

¿Qué podemos hacer los empresarios para eliminar el trabajo infantil?

El trabajo infantil regularmente nace de falta de oportunidades en las familias mexicanas, y se asocia con la pobreza, exclusión y discriminación de ciertos grupos sociales, como en las zonas rurales, y los infantes se ven privados de un sano crecimiento.

Las consecuencias del trabajo infantil se manifiestan en efectos negativos para su desarrollo psicológico, social, físico o mental, se impide el goce de sus derechos humanos, por ejemplo, se obstaculiza su asistencia o permanencia en la escuela, no cuentan con acceso a servicios de salud o bien, no cuentan con descanso y entretenimiento y a las actividades recreativas propias de edad, tal como está señalado en la Convención sobre los Derechos del Niño.

En México ha avanzado el trabajo de menores de edad en el sector agrícola, el cual no es apropiado por su nivel de peligrosidad, pese de estar prohibido en el artículo 176 fracción II inciso 8 de la Ley Federal del Trabajo.

La erradicación del trabajo infantil es un esfuerzo conjunto e integral entre los empleadores, sociedad y Estado ya que depende de ellos aportar o adoptar medidas para garantizar un ciclo de vida con protección, educación y acceso a oportunidades para un crecimiento pleno de los menores.

Algunas medidas equilibradas que nos ayudan a apartar a los niños del trabajo forzoso son:

- Que las empresas fomenten o promuevan la educación de los niños, ya sea mediante subsidio escolar o apoyar con fondos para la creación y mejora de las escuelas de sus

alrededores.

- Mejorar los salarios y contratación de familiares, la cual consiste, en que se contrate a los padres del niño o niña, es decir, si labora padre y su hijo pequeño, se debe de eliminar la contratación de dicho infante, pero para no afectar la economía de la familia, el empleador podría buscar una forma de incrementar el salario del padre, o incluso, contratar a un familiar más, siempre y cuando sea mayor de edad.
- Filtrar de manera correcta la documentación de los postulantes para los diversos puestos. En caso de detectar que algún postulante es menor de edad, se les debe comunicar a los padres o tutores de éste, así como las causales del por qué el menor, no puede ser contratado.
- La empresa imparta capacitaciones, en las cuales, pueda sensibilizar al personal de los riesgos asociados con el trabajo infantil y las consecuencias jurídicas derivado de ello.
- Contar con protocolos de contratación estrictos, donde no se permita la contratación de personal menor de edad.
- Realizar auditorías internas para identificar la contratación de menores de edad. En el supuesto de que se detecte algún infante laborando en la fuente de trabajo, se deben tomar acciones para remediar la situación, las cuales son: separar al menor de sus actividades; realizar estudios médicos y psicológicos, para identificar algún posible trauma; hacerle saber sus derechos al menor; localizar a sus padres o tutores; y, dar por terminada la relación laboral.

Los empleadores tienen un papel fundamental pues en sus manos está propiciar mejores condiciones y ser socialmente

responsables.

Por lo tanto, erradicar el trabajo infantil forzoso vencerá la discriminación contra los niños y niñas en situación vulnerable y favorecerá a crear un sociedad justa e igualitaria.



MARÍA GUADALUPE ALVARADO NOLAZCO

ABOGADA

guadalupealvarado@strategofirma.com

Ver también: