



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE TLAXCALA
COMISIÓN NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS
CONSEJO NACIONAL DE CIENCIA EN TECNOLOGÍA



MAESTRIA INSTERINSTITUCIONAL EN DERECHOS HUMANOS

TÍTULO DE LA TESIS

LA SITUACIÓN LABORAL DE LOS JÓVENES TRABAJADORES
MENORES DE EDAD EN MÉXICO

PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRA EN DERECHOS HUMANOS
PRESENTA

MIRIAM LETICIA ORTIZ SÁNCHEZ

ASESOR DE TESIS: DR. RICARDO BERNAL LUGO

Tlaxcala, México, 2021.

LA SITUACIÓN LABORAL DE LOS JÓVENES TRABAJADORES MENORES DE EDAD EN MÉXICO

Contenido

CAPITULO I	6
LOS JÓVENES TRABAJADORES MENORES DE EDAD	6
A. Definición de joven y trabajo permitido a jóvenes menores de edad.	6
B. Posibles causas de la inserción laboral de los jóvenes menores de edad y su regulación a nivel internacional.....	15
C. El trabajo atípico en los jóvenes menores de edad y sus consecuencias.....	18
D. La protección contra la explotación laboral y económica de los jóvenes menores de edad.....	22
CAPITULO II	26
A. Marco jurídico del trabajo de jóvenes menores de edad.....	26
B. Condiciones generales de trabajo de los jóvenes menores de edad según la Ley Federal del Trabajo.....	30
D. Formas de contratación de los jóvenes menores de edad.....	36
E. Las empresas y los jóvenes menores de edad en el mercado laboral.....	38
CAPITULO III	43
DESAFÍOS DE LOS JÓVENES TRABAJADORES MENORES DE EDAD EN EL MERCADO LABORAL MEXICANO	43
A. Situación laboral de jóvenes menores de edad en el mercado formal e informal ...	43
B. La visión de las empresas con respecto al trabajador joven menor de edad	49
C. Impactos y efectos de la regulación laboral de los jóvenes menores de edad.....	55
D. El Estado y la garantía de un trabajo decente a los jóvenes trabajadores menores de edad.....	65
E. Fomento de la empleabilidad	72
CONCLUSIÓN	80

INTRODUCCIÓN

El trabajo de niños, adolescentes y jóvenes, desafortunadamente constituye un elemento en la producción económica para muchos países tanto emergentes como de primer mundo. Este fenómeno, cobró fuerza en el siglo XVIII con la Revolución Industrial con la aparición del sistema fabril, posteriormente la primera y segunda guerra mundial, fueron factores que generaron el empleo de mano de obra infantil, adolescente o juvenil, aunado a que resultaba más barata y constituía un sector que no exigía derechos, las condiciones laborales o paga era tan mínima que no otorgaba una expectativa de vida larga al menor y por tanto era un sector que pronto desaparecería.

Pese a la existencia de infinidad de ordenamientos a nivel internacional y local para la protección de los derechos fundamentales de los menores trabajadores, así como políticas públicas vigentes protectora de estos, se observan en México, menores trabajando en condiciones indignas, principalmente en el mercado informal, pero a su vez se advierte un porcentaje ínfimo en la contratación de jóvenes menores de edad en la formalidad, cuestionando las causas que limita la falta de oportunidades laborales para jóvenes mayores de 15 años pero menores de 18 años y su inserción a la vida laboral formal.

El Estado Mexicano ha armonizado su legislación doméstica a los ordenamientos internacionales con el fin de erradicar el trabajo infantil y sujetado a las condiciones laborales mínimas para la contratación de menores de edad en nuestro país, es decir jóvenes entre 15 y 17 años, pero pese a dicha regulación y según datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía en 2017, la población infantil mexicana de 5 a 17 años en el país ascendió a 29.3 millones de personas, de los cuales 3.2 millones (11%) realizaron trabajo infantil.

En este trabajo de investigación se pretenderá detectar y conocer el panorama laboral de los jóvenes mayores a 15 pero menores de 18 años. En el primer capítulo, abordaremos la definición de joven, trabajo juvenil y las razones o factores que

orillan a los menores de edad o sus familias, incluirlos a laborar en actividades económicas como la agricultura, sector de servicios, la industria, entre otros. Se advertirá las causas por las que estos menores trabajadores pueden llegar a formar el medio de sustento familiar y muchas veces sin percibir alguna remuneración económica, porque es entregada al *pater familia*, considerándose entonces que el trabajo de los menores de edad no solo tiene un impacto económico o de producción, sino también sienta las bases de desarrollo de la sociedad y en consecuencia de nuestro país.

En el capítulo segundo, se estudiará el marco jurídico mexicano vigente para la contratación de estos jóvenes trabajadores, se identificarán los tipos de relaciones laborales que el marco jurídico establece y las modalidades vigentes en el mercado laboral. La erosión en la concepción del empleo de tiempo completo, se comienza a destruir y surgen nuevas demandas laborales como jornadas flexibilizadas, el *home office*, *frelance*, por temporada, por horas, entre otros, que exigen diversos mecanismos que las legislaciones comienzan a regular y que para el joven representa una nueva alternativa laboral, desplazando la atención en que se colocan en riesgo las prestaciones sociales y de seguridad para su retiro. La concepción de que el desarrollo económico y tecnológico establecerían factores favorables para la contratación de jóvenes, más solo formó un factor disruptivo para la creación de un nuevo grupo social de jóvenes con circunstancias económicas y oportunidades laborales muy diferentes, afectando el modelo productivo y de empleo de éstos, orillándolos a alternativas como el autoempleo o la informalidad

Pese a su minoría de edad y la falta de experiencia, estos jóvenes se ven obligados por necesidad o deseo propio a insertarse en la vida laboral, mayormente en el mercado informal, expuestos a aceptar empleos con mayores desventajas, pues usualmente acceden a empleos con alta rotación, temporales o eventuales; en general, con menos o hasta nulas prestaciones sociales y con salarios inferiores, expuestos además a ser sujetos o presas fáciles de actividades delictivas, limitar su desarrollo social y su inserción al entorno formal, lo que puede incitar en su etapa de adultez o de cesantía condiciones de vulnerabilidad.

En el capítulo tercero identificaremos la participación de las empresas en la economía formal e informal, en la contratación laboral de jóvenes menores de edad, analizaremos las bases de datos oficiales sobre la participación de los jóvenes trabajadores en el mercado laboral, se identificarán los efectos que el marco jurídico vigente está provocando en la contratación de los jóvenes trabajadores menores de edad a fin de determinar si el estado de derecho mexicano en vigor es responsable directo de inhibir la contratación de este sector de población en el mercado formal y si las causas del exceso de formalidades legales ante el desinterés en la economía formal por la contratación de este sector de población.

TÍTULO

LA SITUACIÓN LABORAL DE LOS JÓVENES TRABAJADORES MENORES DE EDAD EN MÉXICO

CAPITULO I

LOS JÓVENES TRABAJADORES MENORES DE EDAD

A. Definición de joven y trabajo permitido a jóvenes menores de edad.

Para obtener una definición de jóvenes, recorro a la consulta de diversos ordenamientos, lo que pensaba simple pasa a ser completo, al no encontrar una definición de las acostumbradas en el mundo del derecho, al suponer estos ordenamientos niño, adolescente o joven a aquella persona comprendida entre tal o cual edad.

La Organización de las Naciones Unidas (ONU) en la Declaración Universal de Derechos Humanos y al proclamar la Declaración de los Derechos del Niño, no aporta una definición ni parámetro de edad en relación a niño, adolescente o joven, ante esta omisión, se pretende enmendar en la Asamblea General A/RES/50/81 de 13 de marzo de 1996¹ de la ONU, que señala que jóvenes son las personas entre 15 y 24 años, además agrega, ese término tiene diferentes significados en las diferentes sociedades del mundo, la definición de "joven" ha variado constantemente con las fluctuaciones de las circunstancias políticas, económicas y socioculturales.

La Convención Universal de los Derechos de los Niños del 20 de noviembre de 1989, en su artículo primero establece que debe entenderse por niño a todo ser humano menor de dieciocho años de edad, salvo que, en virtud de la ley que le sea aplicable, haya alcanzado antes la mayoría de edad, en consecuencia, los

¹ ONU. Asamblea General A/RES/50/81 Pág. 7 y 8 <https://undocs.org/pdf?symbol=es/A/RES/50/81>

adolescentes de hasta 18 años de edad son titulares de todos los derechos consagrados en la Convención citada; tienen derecho a medidas especiales de protección y, en consonancia con la evolución de sus facultades, pueden ejercer progresivamente sus derechos,² más no da una mención de jóvenes y no deja claro hasta qué edad es niño y cuándo adolescente.

Por su parte la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre³ aprobada en la Novena Conferencia Internacional Americana, Bogotá, Colombia, en 1948, sólo establece un ámbito de protección para el niño pero no lo define. La Corte Interamericana de Derecho Humanos, tomando en cuenta la normativa internacional y el criterio sustentado por la Corte en otros casos, únicamente entiende por “niño” a toda persona que no ha cumplido 18 años de edad.⁴

Se encuentra mayor complejidad ya que mientras el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, número 182 de la Organización Internacional del Trabajo⁵ en adelante la OIT, en su artículo 2 establece que niño es toda persona menor de 18 años; en la convención 138 - Convenio sobre la edad mínima - , se centra en referirse de forma general a menores de edad, aunque si establece parámetros de edades para la realización de ciertas actividades bajo ciertas condiciones que más adelante abordaré.

Por su parte la Resolución sobre Estadísticas del Trabajo Infantil, aprobada en Ginebra (24 de noviembre al 5 de diciembre de 2008), señala que la población meta para medir el trabajo infantil a los efectos de la presente resolución abarca a

² Observación General No. 4, Comité de los Derechos Niño. *La salud y el desarrollo de los adolescentes en el contexto de la Convención sobre los Derechos del Niño*, U.N. Doc. CRC/GC/2003/4 (2003). Pág. 1. <http://files.sld.cu/adolescencia/files/2014/09/og4-salud-y-el-desarrollo-de-adolescentes.pdf>

³ https://www.oas.org/dil/esp/Declaraci%C3%B3n_Americana_de_los_Derechos_y_Deberes_del_Hombre_1948.pdf

⁴ Corte Interamericana De Derechos Humanos. *La infancia y sus derechos en el sistema interamericano de protección de derechos humanos (segunda edición)* <https://cidh.oas.org/countryrep/Infancia2sp/Infancia2cap1.sp.htm>

⁵ Convención 182. OIT. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312327

todas las personas comprendidas en el grupo de edades de 5 a 17 años, en el que la edad se mide en función del número de años cumplidos en el último cumpleaños.⁶

En la Observación General No. 4, Comité de los Derechos Niño, la salud y el desarrollo de los adolescentes en el contexto de la Convención sobre los Derechos del Niño, CRC/GC/2003/4 (2003) señala que la adolescencia es un período caracterizado por rápidos cambios físicos, cognoscitivos y sociales, incluida la madurez sexual y reproductiva; la adquisición gradual de la capacidad para asumir comportamientos y funciones de adultos, que implican nuevas obligaciones y exigen nuevos conocimientos teóricos y prácticos, entre éstos figura la adquisición de una identidad personal y la gestión de su propia sexualidad.⁷

Las Reglas mínimas de las Naciones Unidas para la administración de la justicia de menores "Reglas de Beijing", adoptadas por la Asamblea General en su resolución 40/33, de 28 de noviembre de 1985, define en su regla 2.2a que menor es todo niño o joven que, con arreglo al sistema jurídico respectivo, puede ser castigado por un delito en forma diferente a un adulto. Cabe señalar que las reglas disponen expresamente que corresponderá a cada sistema jurídico nacional fijar las edades mínima y máxima a estos efectos, respetando así cabalmente los sistemas económico, social, político, cultural y jurídico de los Estados miembros. Ello significa que la noción de "menor" se aplicará a jóvenes de edades muy diferentes, edades que van de los 7 años hasta los 18 años o más.⁸

El Convenio Europeo sobre el Ejercicio de los Derechos de los Niños, Estrasburgo, 1996, en su artículo primero señala que, el presente Convenio se aplicará a los niños que no hayan alcanzado la edad de 18 años.

Quizás sea la Organización Mundial de la Salud, en adelante OMS, la que proporcione un poco más de elementos, al señalar que la adolescencia es el periodo de crecimiento y desarrollo humano que se produce después de la niñez y antes de

⁶ Resolución sobre Estadísticas del Trabajo Infantil, aprobada en Ginebra, 24 de noviembre al 5 de diciembre de 2008, p. 62 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_112462.pdf

⁷ Observación General No. 4, Comité de los Derechos Niño, ... Ibidem p. 1

⁸ file:///C:/Users/ortiz/Downloads/25214-1985_beijing.pdf

la edad adulta, entre los 10 y los 19 años, la adolescencia es un periodo de preparación para la edad adulta durante el cual se producen varias experiencias de desarrollo de suma importancia. Más allá de la maduración física y sexual, esas experiencias incluyen la transición hacia la independencia social y económica, el desarrollo de la identidad, la adquisición de las aptitudes necesarias para establecer relaciones de adulto y asumir funciones adultas y la capacidad de razonamiento abstracto. Aunque la adolescencia es sinónimo de crecimiento excepcional y gran potencial, constituye también una etapa de riesgos considerables, durante la cual el contexto social puede tener una influencia determinante.⁹ Podemos entonces interpretar que niños es la persona menor de 10 años, adolescente mayor a los 10 años pero menor a los 19 años y jóvenes los mayores de 19 años, sin un tope de edad.

La Carta Africana de la Juventud (The African Youth Charter) ¹⁰ de 2006 señala que *youth or young people shall refer to every person between the ages of 15 and 35 years.*

En México, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos no aporta ninguna definición y tan solo en el artículo 123 establece la prohibición de trabajo a menores de 15 años, por su parte, en la Ley Federal del Trabajo tampoco encontramos una definición de niño, adolescentes o joven, pero señala que existen adolescentes menores de 15 y mayores de 15 años, por lo que resulta más confuso determinar cuál es el parámetro de edad para el adolescente.

Según el artículo 5 de la Ley General de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes del Estado mexicano, son niñas y niños los menores de doce años, y adolescentes las personas de entre doce años cumplidos y menos de dieciocho años de edad, omitiendo referirse al joven.

⁹ https://www.who.int/maternal_child_adolescent/topics/adolescence/dev/es/

¹⁰ "Joven o jóvenes se referirá a cada persona entre las edades de 15 y 35 años" "Significará jóvenes de 15 a 17 años sujetos a las leyes de cada país." Pág. 13 https://www.un.org/en/africa/osaa/pdf/au/african_youth_charter_2006.pdf

La Ley del Instituto Mexicano de la Juventud,¹¹ que tiene dentro de sus objetos promover y fomentar las condiciones que aseguren a la juventud un desarrollo pleno e integral, en condiciones de igualdad y no discriminación de conformidad con lo establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ordenamientos legales y Tratados Internacionales suscritos por el Estado mexicano, entre otros, define joven a la población cuya edad quede comprendida entre los 12 y 29 años contraponiéndose al artículo 5 de la Ley General de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes antes citado.

La Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) en su Carta de Derechos Humanos y Laborales para adolescentes en edad permitida para Trabajar¹² señala que niño será considerado a la persona menor de doce años y adolescentes al menor de 18 años, sin definir joven.

El Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), en cuanto a la clasificación y presentación de resultados en encuestas del desempleo juvenil, sectoriza en los siguientes marcos de edad, adolescentes de 15 a 19 años, jóvenes de 20 a 24 años y de 25 a 29 años de edad.

Ante esta problemática nos vemos en la necesidad de recurrir a otras fuentes del derecho, bajo la costumbre jurídica en primer orden se toma en consideración al diccionario de la Real Academia Española (RAE) quien nos precisa que adolescente es la persona que se encuentra en el periodo vital, comprendido entre el inicio de la pubertad y el inicio de la edad adulta. Dicho diccionario también nos define joven como la persona que está en la juventud y juventud al período de la vida humana que precede inmediatamente a la madurez.

El diccionario médico de la Universidad de Navarra¹³ señala que adolescencia es el periodo comprendido entre el inicio de la pubertad y la terminación del desarrollo físico; y pubertad al periodo en el cual se van

¹¹ Ley del Instituto Mexicano de la Juventud. Artículos 1 y 2. http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/87_020415.pdf

¹² <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/75730/stps-carta-derechos-laborales-adolescentes.pdf>

¹³ <https://www.cun.es/diccionario-medico/terminos/adolescencia>

desarrollando los caracteres sexuales secundarios y se alcanza la capacidad genésica. Además, es conocido que factores externos como la alimentación, genética, estado socioeconómico, clima, etc. influyen en la aparición pronta o tardía de los caracteres sexuales de cada persona.

En el ámbito académico la doctora Dina Krauskopf,¹⁴ nos especifica a la adolescencia como un período preparatorio, los adolescentes son percibidos fácilmente como niños grandes o adultos en formación. Tal enfoque se sustenta en el paradigma que enfatiza a la adolescencia como un período de transición entre la niñez y la adultez. Le corresponde la preparación para alcanzar apropiadamente el status adulto como la consolidación de su desarrollo.

Sintetizando los ordenamientos antes señalados, este es el parámetro de edades que maneja cada uno:

LEGISLACIÓN, ORDENAMIENTO O CONVENCIÓN	NIÑO	ADOLESCENTE	JOVEN
Organización de las Naciones Unidas			15 a 24 años
Convención Universal de Derechos de los niños 1989	Menores de 18 años		
Convenio 182 – OIT	Menores de 18 años		
Resolución sobre Estadísticas del Trabajo Infantil ONU, Ginebra 2008	5 a 17 años		
Corte Interamericana de Derecho Humanos	Menores de 18 años		

¹⁴ Krauskopf, Dina. *Dimensiones críticas en la participación social de las juventudes* En publicación: *Participación y Desarrollo Social en la Adolescencia*. San José: Fondo de Población de Naciones Unidas 1998. <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/cyg/juventud/krauskopf.pdf>

Convenio Europeo sobre el Ejercicio de los Derechos de los Niños, Estrasburgo	Menores de 18 años		
Organización Mundial de la Salud	Menores de 10 años	10 a 19 años	
Ley Federal del Trabajo, México		Menores y mayores de 15 años	
Ley General de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes	menores de 12 años	entre 12 años cumplidos y menos de 18 años de edad	
Ley del Instituto Mexicano de la Juventud			Entre 12 y 29 años
Carta de Derechos Humanos y Laborales para adolescentes (STPS) México	Menor de 12 años	Menor de 18 años	
Instituto Nacional de Estadística y Geografía		15 a 19 años	20 a 29 años

Ante estas disparidades de edad que cada ordenamiento internacional o nacional señala, así como ante la ausencia de una definición universal y para efectos del presente trabajo me animo a hacer la siguiente clasificación:

- Niño: menores de 12 años
- Adolescentes: mayores de 12 años, pero menores de 15 años
- Jóvenes: mayores de 15 pero menores a 29 años
- Jóvenes trabajadores menores de edad: mayores de 15 pero menores de 18 años.

Con relación a la definición de trabajo infantil, la OIT lo define como todo trabajo que priva a los niños de su niñez, su potencial y su dignidad, y que es perjudicial para su desarrollo físico y psicológico (recordemos que para la OIT niño se es hasta los 18 años), por lo que una interpretación al *contrario sensu* da cabida a un trabajo infantil permitido (Convenio 138), pero de este y sus condiciones nos ocuparemos más adelante.

Conforme a la Resolución II sobre las estadísticas del trabajo infantil, decimioctava Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, el término trabajo infantil¹⁵ se refiere a la participación de niños en formas de trabajo prohibidas y, a nivel más general, en tipos de trabajo que es preciso eliminar por ser social y moralmente indeseables, el concepto más amplio en lo relativo a la medición del trabajo infantil es el de niños en actividades productivas, es decir, niños que participan en cualquier actividad comprendida dentro de la frontera general de la producción establecida por el Sistema de Cuentas Nacionales.

La Convención sobre la edad mínima para la admisión de empleo, C-138 OIT (1973)¹⁶ establece los parámetros de edades para la admisión al empleo o al trabajo a un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los menores, al establecer las siguientes edades mínimas y condiciones para el trabajo infantil, como a continuación se detalla:

EDAD LABORAL	CONDICIONES PARA LABORAR	ARTÍCULADO
Entre 13 y 15 años	Se trate de realización de trabajos ligeros, a condición de que éstos:	7.1

¹⁵ Resolución sobre Estadísticas del Trabajo Infantil, aprobada en Ginebra, 24 de noviembre al 5 de diciembre de 2008, p. 63 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_112462.pdf

¹⁶ Este convenio tomó como base para determinar las edades mínimas del trabajo infantil los siguientes convenios: Convenio sobre la edad mínima (industria) 1919; Convenio sobre la edad mínima (trabajo marítimo) 1920; Convenios sobre la edad Mínima (agricultura), 1921; Convenio sobre la edad mínima (pañoleros y fogoneros) 1921; Convenio sobre la edad mínima (trabajos no industriales) 1932; Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1936; Convenio (revisado) sobre la edad mínima (industrial) 1937; Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajos no industriales) 1937; Convenio sobre la edad mínima (pescadores), 1959; Convenio sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965.

	<ul style="list-style-type: none"> • no sean susceptibles de perjudicar su salud o desarrollo; y • no sean de tal naturaleza que puedan perjudicar su asistencia a la escuela, su participación en programas de orientación o formación profesional aprobados por la autoridad competente o el aprovechamiento de la enseñanza que reciben. 	
A partir de 14 años	Edad mínima para comenzar a laborar siempre que no cese la obligación escolar y en aquellos países miembros cuya economía y medios de educación estén insuficientemente desarrollados	2.4
A partir de 15 años	Edad mínima para comenzar a laborar siempre que no cese la obligación escolar	2.3
A partir de 16 años	No en empleos que puedan resultar peligrosos, se debe garantizar la salud, la seguridad y la moralidad de los adolescentes y que éstos hayan recibido instrucción o formación profesional adecuada y específica en la rama de actividad correspondiente.	3.3
A partir de 18 años	Edad mínima para la admisión si la naturaleza o las condiciones en que se realice el trabajo no resulten	3.1

	<p>peligroso para la salud, la seguridad o la moralidad</p>	
--	---	--

De igual forma no encontramos una definición de trabajo juvenil, retomando lo aportado en líneas anteriores, podemos decir que el trabajo juvenil es el realizado por personas mayores de 15 y menores de 29 años (según la legislación mexicana), sujetos a las condiciones para laborar que señaladas en la C-138, así como la legislación doméstica del país de que se trate, si estas establecen una protección más amplia a favor del joven trabajador. Y el trabajo juvenil de menores de edad, el que realizan personas mayores de 15 pero menores de 18 años, bajo las mismas condiciones y regulaciones que establezca la legislación doméstica mexicana y la C-138 antes señalada.

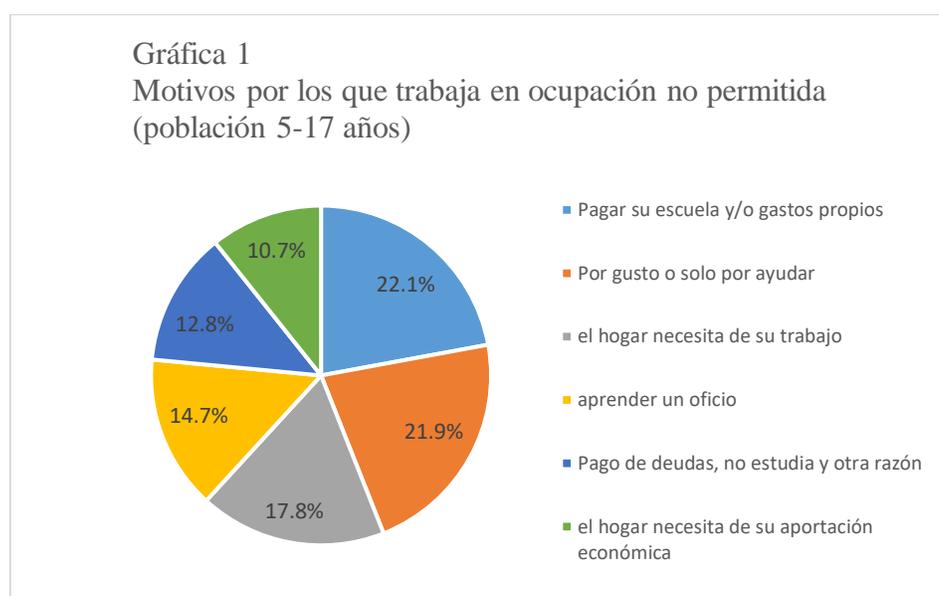
B. Posibles causas de la inserción laboral de los jóvenes menores de edad y su regulación a nivel internacional.

Determinar las causas que lleva a un menor a la búsqueda de trabajo, en su mayoría de los autores y organismos consultados, coinciden en que el trabajo infantil se puede derivar de múltiples y diversos factores, como ejemplo: la pobreza (condiciones socioeconómicas), su ubicación demográfica del lugar donde vive (campo – ciudad), acto de discriminación incluso en la propia familia, la orfandad, enfermedad de los padres, falta de oportunidades de ciertos grupos o sectores de la población, el género o sexo, edad de los padres, nivel educativo de sus miembros mayores de la familia, número de miembros, las relaciones personales y de amistad (la necesidad sentida de “tener su propio dinero”), la situación de la economía local e internacional (recesiones económicas), políticas gubernamentales y empresariales vigentes, la delincuencia o violencia del lugar. Otro factor, preocupante y quizás el más frecuente, lo señala Basu y Van¹⁷ en su artículo *The*

¹⁷ Basu, Kaushik y Van, Pham Hoang. The Economics of Child Labor. The American Economic Review, Vol. 88, No. 3, 1998, p. 413
http://qed.econ.queensu.ca/pub/faculty/sumon/basu_childlabor.pdf

economics of child labor, como the problem of stark poverty where the parents are compelled to send the children to work for reasons of survival. Incluso considerar que el orden de nacimiento de los hijos influye en el número de años destinados al trabajo infantil, en mayor grado las mujeres al quehacer del hogar y el cuidado de otros familiares.

De acuerdo con el módulo de trabajo elaborado por el INEGI (2017)¹⁸ en México, dentro de las ocupaciones no permitidas, las razones manifestadas por los menores en trabajo infantil se deben a (Gráfica 1):



Elaboración propia con información del Comunicado de prensa número 312/19 MTI. INEGI -2017

De esta población el 58.3% su empleador es un familiar, 37.5% un tercero y el 4.1% trabaja por su cuenta.¹⁹

La Recomendación número 190 de la OIT, establece las acciones y/o condiciones de trabajo que son peligrosas para los niños:²⁰

¹⁸ Módulo de Trabajo Infantil. INEGI 2017. Principales resultados. https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/mti/2017/doc/mti2017_resultados.pdf

¹⁹ Módulo de Trabajo Infantil. INEGI 2017 Ibidem

²⁰ *Resolución sobre Estadísticas del Trabajo Infantil*, aprobada en Ginebra, 24 de noviembre al 5 de diciembre de 2008. Ibidem p. 64

- Los trabajos en que el niño queda expuesto a abusos de orden físico, psicológico o sexual;
- Los trabajos que se realizan bajo tierra, bajo el agua, en alturas peligrosas o en espacios cerrados;
- Los trabajos que se realizan con maquinaria, equipos y herramientas peligrosos, o que conllevan la manipulación o el transporte manual de cargas pesadas;
- Los trabajos realizados en un medio insalubre en el que los niños estén expuestos, por ejemplo, a sustancias, agentes o procesos peligrosos, o bien a temperaturas o niveles de ruido o de vibraciones que sean perjudiciales para la salud, y
- Los trabajos que implican condiciones especialmente difíciles, como los horarios prolongados o nocturnos, o los trabajos que retienen injustificadamente al niño en los locales del empleador.

Ante las causas antes señaladas y para garantizar la supervivencia del menor, que no debe prohibirse tajantemente el trabajo infantil, sino vigilar que sus actividades sean desarrolladas protegiendo sus derechos fundamentales, por ello la OIT en su convenio 182 (C-182) señala que queda entonces prohibido el trabajo que:

- sea peligroso y perjudicial para el bienestar (salud) físico, mental o moral del niño;
- interfiera con su desarrollo personal
- interfiera con su escolarización puesto que:
 - les priva de la posibilidad de asistir a clases;
 - les obliga a abandonar la escuela de forma prematura, o
 - les exige combinar el estudio con un trabajo pesado y que insume mucho tiempo.

Encontramos así otro concepto, “el trabajo liviano” que consiste en realizar tareas con responsabilidades limitadas, puede ser una manera de reconocer el desarrollo de capacidades de los niños y niñas y su capacidad de contribuir a la sociedad, mientras se preparan para la vida adulta.²¹

La propia OIT considera la existencia un tipo de trabajo infantil y/o juvenil positivo o aceptable y lo define como aquel que no sea peligroso y perjudicial para el bienestar o salud del menor, no interfiera en su desarrollo personal y escolar, claro siempre dentro de los parámetros de edad que señala la Convención 138 y bajo las condiciones y limitantes del Convenio 182. Además, la OIT señala que la ayuda que prestan los niños o jóvenes a sus padres en el hogar, la colaboración en un negocio familiar o las tareas que realizan fuera del horario escolar o durante las vacaciones para ganar dinero de bolsillo. Este tipo de actividades son provechosas para el desarrollo de los pequeños y el bienestar de la familia; les proporcionan calificaciones y experiencia, y les ayuda a prepararse para ser miembros productivos de la sociedad en la edad adulta. Desprendiéndose una clasificación del trabajo infantil por obra o servicio remunerado y no remunerado, el que permite la escolaridad y el que no lo permite, el trabajo eminentemente asalariado y que será tema de esta investigación.

C. El trabajo atípico en los jóvenes menores de edad y sus consecuencias.

La OIT en 2013 señalaba, que estas nuevas generaciones al tener más grados educativos que las generaciones previas, con un mejor manejo de las nuevas tecnologías y una mayor adaptabilidad en comparación con los adultos, tendrían mayores oportunidades de acceder a mejores condiciones laborales y trayectorias laborales ascendentes, más el desarrollo económico y tecnológico de países de primer mundo, ha creado un nuevo grupo social de jóvenes con circunstancias económicas y oportunidades laborales muy diferentes para las

²¹ Las edades mínimas legales y la realización de los derechos de los y las adolescentes Una revisión de la situación en América Latina y el Caribe. UNICEF p. 37 <https://www.unicef.org/lac/media/6766/file/PDF%20Edades%20m%C3%ADnimas%20legales.pdf>

nuevas generaciones z o *centennials*²², nacidos a partir del año 2000, quienes enfrentan otros tipos de oportunidades y retos laborales causados por el desarrollo de la inteligencia artificial y la robótica. Consideremos también nuevos fenómenos sociales, como el individualismo y el aislamiento, disminución de matrimonios y la natalidad, incremento del trabajo femenino, la globalización económica, tecnológica y de comunicación, migración masiva, reformas legislativas agresivas, crisis económicas mundiales, etc.; son otras causas que están afectando el modelo productivo y de empleo de los jóvenes, orillándolos a alternativas como el autoempleo o la informalidad.

No debemos dejar de lado, que el aprovechamiento académico en nuestro país está por debajo de la media de aprendizaje e incluso en los últimos lugares a comparación de otros países en desarrollo (prueba piza XX), lo que desde luego limita obtener ciertas plazas laborales.

El obtener un empleo, no significa que las condiciones de este sean las óptimas, más los jóvenes que se ven obligados a aceptar estas condiciones atendiendo a que las oportunidades laborales son limitadas, aunque éstas no les garantizarán una calidad de vida digna. De hecho, están enfrentando mayores desventajas en el mercado de trabajo pues usualmente acceden a empleos con alta rotación, temporales o eventuales; en general, con menos prestaciones sociales y con salarios inferiores,²³ en este caso figuras atípicas del empleo.

Laura Rodríguez,²⁴ en el año 2010, enlistó los principales problemas que enfrentan los jóvenes trabajadores:

²² Suárez Zozaya, María Herlinda. Juventud por generaciones y participación política: Del sismo a las elecciones. UNAM 0217. <https://www.ses.unam.mx/publicaciones/articulos.php?proceso=visualiza&idart=2439>

²³ Organización Internacional del Trabajo. *Trabajo Decente...* Ibidem p. 59. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_187889.pdf

²⁴ Rodríguez, Laura. *Políticas públicas para promover el empleo juvenil y el emprendedurismo de los jóvenes en México. Una visión hacia la recuperación económica.* Documento preliminar fruto de una consultoría. No es una publicación oficial ni definitiva. Mayo 2010, p. 5

- En relación con su caudal educativo tienen niveles de empleo y salarios más bajos
- Se enferman menos que los adultos, pero mueren más por causa externas como la violencia, muchas veces desatada por otros jóvenes.
- Persiste la maternidad adolescente, con todas sus consecuencias para la trayectoria laboral de las madres adolescentes
- Son los jóvenes el contingente social más afectado por el consumo de drogas ilícitas, con sus múltiples secuelas para la salud y la inserción laboral
- Como grupo social la juventud es heterogénea y el desarrollo de capacidades, el acceso a oportunidades y la exposición a riesgos está muy diferenciado por niveles de ingreso, distribución geográfica y género
- En las migraciones indocumentadas, son los jóvenes los que más sufren diversos tipos de discriminación y violencia
- En materia política, la juventud, cree poco en las instituciones existentes y tiende a reducir su participación electoral.
- En cuanto a la cohesión social, para la juventud ésta sigue siendo una asignatura pendiente, como lo es para el conjunto de la sociedad mexicana.

Debemos abrir paréntesis al señalar que los jóvenes de hoy —los trabajadores del futuro— no son necesariamente más sanos ni serán más productivos que sus padres. La disminución de la actividad física (debido a la urbanización y a la transición a ocupaciones más sedentarias) y el aumento de la obesidad y del consumo de alcohol y tabaco presagian un incremento de las enfermedades no contagiosas, como problemas cardiovasculares, diabetes y cáncer (a más temprana edad).²⁵

A la par, se está presentando una erosión en la concepción del empleo de tiempo completo, se comienza a destruir y surgen nuevas demandas laborales como jornadas flexibilizadas, el *home office*, *freelance*, por temporada, por horas, entre

²⁵ Bloom, David E. Futuro. Revista Finanza y Desarrollo. Fondo Monetario Internacional. Pág. 8

otros, que exigen diversos mecanismos que las legislaciones comienzan a regular y que para el joven representa una nueva alternativa laboral, pero no se pone atención en que se colocan en riesgo las prestaciones sociales y de seguridad para su retiro.

La OIT ha señalado que la falta de oportunidades de trabajo decente causa desaliento y frustración en estas nuevas generaciones de trabajadores, lo cual contribuye a generar cuestionamientos a las instituciones que incluso repercuten sobre la gobernabilidad.²⁶ No debe excluirse otro sector de población que se recluyen en la inactividad, sin estudiar ni trabajar (NINIs)²⁷.

El deterioro de las condiciones laborales, proceso que se expande a escala mundial, está produciendo una creciente falta de protección social, la inestabilidad laboral y la expansión de los puestos de trabajo con muy bajas remuneraciones, la falta de empleos decentes, dignos o de calidad, que garanticen niveles adecuados de remuneración, protección social y que se desempeñen bajo condiciones de seguridad, equidad y respeto a la dignidad humana expone a amplios sectores de trabajadores a una situación de vulnerabilidad, o incluso de exclusión laboral, al erosionar las vías de integración social debilitando los mecanismos de construcción de la ciudadanía social.²⁸

El joven no debe ser considerado un trabajador diferente y cualquier medida específica que se le aplique debe tender a garantizar condiciones de igualdad. Establecer peculiaridades e incluso medidas de integración, no implica diferencia de trato.²⁹

²⁶ Organización Internacional del Trabajo. *TRABAJO DECENTE...* Ibidem p. 10 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_235577.pdf

²⁷ Los NINIs son un grupo heterogéneo. Se incluyen a los que no trabajan ni estudian, pero buscan empleo, también a los jóvenes (en su gran mayoría mujeres) dedicadas a los quehaceres de hogar¹⁵ y a otros inactivos principalmente hombres) que no trabajan, no estudian, no buscan empleo ni tampoco realizan tareas del hogar es decir un “núcleo duro” sin actividad específica, aunque muchos de ellos están en esta situación de manera temporal, o en una transición entre diferentes actividades laborales o educativas. OIT

²⁸ Orlandina de Oliveira, Jóvenes y precariedad laboral en México. Papeles de POBLACIÓN No. 49 CIEAP/UAEM. Pág. 2 y 3.

²⁹ Ibid p. 61

D. La protección contra la explotación laboral y económica de los jóvenes menores de edad.

Cualquiera o cualesquiera que fueran los factores que orillen a un menor a incluirse en las estadísticas del trabajo infantil, están expuesto a sufrir:

- **DAÑOS FÍSICOS:** que pueden causarle lesiones, golpes, quemaduras, desgarros, tortura, accidentes que causen alguna mutilación o discapacidad de algún tipo, enfermedades, desnutrición, abusos, etc.
- **DAÑOS EN SU VIDA SEXUAL Y REPRODUCTIVA:** que pueden causarle problemas de salud reproductiva, abuso o explotación sexual, infecciones de transmisión sexual, embarazos no deseados, muerte a causa de abortos caseros o practicado en lugares no adecuados, etc.
- **DAÑOS PSICOLÓGICOS:** que pueden causarle depresión, aislamiento social, susceptibilidad a ser adicto a alguna droga o el alcohol, disminución de capacidad cognoscitiva, comportamientos delictivos y violentos, retraso en su desarrollo, diversos traumas emocionales.
- **CONSECUENCIAS A MEDIANO Y LARGO PLAZO:** que pueden causarle exclusión social, incapacidad para relacionarse, desempeño escolar deficiente o la deserción, falta de autoestima, infertilidad, padecimiento de enfermedades de transmisión sexual, discriminación, comportamiento suicida o de violencia, muerte prematura.

A la larga estos daños psicológicos, físicos, morales, económicos, se traducirán en disminución en su capacidad de productividad, menor calidad de vida, dificultad para emplearse y que los pueda condenar a mantenerse en una situación de pobreza, al reducirse sus oportunidades laborales.

La explotación laboral y/o económica de los jóvenes o incluso niños, en su mayoría de los casos se deriva del contexto pobreza, pero a su vez de la demanda laboral de cierto sector que busca mano de obra barata con el fin de reducir costos o buscar este tipo de trabajadores que por la rapidez o destreza que muestran en la realización de ciertas actividades, debido al tamaño de su cuerpo y extremidades,

es mucho más fácil para un niño realizar este tipo de actividades, además de no ser un sector que exija prestaciones sociales.

El trabajo forzoso, obligatorio o necesario para la supervivencia de niñas, niños, adolescentes y jóvenes menores de edad, constituye una grave violación a sus derechos fundamentales y los expone en situaciones de riesgo para su salud e incluso la vida, orillándolo además a que de forma temprana experimenten situaciones que no pueden o no deben manejar como por ejemplo la sexualidad y los riesgos a enfermedades de transmisión sexual, embarazos no deseados, drogadicción, integración a carteles, etc.

A fin de garantizar una protección amplia a los niños y jóvenes menores de edad en nuestro país, en el Código Penal Federal se realizaron diversas reformas entre 2007 a 2012 a fin de conformar diversos tipos penales para evitar cualquier tipo de explotación en contra de los niños o menores de edad, mismo que fueron encuadrados en el título octavo titulado delitos contra el libre desarrollo de la personalidad y lo dividió en los siguientes capítulos:

- CAPÍTULO I. Corrupción de Personas Menores de Dieciocho Años de Edad o de Personas que no tienen Capacidad para comprender el Significado del Hecho o de Personas que no tienen Capacidad para Resistirlo.
- CAPÍTULO II. Pornografía de Personas Menores de Dieciocho Años de Edad o de Personas que no tienen Capacidad para comprender el Significado del Hecho o de Personas que no tienen Capacidad para Resistirlo.
- CAPÍTULO III. Turismo Sexual en contra de Personas Menores de Dieciocho Años de Edad o de Personas que no tienen Capacidad para comprender el Significado del Hecho o de Personas que no tienen Capacidad para Resistirlo.
- CAPÍTULO IV. Lenocinio de Personas Menores de Dieciocho Años de Edad o de Personas que no tienen Capacidad para comprender el Significado del Hecho o de Personas que no tienen Capacidad para Resistirlo.

- CAPÍTULO V. Trata de Personas Menores de Dieciocho Años de Edad o de Personas que no tienen Capacidad para comprender el Significado del Hecho o de Personas que no tienen Capacidad para Resistirlo
- CAPITULO VI. Lenocinio y Trata de Personas.
- CAPÍTULO VII. Provocación de un Delito y Apología de éste o de algún Vicio y de la Omisión de impedir un Delito que atente contra el Libre Desarrollo de la Personalidad, la Dignidad Humana o la Integridad Física o Mental.
- CAPÍTULO VIII. Pederastia

En 2014 se estableció el protocolo de inspección del trabajo en materia de erradicación del trabajo infantil y protección al trabajo adolescente permitido a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo en coordinación con la Comisión Intersecretarial para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección de Adolescentes Trabajadores en Edad Permitida en México; protocolo de observancia obligatoria para todas las autoridades competentes que participan en el proceso de inspección y tiene por objeto establecer el procedimiento de vigilancia del cumplimiento de la normatividad laboral vigente en materia de trabajo infantil, con el propósito de contribuir en su prevención, detección y erradicación, así como fortalecer la protección del trabajo adolescente en edad permitida.³⁰

Como lo ha señalado la OIT, también el que un joven experimente el desempleo en una etapa temprana de la vida profesional puede tener secuelas en los salarios que seguirán desalentando sus perspectivas de empleo e ingresos incluso decenios más tarde, así como afectando negativamente su grado de satisfacción personal y profesional.

Organismos internacionales de la mano con el gobierno mexicano, han buscado e implementado diversos mecanismos en busca de una solución para eliminar el trabajo infantil y una correcta regulación del trabajo juvenil permitido, sin embargo, pese a la participación social a través de figuras como organismos no

³⁰https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/318327/Protocolo_de_Inspeccion_para_Trabajo_Infantil.pdf

gubernamentales, las estadísticas nos indican que el trabajo de niños y jóvenes menores de edad en edad laboral para la legislación doméstica o incluso menores, sigue siendo alto y en condiciones poco favorables que los expone a diversos tipos de explotación.

En el siguiente capítulo analizaremos las diferentes regulaciones jurídicas mexicanas vigentes, sus efectos directos e indirectos para la contratación de jóvenes entre 15 y menores de 18 años de edad.

CAPITULO II

REGULACIÓN DEL TRABAJO DE JÓVENES MENORES DE EDAD EN MÉXICO

A. Marco jurídico del trabajo de jóvenes menores de edad

En México, la regulación del trabajo de jóvenes menores de edad se normaliza desde nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Arts. 1, 4 párrafos 9, 10, 31 fracción I y 123 apartado A Fracción III), la Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes (Arts. 12, 13 y 47 fracciones V, VI y VII) y en lo particular por la Ley Federal del Trabajo, en adelante LFT.

La LFT, no aporta una definición de trabajo de menores de edad, por lo que debe considerarse o englobarse en la definición general de trabajador señalado por el numeral 8 de dicha legislación (persona física que presta a otra un trabajo subordinado), bajo las siguiente condicionantes:

- Prohíbe el trabajo a menores de quince años, con las excepciones señaladas por el artículo 175 bis de la LFT.
- Prohíbe el trabajo a mayores de 15 pero menores de 18 años si no han culminado su educación básica obligatoria, es decir, haber culminado por lo menos la secundaria (artículos 22 Bis de la LFT y 3º primer párrafo de nuestra carta magna federal).
- Exige autorización de los padres o tutores para la contratación de menores adolescentes entre quine y dieciséis años. En caso de faltar tutor se permite la autorización a través del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política (artículo 22 de la LFT).
- Los mayores de quince pero 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 (artículo 174 de la LFT).

- Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de dieciocho años en las siguientes actividades comerciales (artículo 175 de la LFT):
 - I. En establecimientos no industriales después de las diez de la noche;
 - II. En expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato, cantinas o tabernas y centros de vicio;
 - III. En trabajos susceptibles de afectar su moralidad o buenas costumbres; y
 - III. En 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, señalándose en el artículo 176 de la LFT, las labores que se considerarán peligrosas o insalubres.
- Las actividades que realice el menor no podrán interferir con su educación, esparcimiento y recreación en los términos que establezca el derecho aplicable, tampoco implicarán riesgo para su integridad o salud y en todo caso, incentivarán el desarrollo de sus habilidades y talentos; las contraprestaciones que reciba el menor por las actividades que realice nunca serán menores a las que por concepto de salario recibiría un mayor de quince y menor de dieciocho años (artículo 175 de la LFT).
- 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.
- La jornada de trabajo de los menores de dieciséis años no podrá exceder de seis horas diarias y deberán dividirse en períodos máximos de tres horas. Entre los distintos períodos de la jornada, disfrutarán de reposos de una hora por lo menos (artículo 177 de la LFT).

- Los menores de dieciocho años, disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas de dieciocho días laborables, por lo menos (artículo 179 de la LFT).
- Los patrones que tengan a su servicio menores de dieciocho años (artículo 180 de la LFT), están obligados a:
 - I. Exigir que se les exhiban los certificados médicos que acrediten que están aptos para el trabajo;
 - II. 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 menores de dieciocho años empleados por ellos, clase de trabajo, horario, salario y demás condiciones generales de trabajo; así mismo, dichos registros deberán incluir la información correspondiente de aquéllos que reciban orientación, capacitación o formación profesional en sus empresas.
 - 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 la LFT; y,
 - V. Proporcionar a las autoridades del trabajo los informes que soliciten.

En relación a las prohibiciones para estos menores, la LFT señala que queda prohibida:

- La utilización del trabajo de los menores de dieciocho años, en horas extraordinarias y en los días domingos y de descanso obligatorio. En caso de violación de esta prohibición, se pagarán con un doscientos por ciento más del salario que corresponda en caso de horas extras y doble para los demás casos (artículos 73, 75 y 178 de la LFT)
- La utilización de menores de dieciocho años para la prestación de servicios fuera de la República, salvo que se trate de técnicos, profesionales, artistas,

deportistas y, en general, de trabajadores especializados (artículo 29 de la LFT)

- El trabajo de menores de dieciocho años dentro del círculo familiar en cualquier tipo de actividad que resulte peligrosa para su salud, su seguridad o su moralidad, o que afecte el ejercicio de sus derechos y, con ello, su desarrollo integral. Se entenderá por círculo familiar a los parientes del menor, por consanguinidad, ascendientes o colaterales; hasta el segundo grado (artículo 180 de la LFT).

El artículo 175 bis de la LFT, estipula que 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, cuando se sujeten a las siguientes reglas:

- a) La relación establecida con el solicitante deberá constar por escrito y contendrá el consentimiento expreso que en nombre del menor manifiesten los padres, tutores o quienes ejerzan la patria potestad, así como la incorporación del compromiso que asuma el solicitante de respetar a favor del mismo menor los derechos que la Constitución, los convenios internacionales y las leyes federales y locales reconozcan a favor de la niñez;
- b) Las actividades que realice el menor no podrán interferir con su educación, esparcimiento y recreación en los términos que establezca el derecho aplicable, tampoco implicarán riesgo para su integridad o salud y en todo caso, incentivarán el desarrollo de sus habilidades y talentos; y
- c) Las contraprestaciones que reciba el menor por las actividades que realice nunca serán menores a las que por concepto de salario recibiría un mayor de quince y menor de dieciocho años.

En caso de contratar un menor de 15 años, la LFT establece penalización con prisión y multa 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, patrón que incurra en esta conducta se le sancionará con la pena establecida en el artículo 995 Bis de esta Ley en correlación con el numeral 23 de igual ordenamiento, es decir, se le castigará con prisión de 1 a 4 años y multa de 250 a 5000 veces la Unidad de Medida y Actualización.

B. Condiciones generales de trabajo de los jóvenes menores de edad según la Ley Federal del Trabajo

La LFT, en su artículo 24 establece que las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables por dos tantos, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte.

Los requisitos mínimos que el escrito (contrato laboral) que señala el artículo 24 antes indicado, debe contener por lo menos:

- I. Datos de identificación del menor como son: Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, Clave Única de Registro de Población (CURP), Registro Federal de Contribuyentes (R.F.C) y domicilio del trabajador y del patrón. Omitiendo señalar el R.F.C del trabajador que por ley fiscal está obligado el patrón a generarlo si no le es proporcionado por el trabajador.
- II. El tipo de contratación, por ejemplo: por obra o tiempo determinado, por temporada, de capacitación inicial o por tiempo indeterminado y, en su caso, si está sujeta a un periodo de prueba;
- III. Las actividades a realizar de forma detallada.
- IV. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo;
- V. La duración de la jornada;
- VI. La forma y el monto del salario;
- VII. El día y el lugar de pago del salario;

- VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y
- IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón o por lo menos las mínimas que señala la legislación laboral.

Con relación al salario, establecen los numerales 98 y 100 de la referida LFT que los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios y deberá pagársele directamente. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda, previo consentimiento del trabajador, el pago del salario podrá efectuarse por medio de depósito en cuenta bancaria, tarjeta de débito, transferencias o cualquier otro medio electrónico (artículo 101 de la LFT). Aquí es pertinente señalar que debido a su estatus de menor de edad, existía hasta marzo 2020 la limitante jurídica de poder aperturar un menor una cuenta bancaria porque la Ley de la materia no lo permitía, aunado a que al ser menores de edad no estaban en condiciones de obtener su Identificación expedida por el Instituto Nacional Electoral (INE), hecho que fue subsanado durante el desarrollo de este trabajo, al ser publicado en el Diario Oficial de la Federación del 27 de marzo del 2020, reforma al artículo 59 de la Ley de Instituciones de Crédito y los preceptos 23, 430 y 635 del Código Civil Federal, permitiendo a los jóvenes mayores de 15 años y menores a 18 años, poder abrir a su nombre una cuenta bancaria sin el consentimiento de sus padres, siempre y cuando sean beneficiados con becas a través de un programa social del gobierno federal (cuentas básicas) o pertenezcan a la población económicamente activa del ámbito formal en nuestro país (cuentas de nómina), con las siguientes limitaciones, los jóvenes no podrán pedir préstamos y podrán recibir máximo 18 mil pesos mensuales y por vía electrónica, no en efectivo. Además, los padres podrán consultar los movimientos de las cuentas. Se le otorga al Banco de México (Banxico) determinar, mediante disposiciones de carácter general, las características, nivel de transaccionalidad, limitaciones, requisitos, términos y condiciones de las cuentas indicadas, en un

plazo máximo de 90 días a partir de la entrada en vigor del decreto. Por lo que sus alcances y efectos aún no están determinados, por tanto, me reservo los comentarios a esta reforma, más nos vislumbra un avance a la limitación de pago de nómina y su deducción que se venía presentando al no poder realizar los pagos de nómina de los menores trabajadores como lo señala el artículo 27 fracción III de la Ley del Impuesto sobre la Renta (LISR)³¹.

Siendo nulo todos los acuerdos verbales o escrito que contengan:³²

- I. Trabajos para adolescentes menores de quince años;
- II. Una jornada mayor que la permitida por esta Ley;
- III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio del Tribunal;
- IV. Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciocho años;
- V. Un salario inferior al mínimo;
- VI. Un salario que no sea remunerador, a juicio del Tribunal;
- VII. Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros y a los trabajadores del campo;
- VIII. Un lugar de recreo, fonda, cantina, café, taberna o tienda, para efectuar el pago de los salarios, siempre que no se trate de trabajadores de esos establecimientos;
- IX. La obligación directa o indirecta para obtener artículos de consumo en tienda o lugar determinado;
- X. La facultad del patrón de retener el salario por concepto de multa;

³¹ Artículo 27. Las deducciones autorizadas en este Título deberán reunir los siguientes requisitos:
III. Estar amparadas con un comprobante fiscal y que los pagos cuyo monto exceda de \$2,000.00 se efectúen mediante transferencia electrónica de fondos desde cuentas abiertas a nombre del contribuyente en instituciones que componen el sistema financiero y las entidades que para tal efecto autorice el Banco de México; cheque nominativo de la cuenta del contribuyente, tarjeta de crédito, de débito, de servicios, o los denominados monederos electrónicos autorizados por el Servicio de Administración Tributaria.

³² Artículo 5 de la LFT

- XI. Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad;
- XII. Trabajo nocturno industrial o el trabajo después de las veintidós horas, para menores de dieciséis años; y
- XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo.
- XIV. Encubrir una relación laboral con actos jurídicos simulados para evitar el cumplimiento de obligaciones laborales y/o de seguridad social, y
- XV. Registrar a un trabajador con un salario menor al que realmente recibe.

Está prohibido contratar mayores de 16 pero menores de 18 años en actividades que los exponga labores peligrosas o insalubres las que implique (artículo 176 LFT): ruido, vibraciones, radiaciones ionizantes y no ionizantes infrarrojas o ultravioletas, condiciones térmicas elevadas o abatidas o presiones ambientales anormales; agentes químicos contaminantes del ambiente laboral; residuos peligrosos, agentes biológicos o enfermedades infecto contagiosas; Fauna peligrosa o flora nociva. Así como la realización de labores: Nocturnas industriales o el trabajo después de las veintidós horas; de rescate, salvamento y brigadas contra siniestros; en altura o espacios confinados; en las cuales se operen equipos y procesos críticos donde se manejen sustancias químicas peligrosas que puedan ocasionar accidentes mayores; de soldadura y corte; en condiciones climáticas extremas en campo abierto, que los expongan a deshidratación, golpe de calor, hipotermia o congelación; en vialidades con amplio volumen de tránsito vehicular (vías primarias); agrícolas, forestales, de aserrado, silvícolas, de caza y pesca; productivas de las industrias gasera, del cemento, minera, del hierro y el acero, petrolera y nuclear; productivas de las industrias ladrillera, vidriera, cerámica y cerera. Para la realización de esfuerzo físico moderado y pesado; cargas superiores a los siete kilogramos; posturas forzadas, o con movimientos repetitivos por períodos prolongados, que alteren su sistema musculoesquelético; Manejo,

transporte, almacenamiento o despacho de sustancias químicas peligrosas; manejo, operación y mantenimiento de maquinaria, equipo o herramientas mecánicas, eléctricas, neumáticas o motorizadas, que puedan generar amputaciones, fracturas o lesiones graves; el manejo de vehículos motorizados, incluido su mantenimiento mecánico y eléctrico y el uso de herramientas manuales punzo cortantes.

La Secretaría del Trabajo y Previsión social a su vez solicita la siguiente documentación para poder autorizar a un menor de edad trabajar, como son:

- Acta de nacimiento y Clave Única de Registro de Población (CURP).
- Comprobante de domicilio actualizado: Recibo de predial, agua, teléfono, luz o de renta. No mayor a tres meses de antigüedad.
- Identificación oficial del menor (Credencial escolar actualizada o pasaporte vigente), y del padre, madre o tutor legal.
- Constancia de estudios oficial, actualizada, firmada y sellada. Durante período vacacional de término de ciclo escolar se podrá aceptar boleta de calificaciones o recibo de inscripción al ciclo escolar inmediato correspondiente.
- Certificado médico membretado reciente expedido exclusivamente por Cruz Roja, DIF o Centro de Salud, firmado y sellado.
- Una fotografía reciente tamaño infantil, del menor.
- En el caso de presentarse tutores deberán exhibir su acreditación legal (Original).
- Presentar requisitados los formatos que se expida para tales casos.

Por Diario Oficial de la Federación de fecha 23 de octubre del 2018, fue publicado la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS 2018,³³ titulada Factores de Riesgo Psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención estableciendo

³³ https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018

las siguientes obligaciones para los patrones de las PyMES y grandes empresas (excluyendo a las empresas que tengan menos de 15 trabajadores), dependiendo del número de trabajadores se establecen diversas obligaciones, pero en general se puede señalar que se obligan al patrón a establecer por escrito, implantar, mantener y difundir en el centro de trabajo una política de prevención de riesgos psicosociales que contemple:

- a) La prevención de los factores de riesgo psicosocial;
- b) La prevención de la violencia laboral, y
- c) La promoción de un entorno organizacional favorable.

La NOM-035-STPS obliga a los patrones a identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial (para empresas que tenga entre 16 y 50 trabajadores; Identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial y evaluar el entorno organizacional (tratándose de centros de trabajo que tengan más de 50 trabajadores); adoptar las medidas para prevenir y controlar los factores de riesgo psicosocial, promover el entorno organizacional favorable, así como para atender las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y los actos de violencia laboral. También identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos durante o con motivo del trabajo y, canalizarlos para su atención a la institución de seguridad social o privada. Practicar exámenes médicos y evaluaciones psicológicas a los trabajadores expuestos a violencia laboral y/o a los factores de riesgo psicosocial, cuando existan signos o síntomas que denoten alguna alteración a su salud y el resultado de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial; entre otras obligaciones, por lo que estas deben señalarse en el contrato laboral y cumplirse.

La LFT no es la única que establece los lineamientos laborales en México, de forma indirecta algunas normas y reglamentos establecen obligaciones a los patrones a efecto de que se brinden mayores protecciones y beneficios (no económicos) a los trabajadores.

B. Formas de contratación de los jóvenes menores de edad.

La LFT, hasta antes de abril de 2020, en su artículo 37 señala las siguientes formas de contratación:

1. Por obra o tiempo determinado
2. Por tiempo indeterminado
3. Por temporada
4. Por capacitación inicial o a prueba

Por el tipo de salario establece las siguientes formas de pago (artículo 83 de la LFT):

1. Por unidad de tiempo (por hora)
2. Por unidad de obra
3. Por comisión
4. A precio alzado

La propia legislación laboral establece que cualquiera que sea su forma de contratación, el patrón debe de brindar al trabajador (sin límite de edad) todas las prestaciones que establecen la propia legislación, como es la seguridad social, vacaciones, etc.

La erosión en la concepción del empleo de tiempo completo y el surgimiento de figuras como jornadas flexibilizadas, el *home office*, *frelance*, por temporada, por horas, el constante crecimiento que tuvo la contratación laboral a través de *outsourcing* entre otros, sumemos el surgimiento de situaciones inusitadas como el COVID-19, orillaron a la población mundial a readaptarse a nuevos escenarios laborales ante la necesidad de mantener el aislamiento por cuestiones de salud pública y México no fue la excepción, el marco jurídico laboral se vio obligado a comenzar a reconocer otras formas de contratación, permitiendo dar cabida a nuevos hechos como el desconocer la ubicación de los trabajadores y en consecuencia el poder vigilar si se le están otorgando las prestaciones mínimas de ley o las condiciones laborales en que se encuentren.

Por reforma laboral, ante la pandemia COVID-19 surgida en China en el mes de diciembre del 2019, con expansión a nivel mundial y llegada a México a partir del mes de abril del 2020, derivado del confinamiento obligatorio ordenado y en consecuencia los cambios laborales que se comenzaron a presentar, se publicó en el Diario Oficial de la Federación de fecha 09 de diciembre del 2020 reforma al artículo 311 y se adiciona un Capítulo XII Bis con los artículos 330-A; 330-B; 330-C; 330-D; 330-E; 330-F; 330-G; 330-H; 330-I; 330-J y 330-K de la Ley Federal del Trabajo para regular las figuras de **“trabajo a domicilio”** y el **“teletrabajo”**, definiendo al primero como el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo y al segundo como una forma de organización laboral subordinada que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, en lugares distintos al establecimiento o establecimientos del patrón, por lo que no se requiere la presencia física de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, en el centro de trabajo, utilizando primordialmente las tecnologías de la información y comunicación, para el contacto y mando entre la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo y el patrón.

Así también y para poner freno a una práctica abusiva de simulación de contratación laboral que se estaba presentando mediante la figura de outsourcing, que permitía eludir las responsabilidades y obligaciones patronales mediante estas prácticas desleales, por decreto del Congreso de la Unión, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 23 de abril del 2021, se aprobaron diversas reformas a la LFT, de la Ley del Seguro Social; de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores; del Código Fiscal de la Federación; de la Ley del Impuesto sobre la Renta; de la Ley del Impuesto al Valor Agregado; de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional; de la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado B, del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, con el fin de prohibir la subcontratación de personal (excepto las salvedades propiamente señaladas) y sea el patrón que de forma directa garantice

los derechos laborales y de seguridad social a los trabajadores (sean mayores o menores de edad).

C. Las empresas y los jóvenes menores de edad en el mercado laboral

Según datos de la Secretaría de economía de México, la economía de nuestro país se compone por emprendedores³⁴, microempresas, pequeña empresa y mediana empresa, conocidas por su acrónimo MIPYMES.

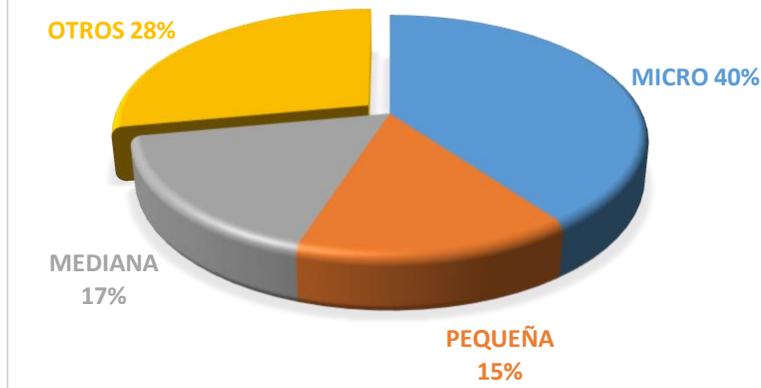
La microempresa,³⁵ son todos aquellos negocios que tienen menos de 10 trabajadores, generan anualmente ventas hasta por 4 millones de pesos y representan el 95% del total de las empresas y el 40% del empleo en el país; además, producen el 15% del Producto Interno Bruto (PIB). Las pequeñas empresas, son aquellos negocios que tiene más de 11 y hasta 30 empleados, representan más del 3 % del total de las empresas y casi el 15% del empleo en el país, asimismo producen más del 14% del PIB y las medianas empresas son los negocios dedicados al comercio que tiene desde 31 hasta 100 trabajadores, y generan anualmente ventas que van desde los 100 millones y pueden superar hasta 250 millones de pesos, representan casi el 1% de las empresas del país y casi el 17% del empleo; además generan más del 22 % del PIB.

De manera ilustrativa se elaboró la siguiente gráfica (Gráfica 1):

³⁴ Los emprendedores son las mujeres y los hombres en proceso de crear, desarrollar o consolidar una empresa a partir de una idea, que en muchos casos no cuentan con la suficiente experiencia empresarial, tecnología o financiamiento para materializarla. Secretaría de Economía <http://www.2006-2012.economia.gob.mx/mexico-emprende/empresas>.

³⁵ Secretaría de Economía <http://www.2006-2012.economia.gob.mx/mexico-emprende/empresas>

GRÁFICA 1. MIPYMES. PORCENTAJE DE EMPLEOS QUE OFRECEN



Fuente: Elaboración propia con información del comunicado de prensa número 312/19 MTI. INEGI -2017

Es pertinente aclarar que, para la elaboración de este trabajo de investigación, no se consideró información estadística del año 2020 y 2021, toda vez, que dicha información se retoma de un periodo económico que enfrentó las consecuencias mundiales derivadas de la pandemia COVID 19 y los resultados pueden resultar engañosos para el tema que se está analizando.

De acuerdo con el INEGI,³⁶ en 2019 había 6,373,169 establecimientos, con 36,038,272 personas ocupadas en ellos, habiendo una participación del 56.2% de hombres contra el 43.8 de mujeres trabajadoras. El personal ocupado por sector de actividad el 48.7% se concentra en servicios, 23.1 en comercio, 18.8% en manufactura y 9.4% en el resto de actividades económicas. Los Resultados de los Censos Económicos 2019 (CE-2019) indican que en la economía mexicana siguen predominando los Micronegocios (de hasta diez personas ocupadas), los cuales representan 95.0% del total de establecimientos. El 37.8% del personal ocupado laboró en micronegocios, 30.6% en pequeñas y medianas empresas (PyMES) (11 a 250 personas) y 31.6% en unidades económicas grandes (más de 250 personas).

³⁶ https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/ce/2019/doc/pprd_ce19.pdf

Continúa señalando el INEGI, que los establecimientos grandes concentran la mayor parte de los ingresos, 47.8% del total. Por otra parte, los resultados indican que 28.8% de los PyMES capacitan a su personal, mientras que entre los establecimientos grandes la proporción es de 59.1%. El 17.1% de los trabajadores no depende de la razón social (a través de la figura *outsourcing*). Del total de establecimientos, las manufacturas aportan 32.0% al valor agregado del país; el comercio 21.4%; los servicios privados no financieros 20.8%; la minería 9.5%; el sector de electricidad 2.2%; y 14.3% las actividades restantes (pesca, transportes, construcción y servicios financieros).

Derivado del CE 2019, se observa que solo el 37.4% de los establecimientos son formales y 62.6% son informales. En tanto, 81.1% del personal ocupado labora en negocios formales y 18.9% en establecimientos informales. El valor agregado que generan los establecimientos informales es de 3%, frente a 97% que generan los establecimientos formales.

Las 3 principales actividades económicas de servicio con mayor participación en el empleo (CE 2019) son el servicio de preparación de alimentos y bebidas alcohólicas y no alcohólicas, servicios de empleo y reparación y mantenimiento de automóviles y vehículos.

La mayoría de los establecimientos (40.2%) no llevan registro contable, el 25% paga un contador, el 29.9% tiene sistema contable desarrollado por terceros (CE 2019).

Los principales problemas que indica el CE 2019, que enfrentaron los establecimientos para llevar a cabo su actividad son: inseguridad (31.9%), alto gastos en servicios (23.9%), competencia desleal (21.1%), baja demanda de sus bienes (20.7%), altos impuestos (11.9%), competencia de negocios informales (11.0%), falta de créditos (8.8%), corrupción (7.1%) y exceso de trámites gubernamentales para operar (6.6%).

Por sector de actividad (CE 2019), el sector manufactura ocupa el 7.9% de personas menores de 20 años, 7.8% el sector comercio y 6.2% en servicios privados no financieros.

La Encuesta Nacional Sobre Productividad y Competitividad de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (ENAPROCE) 2018³⁷ elaborado por el INEGI y la Secretaría de Economía, en colaboración con la Asociación Mexicana de Secretarios de Desarrollo Económico (AMSDE), aporta la siguiente información estadística de las MIPYMES para el año 2017:

- Si a las MIPyMES se les ofreciera un crédito bancario en términos del 2018, 7 de cada 10 no lo aceptarían, y de éstas, seis de cada diez consideran que son caros, en tanto que 2 de cada 10 expresaron que no lo necesitan.
- Al 6.9% de las empresas le han rechazado una solicitud de crédito en los últimos dos años, y de éstas, a un 18.6% se le rechazó debido a que no tenía garantía, a un 17.2% porque contaba con mal historial crediticio y a un 13.6% se debió a que no pudo comprobar ingresos.
- De las empresas que tuvieron financiamiento en 2017, ocho de cada diez lo utilizaron para comprar insumos, 27.5% para adquirir maquinaria y 25.6% para el pago de otros créditos.
- El 14.8% de las empresas señala conocer los programas de promoción y apoyo del Gobierno Federal, y poco más de la mitad de estas empresas, menciona conocer la Red de Apoyo al Emprendedor.
- El 95.4% de las empresas no participa en cadenas globales de valor y el 34.8% señala que se debe a que no tienen información de cómo hacerlo,

³⁷ <https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2019/especiales/ENAPROCE2018.pdf>

19.1% considera que no es necesario y 15.5% no le interesa participar en dichas cadenas.

- Tres de cada diez empresas que participaron en cadenas globales de valor consideran que el principal beneficio que obtienen es el acceso a otros mercados, mientras que una quinta parte señaló contar con mayor estabilidad de la demanda y de los precios.

Sirvió de base para realizar la encuesta (ENAPROCE 2018)³⁸ los 16 sectores estratégicos, los cuales se listan a continuación: 1. Alimentos, bebidas, tabaco y confitería 2. Electrodomésticos 3. Electrónicos de comunicación, consumo personal y accesorios 4. Equipo de transporte terrestre, excepto ferroviario 5. Equipo y maquinaria para la industria 6. Industria textil 7. Productos para la construcción 8. Servicios de apoyo a los negocios 9. Servicios turísticos 10. Industria química 11. Servicios de investigación y desarrollo tecnológico 12. Productos farmacéuticos 13. Productos de madera 14. Plásticos y hules 15. Equipo médico y algunos instrumentos de medición 16. Servicios logísticos

Las empresas pueden ser un motor fundamental para que las sociedades y las economías avancen de manera que se fortalezca la efectividad de los derechos de los menores³⁹ como lo señala la UNICEF, sin embargo, las situación económica (locales e internacionales) así como otros factores y eventos (como el COVID-19) que directa e indirectamente afectan el crecimiento, desarrollo y consolidación de las MIPyMES, reducen las oportunidades laborales de los jóvenes menores de edad para la incursión en un trabajo formal o que estas estén en condiciones de invertir parte de su capital a la generación de vacantes que atienda la capacitación de menores trabajadores así como destinar recurso a los gastos administrativos que involucran su contratación.

³⁸ Ibid.

³⁹ UNICEF. Pág 305 <https://www.unicef.org/UNICEF-ObservacionesGeneralesDelComiteDeLosDerechosDelNino-WEB.pdf>

CAPITULO III

DESAFÍOS DE LOS JÓVENES TRABAJADORES MENORES DE EDAD EN EL MERCADO LABORAL MEXICANO

A. Situación laboral de jóvenes menores de edad en el mercado formal e informal

El joven y en especial el joven menor de edad, se enfrenta a múltiples retos cuando desea iniciar su vida laboral, provocando que sus expectativas, sueños y metas se vayan mermando, principalmente en aquellos jóvenes con menores niveles educativos, de estratos socioeconómicos bajos, con poca o nula experiencia laboral.

Lo ideal sería garantizar al joven menor de edad un trabajo decente, en los términos que define la OIT, ofrecer un trabajo que le aporte una remuneración justa, seguridad en el lugar de trabajo, protección social para el trabajador y su familia, que otorgue mayores perspectivas para el desarrollo personal y social del joven trabajador, además de ir acompañado de la garantía de libertad para la manifestación de sus preocupaciones, se organice y participe en la toma de decisiones que afectan su vida, igualdad de oportunidades sin distinción de género, que en general le permita plantearse objetivos a corto, mediano y largo plazo.⁴⁰

La anterior definición choca con las realidades de la oferta y demanda de los mercados laborales, que buscan adaptarse a una estructura moderna o a sus necesidades diarias, lo que no permite del todo garantizar las condiciones del empleo decente para los empleados, orillando a un gran número de jóvenes menores a buscar empleos en la informalidad.

La Organización Internacional del Trabajo, señala que el término “economía informal” hace referencia a todas las actividades económicas realizadas por los trabajadores y unidades económicas que no están cubiertos o que están

⁴⁰ Organización Internacional del Trabajo. Trabajo Decente y Juventud América Latina. 2007, p. 49 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_187889.pdf

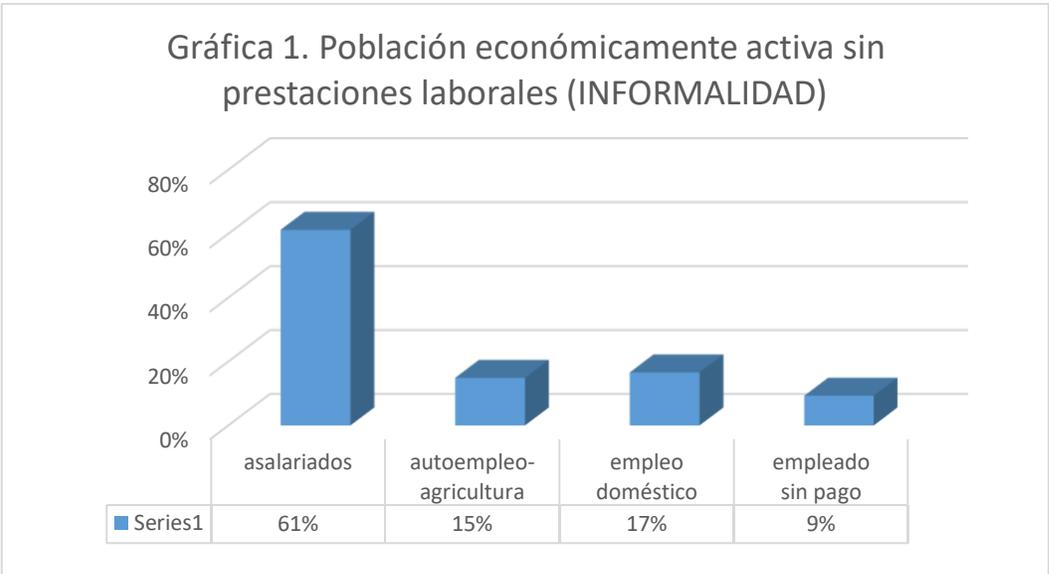
insuficientemente cubiertos –en la legislación o en la práctica- por acuerdos formales; a partir de la XVII Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET - 2014) se consideró incluir a la agricultura en el sector informal.⁴¹ Continúa señalando la OIT que las actividades de la economía informal no se incluyen en la legislación, lo que significa que tienen lugar fuera del alcance formal de la legislación, o no están cubiertas en la práctica, que –aunque se realicen dentro del alcance de la legislación-, la ley no se aplica ni se vela por su cumplimiento, o la ley desalienta el cumplimiento por ser inapropiada o gravosa, o por imponer costos excesivos.

El Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL) en 2018 señalaba que, situaciones como ofertas insuficientes de empleos, empleos precarios y empleos poco productivos, constituían los principales problemas laborales de los jóvenes. Es entonces que, el joven menor de edad se enfrenta a ocuparse en actividades que no le garantizan por lo menos un tipo de contrato, una permanencia, desarrollo o crecimiento laboral, ni mucho menos pensar en las prestaciones sociales que se han venido señalando.

De acuerdo con el INEGI para el cuarto trimestre del 2019, de la población mexicana económicamente activa, el 52.6% de la población se encontraba laborando en el sector informal, es decir 6 de cada 10 personas.

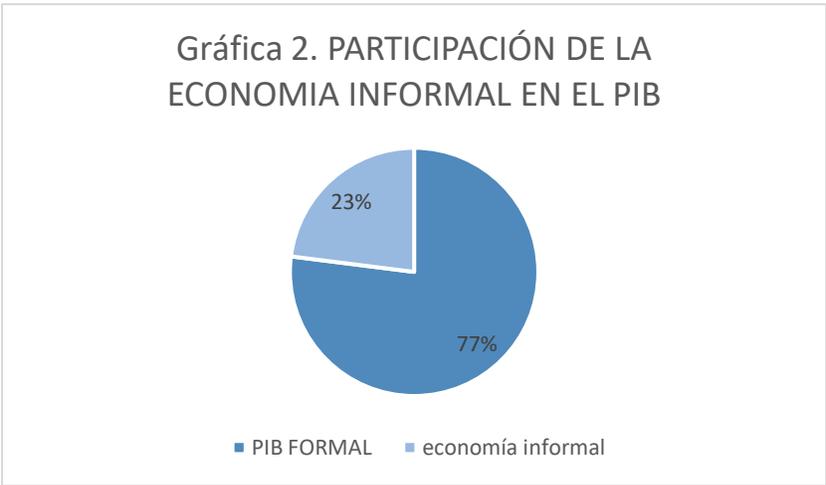
La ausencia de prestaciones sociales para la población económicamente activa mayor de 15 años de edad, se observa en los trabajadores asalariados (Gráfica 1).

⁴¹ COMUNICADO DE PRENSA NÚM.166/20 29 DE ABRIL DE 2020, Pág. 1 <https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2020/trabajoNal.pdf>



Elaboración propia con datos del INEGI Dic. 2019

Cobra relevancia la informalidad por el porcentaje que representa para nuestro PIB y que de no atenderlo su crecimiento será constante (Gráfica 2).



Elaboración propia con datos de INEGI Dic. 2019

Factores como las grandes depresiones económicas que acarrearán inflación en la economía, el desempleo o subempleo, una educación desactualizada o falta de conocimientos básicos en operaciones matemáticas, etc., puede orillar al joven menor trabajador a buscar una elección de supervivencia o una opción de emprendimiento y autoempleo en el comercio en la vía pública, por ejemplo.

El constante crecimiento de la población juvenil menores de edad que ni estudian ni trabajan, llamados *ninis*, aquellos jóvenes que abandonan la escuela y dejan de acumular capital humano tendrán salarios más bajos y peores perspectivas de empleo, patrones que pueden arruinar toda su vida laboral si no logran encontrar trabajo remunerado después de dejar la escuela, el desempleo empeora sus problemas. A menudo, los *ninis* pierden varios años de experiencia laboral, y por lo tanto, de ingresos, limitando sus posibilidades de invertir en salud, educación y en otros gastos relacionados con una vida estable.⁴²

Es frecuente que los menores trabajadores y posiblemente también sus padres o tutores, desconocen sus derechos y los procedimientos legales a su alcance ante posibles violaciones de sus derechos fundamentales, lo que abre la puerta a que estén expuestos a abusos e incluso explotación laboral.

La OIT en 2013 señalaba que,⁴³ estas nuevas generaciones al tener más grados educativos que las generaciones previas, con un mejor manejo de las nuevas tecnologías y una mayor adaptabilidad en comparación con los adultos, tendrían mayores oportunidades de acceder a mejores condiciones laborales y trayectorias laborales ascendentes, más el desarrollo económico y tecnológico de países de primer mundo.

La OIT agrega, que en el sector juvenil se encuentra difundida la idea de que entre más estudien, mayores serán las posibilidades de encontrar un empleo bien remunerado. Actualmente, muchos jóvenes, al terminar una carrera universitaria buscan empleo y al mismo tiempo continúan estudiando con la ilusión de obtener ascensos o un mejor empleo y se encuentran con que esto no sucede así, ya que continúan en el mismo trabajo con pocas opciones de movilidad e incluso en el desempleo o en trabajos que no son acordes a sus estudios, por lo que la inversión

⁴² De Hoyos, Rafael y otros. *Ninis en América Latina, 20 millones de jóvenes en busca de oportunidad.* Grupo Banco Mundial, Pág. 5
<https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/22349/K8423.pdf?sequence=5&isAllowed=y>

⁴³ Ibid.

en capital humano sobre todo cuando se hace por cuenta propia no siempre tiene los resultados esperados y menos en países de América Latina.⁴⁴

El CONEVAL, agrega que son causales del desempleo⁴⁵ :

1. Los jóvenes desconocen las diferentes herramientas y mecanismos para buscar trabajo;
2. La falta de experiencia laboral
3. No cuentan con las redes y conexiones informales que les pudieran dar opciones de empleo.
4. Las empresas renuevan constantemente el tipo de conocimientos técnicos y profesionales que demandan, tales como las habilidades socioemocionales. Entre las competencias más demandadas están la combinación de comunicación, pensamiento crítico y habilidades matemáticas, de información y tecnología (habilidades cognitivas), junto con autonomía, autoaprendizaje, valores ciudadanos y tolerancia hacia la diversidad (habilidades no cognitivas).

Jürgen Weller, en su obra “La problemática, inserción laboral de los y las jóvenes”,⁴⁶ agrega estas tres hipótesis que dificultan la inserción de los jóvenes en el ámbito laboral:

1. Una sobrecalificación: implica que personas no pueden acceder a puestos disponibles, porque tienen calificaciones más allá de las requeridas y las empresas prefieren personal cuyas calificaciones corresponden más exactamente a los requisitos relacionados con estos puestos, provocando el desempleo académico.
2. Los y las jóvenes pueden tener aspiraciones respecto a su inserción laboral que son incongruentes con la realidad del mercado. Mientras

⁴⁴ Ibid.

⁴⁵ Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social. Revisa ¿Qué funciona o qué no en el desarrollo laboral juvenil? Guía práctica de políticas públicas. CONEVAL. Pág. 13 https://www.coneval.org.mx/Evaluacion/ESEPS/Documents/Guias_practicas/3_Desarrollo_Laboral_Juvenil.pdf

⁴⁶ Weller, Jürgen. La problemática inserción laboral de los y las jóvenes. Serie Macroeconomía del desarrollo. ONU CEPAL, 2003. Pág. 16 https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5391/1/S0312870_es.pdf

tienen otro sustento (familiar) siguen buscando hasta que encuentren un empleo acorde con sus expectativas o hasta que ajusten estas expectativas a las características de los puestos de trabajo disponibles. En consecuencia, los y las jóvenes tienen un período más largo de búsqueda y tasas de desempleo más altas que los adultos. Debido a la información incompleta que es típica para el mercado de trabajo, tanto para los trabajadores respecto a las empresas y los puestos de trabajo como para las empresas respecto a los trabajadores, una vez que hay una contratación nueva, hay cierta probabilidad que uno de los dos, el trabajador o la empresa, no ve satisfechas sus expectativas respecto a la relación laboral y el primero renuncia o la segunda lo despide.

3. Una tercera hipótesis respecto a la relación entre el funcionamiento del mercado de trabajo y el desempleo juvenil se refiere a las distorsiones introducidas por la legislación laboral. Específicamente, si el salario mínimo no toma en cuenta las diferencias de productividad entre los y las jóvenes, carentes de experiencia y por lo tanto menos productivos, y los adultos el monto establecido como mínimo puede sobrepasar la productividad marginal de los primeros. En consecuencia, las empresas preferirían contratar a personas de más edad y experiencia. En el lado de la oferta este argumento se complementa de la siguiente manera: Un alto salario mínimo puede sobrepasar los salarios de reserva de los y las jóvenes, los cuales por ende desertarían del sistema educativo y buscarían trabajo. Como el salario no puede bajar, a pesar de este aumento de la oferta laboral, este aumento redundaría en un mayor desempleo

Continúa señalando Weller, que la situación tiende a complicarse en un contexto de una alta volatilidad económica, donde los y las jóvenes son los primeros a ser despedidos (debido a que las empresas no quieren perder su personal más experimentado, los mayores costos de despido del personal de mayor antigüedad y, posiblemente, porque también toman en cuenta el status de jefe de hogar de

muchos adultos), mientras que en una reactivación económica las empresas suelen contratar primero a desempleados con más experiencia laboral. Las empresas tienden a cuidar su personal calificado y con capital humano específico. Los y las jóvenes con bajo nivel educativo están “atrapados(as)” en actividades de baja productividad, y aún con experiencia laboral creciente no logran mejorar su inserción hacia sectores de mayor productividad.⁴⁷

La Observación General No.16 sobre las obligaciones del Estado en relación con el impacto del sector empresarial en los derechos del niño CRC/C/GC/16, celebrada el 17 de abril de 2013,⁴⁸ señala que el principal problema laboral entre jóvenes se debe a la falta de aplicación o el cumplimiento eficiente de las leyes que regulan las empresas.

Vacantes con precarización de condiciones laborales, la inestabilidad en el empleo e ingresos y presión a la baja de los beneficios sociales⁴⁹ o incluso ausencia de estos, es el panorama laboral que enfrentan los jóvenes menores de edad ante su necesidad o deseo de incursionar en el mercado laboral y que la sociedad no ha considerado que estos jóvenes será un sector de población adulta en desventaja que representará un costo futuro en salud, seguridad y apoyos social.

B. La visión de las empresas con respecto al trabajador joven menor de edad

La iniciativa privada, IP en adelante, ha mostrado su interés en que se establezca una mayor flexibilidad de las regulaciones del mercado de trabajo de

⁴⁷ Ibid.

⁴⁸ La Observación General No.16 sobre las obligaciones del Estado en relación con el impacto del sector empresarial en los derechos del niño CRC/C/GC/16, 17 de abril de 2013 <https://www.unicef.org/UNICEF-ObservacionesGeneralesDelComiteDeLosDerechosDelNino-WEB.pdf>

⁴⁹ OIT. La flexibilidad laboral en América Latina: las reformas pasadas y las perspectivas futuras, Pág.9 https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/3771/S201043_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y

manera general, argumentando que esto les permitiría adaptarse eficientemente a estos cambios en las condiciones de mercado.⁵⁰

Algún porcentaje del sector empresarial, sensibles ante situaciones sociales de los jóvenes y de forma voluntaria han actuado estableciendo políticas sociales internas bajo los lineamientos de protección de derechos humanos, más estos estándares de protección no siempre son igual de importantes o contiene graves insuficiencias, influenciados principalmente por el giro o mercado de la empresa. Caso Nike,⁵¹ ante el escándalo en 1995 de explotación infantil en la fabricación de su calzado, prohibió tajantemente la contratación de menores de 18 años y obligó a sus proveedores a aceptar esta condición.

Durante los sexenios de los presidentes de México, Vicente Fox Quesada y Felipe de Jesús Calderón Hinojosa, se implementaron programas sociales como el PROGRAMA AL PRIMER EMPLEO (PPE), con el fin de fomentar el primer empleo y crear nuevos empleos de carácter permanente en territorio nacional e incrementar el número de trabajadores asegurados registrados en el régimen obligatorio del Instituto Mexicano del Seguro Social, dichos programas establecían beneficios fiscales al poder subsidiar el patrón hasta por doce meses, la parte de la cuota obrero-patronal de seguridad social, el subsidio por trabajador variaba en función de su salario base de cotización y podía cubrir hasta el 100% de la cuota obrero-patronal; el empleador para recibir el subsidio durante los 12 meses de duración del programa, debiendo de contratar de forma permanente a los trabajadores y mantenerlos asegurados por un periodo de 10 a 21 meses continuos, los trabajadores deben de ser adicionales a la plantilla laboral máxima observada de la empresa y nuevos, es decir, sin antecedentes como trabajadores permanentes en el IMSS. En el caso de los empleadores, éstos deben de encontrarse al corriente

⁵⁰ Cruces Guillermo y otro. La flexibilidad laboral en América Latina: las reformas pasadas y las perspectivas futuras. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) – Colección Documentos de proyectos. Pág. 9

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/3771/S201043_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y

⁵¹ https://elpais.com/diario/1996/06/07/sociedad/834098402_850215.html

tanto con sus obligaciones ante el IMSS como con sus obligaciones fiscales con el Servicio de Administración Tributaria.

EL PPE⁵² inició sus operaciones el 1º de marzo del 2007 con un presupuesto asignado de 3 mil millones de pesos para el presente ejercicio fiscal. Sin embargo, las cifras tanto de patrones inscritos como de trabajadores registrados en el PPE mostraron que el Programa estaba muy por debajo de los resultados esperados. En el caso de los patrones, cifras proporcionadas por el IMSS, mostró que al mes de septiembre de 2007 únicamente 10,289 patrones habían solicitado su inscripción al programa, de los cuales sólo 8,291 fueron aceptados para inscribirse en el PPE. El promedio de patrones existentes en México de enero a julio de 2007 fue de aproximadamente de 820,2901, lo cual sugiere que únicamente el 1.25% de los patrones en México solicitaron su inscripción al PPE, evidenciando el fracaso de este programa.

El CONEVAL,⁵³ realiza el siguiente diagnóstico estableciendo las causas por las que el PPE no funcionó, siendo estas:

1) El diagnóstico falla en identificar a la población que se encuentra en posición de vulnerabilidad para encontrar un trabajo permanente en el sector formal. Esta población está caracterizada por los trabajadores jóvenes con menores niveles educativos, en edad productiva, provenientes de estratos socioeconómicos bajos, con poca o nula experiencia laboral y con mayor propensión de transitar al sector informal.

2) Aunado a lo anterior, los bajos niveles de empleo permanente en el sector formal obedecen a múltiples causas y no necesariamente a una situación de un esquema enmarcado por altas cuotas obrero-patronales, que es el aspecto en el que el PPE desea incidir.

⁵² Servicio de Evaluación de Diseño del Programa de Primer Empleo. CONEVAL 2008. Pág. 2 https://www.coneval.org.mx/Informes/Evaluacion/Diseno/Diseno_2007/IMSS/Programa%20de%20Primer%20Empleo.pdf

⁵³ Ibid

3) Dentro de las múltiples causas del bajo nivel de empleo permanente en el sector formal se encuentran:

- i) La rigidez de la legislación laboral,
- ii) La baja valoración de los trabajadores respecto a la seguridad social, en particular la población joven,
- iii) Los costos de información altos que enfrenta un segmento vulnerable de la población especialmente en lo que se refiere al conocimiento de las oportunidades de empleo y contactos en el mercado laboral,
- iv) Los incentivos para la elusión y evasión en el pago de contribuciones por parte de los empleadores, y
- v) Los bajos niveles educativos y de capacitación de un segmento vulnerable de la población en edad productiva.

Con el PPE, se determinó que la IP no reaccionó a los beneficios económicos (devolución cuotas obrero patronal) como lo señaló el CONEVAL, el programa generó la percepción de fiscalización por parte de los empleadores y las empresas que, si utilizaron el programa, contrataron trabajadores inerciales, es decir, trabajadores que de cualquier forma iban a ser contratados por el patrón, aún en ausencia del PPE.

De forma colateral, se están observando nuevos fenómenos sociales en los jóvenes trabajadores (sea menor o mayor de edad) como el individualismo y el aislamiento que el empleador manifiesta problemas con la integración o trabajo en equipo, la disminución de matrimonios lo que no garantiza una permanencia laboral o expectativa de crecimiento y desarrollo en un trabajo, incremento del trabajo femenino y sus obligaciones como jefas de familia y encargada de los hijos que pueden generar ausencias repentinas; son algunas causas que se están mostrando en las contrataciones laborales, principalmente en el mercado formal.

Observándose con normalidad que la IP, no ofrezcan vacantes laborales para jóvenes menores de edad, en caso de contratar algún menor de edad, la forma de contratación es temporal, por hora, jornada u honorarios, garantizando a la IP una mano de obra barata y a su vez se traduce en menos problemas para despedirlos y no tener que soportar el pago de indemnización o en el peor de los casos contratados a través de la figura de *outsourcing*.

Cobró relevancia la figura de *outsourcing* o subcontratación en nuestro país, teniendo su apogeo durante los años 2012 al 2019. Durante la elaboración del presente trabajo fue publicada reforma que limita esta figura al grado de obligar a las empresas que usaron este sistema a migrar a la contratación tradicional que establece la legislación doméstica en materia laboral, estableciéndose penalizaciones coercitivas sumamente elevadas ante la omisión de este cumplimiento.

En 2019 el INEGI señalaba que,⁵⁴ el *Outsourcing* es una tendencia utilizada cada vez con mayor énfasis por el sector productivo. Para que exista son necesarios dos elementos importantes: la empresa contratada que ofrece sus servicios y la empresa que contrata esos servicios. La empresa contratada es la que se encarga de realizar procesos o partes de un proceso que requieren una alta especialización y que al final se integran al proceso productivo general de la empresa contratante. Esta modalidad es utilizada principalmente por las empresas medianas y grandes, con la finalidad de centrar sus esfuerzos y tiempo en la actividad para la cual fueron constituidas. Muchas empresas ven en esta figura, una manera de sobresalir ante la competencia, gracias a los beneficios que obtienen de esta práctica. En México, el *Outsourcing* ha venido evolucionando con el paso del tiempo y es frecuente encontrarse con empresas que cada vez más contratan estos servicios; entre los servicios más contratados están los de informática, contabilidad, telemarketing, diseño gráfico, investigación, entre otros.

El problema central de la figura de la subcontratación, es la forma perversa que se le dio al utilizarla como medio para ocultar las relaciones laborales, transferir las obligaciones, reducción de impuestos, debilitar la sindicalización de los

⁵⁴ Ibid.

trabajadores, se asocia fundamentalmente al abaratamiento de la mano de obra, debe catalogarse como una de las causales del aumento del trabajo precario. El trabajo precario se refiere aquel que es inseguro, incierto e inestable ya que ofrece poca oportunidades para la permanencia y ofrece ingresos insuficiente.⁵⁵

La utilización de este tipo de servicio cobró relevancia dentro de las empresas para librarse de problemas, mediante la estrategia de negar la relación laboral («Yo no te contraté, acude a quien te contrató para que le cobres tu salario y todo lo que te corresponda por tus actividades – Así le contesta al trabajador la empresa que se beneficia del trabajo, tratando de quitarse de encima toda responsabilidad laboral»), para que de esa forma el trabajador haga lo que le parezca más conveniente.⁵⁶

Se ofrecía además otros beneficios como la reducción de costos administrativos vinculados al reclutamiento, selección y capacitación del personal y manejo de nóminas, la búsqueda de mejor eficiencia en los procesos de trabajo o en la calidad del producto o servicio al llevarlos a cabo una empresa supuestamente especializada en la materia o servicio, bajo diferentes esquemas y planes para el cumplimiento de las obligaciones fiscales con el menor costo posible.

La precariedad del empleo es el mayor desafío de las sociedades contemporáneas, pues revela el establecimiento de un nuevo régimen de organización del trabajo y de integración profesional sostenido en la inseguridad social. Desde esta perspectiva, el punto crucial de la precariedad es la condición

⁵⁵ Castillo Ortiz, Teresa. Los obstáculos en la implementación de las normas de subcontratación en México. Tesis para obtener el grado de Maestra en Gobierno y Asuntos Públicos. Flacson. México 2018. Pág. 13 https://flacso.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1026/187/1/Castillo_T.pdf

⁵⁶ Fuentes Cortés, Héctor Miguel. Análisis del régimen de subcontratación o outsourcing en México. Visioni LatinoAmericane è la rivista del Centro Studi per l'America Latina. Pág. 52 https://www.openstarts.units.it/bitstream/10077/10662/1/Fuentes_Cortes.pdf

y el sentimiento de pérdida de seguridad de aquellos que lograron alguna forma de integración al mundo del trabajo y de algunos que la pretendían y no la lograron. Esta visión tiene sentido en países como México, en donde el principal problema no es la falta absoluta de ocupaciones, sino de empleos con remuneraciones y otras condiciones de trabajo adecuadas, amenazas de despido, los recién empleados que viven al día sin encontrar la manera de asegurar su protección y aquellos que se insertan de manera intermitente en el mercado de trabajo.⁵⁷

C. Impactos y efectos de la regulación laboral de los jóvenes menores de edad

Pese a la regulación jurídica interna y tratados internacionales, tendiente a la protección de los derechos humanos de las personas y en específico a los menores trabajadores, se observa un panorama muy complicado para los jóvenes trabajadores menores de edad mexicanos; según datos del comunicado de prensa número 312/19 12 de junio de 2019⁵⁸ emitido por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), en el Módulo de Trabajo Infantil (MTI), levantado en el cuarto trimestre de 2017, anexo a la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), señala que de los 29.3 millones de población menor a 18 años, se estima que 2'312,414 de niños, adolescentes y jóvenes entre 5 a 17 años de edad trabajan en actividades económicas no permitidas o en quehaceres domésticos en condiciones no adecuadas.

De acuerdo al MTI 2017, el tipo de localidad (más urbanizada o menos urbanizada⁵⁹) influye en la tasa del trabajo en la población de 5 a 17 años, la tasa más alta de ocupación (13.6%) se presenta en localidades menos urbanizadas,

⁵⁷ Guadarrama Olivera, Rocío y otros. Precariedad laboral y heterogeneidad ocupacional: una propuesta teórico-metodológica. Rev. Mex. Sociol vol.74 no.2 Ciudad de México abr./jun. 2012. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-25032012000200002

⁵⁸ Comunicado de prensa núm. 312/19 12 de junio de 2019. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2019/infantil2019_Nal.pdf

⁵⁹ Más urbanizadas, localidades de 100 mil y más habitantes. Menos urbanizadas localidades de menos de 100 mil habitantes (INEGI).

contrario a lo que sucede en las zonas más urbanizadas con un 7.6%, esta misma tendencia se observa en la ocupación no permitida por zonas, 8.9% en áreas menos urbanizadas contra el 4.6 por ciento en zonas más urbanizadas. El tipo de localidad también afecta en la ocupación, notándose una mayor tasa de trabajo de menores de edad en localidades menos urbanizadas, posiblemente por la falta de supervisión que pueda darse en dichas zonas y la falta de recursos para que los visitadores ocurran a aquellos lugares remotos.

En actividades no permitidas de la población de 5 a 17 años, el 61.3% es realizado por jóvenes entre 15 y 17 años y el restante por niños y adolescentes entre 5 a 14 años y de estas actividades en mayor porcentaje es realizado por los hombres, por constituir este grupo un sector de población que representa mano de obra barata y con menor carácter para exigir o incluso conocer sus derechos laborales, según datos del MTI 2017.

El MTI estimó que, en el cuarto trimestre de 2017, existían 16'862,892 hogares con población de entre 5 y 17 años de edad. El 76.0% del total de hogares cuentan con jefatura masculina y el restante con jefatura femenina. La tasa de ocupación infantil no permitida fue del 10.3% en hogares nucleares, siendo mayor en los hogares monoparentales (jefe o jefa de familia con hijos). El trabajo de la población de 5 a 17 años en ocupación no permitida es mayor en los hogares que el jefe o jefa de familia está ocupado contra los que no lo están, según el MTI.

Del 23.7% de la población de 5 a 17 años (29,344,545) la principal causa de ocupación de estos niños, adolescente y jóvenes son las labores domésticas, el 93.4% lo realiza en condiciones adecuadas contra el 6.6% que lo realiza en condiciones no adecuadas, según datos del MTI. El trabajo doméstico no adeucado por sexo en la población de 5 a 17 años, es mayor en el caso de las mujeres, sólo está dos puntos arriba del porcentaje de los hombres que realizan estas misma actividades, observándose una ruptura en la concepción ideológica de que estas acciones sólo están a cargo de las mujeres.

En 2017, 3 de cada 10 personas que realizan quehaceres domésticos en condiciones no adecuadas cuenta con primaria incompleta, entre mayor sea el

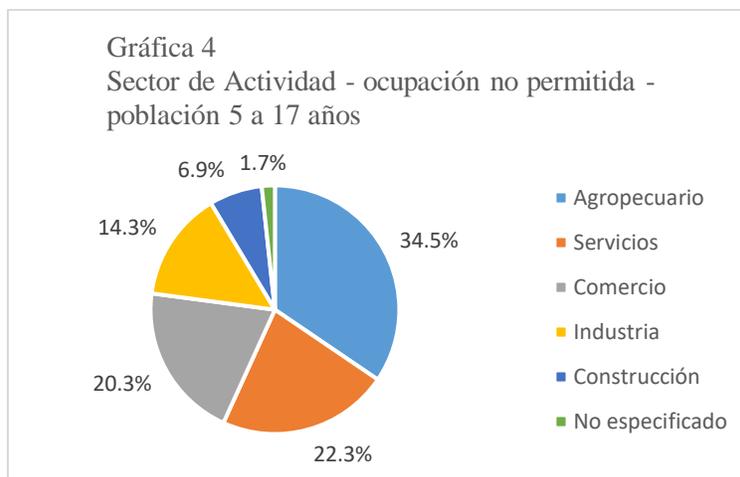
grado de educación disminuye el porcentaje de población que realiza quehaceres domésticos en condiciones no adecuadas (MTI 2017).

Nueve de cada diez niños, adolescentes y jóvenes entre 5 a 17 años ocupados no cumplen la edad mínima para trabajar. La mayor parte de las personas ocupadas en el sector informal labora de manera subordinada y remunerada; trabajadores sin pago y trabajadores por cuenta propia (Gráfica 3).



Fuente: Elaboración propia con información del comunicado de prensa número 312/19 MTI. INEGI -2017

El sector agropecuario concentra el mayor porcentaje de ocupación no permitida con 34.5%, seguida de los servicios y el comercio (Gráfica 4). Del total de población que realiza actividades no permitidas, más del 39% no percibe salario y apenas el 5.9% percibe más de 2 salarios mínimos.



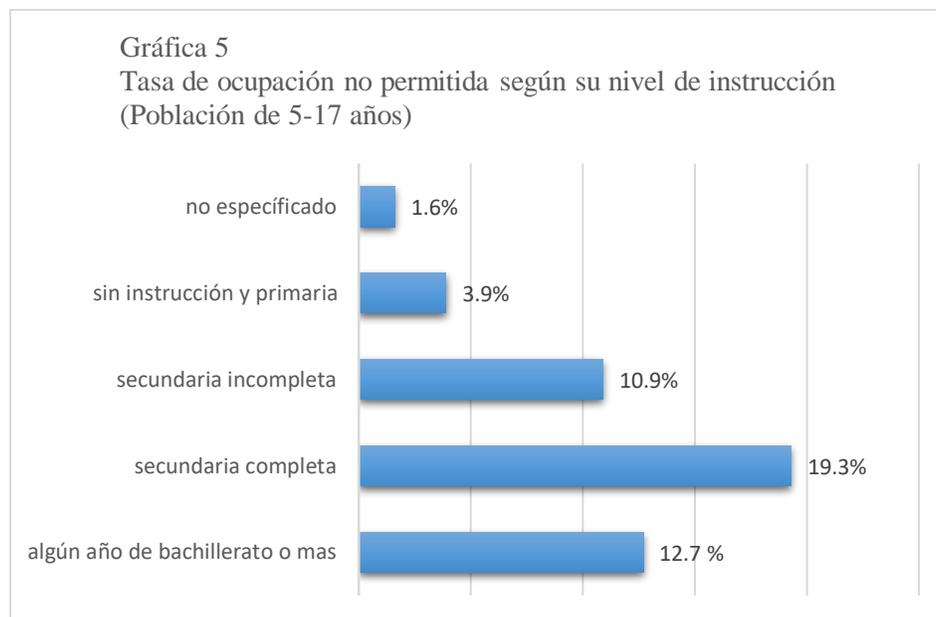
Fuente: Elaboración propia con información del Comunicado de prensa número 312/19 MTI.

En relación a las jornadas de trabajo semanal de los niños, adolescentes y jóvenes en actividades no permitidas, más del 24% trabaja jornadas reducidas contra el 29.2% que trabajan jornadas iguales o superiores a los de los trabajadores mayores de edad, MTI 2017.

Del porcentaje de personas de 5 a 17 años que realizan quehaceres domésticos en condiciones no adecuadas según su sexo, el 51.5% son mujeres y 48.5% son hombres. Por grupo de edades, de 5 a 14 años (56.8%) y de 15 a 17 años (43.2%), MTI 2017.

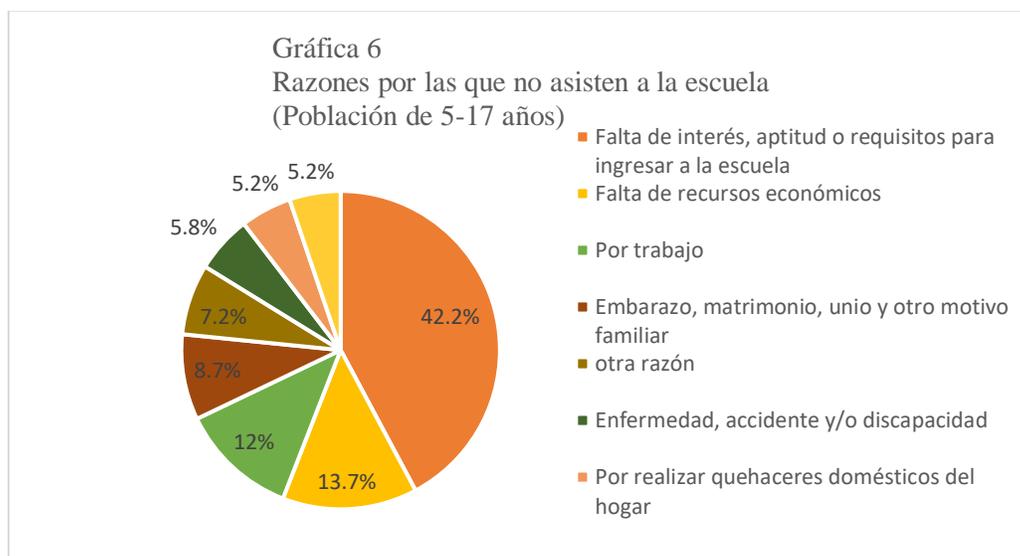
El 7% de los 29'344,545 de población entre los 5 a 17 años de edad, no asiste a la escuela, MTI 2017. De la población que no asiste a la escuela, el 56.9% no está ocupada, el 39.6% trabaja en ocupaciones no permitidas para su edad y el restante en ocupaciones permitidas.

De la ocupación no permitida, el 3.9% se queda sin ningún tipo de instrucción académica o en algún grado de la primaria, menos del 11 % cursa algún grado de la secundaria contra el 19.3% que la concluye, este porcentaje se vuelve a reducir para el bachillerato (Gráfica 5).



Fuente: Elaboración propia con información del Comunicado de prensa número 312/19 MTI. INEGI -2017

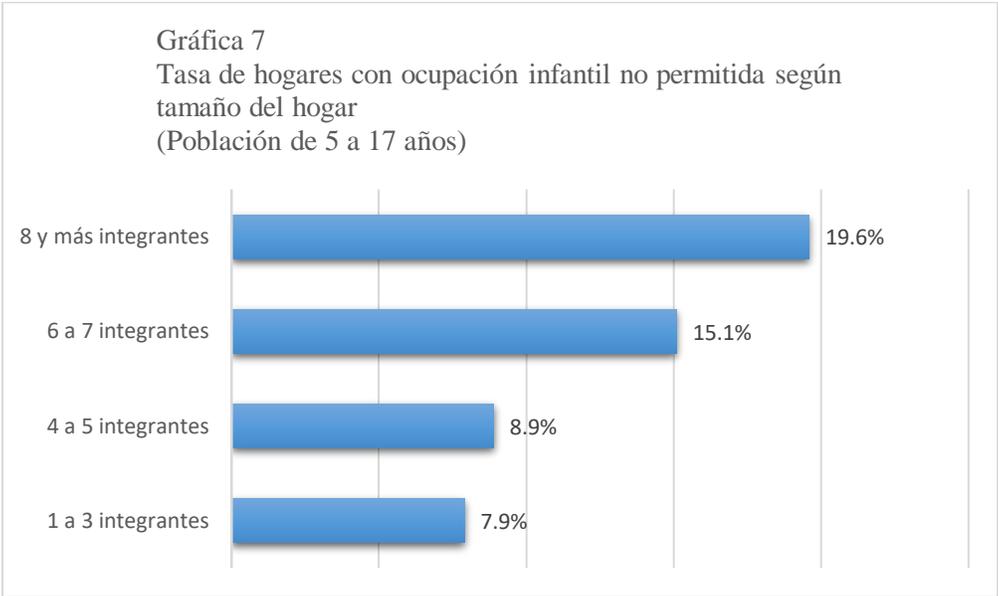
Más del 68% de este sector de población dejó de acudir a la escuela por las siguientes 3 razones: La falta de interés, aptitud o requisitos para ingresar a la escuela representa; la falta de recursos económicos y por trabajo. Las enfermedades, accidentes y/o discapacidades impiden que el 5.8% de esta población asista, el 5.2% no acude por realizar el quehacer doméstico principalmente mujeres (Gráfica 6).



Fuente: Elaboración propia con información del Comunicado de prensa número 312/19 MTI.

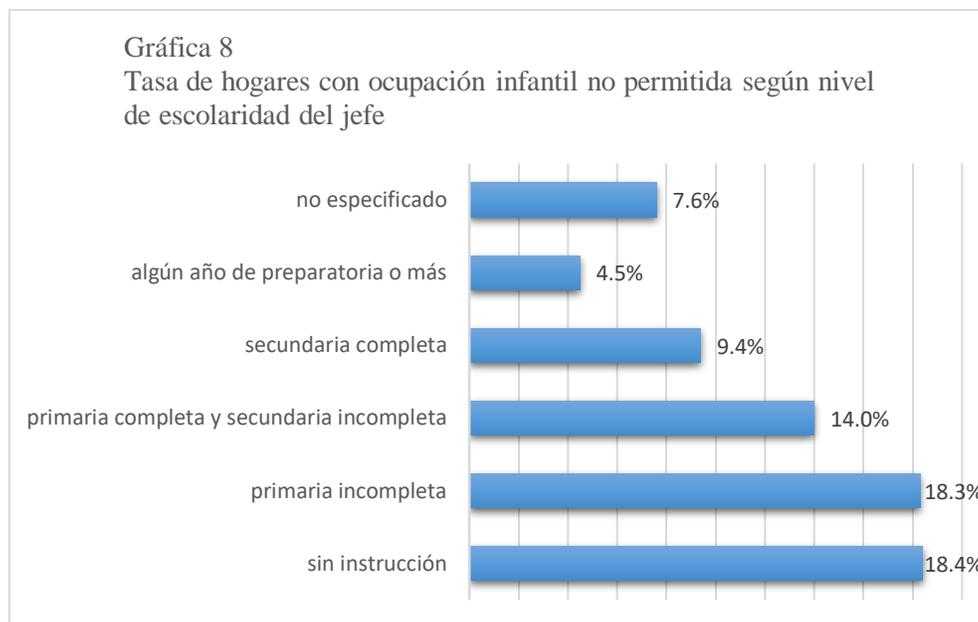
Según el MTI 2017, el grupo de 15 a 19 años en algunas entidades como Michoacán de Ocampo (46.6%) Chiapas (45.9%), Guanajuato (45.3%) presentan las mayores proporciones de población adolescente que no asiste a la escuela; Chiapas (82.6%), Guerrero (80.8%), Guanajuato (80.2%) y Quintana Roo (80.2%) presentan los porcentajes de no asistencia escolar para la población joven de 20 a 24 años más altos del país.

A mayor tamaño del hogar mayor porcentaje de hogares con ocupación infantil no permitida. Los hogares de 8 y más integrantes reportaron una tasa de 19.6 por ciento (Gráfica 7).



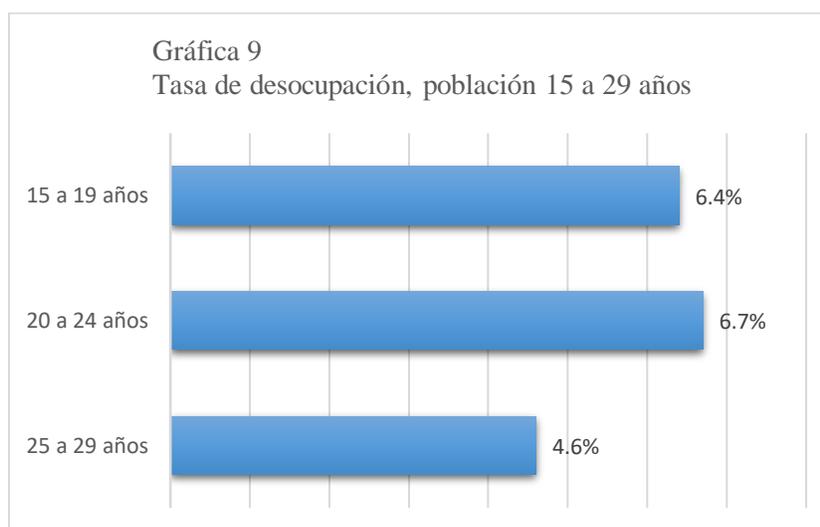
Fuente: Elaboración propia con datos del comunicado de prensa número 312/19 MTI. INEGI -2017

De igual forma el MTI 2017 señala que a mayor escolaridad del jefe del hogar menor es el porcentaje de menores en trabajo no permitido. En hogares con jefe sin instrucción reportaron una tasa de ocupación no permitida del 18.4%, frente a 4.5% de los hogares donde el jefe tiene algún año de preparatoria o más (Gráfica 8). El que el jefe o jefa de familia esté ocupado no significa que no exista ocupación infantil no permitida entre 5 a 17 años, existiendo un 11% en los hogares con jefes ocupados contra el 7.3% en hogares donde el jefe esté no ocupado.



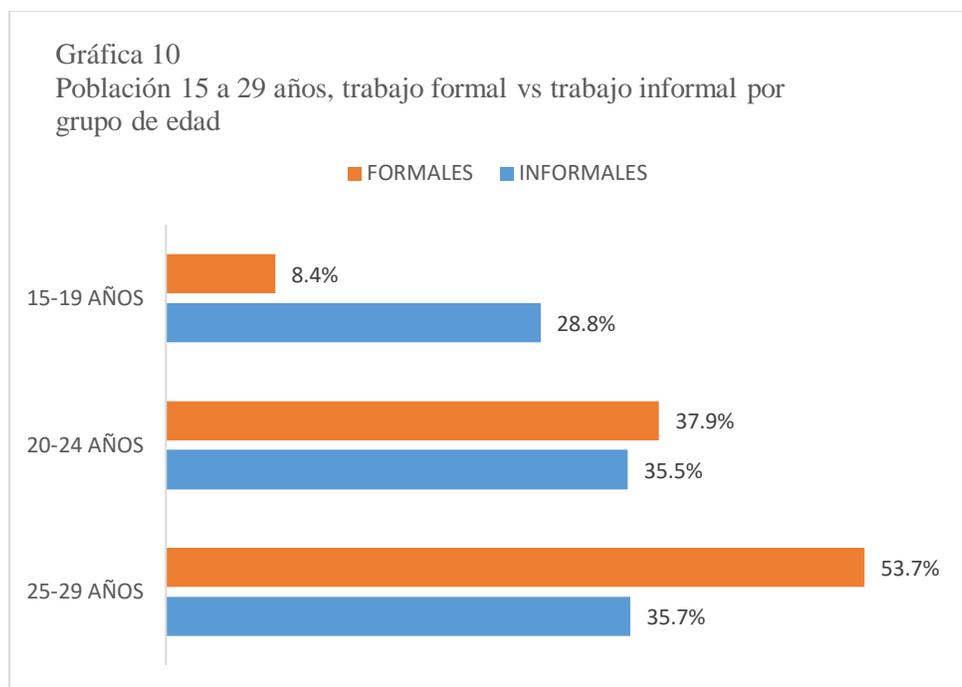
Fuente: Elaboración propia con información del Comunicado de prensa número 312/19 MTI. INEGI -2017

Los resultados del primer trimestre de 2018 de la ENOE, muestran que la tasa de desocupación de la PEA de 15 y más años, era de 3.2% a nivel nacional, es decir, 1.7 millones de personas, de los cuales 60.8% son hombres y 39.2% son mujeres. El 5.8% de la PEA de 15 a 29 años, estaba desocupada. La tasa más alta de desocupación en la población joven se expresaba en el grupo de 20 a 24 años, con 6.7%; la tasa es 6.4% para el grupo de 15 a 19 años y 4.6% de 25 a 29 años (Gráfica 9).



Fuente: Elaboración propia con datos del ENOE –INEGI 2018

Concentrándose el empleo juvenil en la ocupación informal y predominando la contratación de la población masculina. Por grupos de edad, el trabajo informal predomina en la población joven, ENOE 2018 (Gráfica 10).



Fuente: Elaboración propia con información de la ENOE –INEGI 2018

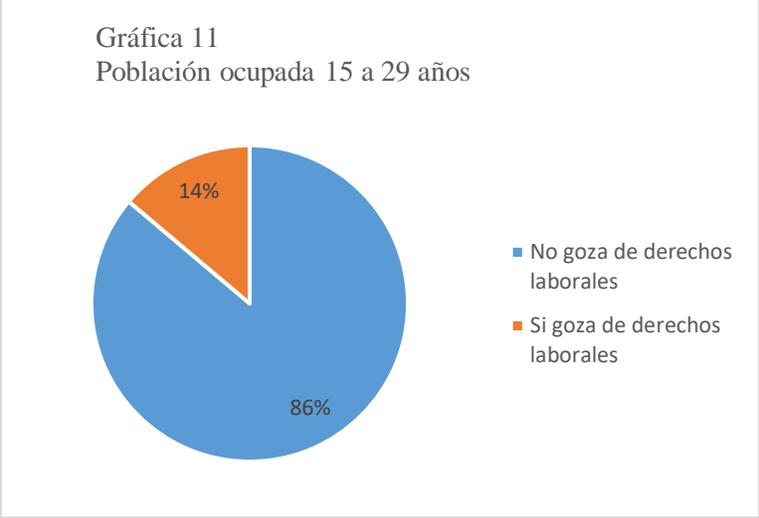
Entre la población joven ocupada, informalmente en el sector servicios se distribuye de la siguiente forma:⁶⁰

%	ACTIVIDAD
29.0%	servicios de hospedaje y preparación de alimentos y bebidas
9.8%	transportes, correos y almacenamiento
5.9%	servicios educativos;
5.8%	servicios de salud y asistencia social;
8.0%	servicios profesionales, científicos y técnicos y;
5.5%	servicios de apoyo y manejo de desechos.

Fuente: Elaboración propia con datos del Comunicado de prensa número 312/19 MTI. INEGI -

⁶⁰ Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) –INEGI 2018

Las carencias de prestaciones laborales y acceso a servicios de salud son predominantes en el trabajo juvenil principalmente en la población más joven, quizás porque son más temerosos de exigir sus derechos, la falta de conocimiento de sus derechos laborales o el temor a perder su empleo si realizan estas exigencias (Gráfica 11).



Fuente: Elaboración propia con información de la ENOE –INEGI 2018

En el ámbito formal, las cifras que se obtienen del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) respecto a la población trabajadora inscritos como derechohabientes titulares (solo trabajadores) suman un total de 34´091,161 al 31 de enero del 2020 respecto de 119´938,473 del total de habitantes que arrojó el censo del INEGI-2015 en el territorio mexicano, representando el 28.42% de la población trabajadora con este beneficio. Se reitera el hecho que entre más joven sea el trabajador carecen en mayor número de la prestación de salud, mostrándose también una alza mínima en la inscripción de mujeres trabajadoras de entre 15 a 18 años de edad. A continuación se resumen:

POBLACIÓN TRABAJADORA INSCRITA EN EL IMSS AL 31 DE ENERO 2020		
RANGO DE EDAD	NÚMERO DE TRABAJADORES	SUBTOTAL

	HOMBRES	MUJERES	
10-15 años	25,525.00	24,031.00	49,556.00
mayor de 15 a 16 años	330,191.00	356,682.00	686,873.00
mayor de 16 a17 años	410,447.00	428,137.00	838,584.00
mayor de 17 a 18 años	442,417.00	455,625.00	898,042.00
mayor de 18 a 20 años	1,076,031.00	935,574.00	2,011,605.00
mayor de 20 a 25 años	2,943,113.00	2,351,830.00	5,294,943.00
mayor de 25 a 30 años	2,692,038.00	1,899,446.00	4,591,484.00
		SUMATORIA	14'371,087.00

Fuente: Elaboración propia con datos del IMSS 2019⁶¹

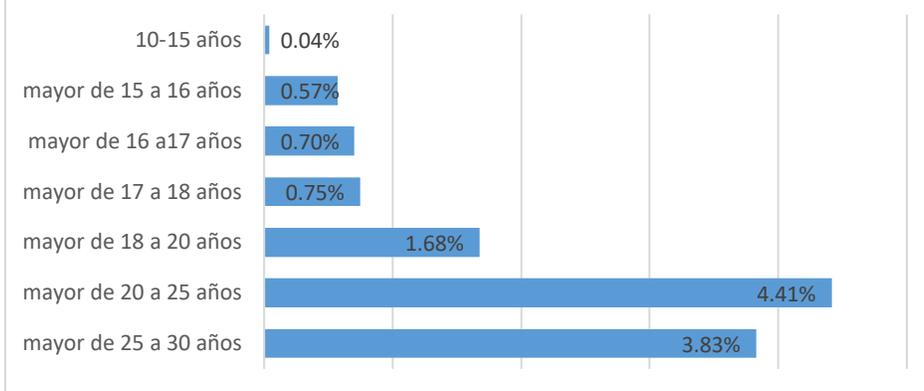
Con la información del recuadro anterior, así como del total de la población del censo de 2015 que señala el INEGI, se concluye que tan solo el 2.06% de la población ocupada de entre 10 a 17 años cuenta con prestaciones de seguridad social (Gráfica 12).⁶²

⁶¹ https://public.tableau.com/profile/imss.cpe#!/vizhome/PDA/DSH_PDA?publish=yes

⁶² La población ocupada de entre 5 a 17 años representa el 11% del total de la población mexicana. (INEGI-2017)

Gráfica 12

Población ocupada de 10 a 30 años, inscrita en el IMSS al 31 de enero del 2020



Fuente: Elaboración propia con datos del IMSS

El IMSS no tiene clasificados el sector al que pertenecen la población trabajadora inscrita en dicho instituto, como lo realiza el INEGI respecto de los trabajadores jóvenes en el ámbito informal, y con ello nos imposibilita realizar estadísticas, sumatorias y comparativo respecto de los sectores de producción del Producto Interno Bruto (PIB) de nuestro país y ver su impacto económico.

Pese a los múltiples ordenamientos que se encuentran vigentes a nivel nacional e internacional, que conforme al artículo 133 de nuestra carta magna federal son obligatorios, la situación laboral de nuestros jóvenes sigue siendo marginal.

D. El Estado y la garantía de un trabajo decente a los jóvenes trabajadores menores de edad

Actualmente el Estado Mexicano según el Plan Nacional de Desarrollo 2019 – 2024, se avaló los siguientes 4 programas sociales, dirigido a jóvenes, mismo que fueron analizados en su diseño y funcionamiento para valorar su orientación a resultados por el CONEVAL, identificando sus fortalezas y hallazgos de retroalimentación, que a continuación mencionaré:

1. El programa de “APOYO PARA EL BIENESTAR DE LAS NIÑAS Y NIÑOS HIJOS DE MADRES TRABAJADORAS”, operado por la Dirección General de Políticas Sociales de la Secretaría de Bienestar, la evaluación del CONEVAL, señala:⁶³

- Este programa está dirigido a madres, padres o tutores solos que no cuentan con un esquema de seguridad social, con hijas o hijos a su cargo, de entre 1 año y hasta un día antes de cumplir 4 años de edad y, de entre 1 año y hasta un día antes de cumplir 6 años de edad para niñas y niños con alguna discapacidad; quienes por cuidar a los (as) niños (as) no pueden acceder (sic) a un empleo, permanecer o progresar en el empleo que ya tiene o en su caso, estudiar. Topado a un máximo de tres niños o niñas.
- El objetivo del programa, contempla aquellas personas que se encuentran en condiciones de ocupación disponible, desocupada, subocupada u ocupada en el sector informal o formal y específicamente se refiere a las personas que no tiene empleo, buscan empleo o tienen un empleo que no les brinda seguridad social o el acceso a los servicios de cuidado y atención infantil, para mejorar sus condiciones de acceso y permanencia en el mercado laboral y escolar de las madres, padres solos o tutores que buscan empleo, trabajan o estudian para que cuenten con las facilidades para obtener el cuidado y atención infantil.
- El apoyo consiste en otorgar recursos monetarios, \$1,600 bimestrales por cada niña o niño de entre un año y un día antes de cumplir 4 año o \$3,600 bimestrales por cada niña o niño con discapacidad, de entre 1 año y un día antes de cumplir 6 años; que se entrega de manera directa a los beneficiarios mediante orden de pago personal e intransferible.
- El programa tendrá como prioridad para ser beneficiarios a las personas que habiten municipios indígenas, de alto rezago social, pobreza extrema, zona con alto grado de marginación, altos índices de violencia, la zona fronteriza, así como las zonas turísticas y aquellas que generen estrategias integrales

⁶³ https://www.coneval.org.mx/Evaluacion/IEPSM/Paginas/Evaluaciones_Disenos_Desarrollo_Social.aspx

de desarrollo, así como los casos de personas afromexicanas. Para el caso de padres, madres o tutores con niñas o niños indígenas a su cargo el domicilio podrá pertenecer a los municipios A y B de acuerdo con la Clasificación del Instituto Nacional de los Pueblos Indígenas.

- La mecánica operativa del programa está organizada para transferir recursos monetarios de manera directa y personalizada, sin condicionar el uso de estos a quienes cumplan con los criterios y requisitos de las reglas de operación.
- Hasta el momento, el programa no tiene ningún plan, protocolo o procedimiento, para supervisar o dar seguimiento al cuidado infantil que se procura con el apoyo y que permita que las madres, padres o tutores dispongan del tiempo o interés para buscar trabajo, continuar trabajando o estudiar. Por tanto, no puede considerarse relevante ya que solo mide la magnitud del problema, pero no la contribución del programa a su atención. Por ejemplo, contar con información que permita identificar algunos de los siguientes aspectos:
 - ¿las personas buscadoras de empleo han podido incorporarse al mercado laboral a partir de recibir el apoyo del programa?
 - ¿las personas que se encontraban laborando han dedicado menos tiempo al cuidado de las niñas y niños y ellos se ha reflejado en el incremento del número de horas que laboran?
 - ¿las personas que estudian han podido dedicar más tiempo a sus actividades escolares?
- El programa al 31 de diciembre del 2019, benefició a 148,314 personas. La entidad más beneficiada fue el Estado de México.

Podemos agregar que este programa no establece edades en cuanto a los beneficiarios (padre, madre o tutor), sin embargo, las Reglas de Operación del Programa de Apoyo para el Bienestar de las Niñas y Niños, Hijos de Madres Trabajadoras, para el ejercicio fiscal 2021,⁶⁴ indica que el programa es dirigido a

⁶⁴ https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5609027&fecha=28/12/2020

“la población femenina, económicamente activa mayor de 15 año” por tanto se toma esta edad como partida para gozar de los beneficios del programa, así mismo y por garantía de igualdad debe entenderse el mismo rango de edad para el padre o tutor.

Ahora bien, en el supuesto que un padre o madre trabajadora menor de 18 años pero mayor de 16, no podría aplicarle este beneficio si estamos analizando su inclusión (del menor) en un trabajo formal, mismo que otorga el beneficio de seguridad social al estar dado de alta en el Instituto Mexicano del Seguro Social.

1. Programa social denominado JÓVENES CONSTRUYENDO EL FUTURO, dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, mismo que arroja los siguientes resultados según el análisis realizado por el CONEVAL:⁶⁵
 - El objetivo del programa es incluir en actividades productivas a jóvenes entre 18 y 29 años que no estudian ni trabajan propiciado la conexión de los mismos con unidades económicas dispuestas y con posibilidades de brindarles capacitación en el trabajo.
 - Para lograr su objetivo el programa vincula a los y las jóvenes con centros de trabajo que les provee capacitación, buscado aumentar a empleabilidad y la inclusión en el mercado laboral de los jóvenes.
 - Se entrega una beca mensual de \$3,748.00 (actualizada cada año) y les otorga un seguro médico facultativo, por un periodo máximo de 12 meses.
 - El programa da prioridad a los jóvenes que habiten en municipios de alta y muy alta marginación, con altos índices de violencia y a integrantes de grupos históricamente discriminados.
 - Los centros de trabajo podrán recibir los siguientes números de aprendices: Personas morales hasta 20 aprendices, las Organizaciones de la Sociedad Civil hasta 5 jóvenes y personas físicas hasta 5 jóvenes siempre que no exceda del número de trabajadores con los que cuente.

⁶⁵ https://www.coneval.org.mx/Evaluacion/IEPSM/Paginas/Evaluaciones_Disenio_Desarrollo_Social.aspx

- Se establecieron limitantes en cuanto a las actividades que no pueden realizarse como: trabajo doméstico, chofer, velador, personal de seguridad, etc.
- No dispone de indicadores de impacto y de resultado que posibilite valorar los efectos del programa a mediano y largo plazo.
- No son claro los objetivos del “MES 13” para acompañar la salida y asegurar una transición entre la vinculación temporal ofrecida por el programa y la obtención de un empleo, el emprendimiento individual o colectivo, o bien, la reanudación de estudios.
- El programa en 2019 atendió a 1,120,543 jóvenes.
- No cuenta con un plan estratégico de cobertura para el mediano y largo plazo.

El programa “Jóvenes construyendo el futuro”, no establece razones o circunstancias por las que se excluyó al sector de población entre 15 años y menores de 18, que de igual forma no estudian ni trabajan, así también el programa puede ser una herramienta para despedir empleados y ser sustituidos por estos becarios. También advierte CONEVAL que este programa permite operar mediante el modelo dual con el programa BECAS PARA EL BIENESTAR BENITO JUAREZ.

2. Programa “Universidades para el Bienestar Benito Juárez García”, cuya responsabilidad corre a cargo del Organismo Coordinador de las Universidades para el Bienestar Benito Juárez, cuyo análisis realizado por el CONEVAL nos señala:

- Es una propuesta pedagógica que busca brindar un servicio gratuito a personas con bachillerato terminado que no tienen posibilidades de ingresar a alguna institución de educación superior.
- La población objetivo son los aspirantes a cursar estudios de tipo superior residentes en comunidades en que más de la mitad de la población se encuentre en condiciones de alta y muy alta marginación, con estudios de bachillerato terminado y disponibilidad para dedicarse a causar una

modalidad presencial de estudios profesionales en las áreas de conocimiento disponible en el programa, topado a la edad de 29 años.

- La oferta educativa se conforma de 36 licenciaturas en áreas de conocimiento como: Ingeniería civil, Industrial, Forestal, Agroalimentaria, Ambiental, Agroforestal, Electromecánica, Agronomía, en Minas, Piscícola, entre otras.
- Meta 100 sedes universitarias y 64,000 estudiantes.
- El programa no menciona las características que definen a la población objetivo y las características particulares que deben poseer un municipio para ser seleccionado, así como los criterios para ir incorporando cada uno al programa.
- No se identifica el riesgo que pudiera obstaculizar la intervención, por ejemplo, el acceso a las localidades, disponibilidad de materiales de construcción, fenómenos meteorológicos, fluidez de recursos presupuestales, así como posibles diferencias presupuestarias entre escuelas dada la oferta educativa.
- Se expone la posibilidad del otorgamiento de una beca, sin embargo, no se menciona a detalle el funcionamiento, los requisitos y las características de este beneficio.
- Para el ingreso los jóvenes no requieren presentar un examen, en ese sentido, son admitidos todos los y los aspirante que cumplan con los requisitos de la convocatoria, de acuerdo con la capacidad de cada una de las sedes educativas.
- Al 31 de diciembre del 2019, se habían iniciado operaciones en 100 planteles en 31 entidades.
- Es beneficio es una beca mensual de 2,400 pesos mensuales.
- Los edificios se construyeron con trabajo comunitario y trabajadores locales, en terrenos donados o entregados en comodato por campesinos, municipios o comisariados ejidales.

Lamentablemente por el parámetro de edad que está establecido en este programa, tampoco puede ser aplicable al sector de población en análisis en este trabajo.

3. El programa JÓVENES ESCRIBIENDO EL FUTURO,⁶⁶ se presentó en el PND 2019-2024, dicho programa inició como un componente del programa jóvenes construyendo el futuro pero no se difundió como una solución a la problemática relacionada con el alto porcentaje de jóvenes de entre 15 a 29 años que no estudian ni trabajan y que, por tanto, conforman un grupo poblacional excluido de los beneficio del mercado laboral y la educación, sin embargo, tras haber iniciado operaciones, el programa decidió modificar la problemática a resolver para dirigirse a atender problemas relacionados con la permanencia de los estudios de los jóvenes estudiantes del nivel educativo superior, por tanto, excluyendo a los menores de 18 años.

La evidencia internacional, agrega el CONEVAL, muestra que en general existen dos tipos de estrategias para apoyar a los trabajadores vulnerables a conseguir un empleo.⁶⁷

- 1) Los programas que brindan un subsidio simple al empleador, los cuales otorgan un apoyo económico al empleador para que contrate al trabajador y,

- 2) Los programas que promueven una estrategia combinada de apoyos, tanto para el empleador como para el trabajador.

Señala el CONEVAL, que esta estrategia incluye subsidios al empleador, capacitación (antes y después del empleo), y servicios de información y de apoyo en la búsqueda de empleo para el trabajador. La experiencia muestra que los programas con mejores resultados para fomentar la colocación de empleo, especialmente aquellos programas que ofrecen servicios de información y vinculación de la demanda y oferta laboral.

⁶⁶ https://www.coneval.org.mx/Evaluacion/IEPSM/Paginas/Evaluaciones_Diseno_Desarrollo_Social.aspx

⁶⁷ Servicio de Evaluación de diseño del programa del primer empleo. CONEVAL 2007.

https://www.coneval.org.mx/Informes/Evaluacion/Diseno/Diseno_2007/IMSS/Programa%20de%20Primer%20Empleo.pdf

Lamentablemente, al no existir programas sociales vigentes, tendientes a atender y fomentar la contratación de jóvenes trabajadores menores de edad en el sector formal, nos imposibilita entrar a su estudio y hacer los comentarios al respecto.

E. Fomento de la empleabilidad

Son muchas y variadas las opiniones en relación a cómo atender la inclusión, promoción e inserción de los jóvenes trabajadores en el ámbito formal, sin embargo, pese a los intentos de llevarlas a las prácticas es poco el avance que se ha tenido en este tema como se ha descrito en las estadísticas señaladas en líneas anteriores.

La OIT emitió en 1988 la Recomendación 189, sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas,⁶⁸ con el fin de reconocer y potenciar el papel fundamental que las pequeñas y medianas empresas puedan desempeñar en lo relativo a:

- (a) La promoción del pleno empleo, productivo y libremente elegido;
- (b) La ampliación de las posibilidades de realizar actividades remuneradoras y creadoras de riqueza que conduzcan a empleos productivos y duraderos;
- (c) El crecimiento económico duradero y la capacidad para responder con flexibilidad a los cambios;
- (d) Una mayor participación en la economía de los grupos desfavorecidos y marginados de la sociedad;
- (e) El aumento del ahorro y las inversiones nacionales;
- (f) La formación y el aprovechamiento de los recursos humanos;
- (g) El desarrollo regional y local equilibrado;
- (h) El suministro de bienes y servicios más adecuados a las necesidades de los mercados locales;

⁶⁸ https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R189

- (i) La mejora de las condiciones y la calidad del trabajo, que contribuyan a elevar la calidad de la vida y permitan que un gran número de personas tenga acceso a la protección social;
- (j) El fomento de la innovación, del espíritu empresarial, del desarrollo tecnológico y de la investigación;
- (k) El acceso a los mercados nacionales e internacionales, y
- (l) La promoción de buenas relaciones entre empleadores y trabajadores.

David Boom, en su artículo Futuro,⁶⁹ manifiesta la necesidad de fomentar el sentido de pertenencia a la comunidad y aumentar la autoestima (de los jóvenes), impartiendo al mismo tiempo enseñanzas productivas. También convendría mejorar la cultura financiera y de la salud y los conocimientos empresariales. Continúa señalando que otros ámbitos prioritarios son la creación de infraestructura moderna y fiable, la formulación de políticas que se adapten mejor a las necesidades del mercado de trabajo, mayor acceso a los mercados financieros, una estructura de gobierno que tenga en cuenta las cuestiones que afectan a los jóvenes, y cobertura universal de salud. Sin embargo, aplicar estas medidas no será suficiente para garantizar un futuro productivo para los jóvenes de todo el mundo. Ello requerirá la creación de buenos trabajos y mecanismos eficientes para conectar a las personas con estos trabajos, la profunda integración de los jóvenes en el tejido social y la distribución de manera equitativa de todos los recursos y los beneficios que ofrecen.

Parece que tampoco se presta suficiente atención a las aptitudes no cognitivas, señala Emanuel Jiménez,⁷⁰ en su colaboración para la revista del Fondo Monetario Internacional, en varias regiones se observan aptitudes deficientes en lo que se refiere a capacidad para resolver problemas, creatividad, trabajo en equipo, comunicación, disposición a aceptar responsabilidad, pensamiento crítico, iniciativa, espíritu de empresa y puntualidad. Estas aptitudes son más importantes que nunca

⁶⁹ Ibid, pág. 11

⁷⁰ Jiménez, Emanuel y otros. Sacar buena nota. Revista Finanzas y Desarrollo. Fondo Monetario Internacional. Pág. 13

en el ámbito laboral moderno. Se debe medir y monitorear el aprendizaje, y después usar la información para orientar la gestión y el financiamiento de las escuelas y la contratación y promoción de docentes. Las fallas de la gestión de gobierno y la rendición de cuentas suelen afectar más a las escuelas de grupos desaventajados; de ahí la necesidad de un enfoque sistémico que promueva la equidad y la eficiencia. Crear programas para enseñar a los jóvenes a invertir bien su capital humano, con información, recursos y segundas oportunidades, para que puedan reencauzar sus estudios cuando se cometan errores.

Debemos impulsar la creación de negocios que sumen al mercado formal, otorgando mecanismos que impulsen este crecimiento e ir cerrando la brecha del comercio informal (ambulante) que desde luego constituye una evasión de impuestos para el Estado, como señala Emanuel Jiménez y coautores,⁷¹ los sistemas tributarios ineficaces, la corrupción y la mala gestión de los ingresos del gobierno procedentes de, entre otros, las empresas estatales y los impuestos sobre sociedades pueden limitar los recursos disponibles, los Estados deben elaborar y aplicar leyes y reglamentos eficaces para obtener y gestionar las corrientes de ingresos procedentes de todas las fuentes y garantizar la transparencia, la rendición de cuentas y la equidad.

Las personas que están invirtiendo en capital humano están sacrificando la renta actual que podrían obtener si se dedicaran a trabajar en pos de una renta futura que necesariamente debe ser mayor para compensar así los sacrificios realizados,⁷² en decir el costo de utilidad. Los programas de enseñanza pueden aumentar los gastos y disminuir los ingresos, pero aun así a las empresas les es posible ofrecer estos cursos bajo condiciones de ganancia si los futuros ingresos son lo suficientemente altos.

Para ello, habrá que recurrir a todos los instrumentos de política —monetaria, fiscal, estructural— para respaldar la demanda, impulsar la productividad y

⁷¹ Ibid. Pág. 318

⁷² Pacífico, Andrea y otros. El mercado de trabajo y la educación: la visión neoclásica e institucionalista. Universidad Nacional de Litoa. 2014. Pág. 4
file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/4663-Texto%20del%20art%C3%ADculo-11889-1-10-20150413.pdf

revitalizar el comercio. También es fundamental invertir en redes de protección social, educación y la recapitación de quienes se han visto afectados por cambios tecnológicos. Las autoridades económicas se enfrentan a un gran reto y no podrán abordarlo solas. Necesitamos que todos los creadores de empleo y crecimiento den un paso adelante. Me refiero, por supuesto, a las empresas.⁷³

Es necesario que se creen mecanismos para la generación de empleos o por la importancia de eliminar las rigideces existentes en la legislación y en las instituciones de trabajo, las cuales parecían impedir a las empresas adecuarse a la actividad económica en el marco de los procesos de apertura existentes.⁷⁴

Diferentes países han planteado,⁷⁵ principalmente de la unión europea, la concepción de la flexibilización del derecho de los trabajadores, una definición de la flexibilidad en el mercado de trabajo se refiere a la capacidad de las empresas de:

1. Ajustar el nivel empleo y el momento de contratación a cambios en la demanda
2. Variar el nivel de salarios de acuerdo a la productividad y la capacidad de pago, y
3. Reasignar a los trabajadores en distintas tareas para enfrentar los cambios en la demanda. Esta concepción, refiere principalmente a la facilidad de ajuste de cantidad, remuneración y asignación del factor trabajo, e implícitamente hace referencia a las regulaciones legales e institucionales que limitan estos ajustes. Provee una desagregación más detallada de la flexibilidad en una serie de categorías:
 - La numérica (que incluye la contratación temporal y la subcontratación);
 - La funcional (rotación entre tareas, re-capacitación y reasignación entre puestos);

⁷³ Lagarde, Christina. **El papel de apoyo de las empresas a una economía mundial más inclusiva**. Conferencia para un Capitalismo Inclusivo, Nueva York. 11 de octubre de 2016. <https://www.imf.org/es/News/Articles/2016/10/10/SP101016-The-Role-of-Business-in-Supporting-a-More-Inclusive-Global-Economy>

⁷⁴ Ibid. Gobernanza y buen gobierno, pág. 56

⁷⁵ OIT. La flexibilidad laboral en América Latina: las reformas pasadas y las perspectivas futuras, p. 11. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/3771/S201043_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- La temporal (arreglos flexibles de tiempo de trabajo);
- La financiera (incentivos y pagos ligados a productividad, participación en las ganancias de la empresa) y;
- La de ubicación (teletrabajo, reasignación geográfica de trabajadores).

David Bloom, considera que aportar una mayor flexibilidad en horarios de entrada y de salida, y de la carga horaria, puede beneficiar a estudiantes y trabajadores con tareas de cuidado en el hogar (de niños y de ancianos, entre otros).⁷⁶

Están siendo muchas y variadas las respuestas que los gobiernos de América Latina a través de la OIT, están impulsando en materia de empleo juvenil. Estas se concentran en:⁷⁷

- i) Programas de segunda oportunidad: inserción educativa.
- ii) Empleabilidad, transición de la escuela al trabajo;
- iii) Programas de capacitación laboral;
- iv) Microemprendimientos y trabajo por cuenta propia;
- v) Legislación específica,
- vi) Diálogo social y
- vii) Participación juvenil.

Los servicios de empleo, la OIT exige que, deben cumplir un papel fundamental a favor de sus usuarios, particularmente de los jóvenes, en funciones como la de difusión de información, orientación laboral y diseño de políticas y programas que vinculen la educación y capacitación para el empleo y no solo en las de registro y colocación en las que se concentran tanto los servicios públicos de empleo como los privados. Tales funciones, en el caso de los jóvenes, deben extenderse no sólo a los desempleados que buscan empleo sino también a los inactivos que estudian y a quienes no estudian ni trabajan.

⁷⁶ Ibid. Pág. 12

⁷⁷ Ibid p. 12

Se debe pugnar – OIT - por un trabajo decente, que debe interpretarse a un trabajo productivo con remuneración justa, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para el trabajador y su familia, mejores perspectivas para el desarrollo personal y social, libertad para que manifiesten sus preocupaciones, se organicen y participen en la toma de decisiones que afectan su vida, así como la igualdad de oportunidades y de trato para mujeres y hombres. Para los jóvenes, el trabajo decente exige articular objetivos a corto, mediano y largo plazo y tomar en consideración el ciclo de vida y la trayectoria personal.⁷⁸

La UNICEF, ha señalado (Observación General No.16 sobre las obligaciones del Estado en relación con el impacto del sector empresarial en los derechos del niño CRC/C/GC/16, 17 de abril de 2013,⁷⁹) que es necesario adoptar y fortalecer las medidas para garantizar la aplicación y cumplimiento efectivo de la legislación que indica que el principal problema laboral entre jóvenes se debe a la falta de aplicación o el cumplimiento eficiente de las leyes que regulan las empresas y para ello se debe adoptar:

a) Fortalecer los organismos reguladores responsables de la supervisión de las normas relativas a los derechos del niño, como la salud y la seguridad, los derechos del consumidor, la educación, el medio ambiente, el trabajo, y la publicidad y la mercadotecnia, de modo que cuenten con las competencias y los recursos suficientes para vigilar e investigar las denuncias y establecer y hacer aplicar recursos contra las violaciones de los derechos del niño;

b) Difundir las leyes y los reglamentos relativos a las empresas y los derechos del niño entre los interesados, incluidos los niños y las empresas;

⁷⁸ Organización Internacional del Trabajo. Trabajo Decente y Juventud América Latina. 2007, p. 49 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_187889.pdf

⁷⁹ La Observación General No.16 sobre las obligaciones del Estado en relación con el impacto del sector empresarial en los derechos del niño CRC/C/GC/16, 17 de abril de 2013 <https://www.unicef.org/UNICEF-ObservacionesGeneralesDelComiteDeLosDerechosDelNino-WEB.pdf>

c) Capacitar a los jueces y otros funcionarios administrativos, así como a los abogados y los proveedores de asistencia jurídica, para asegurar la correcta aplicación de la Convención y sus protocolos en lo que respecta a las empresas y los derechos del niño, las normas internacionales de derechos humanos y la legislación nacional pertinente y para promover el desarrollo de la jurisprudencia nacional; y

d) Proporcionar un recurso efectivo mediante mecanismos judiciales y extrajudiciales y facilitar el acceso efectivo a la justicia.

El interés creciente de gobiernos de América Latina en el trabajo infantil y juvenil, ha generado que se tomen acciones más decididas y se han elaborado planes de acciones, más estos al no estar regionalizados, se enfrentan a retos al ponerlos en la práctica

El mundo ideal es que ningún niño o joven tenga la necesidad de trabajar o en su caso que lo haga en condiciones dignas, que exista el compromiso político mexicano de expedir políticas sociales con perspectiva de generar la inclusión de los jóvenes trabajadores menores de edad en el mercado formal, la sociedad en general debe ser promotora de la erradicación de la explotación laboral infantil o juvenil, comprometiéndose a fomentar la participación de este sector de la población en el mercado formal.

El desinterés del Estado en la generación de capacitación y promoción del empleo, a la larga se traducirá en daños que impactarán en el crecimiento económico por la pérdida o la degradación del capital humano, pudiendo causar las siguientes consecuencias:⁸⁰

- Costo más alto para la economía: El desempleo juvenil implica prestaciones por desempleo y otros beneficios más costosos, ingresos públicos no percibidos por el impuesto sobre la renta y un desperdicio de la capacidad productiva.

⁸⁰ Shafik, Nemat. Sueños truncados. El destino de la juventud actual depende de que podamos poner en orden la economía mundial. Revista FMI. 2012. Pág.20
<https://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/spa/2012/03/pdf/fd0312s.pdf>

- Fuga de cerebros: El desempleo juvenil suele promover la emigración.
- Tasas delictivas más alta: Vinculadas al desempleo
- Caída de los ingresos futuros: El desempleo juvenil deja una cicatriz salarial, en forma de un menor nivel de ingresos que puede perpetuarse durante décadas.
- Menor Esperanza de vida: Una mayor incidencia de ataques cardíacos en el futuro e incluso tasas de suicidio más alta.

Es necesario que se establezcan políticas públicas tendientes a fomentar la inclusión de los jóvenes mayores de 15 pero menores de 18 años al sector formal, no solo ofreciendo beneficios económicos poco tangibles, como sucedió con el PPE, sino es necesario que se involucre a la sociedad para que esta pugne para la creación de vacantes nuevas que fomente la contratación de este tipo de empleados.

El poder legislativo y ejecutivo de México, llámese federales o locales, nos han quedado a deber, se ha observado la poca comunicación con sectores como empleadores (la iniciativa privada), la base trabajadora (adultos), sindicatos y también las sociedades civiles, para la formulación de leyes apropiadas que contengan los mecanismos para erradicar el trabajo infantil y juvenil, principalmente en fuentes no formales, buscando promover el empleo juvenil seguro y decente para quienes han alcanzado la edad laboral o tengan la necesidad de percibir un ingreso.

CONCLUSIÓN

Se advierte que la situación laboral de los jóvenes trabajadores menores de edad (mayores de 15 pero menores de 18 años), el Estado Mexicano los ha excluido, sin razón que lo justificable o simplemente ignorándolos en las políticas sociales vigentes, pese a que la legislación nacional local y federal se encuentra apegada a las normas de derechos humanos internacional que regula la contratación y condiciones laborales de estos menores. El INEGI, ha documentado las causas y consecuencias que han tenido que enfrentar estos menores ante la falta de interés de la ciudadanía y gobiernos en su inclusión en trabajos formales.

A la par estos jóvenes menores de edad, han enfrentado los efectos que el desarrollo económico y tecnológico en el ámbito laboral han generado en este sector de población económica, así como las consecuencias a causa de factores disruptivos como el COVID-19, que influenciaron en la creación de un nuevo grupo social de jóvenes con circunstancias económicas y oportunidades laborales muy diferentes, afectando el modelo productivo y de empleo vigente hasta marzo de 2019, causando una mayor brecha de desigualdad.

Pese a la existencia de programas sociales que atienden jóvenes mayores de 18 años, la misma fue emitida sin escuchar ni atender las necesidades de los actores principales, no se les permitió plasmar su realidad laboral, sus demandas, para que sirvan de base para el planteamiento de los ejes de iniciativa o planes de desarrollo, a la par evaluar las acciones voluntarias que se están realizando en las empresas, las actividades filantrópicas o de otros actores, tendientes principalmente a la promoción e inclusión de los jóvenes, con deseo o necesidad de trabajar.

Aun cuando se encuentran vigentes otros programas sociales dirigidos a jóvenes entre 15 a 18 años, como el de becas estudiantiles, debemos de reconocer y aceptar que no todos los jóvenes tienen el interés o deseo de continuar estudiando, sea cual sea la razón que los orille a insertarse en la vida laboral, como sociedad y gobierno se deben establecer los mecanismos legales idóneos para garantizarles una inserción a una fuente de trabajo con condiciones dignas, que les ofrezca una

remuneración justa que les cubra sus necesidades básicas así como prestaciones sociales para un futuro retiro digno.

Es necesario y urgente atender a este sector de jóvenes y como ya señalé, no existe impedimento o razón jurídica, de su exclusión del programa social JÓVENES CONSTRUYENDO EL FUTURO y aspirar a ser becarios en alguna actividad productiva que los vincule a alguna unidad económica dispuesta y con posibilidad de brindarles capacitación en el trabajo, máxime si declaran que no estudian ni trabajan al momento de solicitan su incorporación en el programa, como lo señala los numerales cuarto y sexta de las reglas de operación del referido programa social. Con ello ampliar el rango de edad de los becarios de estos becarios, para quedar de 15 a 29 años de edad.

Para ello es necesario hacer algunas reformas a las reglas de operación vigentes, sin embargo, estas serán mínimas, como a continuación procederé a recomendar.

1. El primer impedimento lo encontramos en que los menores de edad no tienen documento oficial de identificación, en este caso la credencial de elector que exige como requisito las reglas vigentes, puede suplirse con la identificación de algún tutor, sin necesidad de especificar que sea necesario un lazo consanguíneo para representar al referido menor y con ello no limitar las posibilidades a alguno que carezca de algún familiar en cualquier grado de consanguinidad que lo represente o que sea necesario entablar un juicio previo para que se declare la tutoría legal.

De igual forma se advierten los siguientes inconvenientes legales en dichas reglas de operación:

- Incluir como requisito para la elaboración de los planes de capacitación los horarios laborales máximos para cada sector de población, por ejemplo:
 - a) Menores de 18 pero mayores de 15 años, jornadas máximas 6 horas diarias por cinco días de la semana y descanso de dos días por semana.

- b) Mayores de 18 años, una jornada máxima de 48 horas semanales y un día de descanso por semana.

Resultando importante este requisito, toda vez que la regla de operación vigente no lo señala y dejar este vacío puede causar una explotación laboral, máxime que estamos gran parte de estos becarios no tiene la experiencia laboral, desconoce sus derechos laborales o pueden tener el temor de perder su beca si hacen algún reclamo.

- 2. Se advierte que, dentro de los requisitos para los centros de trabajo, en el caso en particular “personas físicas”, actualmente no es obligatoria la exhibición de la Constancia de Situación Fiscal.

Aceptar que las personas físicas también conocidas como emprendedores, no presente su registro o alta ante el Servicio de Administración Tributaria, se está validando la existencia del comercio informal como beneficiaria de un programa social fondeado por recursos públicos. Es necesario que sea obligatorio este requisito para cualquier participante como centro de trabajo, a fin de ir disminuyendo la tasa de comercio informal, incentivarlos al cumplimiento de sus obligaciones fiscales así también poder acceder a otros beneficios que se otorgue a este sector productivo.

- 3. Actualmente las reglas solo permiten solicitar aprendices a los centros de trabajo que tengan contratado trabajadores formales dados de alta ante el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Los emprendedores y pequeños negocios se enfrentan a diferente y difíciles retos para comenzar a operar, pocos tienen ahorros para invertir, generalmente buscan un préstamo pero al no tener la forma de comprobar un ingreso, carecer de historial crediticio, baja capacidad de pago, etc., le será negado por la banca formal, teniendo que recurrir a familiares o amigos; además deben realizar trámites innecesarios, enfrentarse a corrupción para impulsos procesales de su trámite, desinformación gubernamental (no pueden apoyarle en la oficina de gobierno o desconocen el proceso correcto), pago de derechos e impuestos excesivos sin recibir servicios a

cambio (como seguridad, recolección de basura, etc.), entre otros. Haciendo en consecuencia más atractiva la incursión en la informalidad. Ante esta situación, es hasta aceptable que este sector económico (informal) ofrezca vacantes laborales sin seguridad social, sus relaciones laborales carezcan de la formalidad debida (contrato) y cualquier otra prestación laboral (día de descanso, vacaciones, etc.) esté a la buena voluntad del patrón.

Es por ello que recomiendo que el principal centro de negocio que se debe beneficiar de este tipo de becarios es este sector económico, porque les brindará un apoyo monetario directo que les permitirá invertir sus utilidades en capital de trabajo, garantizando de esta forma el crecimiento económico y permanencia del negocio con la expectativa que a largo plazo (cinco años⁸¹) pueda ser autosustentable, para ello propongo esta asignación de becarios:

TIPO DE CENTRO DE TRABAJO	NÚMERO DE BECARIOS
Personas físicas o morales sin empleados	1
Personas física con empleados	1 por cada 3 empleados y como tope máximo 20
Personas morales con empleados	1 por cada 5 empleados y como tope máximo 20
Organización social sin empleados	1
Organización social con empleados	1 por cada 3 empleados y como tope máximo 20
Instituciones públicas	1 por cada 3 empleados y como tope máximo 20

⁸¹ Cinco años es el punto de inflexión en general para los negocios de nuestro país. Si llegas a cinco años, ya tu posibilidad de supervivencia aumenta significativamente y después de ese periodo la tasa de mortalidad es mínima. INEGI – EL ECONOMISTA. <https://www.economista.com.mx/empresas/Solo-11-de-cada-100-nuevos-negocios-sobreviven-en-Mexico--20150218-0093.html>

Cualquier tipo de centro de trabajo	Por cada 5 becarios debe incluir un becario con discapacidad o un menor de edad
-------------------------------------	---

Se debe, incentivar a los centros de trabajo para generar mayor interés en participar en estos programas, que exista un beneficio tangible por la inversión del tiempo que se destinará al cumplimiento de todas las obligaciones establecidas en las reglas de operación como la elaboración del plan de capacitación, informes mensuales, etc., proponiendo:

- a) Otorgar créditos a la palabra a corto plazo para adquisición de herramientas de trabajo a tasa preferencial o muy bajas a los centros de trabajo que tengan becarios inscritos, obligándose a tener becarios durante el plazo del crédito o una actualización a la tasa en caso de ya no participar en el programa. Estos créditos podrán adoptar la figura de crédito revolvente y se podrá disponer de mismo múltiples veces durante el plazo que se otorgue, es decir poder cubrir el préstamo antes del plazo y poder disponer nuevamente del total del crédito.
- b) En el caso de personas morales, dar el tratamiento de deducción anual autorizada el salario de la persona que se designe como capacitador del o los aprendices, dicha deducción estará topada a 200 UMAS anuales (\$89.62 valor UMA 2021) y como máximo 2 capacitadores por unidad económica. En el caso de tener becarios menores de edad o discapacitado, la deducción subirá 50 UMAS por cada becario de estas condiciones, topado a 4 becarios por unidad de negocio.

Es necesario impulsar a los emprendedores o pequeñas empresas como agentes de cambio, en la generación de vacantes nuevas que atienda este sector de población en estudio, estableciéndose beneficios tangibles que haga atractiva su

inclusión e incursión a este tipo de programas, tendientes al crecimiento conjunto con la comunidad del lugar de residencia

Otro de los principales problemas que enfrenta una persona que se encuentran en la informalidad, es el destinar ingresos al pago de honorarios de un contador público que realice los trámites administrativos, fiscales y contables que la legislación vigente establece, así también el entero de los impuestos como el pago de las prestaciones laborales sea porque no se tienen los recursos o no se tiene la educación financiera para el cumplimiento de sus obligaciones fiscales. Es necesario que las políticas públicas vigentes sean transversales y que los beneficiarios de otros programas sociales puedan retribuir a la sociedad servicios gratuitos de capacitación y orientación en el cumplimiento de las obligaciones acordes a la licenciatura en estudio, por ejemplo asesoría jurídicas, contables, de salud, en informática, etc.; es necesario que la sociedad perciba que los impuestos destinados a un programa social, sea retribuido por algún medio a la sociedad menos beneficiada de su comunidad.

La administración pública debe buscar e impulsar medios a fin de incrementar el padrón de contribuyentes y dejar de depender de la recaudación fiscal de las empresas cautivas o la creación de nuevos impuestos para los mismos contribuyentes.

Es prioritario que las políticas públicas vigentes garanticen en el corto, mediano y largo plazo, el desarrollo de acciones orientadas a hacer frente al reto del empleo de los jóvenes menores de edad garantizando que a más corta edad pueda acceder a un trabajo mejor remunerado y con todas las condiciones laborales de un trabajo digno.