

Condiciones laborales de los menores empacadores en el Distrito Federal

*Verónica Alejandra Curiel Sandoval**

*Juan Pablo Sánchez Tejeda**

En el presente artículo se ofrece un estudio respecto a las condiciones reales en las que desempeñan sus actividades los menores empacadores de las tiendas departamentales y de autoservicio en el Distrito Federal. En este contexto, se describen las labores que llevan a cabo los comúnmente llamados “cerillitos”, así mismo, se examina la legislación correspondiente y se analiza la explotación a la que diariamente están expuestos.

This article offer an study about the real labor conditions of minors packers of supermarkets and self-service commercial companies in Distrito Federal. In this context, the article describes the activities executed by the commonly named “cerillitos”, furthermore, the relevant legislation is examine and the exploitation to which they are exposed daily is analyzed.

SUMARIO: Introducción / I. Regulación jurídica para el trabajo de los menores empacadores en el Distrito Federal / II. Realidad de las condiciones laborales de los empacadores / III. Conclusiones / Fuentes de consulta

* Licenciados en Derecho y Profesores Investigadores del Departamento de Derecho, UAM-A.

Introducción

Actualmente en nuestro país, un número considerable de menores se encuentra trabajando; sin embargo, las condiciones laborales bajo las cuales prestan sus servicios son diferentes entre sí. Aunado a lo anterior, se debe considerar que en México, cada una de las entidades federativas posee características tanto económicas como sociales disímiles, por lo cual, el presente estudio exclusivamente analizará la situación del trabajo de los menores empacadores en el Distrito Federal (DF).

La incorporación de los menores al mercado laboral, no es un problema que haya surgido actualmente, ya que existe documentación histórica que demuestra la presencia del trabajo infantil desde antes de 1815; no obstante, el problema va más allá. La dificultad de tal situación radica en el hecho de que, en los últimos años, han aumentado de manera considerable el número de familias que no posee los suficientes ingresos monetarios para cubrir las necesidades básicas de cada uno de sus miembros, situación principal, por la cual, los menores deben empezar a trabajar a edades tempranas, no importando si se incorporan al sector económico formal o informal; es decir, para muchas personas el trabajo infantil es la solución a la precarización económica que con rapidez va agudizándose en la sociedad.

Debido a la falta de inspección laboral, la explotación a la que son expuestos los menores trabajadores diariamente, es un problema que se agrava en forma considerable. En este sentido, podría decirse que un gran número de menores que sufre de violaciones laborales, se dedican a desempeñar la actividad de “empacadores”, también llamados comúnmente como: “*cerillitos*” o “*cerillos*”.

El servicio que prestan los cerillos podemos encontrarlo principalmente en las tiendas de autoservicio o supermercados, pero eso no significa que este tipo de trabajo sea exclusivo de los lugares antes mencionados, pues también lo podemos encontrar en algunos centros comerciales, en tiendas departamentales, etcétera; empero, lo que sí es evidente, es que los supermercados, son los sitios en los cuales trabaja el mayor número de empacadores.

I. Regulación jurídica para el trabajo de los menores empacadores en el Distrito Federal

El trabajo infantil es un problema nacional que va empeorando con el paso del tiempo, en este contexto, la normatividad jurídica establecida para regular el trabajo de los menores que se dedican a empacar productos en las diversas tiendas departamentales y de autoservicio del Distrito Federal, es la siguiente:

1. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
2. La Ley Federal del Trabajo.
3. El Convenio de Protección a Menores Empacadores.

Originalmente el Constituyente de 1917 planteaba que en México:

El Congreso de la Unión y las legislaturas de los estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de obreros, jornaleros, empleados domésticos y artesanos y, de manera general, todo contrato de trabajo.¹

Pese a lo anterior, la realidad en nuestro país es muy diferente, pues las leyes emanadas del Poder Legislativo no tienen su origen en las necesidades de la sociedad, esto queda confirmado con la reciente reforma a la Ley Federal del Trabajo (LFT), ya que miles de trabajadores se han visto afectados con las nuevas disposiciones legales. A continuación procederemos a presentar las prohibiciones, limitaciones, los derechos y las obligaciones, que se contemplan en cada una de las fuentes jurídicas en comentario.

I.1 La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), claramente prohíbe en su artículo 123 la contratación de quienes no hayan cumplido los catorce años de edad; por otra parte, se establece que para quienes tengan entre catorce y dieciséis años, la jornada laboral deberá ser máximo de seis horas; también, prohíbe los trabajos peligrosos, insalubres, nocturnos industriales, en fin, todos los desempeños después de las 22:00 horas (10:00 de la noche), así como, las jornadas laborales extraordinarias.

I.2 La Ley Federal del Trabajo

La LFT reafirma la prohibición de la contratación laboral de quienes tienen menos de catorce años de edad; por otro lado, permite la contratación de quienes tengan entre catorce y dieciséis años cuando exista el consentimiento de sus padres o tutores, a falta de los anteriores, el permiso lo otorgará el sindicato del que formarán parte, la Junta de Conciliación y Arbitraje (JCA), el Inspector del Trabajo o la Autoridad que corresponda, según sea el caso, lo anteriormente expuesto con base en el artículo 23 y las diversas disposiciones que contiene la LFT en relación al tema; por otro lado, también podemos mencionar que se prohíbe el trabajo de los menores que se encuentren dentro de este rango de edad (entre catorce y dieciséis años), cuando no hayan terminado su educación básica obligatoria. Aunado a lo anterior, el artículo 177 dice que:

¹ Palavicini Félix Fulgencio, *Historia de la Constitución de 1917*, Tomo I, México, Gobierno del estado de Querétaro, Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana de la Secretaría de Gobernación, 1987, pp. 196 y 197.

Sección Artículos de Investigación

La jornada de trabajo de los menores de dieciséis años no podrá exceder de seis horas diarias y deberá dividirse en periodos máximos de 3 horas. Entre los distintos periodos de la jornada, disfrutarán de reposos de una hora por lo menos.

El artículo 178, reafirma la prohibición determinada por la Constitución respecto a la utilización del trabajo de quienes tengan menos de dieciséis años para desempeñar labores en las comúnmente denominadas como “horas extras”; aunque, si realizan su trabajo en este tipo de jornadas, se les deberá pagar 200% adicional al salario correspondiente por cada hora; también, se prohíbe que trabajen el día domingo y los días de descanso considerados como obligatorios en el Calendario Oficial; asimismo, cabe mencionar que legalmente el patrón queda obligado a proporcionar y pagar, un total de dieciocho días de vacaciones por año a cada menor trabajador.

El artículo 22 Bis de la LFT estipula:

Cuando las autoridades del trabajo detecten trabajando a un menor de 14 años fuera del círculo familiar, ordenarán que de inmediato cese en sus labores. Al patrón que incurra en esta conducta se le sancionará con la pena establecida en el artículo 995 Bis de esta ley.

En caso de que el menor no estuviere devengando el salario que perciba un trabajador que preste los mismos servicios, el patrón deberá resarcirle las diferencias.

Se entenderá por círculo familiar a los parientes del menor, por consanguinidad, ascendientes o colaterales; hasta el segundo grado.

Con lo expuesto, queda claro que a quienes cuenten con menos de catorce años de edad, se les permite trabajar únicamente dentro del círculo o ámbito familiar, de no ser así el artículo 995 Bis² de la ley en comentario, indica que se castigará con prisión de 1 a 4 años y además, se tendrá que pagar una multa que va de los 250 a los 5000 Salarios Mínimos Generales vigentes (SMG). A este efecto debemos mencionar que la Comisión Nacional de Salarios Mínimos (CONASAMI) determinó que para el 2014 el SMG para la zona geográfica A sería de \$67.29 mientras que para la zona geográfica B de \$63.77.³

La LFT en su artículo 23 textualmente dice que: “*Los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que les correspondan*”; en este sentido, para otorgar mayor protección, el artículo 173 complementa

² Este artículo, al igual que el 22 Bis, son producto de las adiciones realizadas a la reciente reforma a la Ley Federal del Trabajo, aprobada por el Congreso de la Unión el 13 de noviembre de 2012 y publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 30 de noviembre del mismo año.

³ Al respecto, cabe mencionar que anteriormente eran 3 zonas geográficas, pues también había una zona geográfica C, pero a partir del año 2013 se dividió al territorio nacional en zona geográfica A y B, por lo cual el país quedó únicamente dividido en 2 zonas.

al afirmar que: “*El trabajo de los menores queda sujeto a vigilancia y protección especiales de las autoridades del trabajo tanto federales como locales*”.

Por otro lado, en el artículo 180 de la LFT se establece que:

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

- I. Exigir que se les exhiban los certificados médicos que acrediten que están aptos para el trabajo;
- II. Llevar un registro de inspección especial, con indicación de la fecha de su nacimiento, clase de trabajo, horario, salario y demás condiciones generales de trabajo;
- III. Distribuir el trabajo a fin de que dispongan del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares;
- IV. Proporcionarles capacitación y adiestramiento en los términos de esta ley; y,
- V. Proporcionar a las autoridades del trabajo los informes que soliciten.

En contexto, en la ley se instaura este artículo para procurar que los menores que se incorporarán al mercado laboral, cuenten con salud física para trabajar, exigiendo que se les otorgue la capacitación y adiestramiento correspondiente a la actividad a desempeñar; además, se pretende procurar que el menor siga cumpliendo con sus actividades escolares. Para lograr todo lo expuesto, será necesario mantener los datos personales del menor actualizados, a fin de que las autoridades correspondientes verifiquen la información proporcionada por los patrones.

I.3 El Convenio de Protección a Menores Empacadores

Los menores empaques desde hace décadas, han representado un número importante del total de los “*menores urbano marginales*” que trabajan. En 1999 se afirmó que los cerillitos eran un poco más de 75 mil; asimismo, con un estudio realizado por la Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales A. C. (ANTAD), se aseguraba que el ingreso monetario en promedio diario de quienes desempeñaban la actividad de empaque, era de aproximadamente 2 o 3 salarios mínimos, por lo tanto, resulta superior al que recibían el resto de los menores que realizaban algún otro trabajo.⁴ En aquel entonces, también se afirmaba que estos menores representaban al grupo infantil con las mejores condiciones y atenciones laborales, ya que las tiendas correspondientes, sólo permitían que laboraran “*de manera voluntaria*” la jornada máxima legal de quienes tenían de catorce a dieciséis años, esto es, un trabajo efectuado durante seis horas, asegurando que la actividad no era pesada o difícil para el menor; por lo cual, podía realizarla sin problema alguno; un

⁴ El Salario Mínimo de ese año en nuestro país para la zona geográfica “A” era de \$34.45, para la zona geográfica “B” de \$31.90 mientras que para la “C” era de \$29.70.

requisito fundamental era que los padres o tutores debían otorgar la autorización correspondiente para que el menor pudiera ejercer libremente la actividad, pues si no existía esta autorización, al menor no podían dejarlo trabajar; las tiendas otorgaban una capacitación mínima o básica para desempeñar de manera eficiente el trabajo; aunado a que al tratarse de una actividad realizada por “voluntarios”, los clientes directamente son los que deciden si quieren o no entregar propina a cambio del servicio prestado; los menores debían comprobar que asistían habitualmente a la escuela, manteniendo un mínimo de aprovechamiento académico, a fin de comprobar que la actividad no interrumpía el tiempo para cumplir con sus labores escolares; así mismo, se decía que algunas tiendas apoyaban con útiles o con uniformes escolares a los empacadores que tenían un muy buen promedio general de estudios.⁵

Para mantener y mejorar todas estas “aparentes” buenas condiciones laborales de los menores empacadores, se pactó un Convenio⁶ entre el Gobierno del Distrito Federal (GDF) y la ANTAD, firmado el día 1º de julio de 1999 por Rosario Robles, quien entonces fungía como Secretaria de Gobierno; por Ángel Losada Moreno, entonces Presidente del Consejo de la ANTAD y por el Jefe de Gobierno en turno, Cuauhtémoc Cárdenas Solórzano.⁷ En ese momento lo que se pensó fue que la firma del Convenio serviría de ejemplo para que en el resto del país se siguiera el modelo planteado; sin embargo, revisando la realidad actual podemos asegurar que no fue así.

De acuerdo con lo expuesto en el Convenio de Protección a Menores Empacadores, la difícil situación económica que existe en todo México, obliga a que las familias busquen alternativas para satisfacer sus necesidades básicas,⁸ inclinándose por incorporar a los menores al mercado laboral. Es en este sentido, que muchos menores optan por desempeñar la actividad de empacadores en las tiendas departamentales o de autoservicio, debido a que consideran este trabajo menos peligroso comparado con otros; además, ellos mismos aseguran que es una de las actividades mejor remuneradas (para quienes tienen esa edad), pues comúnmente perciben entre \$50.00 y \$200.00 pesos diarios.

⁵ Asamblea Legislativa del Distrito Federal (1999), “La máscara del desarrollo, ¿menores trabajando?”, Foro sobre trabajo infantil en la Ciudad de México. México, pp. 200-201. Citado en *El Trabajo Infantil en México 1995-2002*, México, INEGI, 2004, p. 11.

⁶ Al respecto, cabe mencionar que de todas las entidades federativas que existen en nuestro país, el Distrito Federal fue pionero en contar con un Convenio de este tipo; lo cual, en su momento, resultó verdaderamente significativo para todos los menores empacadores.

⁷ A la firma del Convenio también asistieron: Saúl Escobar Toledo, Subsecretario de Trabajo y Previsión Social; Manuel Fuentes Muñoz, Director General de Trabajo y Previsión Social; Jorge Villegas Rodríguez, Director de Previsión Social; mientras que, por parte de la ANTAD también asistieron: Luis Santana Castillo, Presidente Ejecutivo; David Martínez Rojas, Director General; Rogelio Rodríguez Morales, Subdirector de Desarrollo; Javier Ruiz Larrea, Director General de Auchan S.A. de C.V.; Javier Cantú Charles, Director General de Comercial Mexicana S.A. de C.V.; Juan Martí Bartoli, Director General Gigante S.A. de C.V.; Bernard Dunand, Director General Grandes Superficies de México S.A. de C.V.; Roberto Salvo Horvilleur, Presidente Tiendas Aurrera S.A. de C.V.; Jesús del Cerro Portillo, Director General Unidad Comercial De Todo S.A. de C.V.

⁸ Al respecto podemos mencionar como ejemplos a la alimentación, vivienda, salud y educación.

El Convenio en comentario está integrado por 22 compromisos. En la siguiente tabla desarrollamos cada uno de estos compromisos; así mismo, analizamos los aparentes objetivos primordiales que el Convenio pretende alcanzar:

Número de compromiso en el Convenio	Objetivo que tiene el compromiso	Descripción del objetivo
1 y 2	Que la ANTAD mantenga comunicación con la autoridad para cumplir con las disposiciones legales y administrativas.	La ANTAD continuamente se encargará de colaborar y participar activamente con la Dirección de Previsión Social o con la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Distrito Federal en los programas de protección para los menores empaques, procurando que sean cumplidas las disposiciones legales y administrativas dictadas por la autoridad competente en materia de los menores empaques.
3	Ser eficientes al autorizar sólo a los menores que cumplan plenamente con los requisitos necesarios para ser empaques.	Los menores que hayan solicitado su incorporación como empaques, siempre y cuando tengan de catorce a dieciséis años, serán enviados a la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del GDF por la tienda de autoservicio o departamental correspondiente para tramitar el permiso.
4 y 5	Crear y mantener actualizado constantemente el padrón de los menores empaques; así como, tener vigente la relación exacta de los cerillitos que se encuentren en servicio activo.	La tienda de autoservicio o departamental según sea el caso se encargará de: <ul style="list-style-type: none"> • Informar durante la primera semana de cada mes sobre las altas y bajas de los menores empaques que tengan registrados. • Enviar un listado semestral de todos los menores empaques activos con los que cuente. A la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del GDF.
6	Contar con un archivo de documentación e información exacta respecto a los datos de los menores empaques.	La tienda de autoservicio o departamental correspondiente, será directamente responsable de conservar los archivos de las copias de los permisos, boletas de calificaciones y actas de nacimiento de los menores empaques.
7	Evitar que los menores empaques cubran el costo del uniforme requerido para el servicio.	La tienda correspondiente entregará al menor empaque el uniforme que deberá portar en el desempeño de sus labores dentro del centro de trabajo.
8	Prohibir que los menores empaques paguen cuotas por realizar su labor.	Ni las tiendas de autoservicio, ni las tiendas departamentales, ni alguna dependencia o institución pública cobrarán cuota alguna para permitir que los menores empaques desempeñen su actividad.

Sección Artículos de Investigación

<p>9 y 10</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Delimitar las labores que deben realizar los menores empaques, restringiendo los abusos que se cometen en su contra. 	<p>La actividad de los menores empaques será únicamente la de empaques los productos adquiridos por los clientes, aunque, también podrán transportar la mercancía de la gente al estacionamiento de la tienda correspondiente pero no podrán salir de él.</p> <p>Por ningún motivo los menores empaques transportarán mercancía voluminosa o pesada, tampoco realizarán actividades que retrasen o impidan su pleno desarrollo físico.</p>
<p>11</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vigilar que los menores empaques continúen con sus estudios, detectando a quienes interrumpan o abandonen definitivamente su educación académica. 	<p>Semestralmente, la tienda de autoservicio o departamental solicitará al menor empaques una constancia de estudios actualizada, informando a la Dirección de Previsión Social cualquier anomalía, con el fin de buscar alternativas de apoyo en caso de que el menor tenga algún problema académico.</p>
<p>12, 13, 14 y 15</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocer la necesidad de seguridad social para los menores empaques. • Proteger la salud del menor en el trabajo, otorgándole el apoyo necesario para acudir al médico en caso de urgencia. • Mantener la salud del menor en buenas condiciones procurando que acuda a revisiones periódicas que permitan tener un claro seguimiento médico. 	<ul style="list-style-type: none"> • La ANTAD se encargará de realizar estudios para revisar las posibles alternativas con las que se cuente para otorgarles, en un futuro, seguridad social a los menores empaques. • La tienda de autoservicio o departamental, en caso de urgencia médica dentro de las horas de servicio del menor empaques, apoyará en su traslado del menor a la clínica u hospital que se requiera según sea el caso. • El GDF facilitará el acceso de los menores empaques a los servicios médicos en las diferentes instalaciones públicas. • La Dirección General de Trabajo y Previsión Social del GDF, al momento de otorgar el permiso de autorización al menor empaques, le informará que deberá regresar cada seis meses a realizarse una revisión médica. Las tiendas de autoservicio o departamentales deberán recordar al menor esta disposición, a fin de darle cumplimiento.
<p>16</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer un Plan de Incentivos Anuales de Continuación de Estudios, otorgándole a los menores empaques que obtengan buenas calificaciones. 	<ul style="list-style-type: none"> • La tienda correspondiente instituirá, para los menores empaques, un Plan de Incentivos Anuales de Continuación de Estudios que consiste en otorgar a los menores empaques un bono en efectivo o en especie de \$300.00 pesos a quienes tengan un promedio general de 9.0 o más, y \$200.00 pesos a los que hayan obtenido un promedio general superior a 8.0 pero menor de 9.0. • El número de bonos no deberá rebasar al 25% del número total de menores empaques de la tienda correspondiente. Para cumplir con este compromiso, se requiere que los menores empaques beneficiados, hayan desempeñado mínimamente durante cuatro meses la actividad en la tienda correspondiente.

		<ul style="list-style-type: none"> • La cantidad del bono aumentará conforme a los incrementos del SMG. • El bono será entregado durante julio y agosto de cada año, o durante los periodos vacacionales correspondientes al año escolar.
17	Permitir que los menores con discapacidad puedan desempeñar la actividad de empacador.	Se establecerá un programa en las tiendas correspondientes, con la finalidad de lograr que los menores con capacidades diferentes puedan desempeñar la actividad de empacadores, las actividades serán desarrolladas de acuerdo a sus condiciones físicas y según el criterio de la tienda correspondiente.
18	Solucionar los conflictos generados por la aplicación de este Convenio.	La Dirección General de Trabajo y Previsión Social del GDF y la ANTAD solucionarán cualquier conflicto que se origine por el cumplimiento y aplicación de este Convenio.
19	Establecer mecanismos de inspección y verificación para cumplir con los compromisos de este Convenio.	Los compromisos pactados por la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del GDF, la ANTAD, las diferentes tiendas y los menores empacadores deberán ser plenamente cumplidos.
20	<ul style="list-style-type: none"> • Limitar la jornada de actividades del menor empacador para evitar que descuide sus labores escolares. 	<ul style="list-style-type: none"> • La duración diaria de la actividad de empacador para los menores quedará limitada a un periodo máximo de seis horas. • Dentro de la jornada de seis horas, el menor contará con una hora de descanso. • La actividad del menor empacador será desarrollada durante seis días a la semana. • El desempeño del menor en su actividad como empacador, no deberá ser obstáculo en el pleno cumplimiento de sus obligaciones escolares.
21	Procurar garantizar la seguridad de los menores empacadores del turno nocturno.	<ul style="list-style-type: none"> • Se establecerán mecanismos para que los menores que desempeñen la actividad como empacadores, no la realicen después de las 10:00 p.m. • Se buscarán medidas para garantizar la seguridad de los mismos a la salida de las tiendas correspondientes.
22	Realizar programas de adiestramiento.	A fin de que el menor empacador desempeñe satisfactoriamente su actividad, las tiendas correspondientes, realizarán programas de adiestramiento.

Fuente: Elaboración propia con base en la información presentada dentro de los 22 compromisos del Convenio de Protección a Menores Empacadores.⁹

⁹ Convenio de Protección a Menores Empacadores en el Distrito Federal, firmado entre el representante del Gobierno del Distrito Federal y el de la Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales A. C., en México, Distrito Federal, 1º de julio del año 1999.

II. Realidad de las condiciones laborales de los empacadores

Hace pocos años era usual observar que niños y jóvenes de cualquier edad, se dedicaban a desempeñar la actividad de empacador en las tiendas departamentales o de autoservicio; empero, en la actualidad, esta actividad la llevan a cabo en su gran mayoría menores cuya edad fluctúa entre los catorce y los dieciséis años; aunque últimamente se ha convertido en algo habitual y nada extraño, el hecho de ver a personas de la tercera edad y a jóvenes con alguna discapacidad efectuando la actividad en comentario.¹⁰

La actividad que llevan a cabo los empacadores o cerillitos, consiste en acomodar dentro de bolsas de plástico el producto que adquieren los clientes; es importante mencionar que estas bolsas traen impresa la marca de las tiendas departamentales o de autoservicio según sea el caso. Cuando se realiza esta actividad, sin duda alguna, se da comodidad a los clientes para transportar la mercancía que adquirieron; no obstante, quien mayormente se beneficia con el desempeño de esta actividad es la tienda o cadena comercial a la cual se le proporciona el servicio. Pese a lo expuesto, los empacadores no cuentan con un salario debido a que (como se había ya mencionado), su actividad se caracteriza por ser voluntaria, por lo que la única remuneración que se les otorga es la denominada “propina”; esta retribución no se las proporciona la cadena comercial, sino el llamado “cliente”, por lo que se trata de una compensación monetaria otorgada por un tercero, alguien ajeno a la relación obrero-patronal, en este sentido, la propina no puede utilizarse como sinónimo de salario.¹¹ En opinión de Cabanellas, los clientes de la empresa son los que con sus aportaciones contribuyen a integrar el salario total del trabajador; ello significa, que la propina es



sabiduriadeescalera.com

La actividad que llevan a cabo los empacadores consiste en acomodar dentro de bolsas de plástico, el producto que adquieren los clientes.

¹⁰ De acuerdo a la información proporcionada por los empacadores, existen tres turnos al día en las tiendas de autoservicio: el matutino que va de las 7:00 a las 12:00 horas; el vespertino que abarca de las 12:00 a las 17:00 horas y el nocturno que va de las 17:00 a las 22:00 horas. A los jóvenes con capacidades diferentes y a las personas de la tercera edad, podemos encontrarlos principalmente en el turno nocturno, pero en cadenas como Comercial Mexicana los podemos encontrar en cualquier turno del día.

¹¹ En cualquier relación laboral en donde el trabajador pueda recibir propina a cambio de sus servicios, esta, resulta ser sumamente importante para formar parte del salario integral.

únicamente complemento del salario, pero no puede considerarse como el salario del trabajador.¹²

La situación de los empacadores es complicada, ello debido a que al ser voluntarios, frecuentemente están expuestos a violaciones de diversos tipos, porque en las tiendas departamentales o de autoservicio no se les reconoce como trabajadores, en consecuencia, se habla de la inexistencia de una relación de carácter laboral. De acuerdo con la formalidad legal del artículo 20 de la LFT, para poder hablar de la existencia de una relación laboral entre un trabajador y el patrón, se deben observar tres elementos indispensables, que son: la subordinación, la prestación de un trabajo personal y el salario.

El artículo 8 de la LFT define al trabajador como la persona física que presta un trabajo personal subordinado, mientras que patrón en el artículo 10, se define como la persona física o moral que utilizará los servicios de uno o varios trabajadores. Al momento de decir que el trabajador prestará un *trabajo personal subordinado*, se refiere a que la persona contratada, deberá directamente (y no por conducto de otra persona) realizar las actividades que el patrón le ordene durante la jornada de trabajo, es decir, durante la jornada laboral, el trabajador y su fuerza de trabajo quedan a disposición del patrón. En este sentido, podemos afirmar que la subordinación¹³ es una característica muy importante de la relación laboral, ya que si no existiera el trabajador, tampoco existiría el patrón, ni mucho menos se podría dar un vínculo con el cual una persona quedara obligada a obedecer las indicaciones o las órdenes de un superior. Cabe mencionar que respecto a los elementos de existencia de la relación laboral, la Suprema Corte de Justicia de la Nación resolvió mediante una Tesis Jurisprudencial que la subordinación es el elemento característico de la relación laboral. La Jurisprudencia se cita a continuación:

Tesis: IV.2o. J/1	Fuente: <i>Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta</i>	Época: Novena Época	Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Registro: 205158	Tomo I, Mayo de 1995	Página: 289	Tipo de Tesis: Jurisprudencia Materia(s): Laboral

¹² Guillermo Cabanellas de Torres, *Compendio de Derecho Laboral*, T. I, Buenos Aires, Editorial Heliasta, 2002, p. 653.

¹³ Cabe mencionar que la subordinación en algunos casos es “[...] difícil de localizar: entre sus ejemplos están el teletrabajo, el trabajador independiente subcontratado, cuyo trabajo depende de una o dos empresas, y las relaciones laborales en una familia [...]”. Kurczyn Villalobos Patricia, *Las nuevas relaciones de trabajo*, México, Porrúa/UNAM, 1999, p. 171.

Relación laboral. La subordinación es el elemento distintivo de la.

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, establece que por relación de trabajo debe entenderse la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario. Así pues, la relación laboral tiene como elemento distintivo la subordinación jurídica entre patrón y trabajador, en virtud de la cual el primero se encuentra en todo momento en posibilidad de disponer del trabajo del segundo, quien a su vez tiene la obligación correlativa de acatar al patrón.

Amparo directo 77/90. Justo Aguilar Martínez. 16 de abril de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Ernesto Rosas Ruiz. Secretario: Jesús S. Fraustro Macareno.

Amparo directo 820/93. Oscar Muñoz Jiménez. 12 de enero de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Arizpe Narro. Secretario: José Garza Muñiz.

Amparo directo 453/94. Marcelino Pérez Rivas. 29 de junio de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Leandro Fernández Castillo. Secretario: Juan Antonio Ramos Padilla.

Amparo directo 825/94. Dolores Martínez Alanís y coag. 23 de noviembre de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Leandro Fernández Castillo. Secretario: Juan Manuel Rodríguez Gámez.

Amparo directo 96/95. Zeferino Martínez Rivera. 15 de febrero de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Arizpe Narro. Secretario: Jesús S. Fraustro Macareno.

En el caso de los menores empacadores, se puede observar que existe la subordinación y la prestación de un trabajo personal, con lo cual se abarcan dos de los tres elementos necesarios para afirmar que existe una relación laboral; empero, en los hechos, esta actividad no es asalariada.¹⁴ Cabe mencionar que al no existir un salario, no se cubre el tercer elemento legal para que la relación que existe entre las partes pueda ser considerada como una relación laboral; pese a ello, resulta contradictorio que en las tiendas en donde el menor presta el servicio, lejos de comprender que ellos no son empleados, la gran mayoría del personal los trata como si fueran trabajadores, para demostrar lo comentado, presentamos la siguiente tabla, en la cual se abarcan algunas de las exigencias que se les hace a los empacadores:¹⁵

¹⁴ El artículo 82 de la LFT define al salario como “la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”.

¹⁵ Para presentar estos resultados, se elaboraron un total de 50 entrevistas a menores que desempeñan la actividad de empacadores en 10 diversas tiendas de autoservicio del Distrito Federal, la distribución fue la siguiente: en 3 tiendas de la cadena Comercial Mexicana se realizaron 15 entrevistas, en 3 tiendas Chedraui también fueron 15 entrevistas, mientras que en 2 tiendas Bodega Aurrera se hicieron 10 entrevistas

Características laborales de los menores empacadores

Rubro	Siempre	A veces	Nunca
Reciben un salario.			X
Cuentan con un horario de entrada y salida.	X		
Su jornada de trabajo todos los días dura el mismo número de horas.		X	
Disfrutan de 1 hora de descanso dentro de la jornada laboral diaria.		X	
Trabajan horas extras.		X	
Tienen 1 día de descanso semanal.		X	
Cuentan con vacaciones.		X	
Tienen jefes que les indican cuáles son las actividades que deben realizar.	X		
Deben portar diariamente el uniforme.	X		
Tienen seguridad social.			X
Cuentan con apoyo médico en caso de accidentes dentro de la tienda.		X	
Realizan actividades diferentes a las de empacar productos.	X		
Pueden faltar a trabajar en la tienda.		X	
Tienen alguna capacitación para desempeñar la actividad.	X		
Es pesada o difícil la actividad de empacador.		X	
Acuden diariamente a la escuela.		X	
Su tiempo es el suficiente para realizar completamente todas las actividades que tienen diariamente.			X
Cuentan con programas de capacitación o adiestramiento antes de iniciar con la prestación del servicio.	X		
Tienen programas permanentes de adiestramiento.			X

Fuente: Elaboración propia con base en la información obtenida en 50 entrevistas. Cabe mencionar que para ubicar la respuesta que proporcionaron los menores entrevistados de manera correcta bajo el rubro "siempre", "a veces" o "nunca", se obtuvo un promedio general, evidentemente, el número superior fue el que se utilizó para realizar la clasificación.¹⁶

En contexto podemos afirmar que existen elementos suficientes para no dudar que los empacadores son trabajadores, ya que cumplen y cubren perfectamente bien los elementos indispensables en una relación obrero-patronal: existe una subordinación; existe la prestación de un servicio personal; se les exige que cumplan con un horario o jornada laboral; hay obligaciones que los empacadores no pueden pasar por alto como, obedecer a sus superiores (si no lo hacen son castigados), vestir el uniforme completo, tratar con respeto a los clientes de la tienda; en fin, todas las ya manifestadas en el desarrollo de esta investigación; no obstante a todo lo expuesto, no se les otorga ni seguridad social, ni prestaciones, no se les pagan horas extras, no se

y para finalizar en 2 tiendas Walmart se hicieron las últimas 10 entrevistas. Las tiendas en comentario se encuentran distribuidas en diferentes Delegaciones del Distrito Federal como: Álvaro Obregón, Benito Juárez, Coyoacán, Gustavo A. Madero, Iztacalco y Miguel Hidalgo.

¹⁶ Es conveniente comentar que las entrevistas que hicimos a todos los menores, las realizamos siempre y cuando el padre o tutor autorizara el cuestionario; por lo cual, todos los menores fueron entrevistados en compañía de un familiar mayor de edad.

Sección Artículos de Investigación

les permite tener más de 3 faltas injustificadas al mes, y lo más lamentable es que no se les da un salario a cambio de sus servicios, ya que los dueños de las grandes tiendas de autoservicios o departamentales, se niegan a aceptar que son patrones de los empacadores; es decir, no los aceptan como sus trabajadores.

Al firmarse el Convenio de Protección a Menores Empacadores en el año 1999, se planteó que sería el GDF el encargado de brindar los servicios médicos a todos los menores que desempeñaran esta actividad, lo que permitiría:

[...] evaluar este tipo de trabajo realizado en mayor medida por adolescentes como benéfico, dado que les permite continuar estudiando y allegarse de recursos para cubrir algunas de sus necesidades básicas, trabajo que es pertinente dignificar y aumentar los beneficios que niños y niñas obtienen por el mismo.¹⁷

Aseveramos que hace casi catorce años, la firma de este Convenio representó un gran logro, fue un instrumento formidable para proteger a los menores empacadores del DF; se pensaba que sería el inicio de un proyecto inmensamente fructífero, que traería grandes avances para todo el país en materia del trabajo infantil.

De los 22 compromisos del Convenio, es conveniente señalar que cuatro si se cumplen y 18 se violentan. Los compromisos que si se cumplen actualmente son los números 4, 5, 6 y 8, pues a los menores empacadores no se les pide alguna aportación por el desempeño de su actividad, además de que en las tiendas sí se cuenta con un padrón de información respecto a los menores en servicio activo. Con base en lo argumentado, así como en la tabla de características anteriormente presentada, considerando también las entrevistas realizadas directamente a los empacadores para conocer su realidad laboral, describiremos cómo es que la gran mayoría de los compromisos pactados entre la ANTAD y el GDF son incumplidos; en consecuencia, las condiciones en las cuales los empacadores prestan su servicio son deplorables, denigrantes e incluso ilegales.¹⁸ A continuación expondremos la razón de nuestras afirmaciones:

1. Reiteramos que los empacadores no tienen un salario, pero si están obligados a obedecer las órdenes de los cajeros, supervisores de cajas, jefes de cajas y diversos encargados de la propia tienda.
2. Aparentemente se debe entregar la autorización correspondiente sólo a los menores que cumplan con los siguientes requisitos: contar con mínimo catorce y máximo dieciséis años, obtener el permiso de su padre o tutor, aprobar un examen médico y comprobar que siguen estudiando, aquí es en donde está el problema, pues al respecto debemos mencionar que algunos empacadores no estudian, ellos mismos comentaron que se inscribieron en una carrera corta

¹⁷ *El Trabajo infantil en México 1995-2002*, México, INEGI, 2004, p. 11.

¹⁸ Además de que la exposición de estas violaciones nos ayudará a demostrar más adelante, por qué afirmamos una y otra vez, que la relación entre las tiendas departamentales o de autoservicio con los empacadores es una relación laboral; por lo cual, sin duda alguna, debería ser considerada así.

sólo para obtener la constancia de que estaban estudiando, pero cuando esta constancia les fue proporcionada, decidieron abandonar las actividades académicas. De lo mencionado, ni la autoridad, ni las tiendas correspondientes se han percatado, esto debido a que no supervisan la evolución escolar del menor. Con esto se viola el compromiso número 3 del Convenio.

3. Los cerillitos deben cumplir con un horario de entrada y de salida. Regularmente el total de horas que trabajan diariamente en la tienda son cinco, aunque no cuentan con la hora de descanso dentro de su jornada de trabajo, violando lo dispuesto por el artículo 177 de la LFT; en ocasiones sólo trabajan de manera efectiva dos horas con treinta minutos, esto es posible cuando la caja es atendida por dos empacadores, ya que ellos se van turnando, intercalan treinta minutos empacando y treinta más descansando, de esta manera, uno descansa, el otro empaca y viceversa. Cuando algún empacador no acude a trabajar, a otro del turno que está por terminar, se le pide que cubra unas horas extras en la caja de aquél que no llegó. Los cerillos trabajan seis días de la semana; cabe mencionar que cuando algún empacador pide permiso para faltar, a otro se le quita el descanso; por lo cual, algunos estarían trabajando los siete días de la semana. Con lo expuesto, evidentemente se infringe la legislación laboral en materia de trabajo de menores y también el compromiso número 20.
4. Deben portar el uniforme que los identifique como empacadores. Al respecto es necesario mencionar que en este sentido se viola claramente el compromiso número 7 del Convenio, ya que con él, se determina que la tienda correspondiente será la encargada de proveer al menor del uniforme que utilizará; sin embargo, las tiendas lo único que hacen es proporcionar al empacador el delantal o mandil; por lo cual, resulta evidente que cada persona que se dedique a desempeñar esta actividad, se ve obligada a cubrir el costo del resto de los aditamentos del uniforme, pues si acaso alguien llega vestido con el uniforme incompleto, no se le permite trabajar. Aunque esta decisión queda a facultad discrecional del jefe o del supervisor de cajas.
5. En los compromisos 9 y 10, claramente se dice que los empacadores únicamente deberán dedicarse a empacar productos y, en su caso: a transportarlos pero únicamente al estacionamiento. Estos compromisos quedan completamente violados, ya que los empacadores, además de estas actividades, también están obligados a desempeñar otras, el problema radica en que no reciben compensación por su realización, como algunos ejemplos podemos mencionar:
 - a) Limpiar el área de la caja en la que le corresponda realizar su actividad.
 - b) Acomodar los “carritos” cada treinta minutos. Para ello, los empacadores se van turnando, a fin de no dejar de cumplir con esta actividad; incluso, en algunas tiendas, los cerillitos reciben la indicación de que cada uno, en un día diferente, durante su jornada laboral, dedique todo su turno a

realizar esta actividad. Para que en este día el empacador no se vaya a su casa sin remuneración alguna, el resto de los compañeros, realizan una cooperación y se la entregan al empacador que se dedicó únicamente al acomodo de los carritos.

- c) Realizar varios eventos y actividades de diversión y entretenimiento para los niños que acuden a la tienda el 5 de enero (día de reyes), 30 de abril (día del niño), 1 de noviembre (día de muertos) y el 24 de diciembre (Noche Buena). Aquí se maneja una estrategia similar a la expuesta en el inciso anterior, en donde uno o varios empacadores (según requiera el evento) se disfrazan para que los niños se tomen fotos con ellos o para presentar algún espectáculo muy sencillo. Es claro que los empacadores que realicen esta actividad no obtendrán su compensación del día, por lo cual, el resto de los compañeros cooperan para que se les entregue la cantidad monetaria correspondiente. Respecto a este inciso debemos mencionar que no todas las tiendas utilizan este tipo de estrategias para realizar sus eventos, pero en algunas otras, los empacadores entrevistados aseguraron que en ocasiones esto es lo que sucede.
 - d) Cuando los cajeros se quedan sin cambio o cuando tienen alguna complicación, a fin de no dejar esperando al cliente, los cerillitos deben apoyar a los cajeros a resolver lo más pronto posible el inconveniente presentado.
 - e) En cada tienda existe un empacador al que se le denomina “líder”, él directamente será el encargado de supervisar las actividades del resto de sus compañeros, tales como: controlar y vigilar la puntualidad, revisar si se presenta algún problema en la jornada de trabajo e informarlo al supervisor, revisar que todos vestan el uniforme completo, enseñar a los nuevos empacadores como deben embolsar la mercancía de los clientes, entre otras.
 - f) Los cerillitos de caja deben sellar los boletos de estacionamiento de los clientes.
6. El desempeño de esta actividad quita a los empacadores en promedio un mínimo de 6 horas al día: cinco horas de la jornada laboral, 20 minutos para acomodar, recibir y entregar la caja al otro empacador, 20 minutos para llegar de su casa a la tienda y otros 20 para regresar de la tienda a su casa (en algunas ocasiones también invierten tiempo adicional para platicar con sus compañeros al finalizar el turno). En este contexto, sin duda alguna, el cerillito distrae su atención y el tiempo que necesita para realizar plenamente sus actividades académicas. En las entrevistas realizadas, 67% de los menores empacadores aseguraron que el ir a la tienda a trabajar, es el principal motivo de que no realicen sus tareas escolares completas o de que no puedan estudiar bien; razón por la cual, tienen un promedio escolar menor de 8, e incluso, varios de ellos reprueban materias muy a menudo. Con esto se infringe lo establecido en la LFT y el compromiso 11, ya que los menores aseguran que en la tienda nadie

está pendiente de sus calificaciones, ni mucho menos les ofrecen alternativas para solucionar sus problemas escolares.¹⁹

7. Los compromisos 12, 13, 14 y 15 del Convenio, son violados por diferentes razones:
 - a) Desde 1999 se aseguró que tratarían de buscarse opciones para que se les pudiera otorgar seguridad social a los menores empacadores; pese a ello, ya son casi catorce años y aún no se ha intentado cumplir con este acuerdo.
 - b) Cuando existe un problema con la salud del cerillo durante las horas de servicio, los encargados revisan si el menor afectado puede comunicarse con algún familiar para que lo recoja en la tienda y en caso de ser necesario, lo lleve al médico; también, se revisa la posibilidad de que el menor sin problemas pueda retirarse a su casa para descansar. Los menores comentan que en algunas ocasiones, cuando ya va a terminar su jornada del día, entre los mismos compañeros se organizan para llevar al empacador enfermo a su casa.
 - c) Los empacadores entrevistados no han visto que se presente alguna urgencia grave que amerite el traslado inmediato del cerillito al hospital.
 - d) Un 80% de los menores empacadores afirmaron que cuentan con el llamado “Seguro Popular”, pero no porque se los haya otorgado la tienda o el GDF con motivo de la actividad desempeñada, tienen acceso a este beneficio porque sus padres han realizado el trámite correspondiente para que sean beneficiarios. El 20% restante, son beneficiarios del seguro social por el trabajo de su padre o madre. Con este inciso, claramente se muestra la violación de los compromisos números 12, 13, 14 y 15.
8. En el compromiso número 16 se acordó otorgar un bono a los menores cuyas calificaciones fueran superiores a 8 o 9; no obstante, todos los empacadores entrevistados que cumplen con este requisito, afirman que nunca han recibido este apoyo.
9. En cuanto al compromiso 17, pudimos comprobar que en las tiendas se permite que realicen la actividad de empacadores las personas con discapacidad; empero, descubrimos un nuevo problema pues, a pesar de cumplirse con el compromiso en comentario, pudimos observar que con estos menores existe discriminación.

¹⁹ En este sentido, los cerillitos entrevistados que proporcionan sus servicios a “Chedraui” son los únicos que afirmaron que en estas tiendas sí les piden las calificaciones obtenidas en el periodo que corresponda, además aseguraron que no pueden bajar su rendimiento y promedio escolar, porque en esta cadena se les prohibiría continuar trabajando. Con lo anterior podemos afirmar que el “Grupo Chedraui” cumple el compromiso número 11, pues en efecto, están pendientes de los resultados escolares de los menores empacadores; sin embargo, en caso de que el menor tenga deficiencias académicas, no buscan alternativas para ayudarlos a solucionarlas, solamente les prohíben trabajar hasta que aumenten su calificación general.

Cuando un cliente llega a afirmar que sus productos no estaban completos al revisarlos: en algunas tiendas optan por recuperar la mercancía y asumir la pérdida; en otras, al cliente no se le entrega otro producto aunque insista en afirmar que la tienda es responsable de la pérdida; mientras que en algunas otras, se decide recuperar el producto al cliente, pero se lo cobran al empacador del turno y de la caja en donde se extravió la mercancía, es aquí en donde radicará la nueva violación. En ocasiones cada uno de los compañeros del turno cooperan para poder cubrir el costo total de la mercancía ese mismo día; por otro lado, con los menores empacadores que padecen de alguna discapacidad, no se hace lo mismo, pues en estos casos, el costo total del producto perdido únicamente lo debe cubrir el menor que aparentemente tiene la responsabilidad de la pérdida,²⁰ para ambos supuestos mencionados, en caso de no pagar el costo de la mercancía, el empacador responsable de la pérdida es despedido.²¹



ahoramismo.com.mx

Cuando un cliente llega a afirmar que sus productos no estaban completos al revisarlos: en algunas tiendas optan por recuperar la mercancía y asumir la pérdida.

10. En el compromiso 21, se pretende cumplir con lo expuesto por la LFT al prohibir que los menores trabajen después de las 22:00 horas. Este es un compromiso que podemos afirmar que se cumple parcialmente, pues las tiendas procuran que los menores trabajen hasta antes de las 10:00 p. m.; por esta razón, para el último turno de los cerillos, se procura solicitar los servicios de personas de la tercera edad, aunque el turno nocturno siga teniendo un número considerable de menores empacando; pero por otra parte, no han implementado medidas para garantizar la seguridad de los menores empacadores al salir de las tiendas.²²
11. Con base al compromiso 22, se dice que deben existir programas de adiestramiento. La realidad de los empacadores demuestra que sólo se les da una

²⁰ Al respecto, la cadena de tiendas de autoservicio “Comercial Mexicana” es la única en la cual, al presentarse un problema de este tipo, los entrevistados afirmaron que cuando se extravió el producto de una caja en donde se encontraba desempeñando sus labores un menor con discapacidad, la tienda asume el costo total de la mercancía, sin pedir nada al empacador.

²¹ Aunque como sabemos, si no existe una “relación de trabajo”, tampoco puede existir un despido. Es una total contradicción que, por una parte, se afirme que los empacadores no son trabajadores, mientras que, por la otra, si los puedan despedir.

²² Dos de los empacadores comentaron que, cuando iban comenzando a trabajar en la tienda de autoservicio, era muy escuchada la historia de un compañero empacador que perdió una pierna al sufrir un accidente. Mencionan que el compañero salió de trabajar aproximadamente a las 9:30 p.m., iba caminando sobre la banqueta cuando un conductor, que iba manejando un automóvil sin luces y a exceso de velocidad, paso muy cerca y alcanzó a golpearlo, evidentemente el conductor se dio a la fuga.

breve explicación inicial, en la cual, se les indica de qué manera deben empaquetar la mercancía de los clientes; esta enseñanza es impartida por otro cerillero (el empaquetador líder) y en raras ocasiones es ofrecida por los cajeros o supervisores de cajas. Durante todo el tiempo que los cerilleros desempeñan la actividad, no vuelven a recibir explicaciones, cursos, capacitación o adiestramiento alguno; por lo cual, evidentemente se contraviene con lo dispuesto en el Convenio.

12. En relación con los compromisos 1, 2, 18 y 19 que se refieren al cumplimiento, inspección, verificación, solución de conflictos e implementación de programas para dar cumplimiento al Convenio, se puede observar claramente que desde su firma, ni el GDF ni la ANTAD han hecho algo para aplicarlo plenamente e incluso, hasta se ha dejado de poner atención al trabajo desempeñado por los menores empaquetadores.

En contexto, podemos revisar que todas las violaciones que se cometen en contra de los menores empaquetadores, nos llevan a la reafirmación de que esta actividad debe ser considerada como una relación laboral, pues aunque carece de salario, se observa claramente que los cerilleros sí son trabajadores, solo que en una relación disfrazada como “voluntaria”. El hecho de que los empaquetadores no sean considerados como trabajadores, trae consigo varias consecuencias negativas para el desempeño de su actividad como:

1. Carencia de estabilidad en el empleo, ya que la actividad solo pueden realizarla los menores que tengan entre los catorce y los dieciséis años. Algunas veces permiten que quienes ya cumplieron los dieciséis años sigan desempeñando la actividad; sin embargo, no es algo usual, por lo cual al tener la edad límite establecida ya no se les permite continuar trabajando como cerilleros.
2. Los empaquetadores legalmente no tienen un patrón, aunque si cuentan con diversas personas que les dan órdenes.
3. No se les proporciona un salario por las diversas actividades que realizan (aparte de la de empaquetar).
4. No pueden disfrutar de los derechos y prestaciones que se les otorgan al resto de los trabajadores de las tiendas, entre ellas:
 - Cuando su jornada de trabajo rebasa las cinco horas, no pueden pedir el pago de las horas extras.
 - No se les otorga seguridad social, esto es lamentable, pues actualmente lo más importante para la mayoría de los trabajadores es que al incorporarse al mercado laboral, el patrón les proporcione los servicios médicos a que tienen derecho con motivo de la relación laboral.
 - Las vacaciones forman parte de los derechos fundamentales de cualquier trabajador; en este sentido, el artículo 179 de la LFT indica que: *“Los menores de dieciséis años disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas de dieciocho días laborables, por lo menos”*, en consecuencia de-

ben contar con su respectiva prima vacacional correspondiente al 25%. La realidad de los menores empacadores, demuestra que este derecho es violentado gravemente, ya que en las tiendas departamentales y de autoservicio, los cerillitos únicamente tienen derecho a disfrutar de una semana de vacaciones y no a los dieciocho días que la ley señala como obligatorios; además de que en este periodo vacacional no reciben pago alguno ni tampoco se les otorga la prima vacacional correspondiente, infringiendo aún más lo establecido por la LFT.

- No se les da aguinaldo.

A los empacadores también:

- Se les prohíbe tratar con descortesía a los clientes, incluso, son castigados o despedidos en caso de que alguien se queje por el servicio o la atención que recibió.
- Se les castiga si llegan a desobedecer alguna de las indicaciones de sus superiores o si llegan tarde.
- No se les permite faltar de manera injustificada más de 3 veces en un mes.²³

Es absurdo que a los cerillitos no se les pague por la realización de sus actividades pero que sí se explote libremente su fuerza de trabajo, por lo que comúnmente un empacador es mano de obra gratuita.

Es absurdo que a los cerillitos no se les pague por la realización de sus actividades pero que sí se explote libremente su fuerza de trabajo, por lo que comúnmente un empacador es mano de obra gratuita, lo más lamentable es que precisamente por la falta del salario es que no se materializan completamente los requisitos legales para considerar que la actividad que desempeñan es una relación laboral.

En la actualidad, los menores empacadores además de no ser considerados como trabajadores, también se enfrentan a otros problemas, entre los cuales podemos mencionar los siguientes:

- Presentan cotidianamente cansancio físico y mental, consecuencia de las múltiples actividades que deben realizar en la jornada laboral, además de que también deben cubrir una jornada escolar diaria, en la cual quedan obligados a cumplir con tareas importantes en su formación académica. El cansancio se convierte en su compañero inseparable de todos los días.

²³ Esta regla es igual a la Fracción X del artículo 47 de la LFT, en donde textualmente se dice que será una causa de rescisión del trabajador sin responsabilidad para el patrón: “Tener en el trabajo más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada”.

- Diariamente les falta tiempo para desempeñar plenamente todas sus actividades. Aunque se asegure que el trabajo de los empacadores no es difícil, en la realidad, diariamente invierten mucho tiempo en cumplir con sus actividades como cerillitos; en este sentido, varios de los empacadores dejan pendientes importantes todos los días sin realizar.
- Tienen un deterioro físico muy evidente, ya que además la gran mayoría de ellos son menores de escasos recursos; por lo cual, no tienen una alimentación balanceada, además de correcta y completa.
- Presentan signos muy notorios de estrés a temprana edad, pues abandonan el rol de ser niños o jóvenes para convertirse en adultos, ya que adquieren las responsabilidades de una persona mayor, por ejemplo: aportar recursos económicos que permitan solventar los gastos de su familia; pagar ropa y zapatos; cubrir el pago de los diversos gastos que se originan por el desempeño de sus actividades tanto laborales como escolares.
- Tienen una menor convivencia familiar. Uno de los derechos que más se protege por el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), es el derecho de los menores a convivir con sus padres y con sus demás familiares; empero, con el menor empacador, esto se ve afectado considerablemente, pues el cerillito invierte diariamente todo su tiempo en asistir a la escuela y cumplir con su jornada laboral.
- Comienzan a presentar retrasos en su aprendizaje escolar. El hecho de tener que dedicar 6 horas diarias o más a otra actividad (salvo en su día de descanso), ocasiona que quiten tiempo a sus tareas escolares; por lo cual, no estudian al ritmo y con la dedicación que deberían hacerlo.
- Muchos de ellos se sienten insatisfechos con su vida, pues afirman que les gustaría tener otra realidad, ya que en ocasiones quieren salir a pasear, descansar bien, dedicar más tiempo a su escuela; sin embargo, no pueden hacerlo por falta de dinero o porque sus múltiples actividades no se los permiten.

En general, es necesario que las autoridades brinden una mayor atención, protección, inspección y supervisión a las actividades desempeñadas por los menores empacadores; para así evitar que estos menores sean objeto de tantas violaciones y abusos. Se requiere urgentemente que se establezcan nuevas normas que regulen esta actividad, pues evidentemente el Convenio firmado en el DF, en la realidad no tiene aplicación; no obstante, lo más importante de todo lo anterior, es que los empacadores sean reconocidos legalmente como TRABAJADORES y no como prestadores de un servicio voluntario.

Los ciudadanos no necesitamos de las reformas en las que los legisladores ponen tanta atención y que solamente perjudican a la sociedad; requerimos de reformas profundas que garanticen la protección de todos los derechos laborales de las personas.

III. Conclusiones

Existe muy poca información respecto al trabajo de los menores empacadores; sin embargo, en la vida cotidiana se han convertido en íconos, personas a las cuales nos hemos acostumbrado a ver en las tiendas de autoservicio, centros comerciales o en las tiendas departamentales; por lo cual, para la gran mayoría de nosotros, resulta familiar que al llegar a comprar, encontraremos a un “cerillo” que empacará la mercancía que compremos.

Aparentemente, los empacadores sólo tendrían que dedicarse a poner en las bolsas la mercancía que cada cliente adquiere; empero, realizan un sinfín de actividades que en los hechos, demuestran o prueban la existencia de una relación laboral. Se asegura que un empacador presta un servicio *voluntario*, pero en los hechos, no es así, pues si esa fuera su calidad, el empacador no estaría obligado a desarrollar todas las actividades descritas a lo largo de esta investigación; ya que ellos mismos podrían elegir su tiempo para desarrollar la actividad, podrían ir vestidos como quisieran, podrían prestar el servicio los días que decidieran, no tendrían jefes, por comentar sólo algunas. Evidentemente, se trata de una relación obrero-patronal; pese a ello, en la realidad persiste la idea de que no deben ser considerados como trabajadores, lo cual, impide que puedan disfrutar de los derechos, beneficios y prestaciones que trae consigo una relación de trabajo.

Para que se pueda hablar de la existencia de una relación de trabajo, deben cubrirse plenamente tres elementos ya mencionados en el desarrollo de este artículo: la prestación de un trabajo personal, la subordinación y el salario. Los empacadores cumplen muy bien con:

- La prestación de un trabajo personal, pues ellos mismos desarrollan las múltiples actividades que les son encomendadas.
- La subordinación, pues durante las cinco horas diarias que deben estar en las tiendas correspondientes (jornada laboral), obedecen todas las indicaciones que sus jefes (así lo dicen ellos mismos) les ordenan; además de que diariamente tienen actividades establecidas dentro de estos centros de trabajo por lo que no pueden dejar de realizarlas.

Por tal motivo, como la actividad desempeñada por los empacadores es voluntaria (aunque ya demostramos con hechos que esto no es verdad), no pueden disfrutar del pago de un salario; por lo cual, deben conformarse con las propinas que los clientes les otorgan. Aquí es en donde surge el verdadero problema, pues al no existir un salario como pago de la actividad realizada, se puede fácilmente decir que no hay una relación laboral; motivo fundamental para que los empacadores no sean considerados como trabajadores.

Lo anterior, coloca a los empacadores en una situación laboral de vulnerabilidad, pues al no ser trabajadores no pueden disfrutar de los derechos y prestaciones que la LFT otorga a quienes si tienen esa calidad. Entre algunos ejemplos de lo que no se

les proporciona están: el aguinaldo, las vacaciones, la prima vacacional, el pago de horas extras, la seguridad social, etcétera.

Cabe mencionar que el servicio *voluntario* que prestan los empaques beneficia directamente a los dueños de las tiendas correspondientes, ya que se ahorran el pago de salarios, prestaciones y seguridad social; además de que obtienen fuerza de trabajo gratuita, pese a que los “cerillos” también desempeñan actividades que no deberían realizar. Esto sin duda alguna, implica que en las tiendas no sea necesario contratar a personal para realizar esas otras actividades; por lo cual, existe una mayor ganancia para la patronal.

Mientras los patrones se benefician demasiado con las actividades desarrolladas por los menores empaques, las condiciones de vida de estos últimos no son buenas, pues: desempeñan esta actividad por necesidad (no por gusto ni por voluntad), ya que la gran mayoría proviene de familias con escasos recursos y con sus ingresos apoyan a solventar los gastos del hogar; muchos de ellos tienen promedios escolares bajos, ya que no cuentan con tiempo suficiente para estudiar; no tienen una buena alimentación; presentan cansancio físico excesivo; sus padres cuentan con un nivel bajo de estudios, pues varios tienen únicamente la primaria o en algunos casos, la secundaria, por lo cual, resulta lógico que no conozcan sus derechos laborales.

En el caso específico del Distrito Federal, existe un “Convenio de Protección a Menores Empaques” desde 1999; sin embargo, en la realidad es como si nunca se hubiera firmado, ya que en esta investigación hemos demostrado que más del 80% de sus compromisos no son respetados. Ante esta situación se requiere mayor atención de las autoridades y los inspectores del trabajo, para que se cumplan los compromisos adquiridos con el Convenio y así vigilar, supervisar y revisar eficazmente, que todos y cada uno de los menores que prestan sus servicios como “cerillitos” en el DF, realicen únicamente las actividades de empaque y no todas las otras descritas en el desarrollo de esta investigación.

El problema va más allá del Distrito Federal, porque en todo el país los empaques deben enfrentarse a las mismas complicaciones; por lo cual, podemos afirmar que no es un problema local aislado, sino es de carácter nacional, la única diferencia es que en el DF se ha firmado un Convenio, mientras que en el resto del país solo se tienen las normas establecidas por la LFT (existen algunas localidades en las cuales ya se empieza a revisar esta problemática). De esta manera, consideramos que se requieren nuevas normas, Convenios o reglamentos que permitan reconocer a los empaques como trabajadores, para que así, puedan disfrutar de todas las prestaciones, derechos y otros beneficios idénticos a los que tiene cualquier otro trabajador en este país.

Fuentes de consulta

- Bouzas, Alfonso. “Necesario proteger los derechos laborales de los *Cerillos*”. Ponencia presentada en Ciudad Universitaria, Boletín UNAM-DGCS-648, 1 de noviembre de 2011.
- Cabanellas de Torres Guillermo. *Compendio de Derecho Laboral*. T. I, Buenos Aires, Editorial Heliasta, 2002.
- De Buen Lozano Néstor. *Derecho del Trabajo*. Tomo II, México, Editorial Porrúa, 2002.
- El Trabajo infantil en México 1995-2002*. México, INEGI, 2004.
- DIF-UNICEF. *Hacia una política de erradicación del trabajo infantil en México*. México, 2002.
- Kurczyn Villalobos Patricia. *Las nuevas relaciones de trabajo*. México, Porrúa/UNAM, 1999.
- León C. Héctor. “La Convención de los derechos de los niños y el trabajo infantil”. En Araceli Brizzio de la Hoz (coordinadora). *El trabajo infantil en México*. México, Jalapa, Veracruz, Universidad Veracruzana/UNICEF/OIT, 1996.
- Palavicini Félix Fulgencio. *Historia de la Constitución de 1917*. Tomo I, México, Gobierno del estado de Querétaro/Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana de la Secretaría de Gobernación, 1987.
- Staelens Guillot Patrick. *El trabajo de los menores*. México, Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Azcapotzalco, 1993.
- Suárez González Fernando. *Menores y mujeres ante el contrato de trabajo*. Madrid, Instituto de Estudios Políticos, 1967.

Páginas Web

- CONASAMI. <http://www.conasami.gob.mx> (Fecha de acceso 18 de Diciembre de 2013).
- SCJN. <https://www.sejn.gob.mx> (Fecha de acceso 21 de Marzo de 2014).

Legislación

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Convenio de Protección a Menores Empacadores en el Distrito Federal, firmado entre el representante del Gobierno del Distrito Federal y el de la Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales A. C., en México, Distrito Federal, 1º de julio del año 1999.
- Ley Federal del Trabajo.

ANEXOS

A) Cuadro de datos generales

Nombre	
Edad	
Sexo	
Escolaridad y promedio académico	
<ul style="list-style-type: none"> • Cadena comercial en la que labora • Delegación 	
Domicilio	
Número de integrantes familiares	
¿Qué requisitos debes cubrir para ser empacador?	

B) Cuestionario base de las entrevistas realizadas

Rubro	Siempre	A veces	Nunca
¿En qué periodos del año trabajas? ¿La tienda te proporciona un salario? ¿La tienda te proporciona alguna compensación por algún motivo? ¿Cuál? ¿Con qué frecuencia te dan estas compensaciones? ¿A cuánto ascienden tus ingresos diarios? ¿Tienes un horario de entrada y salida? ¿Cuál es? ¿Tienes periodos de descanso? ¿En qué momento o a qué hora? ¿En la tienda te piden que te quedes más tiempo del que deberías? ¿Con qué frecuencia? ¿Tienes descanso semanal? ¿Qué día? ¿Puedes faltar más días aparte del día de descanso? ¿Cómo puedes hacerlo? ¿Te dan vacaciones? ¿De cuántos días? ¿Cuánto te pagan por esos días de vacaciones? ¿Realizas únicamente la actividad de empacador o tienes que desempeñar otras actividades? ¿Como cuáles? ¿Quién te dice las actividades que debes realizar diariamente?			

Sección Artículos de Investigación

<p>¿Usas uniforme? ¿Quién te lo da? ¿Qué pasa cuando no lo traes? ¿La tienda te asegura en el IMSS? ¿Cómo se resuelven los accidentes de trabajo que le ocurren a los empacadores dentro de la tienda? ¿Te dan algún curso para enseñarte a empacar los productos? ¿Quién te proporciona el curso? ¿Cada cuándo te dan actualizaciones respecto a cómo debes desempeñar tu trabajo? ¿Es difícil ser empacador? ¿Cómo te sientes por ser empacador? ¿Acudes diariamente a la escuela? ¿Consideras que tus tiempos diarios te alcanzan muy bien para desempeñar todas tus actividades cotidianas? ¿Para qué utilizas el dinero que ganas? ¿Se han perdido productos al empacar la mercancía? ¿Cuando el cliente reclama por este problema, cómo se resuelve? ¿Trabajas por gusto o necesidad? ¿Piensas que los empacadores tienen derechos legales? ¿Como cuáles?</p>			
---	--	--	--

* Agrega comentarios o narraciones respecto de algún suceso importante que haya ocurrido en tu trabajo.