Responsabilidad Empresarial: Estrategias para Proteger y Empoderar a Personas Trabajadoras Menores de Edad

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define al trabajo infantil como “toda actividad económica y/o estrategia de supervivencia, remunerada o no, realizada por niños/as, por debajo de la edad mínima de admisión al empleo, que no han finalizado la escolaridad obligatoria o que no han cumplido los 18 años si se trata de trabajo peligroso”.

De acuerdo con la Convención de los Derechos del Niño, niñas, niños y adolescentes, en su artículo 32 se estipula que las y los menores de 18 años, tienen derecho a estar protegidas y protegidos contra la explotación económica, así como contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o

entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social. Así mismo, en la Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes, en las fracciones V y VI del artículo 47 especifica que, las autoridades deben prevenir, atender y sancionar los casos en que la infancia y la adolescencia se vean afectadas por el trabajo antes de los 15 años, así como el trabajo para el caso de las y los mayores de 15 años que pueda perjudicar su salud, su educación o impedir su desarrollo físico o mental, al igual que la explotación laboral, las peores formas de trabajo infantil, así como el trabajo forzoso (LGDNNA, Art. 47).

Es por ello, que las empresas se han visto en la obligación de dar cumplimiento a las diversas disposiciones legales que se relacionan con el tema.

¿Qué establece la ley federal del trabajo?

Los mayores de quince años pueden prestar sus servicios con ciertas limitaciones:

- Mayores de 15 y menores de 16 años requieren autorización de su madre, padre o tutores, a falta de este, sindicato o tribunal.
- Obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordenen las autoridades laborales correspondientes (artículo 174 LFT).

Obligaciones patronales

- Exigir que se exhiban los certificados médicos que acrediten la capacidad y aptitudes para que la o el menor desarrolle su trabajo.
- Llevar y tener a disposición de la autoridad competente, registros y documentación comprobatoria, en donde se indique el nombre y apellidos, la fecha de nacimiento o la edad de los y las menores de dieciocho años que laboren para la empresa, clase de trabajo, horario, salario y demás condiciones generales de trabajo; así mismo, dichos registros deberán incluir la información correspondiente a la orientación, capacitación o formación profesional en sus empresas.
- Distribuir el trabajo a fin de que dispongan del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares.
- Proporcionarles capacitación y adiestramiento.
- Proporcionar a las autoridades del trabajo los informes que soliciten.

Contáctanos para asesorarte (33)1267 5281

Iniciativa de reforma

Se presentó una iniciativa de reforma al artículo 173 de la LFT, que establece incorporar a la Comisión Intersecretarial para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección de Adolescentes Trabajadores en Edad Permitida (Citi), con el objetivo de garantizar que la implementación de sus recomendaciones y políticas sean acatadas por el gobierno y las empresas.

¿Qué propone?

- Incorporar la colaboración de la Organización

Internacional del Trabajo (OIT).

- Dar uso de voz y voto a las cámaras patronales, la Confederación de Trabajadores de México (CTM) y la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC).
- Incorporación de la parte obrera y patronal en la elaboración de las políticas destinadas a erradicar el trabajo infantil.

Con esta iniciativa se busca que se tenga un enfoque diverso del que se obtenga verdaderos resultados para erradicar el trabajo infantil en el país. Actualmente, la iniciativa se encuentra pendiente de discusión en la cámara de diputados.

Finalmente, es importante para nosotros mantenerte en constante actualización para dar cabal cumplimiento a las normas laborales, ya que actualmente la Secretaría del Trabajo y Previsión Social podría imponer a la persona empleadora, en caso de que esta incumpla alguna de las disposiciones que establece en la Ley Federal del Trabajo en materia de trabajo de menores de edad y menores de edad en edad permitida, multas que oscilan entre $27,142.50 a $542,850.00 pesos mexicanos, de acuerdo al valor UMA Unidades de Medida y Actualización 2024, o incluso la cárcel en el caso de trabajo de menores de 15 años fuera de su círculo familiar con penas de 1 a 4 años de prisión.