destaca que los avances tecnológicos y los --

nuevos sistemas en las empresas comerciales y de servicios, propicia nuevas oportunidades y modalidades en el trabajo y que por sus características especiales, estas pueden ser atendidas por jóvenes que, dentro de los términos de la ley son menores trabajadores de catorce a dieciséis años, como es el caso de los empacadores o "corillos".

Se aclara también que los empacadores son trabajadores no asalariados "ya que la relación de trabajo o servicio no se da entre la tienda y el menor, sino entre el empacador y el cliente, después de que éste ha adquirido y pagado los productos..." "que esta relación es un acto de consentimiento voluntario tácito entre empacador y dueño de la mercancía", siendo éste último quien paga por medio de una gratificación la tarea realizada por el empacador.

Asimismo, se establece que los menores empacadores reciben una -- gratificación por su trabajo y que esta "puede considerarse suficiente" en virtud tanto de su "condición de menores dependientes de familia" como por el hecho de que reciben una compensación superior al salario mínimo.

Se destaca además que el trabajo que el empresario brinda a los menores se traduce en numerosos beneficios. Por ejemplo la oportunidad de incorporarse a un sistema de trabajo formal con una organización empresarial que le permite conocer los modernos procesos de comercialización y los avances tecnológicos. Que un empacador está en "un campo propicio para desarrollar formalmente su propia



personalidad gracias al trato y relaciones humanas que establece con compañeros y clientes. Que los beneficios no son de carácter monetario exclusivamente, sino que el niño "aprende a valor el espíritu de excelencia en el servicio y la productividad en el trabajo" y que por el hecho de contar con recursos económicos propios "le permite satisfacer sus necesidades personales y, en algunos casos, ayudar directamente a su familia en los gastos de la casa" por lo que, guiados por su espíritu de servicio ayudan a los clientes a espacar su mercancía, y tienen oportunidad de "laborar -- en un medio socialmente positivo", en lugar de integrarse al ejército de subempleados.

Pero además el mismo convenio señala que estos pequeños tienen -- "el deber de continuar con sus estudios con mayor responsabilidad", ya que tienen la oportunidad de trabajar. Que la labor de -- los empleadores no los beneficia sólo a ellos personalmente, sino también representa un apoyo a su familia, un servicio a la comunidad y beneficio a la imagen comercial de la empresa en la que trabajan".

Los empresarios entrevistados también informaron que entre los -- principales compromisos que contempla el convenio se destacan, entre otros, los siguientes:

Mantener una comunicación permanente con la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del D.D.F. "a fin de lograr una mejor -- protección y promover la superación personal y social" de los menores.

Colaborar y participar activamente en los programas de protección al trabajo de los menores que desarrolla la Dirección General de Trabajo y Previsión Social y cumplir las disposiciones legales dictadas por la autoridad.

Que la empresa será responsable del archivo y conservación de los documentos oficiales y permisos de trabajo de los menores empacadores.

Que durante la primera semana de cada mes la empresa informará a la Unidad Departamental de Menores y Mujeres las altas y bajas de empacadores que registre, con el fin de mantener actualizada la relación de menores empacadores.

La empresa atenderá la capacitación de los menores empacadores de nuevo ingreso, en lo que se refiere al instructivo para el desarrollo de las actividades de los menores en los centros comerciales, para que conozcan sus derechos y deberes.

Que cuando una empresa considere como obligatorio que los menores empacadores realicen su servicio de apoyo a la clientela vistiendo un uniforme especial, éste deberá ser proporcionado por la propia empresa, sin ningún costo para los menores.

Que se considerará impropio que la empresa o cualquier otra persona, bajo ningún título o representación, establezca o cobre cuota alguna a los menores empacadores.

Que la empresa acepta como el área de actividad de los menores para atender el servicio de empacar y transportar la mercancía de la clientela, el espacio comprendido después de "la zona de cajas" - de la tienda y la extensión del estacionamiento de la propia negociación.

Que la actividad de los menores empacadores se limitará exclusivamente al servicio de empacar y transportar la mercancía de la clientela.

Que no está autorizado que los menores empacadores transporten mercancía voluminosa y pesada, ni que realicen labores superiores a sus fuerzas o que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal.

Que la empresa procurará recabar las constancias actualizadas de los estudios de los menores para detectar a quienes abandonen la escuela o no puedan concluir sus ciclos escolares.

Que a través de la colaboración de la Dirección General de Servicios de Salud Pública en el Distrito Federal, los menores empacadores recibirán atención médica preventiva y curativa en consulta externa en las unidades de salud de la jurisdicción sanitaria en donde se localice la tienda en la que trabajan.

Que en caso de que se requiera atención médica inmediata durante las horas de servicio, la empresa asumirá los gastos de traslado-

del empacador afectado hasta la clínica u hospital respectivo.

A grandes razones esa fue la versión oficial de dichos representantes.

Al preguntarles sobre los requisitos de ingreso ellos contestaron que el primer requisito es tener de catorce a dieciséis años, ser estudiante y contar con la autorización de sus padres. Una vez -- que ha reunido estas condiciones, se presenta a la tienda de auto servicio en la que quiere trabajar y ahí le facilitamos una hoja de aceptación que posteriormente presentará a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para su estudio y, si no hay problemas, puede emplearse de empacador. Por tanto, sólo podemos emplear a los menores que dicha Institución indique, después de que ella haya investigado el caso familiar de dichos niños, en la inteligencia de que la tienda que utilice los trabajos de menores no autorizados por dicha dependencia será acreedora a la sanción legal correspondiente.

Posteriormente al consultárseles sobre los motivos por los que no se propuso un salario base para los menores, argumentaron que "no existe una relación de trabajo porque ellos no son los que con --- tratan los servicios de los empacadores ni por escrito ni verbalmente, que ellos sólo permiten que tengan acceso a su negocio y los colocan tras las cajas. Cuando el cliente concluye sus compras, como pago a su servicio, les entrega la propina.

Finalmente, a la pregunta de porqué si se celebra contrato de --- trabajo con el controlador de menores en la tienda, porqué con -- los menores no se hace lo mismo? respondieron que eso en vez de - beneficiarlos les afectaría en muchas prerrogativas que tienen -- hasta ahora, como la de llegar a un horario que les convenga; en cambio en el otro caso tendrían que sujetarse a las mismas condiciones que el resto de los trabajadores como sería la de pagar un impuesto sobre producto del trabajo, etc., mismo que lesionaría su condición laboral hasta el momento en satisfactorias condiciones.

Al preguntárseles sobre el trato cotidiano de la empresa hacia los menores respondieron que ellos comprenden que no son patronos de dichos niños; que sólo les permiten laborar en el Centro comer -- cial y ganar dinero dentro de la tienda sin darles un salario. Que el consumidor es quien otorga una propina al joven por el servicio que presta, pero que con la firma del "Documento Declarativo y de Compromisos" entre gobierno y empresarios se busca ya la manera en la que se formalizaría la ayuda a estos jóvenes trabajadores que tienen necesidad de emplearse desde temprana edad.

Al requerirlos sobre cómo se resolvería el caso de los niños que no pudieran seguir estudiando por motivo del trabajo? respondieron que los Asesores del Instituto Nacional para la Educación de los Adultos (INEA) mantiene una investigación constante de la situación escolar de los jóvenes para que a través de los sistemas de educación abierta regularicen su situación académica. Además -- las tiendas proporcionan ya los útiles escolares a los muchachos-

así como se les da acceso a una serie de prestaciones de orden -- cultural patrocinadas por la tienda.

A la pregunta sobre el uniforme, contestaron que todos los cen -- tros comerciales se han comprometido a proporcionar dicho unifor -- me a los menores con un juego de prendas extras para que estén -- bien presentados.

Al interrogarles sobre el caso de que un muchacho se viera afec -- tado en su moral con motivos del trabajo a temprana edad, dijeron -- que hay constantes visitas de trabajadoras sociales de Previsión -- Social para verificar que los menores estén desenvolviéndose en -- los términos que se convino a fin de resguardar a los menores de cualquier manejo que pueda explotar su inexperiencia o desviarlos -- del seno familiar.

En vista de todo lo expuesto anteriormente, podemos deducir que la posición empresarial sobre el caso de los menores empacadores lla -- mados "cerillos", es la de que no deben ser objeto de contrato de trabajo, ya que de ser así saldrían afectados en muchas de las -- prerrogativas que según ellos hasta la fecha les vienen concedien -- do.

Sin embargo es conveniente insistir que entre las tiendas comercia -- les de autoservicio y los menores empacadores debe firmarse un -- contrato individual de trabajo y no un simple convenio celebrado -- entre las tiendas y el gobierno, algo que les permita estar bajo la

protección directa de las leyes. Contrato de trabajo con horarios cortos y flexibles y de carácter renovable por lo menos cada mes, tomando en cuenta tanto el leal desempeño de su trabajo como la-- evolución de su rendimiento escolar.

d) PROBLEMATICA

En esta sección corresponde tratar todas aquellas cuestiones que-- deriven de la situación particular de estos menores trabajadores-- de tiendas comerciales de autoservicio.

Con el fin de seguir una secuencia sobre el tema, comenzaremos por-- tratar los casos por aspectos:

ASPECTO ESCOLAR.- Sucede con frecuencia que algunos niños traba-- jadores hacen circular los conocimientos del espacio laboral a la-- lógica académica, sorteando con mayor o menor dificultad los -- obstáculos que se les van presentando; otros, en cambio, van tro-- pezando en este aspecto hasta llegar a la deserción. Por ello, -- con o sin el establecimiento de programas educativos y labora -- les, sigue aumentando día a día la población trabajadora infantil, a la par que la deserción escolar. Esta es una realidad innega -- ble, que va a tardar mucho en ser eliminada. La primera cuestión-- que se antoja destacar con relación a los niños o adolescentes -- que trabajan es su irregular asistencia a la escuela, ya que sus-- conocimientos y fuerzas ya los habilita para auxiliar a sus padres --

o familiares en las ocupaciones a que éstos se dedican, o en -- otras labores donde ganen cierta suma, como es este caso de los -- empacadores de mercancías o "cerillos", por lo que frecuentemente dejan de asistir a sus clases. Los maestros, ante esta situación, no pueden compeler a este tipo de alumnos a la asistencia -- asidua, puesto que es voluntario de su parte, y como resultado -- de esta irregularidad de asistencia, nacen varios males:

- a) Considerable pérdida de tiempo para ellos, pues unas lecciones no las oyen por sentirse ya cansados del trabajo desarro -- llado y otras no las entienden por estar fundadas en las pri -- meras.
- b) Desorden en las clases, pues quienes no pueden entender una -- lección por no haber recibido las anteriores dejan de aten -- der a ella y empiezan a enredar con los condiscipulos, impi -- diendo su aprendizaje.

Estas razones y otras nos persuaden la necesidad de reglamentar, un tipo de enseñanza especializada para niños que trabajan y ade -- más tratar de erradicar de una vez por todas la falacia de que -- todos los niños son iguales, cuando en verdad no lo son, y se pre -- tende dar un mismo trato y las mismas consideraciones a los niños que en realidad individual y social son distintos como lo hemos -- demostrado.

ASPECTO FAMILIAR. Sobre las causas del trabajo infantil se mencio -- nan factores de carácter económico (períodos de crisis) donde to --



dos los miembros de la familia se incorporan al trabajo para poder sobrevivir. Un infante que se emplea en un trabajo como en el caso de los niños empacadores, de alguna manera ya no resienten toda su amplitud la patris potestad de sus padres sobre ellos, -- sino más bien esta pasa a ser un poder en cierta forma relativa, -- ya que al tener una capacidad de obtener cierto ingreso ven las cosas de distinta manera de aquellos niños que no trabajan y que están sometidos ciegamente al poder absoluto de los padres.

No olvidemos que según hemos anotado en secciones anteriores los mayores de catorce años, pero menores de dieciséis ya pueden contratar pero auspiciado por sus padres o tutor o representante legítimo, sin embargo la actuación del padre en este caso no implica representación, en el mejor sentido de la palabra, pues realmente es el menor quien contrata su propio trabajo y sólo se refuerza este acto con el consentimiento paterno.

¿Puede el representante firmar contrato de trabajo para que un menor lo desempeñe? ¿Puede el padre celebrar contrato de trabajo -- obligando al menor? no se vulnerarán los respetos a la persona humana con este acto.

Según los autores las causas del excesivo debilitamiento actual del poder paterno son, seguramente, tan complejas como lo fueron las del proceso histórico de dicha institución. Hay causas de orden político como la creciente intervención del estado en la patria potestad. Causas de orden social como el hecho visible, -- señalado por algunos sociólogos, de que, por diversas razones, los

niños de hoy maduran antes que los siglos pasados. Acaso, por otra parte, la actual crisis de la autoridad paterna sea solo un aspecto de la evolución de la familia y de la general crisis de autoridad en la sociedad moderna. (33)

"No solo entre los esposos sino entre los padres e hijos, se ha ido relajando el principio de autoridad. Es más cada vez menos los padres esperan, que los hijos se sientan obligados a cuidar de sus padres en la vejez, entendiéndose que esta función compete a las instituciones de seguridad social. Ello es consecuencia de la constante aceptación de los ideales igualitarios y de la mayor facilidad con que, en una época de aceleración histórica se produce el conflicto de valores y apreciaciones entre las generaciones. Lo cierto es que, en general, hoy los padres propenden a sostener criterios menos rígidos y a ejercer un control menos autoritario de sus familias, en las que de hecho se toman más decisiones de tipo democrático." (34)

ASPECTO SOCIAL. La situación concreta de los "cerillos" debe ser considerada de manera muy especial. Estos niños trabajadores son catalogados como trabajadores voluntarios y como tal se atienden a los efectos que resultan de dicha condición.

No obstante conviene destacar algunos puntos que no sólo les afecta su relación laboral sino que trascienden a su esfera moral y psicológica.

(33) Fraga Irribarne Manuel "La familia ante la segunda mitad del siglo XX. Edit. Congreso, Madrid 1959 pág. 21

(34) Fraga Irribarne Manuel. Op. Cit. pág. 22

Por ejemplo cuando tratan de superar en dicho trabajo o sacar más ganancia en algún día, tienen que aceptar determinadas condiciones de su controlador ya sea premiándolo con "algunos pesos" o, si son niñas -- prestarse a ciertas proposiciones indecorosas, lo que indudablemente los induce a deformar su conducta y encontrarse ante situaciones poco favorables para su desarrollo.

Al tener acceso a un dinero los induce a querer comprar determinadas cosas, que si bien son vigilados por sus padres todo sale --- bien, pero si son menores que sólo tienen madre y la cual no tiene tiempo de vigilarlo, pueden llegar a adquirir cosas que no deberían de comprar. Lo que también lesionaría su condición de menor.

Al querer competir con otro compañerito por el lugar del trabajo, que en cerca de cajas, entran en controversia y sienten envidia o pleitos que casi siempre se traduce en riñas ya sea dentro de la tienda o saliendo de ella.

De una investigación relámpago que el sustantante realizó en --- ciertos centros comerciales, "los cerillos" declararon lo siguiente:

- a) Para entrar se requieren tres cartas
  1. La de aceptación del padre para tienda.
  2. La aceptación de la tienda
  3. La de Previsión Social.
- b) Entran a trabajar en la tienda en calidad de voluntarios
- c) No tienen ninguna prestación

- d) Tienen frecuentes problemas con los clientes
- e) Les resulta difícil trabajar y estudiar
- f) Ganan aproximadamente diez mil pesos al día
- g) Pueden trabajar a la hora que quieran, no más de seis horas que en algunas tiendas de 9 a 13 y de 13 a 21 hrs.
- h) No los castigan si llegan tarde pero hay que hacer fila para tomar caja
- i) En caso de problemas a veces lo defiende el "coordinador" pero no hay nada oficial
- j) Algunos padres se oponen a que el menor trabaje pero a insistencia logra convencerlos.
- k) La edad debe fluctuar entre 14 y 16 años
- l) El dinero que reúnen se los reparten entre sus padres y ellos
- ll) No tienen servicio médico, uniformes, ni seguro de vida
- m) El uniforme ellos lo deben de comprar, la tienda sólo les da el mandil

De todo esto podemos considerar lo siguiente:

- a) Que el famoso convenio no es acatado por todas las tiendas.
- b) Que a falta de contrato los menores entran en calidad de voluntarios, siendo despedidos cuando la autoridad de la empresa lo determine.
- c) Que son presionados para que tengan más facilidades de trabajo.
- d) Que carecen de todo tipo de servicios y pretenciones
- e) Que el trabajar les provoca problemas en el estudio
- f) Que los gastos de vestido corren por cuenta de ellos.

Estas son las principales razones por las que en este trabajo propongo el "otorgamiento de un contrato individual" a estos niños-

empacadores de mercancías para que púedan ser sujetos de derecho laboral y llevar una vida digna a pesar de su escasa edad. Que tales contratos, como ya dije en otra sección deben ser estrechamente vigilados por los padres o cualquier persona que tenga interés sobre el menor, además de las ya señaladas anteriormente.

ASPECTO POLITICO-ECONOMICO. Este problema mexicano de los menores que trabajan ha trascendido ya a otras latitudes. Ello lo demuestra el hecho de que las autoridades norteamericanas hayan propugnado porque se incluya entre los temas a cuestionar a propósito del Tratado de Libre Comercio entre ambas naciones y Canadá.

El pasado mes de abril, el Secretario de Trabajo y Previsión Social de México y el Jefe del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos de Norteamérica firmaron las llamadas "Bases de entendimiento y Cooperación en Materia Laboral" y un consecuente "Plan de Acción para la Cooperación" entre ambas dependencias, que tendrá vigencia durante cinco años, contemplando cinco capítulos, a saber:

Estadísticas laborales, seguridad e higiene en el trabajo, calidad y productividad y, trabajo de menores, renglón este último que se ha convertido en un verdadero "caldo de cultivo" de la predisposición de la opinión pública estadounidense... "México padece un problema grave con respecto a los menores de edad que trabajan" dicen en aquel país.

Por ello, en los últimos meses, supuestamente a las dependencias se han dedicado ya a identificar, de manera específica, los diversos factores que inciden en el abandono de la escuela por parte de los menores que trabajan y buscar la manera de impedir --- los. (35)

---

(35) Tomado del diario "Ovaciones", 2da. edición del 8 de julio de 1991

## C O N C L U S I O N E S

1. Por "relación de trabajo" debemos entender la situación jurídica objetiva entre un trabajador y un patrón, establecida en virtud de la prestación de un servicio subordinado del primero -- hacia el segundo y mediante la aplicación de ciertas normas legales que regulan el desempeño de dicha función.

2. El término "relación" ha sido objeto de diversas interpretaciones. En la antigua Grecia, Aristóteles la equiparó con el -- carácter social de la naturaleza humana, en Roma, como un vínculo obligacional; en la Edad Media, como bases para fijar la igualdad de derechos en la justicia, y en el derecho moderno, como un elemento que yace siempre en la realidad, en donde es extraída para ser plasmado en la norma.

3. La relación de trabajo puede ser individual o colectiva; -- siendo la primera la prestación de un servicio personal subordinado, cualquiera que sea su origen y remunerado con un salario, -- y la segunda, una coalición de trabajadores y patronos para llevar adelante una empresa, mediante el pago de un salario y prestaciones a los primeros.

4. De las dos posiciones doctrinarias que tratan sobre la naturaleza jurídica de la relación de trabajo: la relacionista, que habla de la autonomía de dicha relación y la contractualista que --

la asimila al campo de los contratos civiles, considero correcta la versión de que no debe ser cuestión de prioridad entre ambas, sino más bien de correspondencia, ya que el término relación no se opone al contrato, sino que lo complementa; pues la relación de trabajo, por lo general es originada por un contrato, ya sea expreso o tácito, con lo cual se crea la respectiva prestación de servicios.

5. El derecho mexicano, al igual que la mayoría de las legislaciones extranjeras, coinciden en considerar el concepto "subordinación" como elemento diferenciador de toda la relación de trabajo y así lo consigna en el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo.

6. El elemento "subordinación" concebido entre el poder de mando y el deber de obediencia entre las partes, debe, no obstante, considerarse en su auténtica dimensión, esto es, que se ejerce sólo durante el tiempo de duración de la relación laboral o jornada de trabajo y, además, de manera exclusiva en tratándose de "trabajo subordinado".

7. La falta de edad requerida para el trabajo produce de hecho la nulidad relativa de la relación laboral. Sin embargo, a diferencia de otros contratos, dicha nulidad no destruye retroactivamente los efectos del acto, permitiendo entonces al menor recibir integralmente el salario que hubiera devengado con motivo del trabajo ejecutado.



8. La nulidad resultante de la falta de edad para el trabajo - cesa tan pronto el trabajador alcance la edad mínima de admisión - que según nuestras leyes es de diecisiete años. A partir de enton - ces el patrón no puede despedirlo ni retenerle el salario no pro - texto de que la relación laboral con él estuvo viciada desde sus - orígenes, pues, con base en la vocación protectora del derecho de trabajo, la nulidad del acto sólo destruye los efectos a partir - del momento en que es declarada, más no retroactivamente, en per - juicio del trabajador y los terceros implicados en la relación.

9. Cuando en una relación de trabajo se persigue un fin de na - turaleza ilícito, dicho acto se afecta de nulidad absoluta, es - decir de pleno derecho, y el trabajador no podrá invocar el pago - de su salario por los medios legales.

10. La falta de forma en la relación laboral no produce la nu - lidad de la misma, ya que, como lo señala la Ley del Trabajo, la - existencia del contrato compete comprobarla al patrón, lo que sig - nifica que el trabajador, no obstante dicha omisión, puede ejerci - tar, desde luego, todas las acciones que tuviere contra el patrón auxiliándose con los medios ordinarios de prueba; en cambio el pa - trón sólo podrá hacerlo mediante la presentación escrita del con - trato.

11. Aún cuando nuestra legislación tiene algunas deficiencias, - puede considerársela como una de las más avanzadas en cuanto se - refiere a la protección de menores. Según ella al menor debe ----

protegérsele no en cuanto sea inferior e incapaz, sino porque su condición está ligada al porvenir del país, por lo que, en base a sus funciones naturales y sociales, se han dictado normas especiales que permitan su cabal desenvolvimiento físico, mental, moral y espiritual.

12. La prohibición constitucional respecto del trabajo de los menores de catorce años debe ser objeto de un profundo análisis toda vez que subsista el grave problema de la utilización de la mano de obra infantil en diversas actividades de nuestra vida cotidiana sin tomar en cuenta dicho límite de edad.

13. Se debe revisar la operatividad del precepto que prohíbe el trabajo de menores de dieciséis años en labores peligrosas e insalubres, ya que debido a los grandes avances en la tecnología moderna, resulta muy difícil determinar cuándo una empresa es o no peligrosa para la salud de los menores trabajadores.

14. El incremento del empleo de la mano de obra infantil en los últimos años responde a una serie de factores entre los que destaca fundamentalmente el económico, ya que los recortes gubernamentales en materia de empleos, salud pública, educación y bienestar social, aunado al bajo poder adquisitivo del salario del trabajador, obliga a los padres a emplear a sus hijos en diversos tipos de labores para que contribuyan al sostenimiento familiar.

15. Los centros comerciales llamados de autoservicio son un --- ejemplo vivo de la utilización del trabajo de menores de edad: --- los empacadores de mercancías, mejor conocidos como "cerillos" o --- "propineros". Estos pequeños ingresan a este tipo de trabajo de --- manera voluntaria remunerándose tan solo con "lo que la gente les quiera dar", pues entre ellos y la empresa no se firma contrato --- alguno, quedando su situación al margen de la ley.

16. La negativa de dichas tiendas de firmar el contrato con es--- tos menores trabajadores constituye una violación al artículo 21- de nuestra Ley Federal del Trabajo, cuando ésta dispone que "se --- presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo --- entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe".

17. Las pretendidas razones que presentan dichas tiendas, como --- de que los menores se incorporan voluntariamente a la negociación- y que no existe relación laboral entre ellos y la empresa, sino --- con los clientes, no son lo suficientemente convincentes para no --- celebrar contrato de trabajo con dichos menores.

18. Debe incluirse en nuestra Carta Magna un capítulo exclusivo sobre el trabajo de los menores empacadores de mercancías en tien--- das de autoservicio, ya que este tipo de trabajo presenta carac--- teres muy especiales que lo diferencian de otras labores desempeña--- das por menores de edad.

19. Que los representantes de las tiendas de autoservicio no -- se concreten únicamente a celebrar convenciones en combinación -- con el gobierno para, supuestamente, resolver el problema de los me -- nores a su servicio, sino que deben avocarse a otorgar contratos -- individuales a éstos, con el fin de que alcancen la reivindicación -- ción social y económica que reclama su condición.

20. Que en las llamadas "Bases de entendimiento y Cooperación -- Laboral" signadas recientemente por la autoridades laborales mexi -- canas y norteamericanas, con motivo del Tratado de Libre Comercio -- entre ambas naciones, se trate con suma entereza este problema de los menores trabajadores, pero de manera especial, el otorgamien -- to de contratos individuales a los niños empacadores de mercan -- cías en las tiendas de autoservicio.

ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA

## B I B L I O G R A F I A

ADAMS, PAUL. El Derecho de los Niños. Editorial Extemporáneos, S.A., -- México 1979.

BERMÚDEZ GUERRERO, MIGUEL. Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo, Editorial Cárdenas, S.A., México 1978.

BUEN L., WESTON DE. Derecho del Trabajo, Tomo I, Editorial Porrúa, S.A., México 1976.

CAMACHO RODRIGUEZ, GUILLERMO. Derecho del Trabajo, Tomo I, Editorial -- Temis, Bogotá 1961.

CABARELLAS, GUILLERMO. Contrato del Trabajo, Volúmen I, Editorial Bibliográfica Omega, Buenos Aires 1963.

CAVAZOS FLORES, BALTAZAR. El Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica, Editorial Jus, S.A., México 1966.

CAVAZOS FLORES, BALTAZAR. "LECCIONES DE DERECHO LABORAL", Editorial -- Trillas, México 1987.

CASTORENA J., JESUS. Revista Mexicana del Derecho de Trabajo, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México 1968.

CIFUENTES GARCIA, FREDTOR. El Subempleo, la nueva fuerza, Editorial -- Kefings, S.A., México 1980.

CUEVA, MARIO DE LA. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Editorial Porrúa, S.A., México 1967.

DAVALOS, JOSE. Derecho del Trabajo, Tomo I, Editorial Porrúa, S.A., -- México 1987.

ENCICLOPEDIA JURIDICA OBERG. Tomo XXIV, Buenos Aires 1967.

FRAGA IRRIBARNE MANUEL. "La Familia ante la Segunda Mitad del Siglo XX, Editorial Congreso, Madrid 1959.

GUERRERO, EUQUERIO. Manuel del Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, - S.A., México 1984.

GUTIERREZ AHAGON, RAQUEL. Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en México, México 1972.

PEREZ BOTIJA, EUGENIO. Derecho del Trabajo, Editorial Tecnón, S.A., - Madrid 1957.

TRUCBA URBINA, ALBERTO. Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, - S.A., México 1970.

#### LEGISLACION

Ley Federal del Trabajo Comentada, Trucba Urbina, Alberto, Editorial Porrúa, S.A., México 1990.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Editorial Porrúa, - S.A., México 1990.

Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México 1984.

Ejecutoria No. 1690/12a. Ignacio Reynoso, 20 de Octubre de 1944.

Amparo 5327/44 1a. Antonio Congora Pardenilla, 24 de noviembre de 1944.

Código de Comercio, Editorial Porrúa, México 1990.

Código Civil, Editorial Porrúa, S.A., México 1991.

DIARIOS

Diario Oficial de la Federación, 25 de enero de 1991.

OVACIONES, 2da. Edición del 8 de julio de 1991.