



*Asesorías y Tutorías para la Investigación Científica en la Educación Puig-Salabarría S.C.
José María Pino Suárez 400-2 esq a Lerdo de Tejada. Toluca, Estado de México. 7223898476*

RFC: AT1120618V12

Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.

<http://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/>

Año: XIII Número: 3 Artículo no.:65 Período: 1 de mayo del 2026 al 31 de agosto del 2026

TÍTULO: Evolución y reconocimiento laboral de los adolescentes empacadores del sureste de Tamaulipas.

AUTORA:

1. Dra. María Aurelia Bocanegra Noriega.

RESUMEN: Este estudio analiza la evolución histórica y jurídica de los adolescentes empacadores en el sur de Tamaulipas, quienes durante más de siete décadas han desempeñado labores en tiendas de autoservicio bajo esquemas informales, sin reconocimiento legal como trabajadores. A través de un enfoque documental y cronológico, se examinan fuentes históricas, legales y periodísticas, así como resoluciones judiciales y documentos oficiales, para reconstruir el proceso que ha llevado a su formalización laboral. El análisis se centra en el sur de Tamaulipas como espacio representativo de esta transformación, abriendo nuevas líneas de investigación sobre el trabajo adolescente en México.

PALABRAS CLAVES: adolescente empacador, cerillos, tiendas de autoservicio.

TITLE: Evolution and recognition of the working conditions of teenage packers in southeastern Tamaulipas.

AUTHOR:

1. PhD. María Aurelia Bocanegra Noriega.

ABSTRACT: This study analyzes the historical and legal evolution of teenage grocery baggers in southern Tamaulipas, who for more than seven decades have worked in supermarkets under informal arrangements, without legal recognition as employees. Through a documentary and chronological

approach, historical, legal, and journalistic sources are examined, along with court rulings and official documents, to reconstruct the process that has led to their formal employment. The analysis focuses on southern Tamaulipas as a representative area of this transformation, opening new lines of research on adolescent labor in Mexico.

KEY WORDS: teenage bagger, matches, convenience stores.

INTRODUCCIÓN.

La figura del adolescente empacador en tiendas de autoservicio ha estado presente en el entorno comercial global desde mediados del siglo XX, y en México ha tenido una presencia particularmente significativa. En este contexto, adolescentes han participado activamente en labores de empaque, generalmente bajo esquemas informales que no reconocían una relación laboral ni les otorgaban derechos como trabajadores. Esta situación, aunque extendida y socialmente aceptada, ha carecido de regulación clara durante más de setenta años, dejando a estos jóvenes en una posición de vulnerabilidad jurídica y económica.

En el sur de Tamaulipas, los adolescentes empacadores han desempeñado un papel relevante en supermercados y tiendas de autoservicio, convirtiéndose en una presencia constante en la vida cotidiana urbana; sin embargo, su participación ha estado marcada por la informalidad, la ausencia de contratos laborales, y la dependencia de las propinas como única fuente de ingreso. Recientemente, una sentencia emitida con base en lo dictaminado previamente por la Cámara de Diputados ha transformado esta realidad, al reconocer a los adolescentes empacadores como trabajadores con plenos derechos y obligaciones conforme a la legislación laboral mexicana. Este reconocimiento marca un hito en la historia del trabajo adolescente empacador en México, visibilizando por primera vez esta figura dentro de los marcos laborales formales.

El presente estudio documenta el proceso histórico que ha llevado al reconocimiento legal de los adolescentes empacadores, analizando su evolución desde su aparición en tiendas de autoservicio hasta su reciente formalización como trabajadores.

La resolución judicial mencionada abre un campo de análisis novedoso, que permite comprender cómo ha cambiado el papel de estos jóvenes en el ámbito laboral mexicano, especialmente en regiones como el sur de Tamaulipas, donde su presencia ha sido constante.

El enfoque del estudio es documental y cronológico. Se utilizarán fuentes históricas, legales y periodísticas para reconstruir la evolución de esta figura laboral; asimismo, se revisarán resoluciones judiciales, leyes laborales y documentos oficiales que permitan entender el cambio en su estatus jurídico. El análisis se centrará en el contexto del sur de Tamaulipas, como espacio representativo de esta transformación.

DESARROLLO.

Origen de la figura del adolescente empacador en México.

La figura del empacador en tiendas de autoservicio en México tiene sus raíces en la transformación del comercio minorista durante la segunda mitad del siglo XX, el modelo que imperaba era el mercado y las famosas tiendas de la esquina, donde se acudía a hacer las compras de la subsistencia diaria.

Según Echeverría (2023), los hermanos Arango en el año de 1958 fundaron la primera tienda Aurrera en el centro de la Ciudad de México, introduciendo el modelo de autoservicio, inspirado en experiencias comerciales observadas en Estados Unidos. Este nuevo esquema permitía al consumidor seleccionar directamente los productos de los anaqueles, transportarlos en carritos metálicos, y pagar en una línea de cajas, eliminando la necesidad de intermediarios en el proceso de compra.

El modelo fue un éxito cambiando la manera de comprar de los mexicanos, trayendo el modelo nuevas necesidades operativas, una de ellas: el empaque de los productos al final del proceso de compra en el área de cajas. Para resolver esta necesidad sin menoscabo de sus ganancias al incrementar los costos laborales, las tiendas comenzaron a incorporar a menores de edad como empacadores voluntarios, conocidos popularmente como “cerillitos” por su uniforme rojo y delgada complexión, quienes ofrecían sus servicios sin recibir salario, dependiendo exclusivamente de las propinas de los clientes (Bouzas, 2013).

Este esquema se repitió en todas las regiones urbanas del país, donde empezaron a proliferar los supermercados y tiendas de autoservicio, afianzándose como práctica común este tipo de comercios de todo el país. La participación de adolescentes en esta actividad se justificaba socialmente como una forma de apoyo económico familiar y de formación en valores como la responsabilidad y el trabajo; sin embargo, desde sus inicios, esta práctica se desarrolló en un marco de simulación legal, donde las tiendas evitaban reconocer una relación laboral formal, a pesar de que estos adolescentes se les exigía responsabilidades como trabajadores, como es el cumplimiento de un horario, uniformes y reglamento de trabajo por mencionar algunos.

Así la figura del empacador adolescente se convirtió en un elemento característico del comercio moderno mexicano, y posteriormente, coexistiendo con adultos mayores en la misma función. Aunque su presencia era constante, su situación jurídica permanecía ambigua, lo que permitió que durante décadas se mantuviera al margen de la legislación laboral, sin acceso a derechos ni protección social; sin embargo, a pesar de ello, la sociedad veía como normal esta situación (Araiza, 2005; Mendizábal, 2020).

Como se mencionó al proliferar las tiendas de autoservicio, los adolescentes empacadores surgieron como una solución práctica dentro de las tiendas de autoservicio, especialmente a partir de la expansión de cadenas como Aurrera, Comercial Mexicana y Soriana en las décadas de 1960 y 1970. Este modelo permitió que personas (principalmente adolescentes y adultos mayores) colaboraran en el empaque de productos en las líneas de caja, sin establecer una relación laboral formal con las empresas.

A pesar de que los empacadores realizaban una actividad constante, organizada y útil para el funcionamiento de las tiendas, su participación se consideraba “voluntaria”, aceptando que no recibirían salario, prestaciones ni protección legal. Su única fuente de ingreso eran las propinas que los clientes les otorgaban, lo que generaba una situación de vulnerabilidad económica y jurídica (Silva et al., 2023).

Para regularizar lo anterior, en muchos casos los adolescentes empacadores eran inscritos en programas escolares o comunitarios que facilitaban su acceso a estas actividades, bajo el argumento de que se trataba

de una experiencia formativa; sin embargo, la falta de regulación clara permitió que se normalizara una forma de trabajo informal, sin garantías mínimas de seguridad social, salud o estabilidad (Escalante, 2018).

Los adolescentes empacadores en Tamaulipas.

En Tamaulipas, al igual que en otras regiones del país, es común que se utilice el término “cerillito” para referirse a los adolescentes empacadores. Cabe señalar, que esta denominación no es universal en todas las zonas urbanas, aunque se ha popularizado ampliamente. Si bien en muchos contextos se emplea con afecto, el término también refleja una visión infantilizada, y en ocasiones, despectiva del rol que desempeñan estos adolescentes. La percepción social predominante los ha considerado como ayudantes temporales, sin reconocer que su labor implica esfuerzo físico, responsabilidad y compromiso.

Esa visión ha contribuido a la invisibilización de su situación laboral durante décadas, impidiendo el desarrollo de reformas legales o políticas públicas que respondiesen a sus necesidades específicas. Solo en años recientes, con el avance de los derechos laborales y el fortalecimiento del enfoque de protección a la infancia y adolescencia, se ha comenzado a cuestionar este modelo, abriendo paso a la búsqueda de alternativas más justas y equitativas para este sector de la población trabajadora.

La figura del empacador adolescente en el sur de Tamaulipas ha seguido una trayectoria particular, posterior a lo ocurrido en los otros polos de desarrollo urbano del país. El dominio del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana (STPRM) en la vida de Tamaulipas a finales de 1950, se manifestó de manera que marcaron su influencia política, social y económica en la región, y a su vez, se convirtió en un actor central en los ámbitos mencionados (El Sol de Tampico, 2025). En este sentido, no solo fue un ente laboral, sino también un actor económico emprendedor. con una gran presencia en el sureste de Tamaulipas.

El STPRM en pleno dominio de la vida laboral en el país se caracterizó por su emprendurismo, y por ello, se empiezan a instalar las primeras tiendas de autoservicio en el sureste tamaulipeco, tardando un poco

más en cambiar los hábitos de consumo en la zona, donde predominaba el esquema de las tienditas de la esquina, con la presencia de unas cuantas tiendas de autoservicio en el sureste tamaulipeco considerado como la zona de mayor densidad de población en el estado; así hicieron presencia los primeros supermercados como Supertiendas Modelo, GrandD, Blanco, Comercial Mexicana y los supermercados del STPRM como característica (Posta, 2025); en este contexto, empieza a tomar forma el modelo de empacador adolescente voluntario en Tamaulipas.

Aparición de supermercados regionales y multinacionales.

Ya posteriormente en las décadas de 1980 y 1990, con la proliferación expansión de cadenas de renombre nacional e internacional como Arteli, Su Bodega, Chedraui, Soriana, WlatMart, Bodega Aurrera, HEB en ciudades como Tampico, Madero y Altamira, los cuales absorbieron a los anteriores supermercados (Moreno, 2012), así los adolescentes se integraron rápidamente en el esquema funcional de esta empresas, en muchos casos, su participación era gestionada por asociaciones civiles, escuelas o programas comunitarios que facilitaban su ingreso bajo el esquema de voluntariado.

Este modelo se consolidó como una opción para que los jóvenes obtuvieran ingresos complementarios, especialmente en contextos familiares con limitaciones económicas. La actividad era vista como una forma de fomentar la responsabilidad, el ahorro y el contacto con el mundo laboral, aunque sin garantías legales ni protección social, también se presentaban casos aislados de adolescentes empacadores pertenecientes a la clase media sin problemas económicos

Cambios en la participación adolescente en el sur de Tamaulipas.

A lo largo de los años, se ha observado una transformación en el perfil de los adolescentes empacadores. Inicialmente predominaban jóvenes entre 12 y 17 años, con excepciones en el rango de edad, pero con el endurecimiento de las normas escolares y la presión académica, muchos dejaron de participar. En su lugar, algunos supermercados comenzaron a incorporar adultos mayores, lo que modificó la dinámica interna (Zárate y Caldera, 2021); sin embargo, en el sur de Tamaulipas, los adolescentes empacadores han

mantenido una presencia significativa, especialmente en temporadas vacacionales o fines de semana. Su participación ha sido valorada por los clientes, quienes reconocen su esfuerzo y suelen brindarles apoyo económico mediante propinas.

Estudios realizados en la región han documentado niveles variados de satisfacción laboral entre los adolescentes empacadores. Factores como el ambiente de trabajo, el trato recibido por el personal de las tiendas, la relación con los clientes y la posibilidad de generar ingresos influyen en su percepción positiva o negativa de la actividad.

En investigaciones previas, se ha identificado que muchos adolescentes valoran la experiencia como una oportunidad de aprendizaje y socialización, aunque también expresan preocupaciones por la falta de reconocimiento formal, la inseguridad económica y la ausencia de derechos laborales. Estos hallazgos cobran nueva relevancia ante el reciente reconocimiento legal de su estatus como trabajadores, lo que podría transformar radicalmente su experiencia laboral (Bocanegra et al., 2019).

El estudio realizado por Bocanegra et al. (2019) en el sureste de Tamaulipas analiza la satisfacción laboral de adolescentes empacadores voluntarios en supermercados. A través de la teoría de Herzberg, se identifican factores motivacionales como el buen trato, la flexibilidad de horarios y el ambiente laboral, así como factores higiénicos negativos como la falta de salario fijo y prestaciones. Este análisis cobra mayor relevancia a la luz del reconocimiento legal reciente de los adolescentes como sujetos plenos de derechos, establecido en la Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes y su homóloga estatal en Tamaulipas. Estas leyes promueven el interés superior del adolescente, la protección contra la explotación laboral, y su participación en decisiones que les afectan.

Aunque el trabajo del adolescente empacador antes del año 2025 no había sido formalmente regulado como empleo, el marco legal vigente exigía que cualquier actividad laboral en la que participaran menores de edad, debía garantizar condiciones dignas, seguras y compatibles con su desarrollo físico, emocional y

educativo. Esto implicaba que los supermercados y autoridades locales debían colaborar para establecer mecanismos de protección como:

1. Supervisión institucional del programa de empacadores.
2. Acceso a servicios médicos y educativos.
3. Horarios compatibles con la escuela.
4. Capacitación y orientación laboral.

En este sentido, el estudio no solo aporta evidencia empírica sobre la experiencia laboral de los adolescentes, sino que también refuerza la necesidad de políticas públicas que formalicen y protejan esta forma de trabajo juvenil, en concordancia con el marco legal vigente.

Regulaciones internacionales del trabajo de los menores.

El trabajo infantil continúa siendo una preocupación prioritaria en la agenda internacional, regulado por instrumentos jurídicos que buscan garantizar la protección integral de los derechos de niñas, niños y adolescentes. Ya desde el año 2010, se discutía con carácter relevante este tema en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), especialmente el Convenio 138, que establece la edad mínima para el empleo formal, y el Convenio 182, que prohibía las peores formas de trabajo infantil como la esclavitud, la trata, el trabajo forzado, la explotación sexual y las labores peligrosas (OIT, 2010).

En ese orden de ideas, en el año 2024, la OIT publicó el Marco de acción 2023–2025, el cual refuerza la necesidad de acelerar la erradicación del trabajo infantil en un contexto global marcado por la pandemia, la crisis climática y los conflictos prolongados. Este documento enfatiza la urgencia de fortalecer la implementación de los convenios existentes y de adoptar políticas públicas más eficaces y adaptadas a los contextos locales (OIT, 2024).

La Convención sobre los Derechos del Niño en el año 1989, respaldada por Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) establece que los menores deben estar protegidos contra la explotación económica y cualquier trabajo que interfiera con su educación o desarrollo integral. En línea con este

marco, UNICEF ha intensificado sus esfuerzos mediante estrategias centradas en la reducción de la pobreza, el acceso universal a la educación, la promoción del empleo digno para adultos, y la transformación de normas sociales que delimiten el trabajo infantil (Naciones Unidas,1989).

El informe conjunto Organización Internacional del Trabajo y Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (2024), titulado “Trabajo infantil: Estimaciones mundiales 2024, tendencias y el camino a seguir”, revela que aún existen aproximadamente 138 millones de menores en situación de trabajo infantil, de los cuales 54 millones realizan actividades peligrosas; no obstante, se ha registrado una disminución respecto a años anteriores; sin embargo, los avances siguen siendo insuficientes para alcanzar la meta de erradicación total para el año 2030, fecha en que se comprometieron los países miembros de estas organizaciones mundiales, entre ellos nuestro país, con miras a erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad para todos, metas establecidas en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), particularmente en la meta 8.7 que establece “Trabajo decente y crecimiento económico”, y está especialmente vinculada con los esfuerzos de la OIT y otras entidades que luchan contra el trabajo infantil y el trabajo forzoso.

Estas cifras, referenciadas en el informe mencionado, evidencian una brecha significativa entre la normativa internacional y la realidad vivida por millones de menores en el mundo. En este sentido, se plantea la necesidad de avanzar hacia un ordenamiento único y efectivo de los derechos del menor trabajador, que armonice los tratados internacionales con la legislación nacional, y que permita una protección más contextualizada, especialmente en regiones con alta vulnerabilidad social y económica.

Marco legal histórico del trabajo infantil en México.

La regulación del trabajo infantil en México ha evolucionado de manera significativa en las últimas décadas, pasando de una tolerancia implícita hacia una postura más firme en defensa de los derechos de niñas, niños y adolescentes. Esta transformación ha sido impulsada por reformas constitucionales, tratados

internacionales y políticas públicas orientadas a erradicar el trabajo infantil y proteger a los adolescentes trabajadores en edad permitida.

Durante gran parte del siglo XX, el trabajo infantil fue una realidad aceptada en México, especialmente en contextos rurales y urbanos marginados. La falta de oportunidades educativas y económicas llevó a que millones de menores se incorporaran a actividades laborales desde edades tempranas, a pesar de que en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (1917) manifestaba una clara orientación de protección a la infancia.

Ya en el gobierno de Lázaro Cárdenas del Río se hace obligatoria la educación básica de 1 a 6 años y después a 12 años obligatorios en el gobierno de Salinas de Gortari, para delimitar este estadio de la infancia, como un lugar protegido por las leyes mexicanas; sin embargo, fue hasta la década de 1980 que el Estado mexicano comenzó a reconocer como problemática el trabajo de los menores, impulsando políticas nacionales y adhiriéndose a convenios internacionales para su erradicación (Nueva Escuela Mexicana, 2025).

Reformas constitucionales y legales.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social publicó el 12 de junio del 2015 en el Diario Oficial de la Federación el decreto por el que se reforma y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo (LFT), en materia de trabajo de menores. Las modificaciones más relevantes son (SEGOB, 2015):

- Los mayores de quince años pueden prestar libremente sus servicios con las limitaciones establecidas en la LFT.
- Los mayores de quince y menores de dieciséis necesitan 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 deben percibir el pago de sus salarios y ejercitar, en su caso, las acciones que les correspondan.

- Queda prohibido el trabajo de menores de quince años; no podrá utilizarse el trabajo de mayores de esta edad y menores de dieciocho años que no hayan terminado su educación básica obligatoria, salvo los casos que apruebe la autoridad laboral correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo
- Cuando las autoridades del trabajo detecten trabajando a un menor de quince años fuera del círculo familiar, ordenará que de inmediato cese en sus labores.
- Cuando los menores de dieciocho años realicen alguna actividad productiva de autoconsumo, bajo la dirección de integrantes de su círculo familiar o tutores, éstos tendrán la obligación de respetar y proteger los derechos humanos de los menores y brindar el apoyo y las facilidades necesarias para que los mismos concluyan, por lo menos, su educación básica obligatoria.
- Los mayores de quince y menores de dieciocho años deberán obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordenen las autoridades laborales correspondientes. Sin estos requisitos, ningún patrón podrá utilizar sus servicios.
- Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de dieciocho años, en los labores peligrosas o insalubres, que por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas o biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utiliza, son capaces de actuar sobre la vida, el desarrollo y la salud física y mental de los menores, en términos de lo previsto en el artículo 176 de esta Ley.
- En caso de declaratoria de contingencia sanitaria y siempre que así lo determine la autoridad competente, no podrá utilizarse el trabajo de menores de dieciocho años. Los trabajadores que se encuentren en este supuesto no sufrirán perjuicio en su salario, prestaciones y derechos.
- Para los efectos del trabajo de los menores, no se considerará trabajo las actividades, que bajo la supervisión, el cuidado y la responsabilidad de los padres, tutores o quienes ejerzan la patria potestad, realicen los menores de quince años relacionadas con la creación artística, el desarrollo científico,

deportivo o de talento, la ejecución musical o la interpretación artística en cualquiera de sus manifestaciones.

- Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de dieciocho años, en horas extraordinarias y en los días domingos y de descanso obligatorio.
- Los menores de dieciocho años disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas de dieciocho días laborables, por lo menos.
- Los trabajadores mayores de quince años, pero menores de dieciocho, que no hayan terminado su educación básica obligatoria, podrán ocurrir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente solicitando autorización para trabajar, y acompañarán los documentos que estimen convenientes, para establecer la compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

Guías y políticas públicas recientes.

En el año 2023, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) emitió una Guía para Personas Empleadoras y un Prontuario Digital para Adolescentes, con el objetivo de difundir los derechos laborales de los jóvenes trabajadores. Estos documentos explican de forma clara y accesible las obligaciones legales, las prestaciones que deben recibir, y las actividades prohibidas para menores de edad (STPS, 2023).

Derechos Fundamentales para Adolescentes Trabajadores (15 a 17 años):

- Jornada laboral limitada. Máximo 6 horas diarias divididas en bloques con descansos de 30 minutos cada 3 horas. Prohibido trabajar en turnos nocturnos o en actividades peligrosas o insalubres.
- Contrato laboral formal. Deben contar con un contrato que especifique condiciones de trabajo, salario, horarios y prestaciones.
- Salario justo. Derecho a recibir igual salario por igual trabajo, sin discriminación por edad, no se puede pagar menos del salario mínimo vigente (en el año 2024; \$248.68 diarios).

- Prestaciones laborales. Acceso a seguridad social (IMSS). vacaciones pagadas: mínimo 12 días tras el primer año de trabajo, prima vacacional del 25% sobre el salario durante vacaciones, un día de descanso por cada seis trabajados, pago doble si se trabaja en día de descanso o festivo.
- Protección contra actividades prohibida. No pueden realizar trabajos que impliquen riesgos físicos, químicos o psicológicos. Prohibido trabajar en minas, construcción, bares, o actividades nocturnas industriales.

Estas acciones forman parte de una estrategia nacional para erradicar el trabajo infantil y garantizar que los adolescentes que trabajan lo hagan en condiciones seguras, legales y dignas. La creación de la Comisión Intersecretarial para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil (CITI) ha sido clave en la articulación de esfuerzos entre gobierno, sociedad civil y organismos internacionales. Aunque estos instrumentos no modificaron el marco legal vigente, sentaron las bases para una mayor visibilidad y comprensión del trabajo adolescente, especialmente en sectores informales como el de los empacadores voluntarios, conocidos como cerillos.

Reconocimiento legal reciente como trabajadores.

El reconocimiento legal en este año de los adolescentes empacadores como trabajadores bajo ciertas especificaciones, marca un hito en la historia laboral mexicana. Durante décadas, estos jóvenes desempeñaron funciones esenciales en tiendas de autoservicio sin contar con un marco jurídico que protegiera sus derechos; sin embargo, recientes reformas legales y directrices gubernamentales han transformado esta situación, otorgándoles un estatus laboral formal marcando la diferencia con los derechos laborales emitidos en el año 2023 por el mismo organismo.

El 30 de abril de 2025, la Cámara de Diputados aprobó por unanimidad una iniciativa que reforma la LFT, reconociendo el derecho a un salario base para propineros y otorgarles prestaciones completas. Este cambio —conocido como reforma propinas 2025— representa un giro histórico en el sector servicios tales como: restaurantes, bares, hoteles, salones de eventos, empresas deportivas, de entretenimiento, estaciones

de servicio de combustibles, tiendas de autoservicio y otros establecimientos análogos, donde el ingreso económico de una parte de sus colaboradores depende principalmente de las propinas recibidas, por lo cual este tipo de empresas deberán ajustar sus modelos de nómina y su cultura organizacional. En este sentido, la reforma laboral del año 2025 reconoce funcionalmente a los adolescentes empacadores (cerillos) como trabajadores propineros, aunque no se les mencione explícitamente (Justia México, 2025). Los adolescentes empacadores, comúnmente conocidos como cerillos, han desempeñado durante décadas una función auxiliar en supermercados, colaborando en el empaque de productos para los clientes. Esta actividad, aunque ampliamente extendida, ha estado históricamente enmarcada en la informalidad laboral, sin reconocimiento legal ni protección social. La aprobación de la llamada Ley Propinas en abril del año 2025 representa un punto de inflexión en el tratamiento jurídico y social de estos jóvenes trabajadores, al establecer derechos y obligaciones que los integran formalmente al régimen laboral mexicano entre los cuales destacan:

- Salario base obligatorio: los propineros deberán recibir al menos el salario mínimo general o el profesional correspondiente, y la reforma establece que el salario mínimo no puede ser reemplazado por propinas o gratificaciones voluntarias.
- Prestaciones para propineros: acceso a vacaciones proporcionales, aguinaldo, prima vacacional, seguridad social y demás derechos establecidos por ley.
- Definición de propina: la reforma define la propina como “gratificación solidaria, estímulo y retribución cooperativa”, que entregan los clientes voluntariamente por el servicio recibido.
- Propinas como parte del salario: las propinas son parte del salario de las personas trabajadoras, pero en ningún caso se integrarán para efectos de cálculo de cuotas de seguridad social.
- Distribución de propinas: las propinas deberán distribuirse por los propios trabajadores entre ellos, en función del tiempo y actividad que realicen.

- Reparto transparente: cuando las propinas se recauden de forma colectiva, los criterios de distribución deberán documentarse en políticas internas.

El impacto de la aprobación de la reforma a la LFT no se limita al ajuste de la nómina, va más allá, ya que sobre el salario base deberán calcularse cuotas obrero-patronales correspondientes al IMSS, que cubren riesgos de trabajo, enfermedades, maternidad, retiro e invalidez, lo que puede representar aproximadamente un 20% adicional sobre el salario pagado. A esto se suman prestaciones legales como el aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, y en su caso, la prima dominical, conforme lo establece la LFT; además, pueden surgir costos operativos relacionados con la administración de estos nuevos elementos: adecuación de sistemas, ajustes contables y gestión documental. En conjunto, estos factores pueden incrementar el costo mensual de cada propinero entre un 30 y un 40% en comparación con el esquema basado únicamente en propinas.

En la siguiente tabla se aprecian las diferencias que han marcado la evolución de la figura del adolescente empacador, como trabajador a partir de los documentos oficiales emitidos y publicados en el Diario oficial de la Federación.

Tabla. Evolución legal del adolescente empacador.

| Aspecto | Reforma 2015 | Documentos STPS 2023 | Reforma 2025 |
|----------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|--|
| Naturaleza | Normativa y restrictiva | Informativa y preventiva | Normativa y estructural |
| Edad mínima para trabajar | 15 años | 15 años | 15 años (reconocimiento formal a cerillos) |
| Reconocimiento como trabajadores | No explícito | Implícito | Explícito |
| Contrato laboral | No obligatorio | Recomendado y regulado | Obligatorio y registrado |
| Seguridad social | No garantizada | Promovida | Garantizada |
| Participación sindical | Permitida desde los 15 años | No mencionada | Reconocida y fortalecida |

| | | | |
|-------------|-----------------------------------|-------------|-----------------------------------|
| Supervisión | Junta de Conciliación y Arbitraje | STPS y CITI | Tribunal Laboral y Centro Federal |
|-------------|-----------------------------------|-------------|-----------------------------------|

Fuente: Elaboración propia a partir de (SEGOB, 2015; STPS, 2023; Justia México, 2025).

La Tabla muestra la evolución normativa relacionada con los adolescentes empacadores en México, destacando tres momentos clave: la reforma de 2015, los documentos emitidos por la STPS en 2023 y la reforma legal de 2025. Se observa una transición desde un enfoque restrictivo hacia uno estructural, con avances significativos en el reconocimiento formal de los adolescentes empacadores como trabajadores. Entre los cambios más relevantes se encuentran: la obligatoriedad del contrato laboral, la garantía de seguridad social y el fortalecimiento de la participación sindical; asimismo, se evidencia una transformación en las instancias de supervisión, pasando de la Junta de Conciliación y Arbitraje al Tribunal Laboral y el Centro Federal, lo que refleja una institucionalización más robusta de sus derechos laborales.

CONCLUSIONES.

Aunque la Reforma Laboral 2025 no menciona explícitamente a los adolescentes empacadores conocidos como cerillos, sí los reconoce funcionalmente dentro del grupo de trabajadores propineros. Esto significa, que si un cerillo genera ingresos equivalentes al salario mínimo y cumple con criterios de subordinación laboral, tiene derecho a recibir salario base, prestaciones y seguridad social conforme a la ley. Esta interpretación se basa en los principios generales de la LFT y en la reforma 2025 que establece que toda persona que presta servicios y genera ingresos puede ser considerada trabajador.

Hay que tomar en cuenta los desafíos que implica para la organización esta reforma laboral, la cual supone modificaciones en la estructura de la misma, habrá que observar el periodo de tiempo en que las empresas podrían iniciar esta transición, si será inmediata desde el primer mes de entrada en vigor de las nuevas disposiciones o considerarán un intervalo más amplio de tiempo que permitan documentar aprendizajes y buenas prácticas, que garanticen una estructura suficiente para soportar esta nueva dinámica laboral. En

cualquiera de los casos, se requiere una proyección presupuestal detallada, una coordinación activa entre las áreas de Finanzas y Jurídico, y una validación formal que dependerá de la estructura organizacional de la empresa.

Las organizaciones que caen en el supuesto de tener trabajadores propineros, en nuestro casos los adolescentes empacadores, estas deberán pagar salario base además de las propinas, lo que incrementa significativamente el gasto en nómina, las empresas ya no pueden administrar ni repartir propinas; deben garantizar que lleguen directamente al trabajador, lo cual deriva en una reestructuración administrativa en cuanto a modificar contratos, políticas internas y sistemas de nómina para cumplir con la ley. La STPS tiene la facultad de aplicar sanciones si no se cumplen los nuevos lineamientos, exigiendo una mayor vigilancia interna. En este sentido, se abre la posibilidad de algunas empresas que podrían evitar contratarlos formalmente para no asumir los nuevos costos, lo que fomenta prácticas informales.

Aunque el reconocimiento legal de los adolescentes empacadores representa un avance significativo en materia de derechos laborales, aún existen desafíos estructurales, sociales y operativos que limitan la plena implementación de este nuevo modelo. Identificar estos retos es esencial para diseñar políticas públicas efectivas y garantizar que el trabajo juvenil se desarrolle en condiciones dignas, seguras y formativas.

A lo largo de este estudio, se ha trazado una cronología que permite comprender cómo ha evolucionado esta figura desde sus orígenes voluntarios hasta su formalización legal. Es evidente que el camino hacia un modelo laboral juvenil justo y digno aún requiere esfuerzos coordinados entre instituciones, empresas, familias y los propios adolescentes. La inclusión de estos jóvenes en el mundo laboral debe estar acompañada de protección, formación y respeto, reconociendo que su trabajo no es solo una actividad económica, sino también una oportunidad de desarrollo personal y social.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

1. Araiza Solano, M. M. (2005). El perfil de los adolescentes que trabajan como empacadores voluntarios en Bodega Comercial Mexicana sucursal Las Armas. Tesis de Licenciatura, UNAM.

https://repositorio.unam.mx/contenidos/el-perfil-de-los-adolescentes-que-trabajan-como-empacadores-voluntarios-en-bodega-comercial-mexicana-sucursal-las-ar-293666?c=pNqO82&d=false&q=*:*&i=1&v=1&t=search_0&as=0

2. Bocanegra Noriega, M. A., Blanco Jiménez, M., Partida Puente, A., & Guerra Rodríguez, P. (2019). Los adolescentes empacadores del sureste de Tamaulipas y su satisfacción laboral. *Revista Innovaciones de Negocios*, Vol. 16 Núm. 32.
<https://revistainnovaciones.uanl.mx/index.php/revin/article/view/302>
3. Bouzas Ortiz, J. A. (2013). Empacadores de tiendas de autoservicio. Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3582/7.pdf>
4. Estados Unidos Mexicanos. (1917). México: Cámara de Diputados. Recuperado de <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>
5. Echeverría, M. (2023, junio 16). La historia de Bodega Aurrerá y cómo ayudó a Walmart a consolidarse en México. *Expansión*.
<https://expansion.mx/empresas/2023/06/16/bodega-aurrera-historia-walmart>
6. Escalante Monroy, K. (2018). Juventud mexicana, juventud ejemplar: Estampas y estigmas en las narrativas oficiales, México 1958–1976. *Nuevo Mundo Mundos Nuevos*.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7537228>
7. El Sol de Tampico. (2025). 90 años del STPRM: el sindicato que transformó la historia petrolera en México. Organización Editorial Mexicana.
<https://oem.com.mx/elsoldetampico/local/90-anos-del-stprm-el-sindicato-que-transformo-la-historia-petrolera-en-mexico-25209061>
8. Justia México. (2025). Ley Federal del Trabajo. Título Quinto Bis: Trabajo de los Menores.
<https://mexico.justia.com/federales/leyes/ley-federal-del-trabajo/titulo-quinto-bis/>

9. Mendizábal Bermúdez, G. (2020). La explotación laboral de los niños empacadores en los supermercados de Latinoamérica, al ejemplo del caso mexicano. *Revista de Derecho de la Empresa*, 1(4), 55-87. <http://riaa.uaem.mx/handle/20.500.12055/1115>
10. Moreno Lázaro, J. (2012). Los españoles y la revolución comercial mexicana: las cadenas de supermercados, 1921–2011. *Investigaciones de Historia Económica - Economic History Research*. Recuperado de: <https://www.elsevier.es/es-revista-investigaciones-historia-economica-economic-328-articulo-los-espanoles-revolucion-comercial-mexicana-S1698698912000082>
11. Naciones Unidas. (1989). Convención sobre los Derechos del Niño. UNICEF. <https://www.unicef.org/es/convencion-derechos-nino/texto-convencion>
12. Nueva Escuela Mexicana. (2025). La educación en México durante el siglo XX. Secretaría de Educación Pública. <https://nuevaescuelamexicana.sep.gob.mx/contenido/coleccion/la-educacion-en-mexico-durante-el-siglo-xx/>
13. OIT. (2010). Conferencia Mundial sobre Trabajo Infantil. Hacia un mundo sin trabajo infantil-Pasos 2010. La Haya: Organización Internacional del Trabajo Infantil (IPEC). Ginebra, Suiza: OIT-ONU.
14. OIT. (2024). Organización Internacional del Trabajo. Marco de acción de la OIT sobre el trabajo infantil 2023–2025. <https://www.ilo.org/es/publications/marco-de-accion-de-la-oit-sobre-el-trabajo-infantil-2023-2025>
15. Organización Internacional del Trabajo y Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia. (2024). Trabajo infantil: Estimaciones mundiales 2024, tendencias y el camino a seguir. OIT y UNICEF. <https://www.ilo.org/es/publications/major-publications/trabajo-infantil-estimaciones-mundiales-2024-tendencias-y-el-camino-seguir>

16. Posta. (2025). Esta empresa de Victoria destaca como el primer supermercado de Tamaulipas. Posta. <https://www.posta.com.mx/tamaulipas/esta-empresa-de-victoria-destaca-como-el-primer-supermercado-de-tamaulipas/vl2062324>
17. SEGOB. (2015). Diario Oficial de la Federación. Cd. México. <https://sidof.segob.gob.mx/>
18. Silva, L. A. A., de la Piedra, D. M. C., Calderón, V. E. H., & Ramírez, E. M. G. (2023). Trabajo infantil como factor de riesgo en la conducta antisocial de adolescentes: Un análisis descriptivo-comparativo. *Revista de ciencias sociales*, 29(7), 127-140.
19. STPS. (2023). Secretaría del Trabajo y Previsión Social Guía para personas empleadoras en la prevención y erradicación del trabajo infantil y la protección de adolescentes trabajadores. Gobierno de México. <https://www.gob.mx/stps/documentos/guia-para-personas-empleadoras-en-la-prevencion-y-erradicacion-del-trabajo-infantil-y-la-proteccion-de-adolescentes-trabajadores>
20. Zárate Negrete, L. E., & Caldera González, D. C. (2021). Inclusión laboral y calidad de vida del adulto mayor. Un estudio hermenéutico en Guanajuato, México. *Religación. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 6(28), 71–85: <https://revista.religacion.com/index.php/religacion/article/view/788>

DATOS DEL AUTOR.

1. María Aurelia Bocanegra Noriega. Doctorado en Filosofía con especialidad en Administración, Profesor-Investigador de Tiempo Completo de la Facultad de Comercio y Administración de Tampico de la Universidad Autónoma de Tamaulipas, México. Correo electrónico: aureliab@docentes.uat.edu.mx

RECIBIDO: 7 de enero del 2026.

APROBADO: 3 de febrero del 2026.