

**RDE**

OTOÑO 2024 NÚMERO VEINTIOCHO

**Revista de Derecho de la Empresa**



**U** UPAEP

**FACULTAD DE DERECHO**

Contenido

CONSEJO EDITORIAL..... 3

PRESENTACIÓN..... 4

COLABORACIONES INTERNACIONALES ..... 10

    EL TELETRABAJO EN EL PERÚ ..... 11

TEMAS DE DERECHO DE LA EMPRESA..... 22

    EL USO DE DISPOSITIVOS DE POSICIONAMIENTO GLOBAL (GPS) PARA VIGILAR Y CONTROLAR LAS RELACIONES LABORALES DE LA EMPRESA ..... 23

    EL NUEVO DERECHO CONTABLE Y EMPRESARIAL, LOS INFORMES DE SOSTENIBILIDAD Y, COMO AFECTA AL DERECHO DE LA EMPRESA ..... 45

TÓPICOS DE DERECHO ..... 69

    EL TRABAJO DE CUIDADOS NO REMUNERADO A LAS MUJERES Y SU PERCUSIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL..... 70

    LAS NORMAS PROTECTORAS DEL TRABAJO DE LOS MENORES Y SU CONDICIÓN BIOÉTICA..... 86

DIRECTORIO..... 118

POLÍTICAS EDITORIALES ..... 119

CINTILLO LEGAL ..... 120

## **CONSEJO EDITORIAL**

Dr. José De Jesús Ledesma Uribe.

Dr. Oscar Cruz Barney.

Dr. Felipe Miguel Carrasco Fernández.

Dr. Eugenio Hernández Aliste.

(Chile)

Dr. Ulises Montoya Alberti.

(Perú)

# PRESENTACIÓN

La **Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla** a través del Departamento de Ciencias Sociales y de la Facultad de Derecho y Ciencias Jurídicas se complace en presentar a usted el *Vigésimo Octavo* número de la *Revista de Derecho de la Empresa (RDE)* correspondiente a *otoño 2024*.

Debido a la realidad económica y política que se desarrolla en la sociedad el Derecho es cambiante, por ello es que, los autores en este número realizan el análisis de temas de vanguardia que invitan a los abogados a la reflexión sobre diversos tópicos de actualidad.

Este número consta de tres secciones: *Colaboraciones Internacionales*, *Temas de Derecho de la Empresa* y, *Tópicos de Derecho*.

Dentro de la sección *Colaboraciones Internacionales* contamos con la participación del **Dr. Pedro Patrón Bedoya** y la **Mtra. Mónica Díaz García**, con su artículo titulado: “**El Teletrabajo en el Perú**”, en el cual realizan un estudio sobre las normas que regulan el teletrabajo en la administración pública, en las instituciones y en las empresas privadas en el Perú, y lo consideran como una modalidad de prestación de servicios mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación. Los autores señalan algunas otras definiciones del teletrabajo como la que establece que éste es un tipo de trabajo a distancia en el que el trabajador desarrolla su prestación fuera de la empresa, ya sea en su domicilio u otro lugar elegido por él, sin estar sujeto a horario o jornada, sirviéndose de medios informáticos o audiovisuales para enviar y recibir encargos y, que se caracteriza por ser de carácter voluntario y reversible, temporal o permanente. De igual forma los autores realizan un análisis de los aspectos que regulan dicha normativa a fin de que el lector entienda mejor los alcances del teletrabajo y, abordan el tema de la Declaratoria de Emergencia Sanitaria a Nivel Nacional; la Declaratoria Estado de Emergencia Nacional en el Perú y, el Decreto de Urgencia N° 026-2020, que establecieron medidas extraordinarias para adoptar acciones preventivas y de respuesta para reducir el riesgo de propagación del virus del COVID-19, donde se dispuso también la posibilidad del teletrabajo, facultando al sector público y privado a modificar el lugar de la prestación de servicios y proporcionar los equipos y medios informáticos de telecomunicaciones y análogos como la internet y la telefonía necesarios

para la prestación de servicios; esta situación en el Perú, dicen los autores, evidenció la necesidad de regular el teletrabajo y adaptarlo a los nuevos requerimientos socio-laborales; lo que implicó un cambio en la forma de la prestación de servicios, permitiendo la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral del trabajador y ahorro respecto del alquiler o adquisición de oficinas, sin menoscabar la desconexión digital, que es el derecho del teletrabajador de gozar de tiempo de descanso.

En la segunda sección, *Temas de Derecho de la Empresa*, contamos con la colaboración del **Dr. Felipe Miguel Carrasco Fernández**, quien titula su artículo: “**El uso de dispositivos de posicionamiento global (GPS) para vigilar y controlar las relaciones laborales de la empresa**”, donde aborda la situación de los últimos años en la que las empresas han incorporado la verificación de la actividad laboral de sus trabajadores mediante dispositivos de posicionamiento global conocidos como GPS (*Global Positioning System*), siendo éstos un sistema de localización diseñado inicialmente con fines militares en Estados Unidos de América y, que proporcionan la posición, velocidad y tiempo de un objeto. En la actualidad estos dispositivos se han convertido en un instrumento útil para sectores como el transporte terrestre, marítimo y aéreo con la finalidad de dar seguimiento durante la jornada laboral y verificar la ubicación del transporte utilizado en el desempeño de las labores de los trabajadores para optimizar la productividad. El autor, establece que el dispositivo GPS se considera una forma evolucionada de videovigilancia respecto del trabajador móvil, ya que el sistema puede ser implantado en los vehículos automotores y en dispositivos electrónicos como son laptop, tablet o en el teléfono móvil. No obstante, el autor señala en su artículo que hay quien sostiene que la geolocalización se considera como una violación a la privacidad del trabajador debido a la verificación por parte de la empresa del desempeño durante la jornada laboral; y hay quien considera que no constituye una afectación a la privacidad del trabajador ni a la protección de sus datos. Es importante considerar que la empresa al dar seguimiento a través del GPS instalado en los vehículos o el GSM instalado en el teléfono celular de la empresa o en el ordenador portátil, no necesariamente implica una invasión de la privacidad del trabajador, ya que la verificación se realiza solamente durante la jornada laboral. El autor establece que en el caso de México no se considera necesario el aviso previo al trabajador ya que la ley laboral es omisa al respecto y, la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Particulares considera que no es obligatorio en virtud de que el

empleador estaría verificando el cumplimiento de las obligaciones derivadas de un compromiso contractual laboral; por lo tanto, no es necesario el aviso previo o la conformidad del trabajador. No obstante, el autor analiza que, para una sana relación laboral, es recomendable informar previamente al trabajador que se estarán verificando sus obligaciones durante su jornada laboral a través de dispositivos GPS o GSM. El autor igualmente nos dice que mediante estos dispositivos se obtiene solamente la localización del vehículo, pero no se graban imágenes ni sonido, por lo que la intromisión a la intimidad del trabajador resulta sensiblemente menor. Asimismo, el autor establece que en virtud de la realidad que enfrenta hoy día el Derecho en el ámbito laboral, se plantea el hecho de que éste debe reinventarse y estar acorde a la tecnología, a la innovación y a las nuevas problemáticas derivadas de la flexibilización laboral, esto con la finalidad de estar acorde a los nuevos requerimientos empresariales en un mundo de economía globalizada donde los avances tecnológicos en el campo laboral son ya una realidad con la que debemos coexistir.

Por su parte el **Dr. Rigoberto Zamudio Urbano**, colabora con su artículo titulado: **“El nuevo derecho contable y empresarial, los informes de sostenibilidad y, cómo afecta al Derecho de la empresa”**. El autor divide este artículo en cuatro temas; en el primero explica “El Nuevo Derecho Contable y Empresarial”; en el segundo aborda las Normas de Información Financiera, las Normas Internacionales de Información Financiera y, las Normas Internacionales de Contabilidad y el cómo se deben de aplicar en los informes ante los entes, gobiernos, empresas y demás instituciones. En el tercer tema, el autor explica en forma sintetizada en qué consisten y cómo se deben aplicar los Informes de Sostenibilidad, cuáles son sus características y la importancia que tienen. En el cuarto tema, el autor explica en qué consisten los informes o reportes de sostenibilidad o sustentabilidad y sus características. El autor establece que, en virtud del Acuerdo de Paris, del año de 2015, se advierte la importancia de los reportes de sostenibilidad, ya que México, firmó el pacto para el Cambio Climático a fin de que la humanidad y las instituciones privadas y Gobiernos preserven el planeta, de lo contrario la vida en general cesaría debido al deterioro de éste. Aunado a este tema de suma relevancia, el autor aborda en su artículo la práctica contable desde la década de los años 20’s, donde el desarrollo contable fue lento, y nos presenta su evolución en los años 30’s donde surgieron los principios de contabilidad conocidos hoy como Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados que representan un sistema eficaz para la toma de

decisiones de inversionistas en un mercado de competencia. Así pues, el autor establece que en los últimos 90 años, la contabilidad ha tenido cambios para contadores y abogados, ya que el derecho no ha permanecido estático ante el desarrollo económico toda vez que se han creado figuras jurídicas en las transacciones económicas, donde el derecho debe velar porque existan prácticas de contabilidad que permitan la medición de cuentas y la protección de los intereses de los acreedores y de los inversionistas creando marcos jurídicos que proporcionen seguridad a las transacciones económicas.

En la tercera sección *Tópicos de Derecho*, encontramos la participación del **Dr. Jacinto García Flores**; la **M.A. María Luisa Flores Hernández** y, la **M.G.O. Estefani Moreno Vázquez**, que colaboran con su artículo titulado: “**El trabajo de cuidados no remunerado a las mujeres y su percusión en el ámbito laboral**”, donde realizan un estudio sobre el trabajo de cuidados atribuido a las mujeres en México y parten de la obligatoriedad que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos impone sobre la igualdad entre hombres y mujeres, donde se contempla la garantía del Estado de procurar la igualdad de oportunidades y de trato; idea que es reforzada por la Organización Internacional del Trabajo, en su Convenio 156, que es el precedente para disminuir la desigualdad en la designación del trabajo de cuidados, condición que en México ha ido evolucionando, pero que aun en la actualidad la distribución del trabajo de cuidados sin remuneración recae principalmente en las mujeres y que a pesar de existir una política nacional de igualdad entre ambos sexos, la participación laboral de las mujeres ha sido minimizada por cuestiones de sexo y género, resultando para ellas la pobreza, la desigualdad de oportunidades en la educación, en la vida laboral, en la protección de la salud y en el bienestar familiar. Es por ello que la igualdad entre hombres y mujeres debe ser un derecho humano que, mediante la aplicación de leyes y políticas públicas permitan la reducción de la pobreza y la igualdad de oportunidades. Ya que como antecedente los autores, indican que de acuerdo con la Organización de las Naciones Unidas cerca del 60 % de las mujeres trabaja en la economía informal. Los autores establecen que los trabajadores domésticos que prestan cuidados tanto directos como indirectos en los hogares también integran la fuerza de trabajo dedicada a la prestación de cuidados. En este contexto las mujeres, que por cultura se les impone la realización del trabajo de cuidados, se ven afectadas en sus derechos humanos de igualdad y de elección del trabajo, mermando la posibilidad de un crecimiento profesional, familiar y personal, e imposibilitadas de tener

acceso a la seguridad social. Los autores establecen que, en términos de igualdad en México, el trabajo de cuidados no remunerados es realizado en iguales circunstancias que un trabajo de cuidados remunerado, se entiende que el efecto es el mismo; es decir, se debe dar un salario y otras prestaciones y se deben aplicar a este respecto lo previsto en la fracción VI del artículo 123, que dice: “Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad”; así como lo previsto por el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo que dice: “A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual”. Es por ello que la mujer tiene el derecho a elegir su incorporación al ámbito laboral, sin ser objeto de los autores concluyen que la discriminación y el deber elegir entre trabajar o quedarse en casa al cuidado y crianza de los hijos es una consecuencia del sistema social basado en el sexismo, de un sistema de creencias que refuerza que es natural asignar roles por género.

Por su parte el **Mtro. Fernando Sánchez Lárraga**, en su artículo titulado: “**Las normas protectoras del trabajo de los menores y su condición bioética**”, realiza un estudio sobre el trabajo infantil que se vincula a un factor de pobreza y que se interrelaciona con distintos aspectos sociales, familiares, políticos y económicos. El trabajo infantil y adolescente, se enmarca en el discurso de las instituciones públicas encargadas de la protección de la infancia. Así y de conformidad a datos de la Organización Internacional del Trabajo del año 2020, más de 160 millones de niños en todo el mundo trabajan, debido, en gran parte, al aumento de la pobreza. El autor establece que los niños deben gozar de los mismos derechos humanos que todas las demás personas, como derecho a ser protegidos de la explotación económica y del trabajo perjudicial para su salud y moralidad o que impida su desarrollo. En este artículo, el autor, aborda la conceptualización del trabajo infantil describiendo las actividades laborales que realizan y las consecuencias sobre su salud; aborda las reformas a la Ley Federal del Trabajo adoptadas en los últimos 10 años y la condición bioética de las mismas. Analiza el principio de la abolición efectiva del trabajo infantil que implica garantizar que cada niña y niño tengan la oportunidad de desarrollar plenamente su potencial físico y mental, un ideal que hoy día apunta con mayor certeza al propósito común de eliminar todo trabajo que ponga en peligro la educación y el desarrollo de los menores y adolescentes. Así el autor cita la Convención sobre los Derechos del Niño, que en su Artículo 1 establece: “Para los efectos de la presente Convención, se entiende por niño 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”. El trabajo infantil para la Organización Internacional del Trabajo es “la actividad que implica la participación de niñas y niños menores de 15 años en la producción y comercialización familiar de los bienes no destinados al autoconsumo o en la prestación de servicios a personas naturales o jurídicas que les impidan el acceso, rendimiento y permanencia en la educación o se realicen en ambientes peligrosos, produzcan efectos negativos inmediatos o futuros o se lleven a cabo en condiciones que afecten el desarrollo psicológico, físico, moral o social de los niños”. Aunado a lo anterior el autor analiza el trabajo infantil como una violación de los derechos humanos fundamentales, ya que entorpece el desarrollo de los niños y que potencialmente les produce daños físicos y psicológicos. Así, el trabajo de los menores fue objeto de explotación en las diversas etapas históricas de nuestro desarrollo, a vía de ejemplo, en el siglo XIX se iniciaron en Prusia, Inglaterra y Francia, estudios relacionados con el trabajo prestado en fábricas y minas, en los que se concluyó que las condiciones eran inhumanas y la escasa edad, trajo como consecuencia el desarrollo de una raza famélica, el deterioro de fuerzas productivas y la disminución de competencia en el mercado internacional. En el caso de México, la Constitución Federal de 1917 y la legislación laboral de 1931 fijaron la edad de 12 años, posteriormente la edad límite se aumentó a 14 años en 1962 y, fue en la reforma del 30 de noviembre del 2012, cuando se incrementó la edad mínima a 14 años; conforme a la reforma del 1º de mayo de 2019, se prohibió el trabajo para adolescentes menores de 15 años. El autor establece que la legislación en México en cuanto a la atención y erradicación del trabajo infantil enfrenta obstáculos como la incapacidad del gobierno para hacer cumplir la ley en esta materia; la falta de compromisos serios en cuanto a las políticas públicas y de gasto asignado al cumplimiento de los derechos de la niñez y, la carencia de un marco jurídico que permita a las instituciones públicas velar por el cumplimiento de los derechos de los niños.

Con lo anterior la Facultad de Derecho cumple el objetivo de difundir la ciencia jurídica permitiendo el análisis y reflexión en temas actuales de Derecho para reflexionar y debatir respecto de problemáticas jurídico-sociales.

**Dr. Felipe Miguel Carrasco Fernández**  
**Director de la Revista de Derecho de la Empresa**

# **COLABORACIONES INTERNACIONALES**

# EL TELETRABAJO EN EL PERÚ

*Dr. Pedro Patrón Bedoya.<sup>1</sup>*

*Mtra. Mónica Díaz García.<sup>2</sup>*

**Sumario:** Palabras Clave. Resumen. 1. - Antecedentes nacionales e internacionales. 2. - Principales aspectos que regula la normativa peruana sobre el teletrabajo. 2.1. – Concepto. 2.2. – Características. 2.3. - Derechos y obligaciones del teletrabajador. 2.4. - Implementación del teletrabajo. 2.5. - Jornada laboral. 2.6. - Teletrabajo en la administración pública. Bibliografía

**Palabras clave:** Teletrabajo. Teletrabajador. Trabajo Remoto. Condiciones de Trabajo. Desconexión Digital. Medios Digitales.

## **Resumen:**

Mediante Ley N° 31572 y Decreto Supremo N° 002-2023-TR, se aprobaron las normas que regulan el teletrabajo en las entidades de la administración pública y en las instituciones y empresas privadas en el Perú.

---

<sup>1</sup> Abogado con 51 años de experiencia, Postgrado en el Curso Interamericano en Administración Pública con especialidad en Administración de Personal (740 horas lectivas nivel de Maestría). Experto en Derecho Administrativo, Procesal Administrativo, Laboral, Constitucional, de las Nuevas Tecnologías, Municipal, entre otras. Se ha desempeñado como Viceministro de Justicia, PCM y Educación, Vicedecano y otras funciones directivas en el Colegio de Abogados de Lima, Vice Presidente de la Federación Iberoamericana de Derecho e Informática. 45 años de docente universitario a nivel pre y post grado, maestría y CPEL. Expositor nacional e internacional en temas de su expertise. 53 años de autor de libros de Legislación y doctrina jurídico-administrativa, Consultor legal y administrativo al más alto nivel de AID, PNUD, BID Y BANCO MUNDIAL y de empresas e instituciones públicas y privadas. Arbitro en contrataciones estatales. Ganador absoluto del primer Concurso Nacional para la Junta Nacional de Justicia.

<sup>2</sup> Abogada por la Universidad Femenina del Sagrado Corazón. Máster en Administración Pública por el Instituto Universitario Ortega y Gasset, Adscrito a la Universidad Complutense de Madrid. Estudios concluidos de Maestría en Recursos Humanos y Desarrollo de Organizaciones en la Universidad Continental. Post Grado en Derecho Administrativo, Gestión Pública, Contrataciones Estatales, Servicio Civil, Gestión del Talento - Competencias Directivas, Gestión Organizacional, Gestión de Personas y Servicio Civil Profesional. Amplia experiencia en Gestión Pública, Modernización de la Gestión Estado, Derecho Administrativo, Contratación Pública, Gestión de Inversiones, Recursos Humanos y Gestión de Organizaciones. Investigadora y colaboradora en diversos artículos y libros de Derecho Administrativo. Ponente en temas de derecho administrativo. Se ha desempeñado en diversas instituciones gubernamentales como: Asesora Legal en la Municipalidad de Miraflores, Jurado Nacional de Elecciones, Ministerio de la Producción y Presidencia del Consejo de Ministros; Jefa de la Oficina de Asuntos Administrativos en el Ministerio de Relaciones Exteriores; Directora de la Oficina de Asesoría Jurídica en la Biblioteca Nacional del Perú, Sunedu, Ministerio de Comercio Exterior y Turismo, Ministerio de Cultura, Ministerio de Educación e Indecopi; Gerente General del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú y de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria.

En este sentido, el presente artículo, pretende hacer un análisis detallado respecto de los principales aspectos que regula la referida normativa, de manera que podamos forjarnos un juicio de valor sobre sus alcances e implicancias, antecedentes nacionales e internacionales mas relevantes y sus principales diferencias con el trabajo remoto.

## **1. - Antecedentes nacionales e internacionales**

En el año 2013 se aprobó la Ley N° 30036<sup>3</sup>, cuyo objeto era regular el teletrabajo, como una modalidad especial de prestación de servicios basada en el uso de tecnologías de la información y las telecomunicaciones en las instituciones pública y privadas. Sin embargo, su implementación fue limitada.

En efecto, conforme señala en el Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR<sup>4</sup> y 1292/2021-CR<sup>5</sup>, mediante el cual se propone la nueva Ley del Teletrabajo, “A marzo de 2020, sólo se tenían registrados como teletrabajadores a aproximadamente 2,000 trabajadores (el 0,1% del total de trabajadores registrados en la planilla electrónica)”.

En este contexto y en el marco de la declaratoria de Emergencia Sanitaria a Nivel Nacional<sup>6</sup> y la declaratoria Estado de Emergencia Nacional<sup>7</sup> se aprobó el Decreto de Urgencia N° 026-2020, norma que estableció medidas extraordinarias para adoptar las acciones preventivas y de respuesta para reducir el riesgo de propagación y el impacto de la enfermedad causada por el virus del COVID-19, en el territorio nacional.

Es así como, se dispuso la posibilidad del trabajo remoto para la prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, facultando a los empleadores del sector público y privado a modificar el lugar de la prestación de servicios y proporcionar los equipos y medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos (internet, telefonía u otros), necesarios para la prestación de servicios.

---

<sup>3</sup> Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 009-2015-TR.

<sup>4</sup> Proyecto de Ley 1046/2021-CR1, mediante el cual se propone regular el teletrabajo como una modalidad de trabajo caracterizada por la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones (TLC).

<sup>5</sup> Proyecto de Ley 1292/2021-CR2, mediante el cual se propone regular el teletrabajo como una modalidad laboral en el sector público y privado mediadas por el uso de las Tecnologías de Información y Comunicación (TICs).

<sup>6</sup> Decreto Supremo N° 008-2020-SA, del 11 de marzo del 2020.

<sup>7</sup> Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, del 15 de marzo de 2020.

En este punto es importante tener en consideración que conforme lo señala la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR<sup>8</sup>, “A diferencia del trabajo remoto que era una medida excepcional para salvaguardar la vida y salud de los servidores públicos en tiempo de pandemia; el teletrabajo es una modalidad de prestación de labores que se utiliza en función a las necesidades de la entidad para prestar mejores servicios a los ciudadanos, y tiene como finalidad, entre otros, la gestión por resultados, la atracción del talento, con enfoques de género, discapacidad, superando brechas territoriales.”

La situación descrita puso en evidencia la necesidad de actualizar la regulación existente sobre el teletrabajo y adaptarla a las nuevas demandas sociolaborales; de manera que, la implementación del teletrabajo en el Perú implique un cambio en la forma de concebir la prestación de servicios, permitiendo no sólo la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, sino que además un potencial ahorro para las entidades públicas y privadas, en especial en lo referido al alquiler o adquisición de espacios y oficinas.

Al respecto, Sánchez señala como los “tres pilares esenciales del teletrabajo: i) mantener un equilibrio apropiado entre la flexibilidad y la seguridad en la organización del trabajo, ii) conciliar la vida familiar y laboral de los trabajadores y iii) maximizar la productividad y competitividad de las empresas”<sup>9</sup>.

Cabe señalar además que conforme el Plan Nacional de Competitividad y Productividad 2019-2030<sup>10</sup>, una de las condiciones para un mercado laboral dinámico y competitivo implica revisar y adecuar el marco regulatorio para fomentar la adaptabilidad del trabajo a las distintas condiciones de vida y tendencias del futuro del mercado laboral mediante la modificación de la Ley N° 30036.

Teniendo en consideración lo señalado en los párrafos presentes, mediante Ley N° 31572, se aprobó la Ley del Teletrabajo, instrumento normativo que tiene por objeto regular el teletrabajo en las entidades de la administración pública<sup>11</sup> y en las instituciones y empresas privadas. Posteriormente y en cumplimiento del mandato contenido en la Cuarta Disposición

---

<sup>8</sup> Informe Técnico N°002782-2022-SERVIR-GPGSC emitido por el Gerente de Políticas de Gestión del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR.

<sup>9</sup> IVONNE SÁNCHEZ, Castro Ivonne. Teletrabajo en Perú: una herramienta de acercamiento a poblaciones vulnerables. En: Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho. Vol. 5, N° 1, año 2017, pp. 6.

<sup>10</sup> Decreto Supremo 237-2019-MEF, del 28 de julio de 2019.

<sup>11</sup> Aquellas establecidas en el artículo I del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

Complementaria Final de la referida Ley, a través del Decreto Supremo N° 002-2023-TR se aprobó su Reglamento.

El presente artículo, pretende hacer un análisis detallado respecto de los principales aspectos que regula la normativa peruana sobre el teletrabajo, de manera que podamos forjarnos un juicio de valor sobre sus alcances e implicancias.

Antes de iniciar el análisis resulta importante tener en consideración que en América Latina la implementación del teletrabajo está regulada de diferentes maneras, en algunos casos mediante ley o resoluciones ministeriales y en otros sin norma específica que lo establezca, como se aprecia en el siguiente cuadro:

<b>País</b>	<b>Norma específica</b>	<b>Normas generales</b>
<b>Argentina</b>	No existe norma específica	Se aplican normas administrativas (Resolución 595/2013 y Resolución 1552/2012, Resolución 147/2012) y un programa de promoción del Teletrabajo (PROPET).
<b>Bolivia</b>	No existe norma específica	Se aplican normas generales de la Ley General del Trabajo y las referidas al Trabajo a Domicilio.
<b>Chile</b>	No existe norma específica	Se aplica el Código del Trabajo en lo pertinente (excluye al Trabajo a Distancia de la limitación de la jornada de trabajo y permite que, por negociación colectiva, las partes pacten sistemas de jornadas que combinen trabajo presencial y teletrabajo.
<b>Colombia</b>	Ley 1221 de 2008 y el Decreto 0884 de 2012.	
	Existen regulaciones ministeriales por separado para el sector privado	

<b>Ecuador</b>	(Acuerdo Ministerial MDT-2016-190 del 2016 y modificatorias) y para el sector público (Acuerdo Ministerial MDT-2017-0090-A del 2017)	
----------------	--	--

**Fuente:** Elaboración propia sobre la base de información contenida en el Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR<sup>12</sup> y 1292/2021-CR<sup>13</sup>.

## **2. - Principales aspectos que regula la normativa peruana sobre el teletrabajo**

### **2.1. - Concepto**

Para Saco Barrios el “Teletrabajo es el trabajo a distancia prestado mediante el uso de las telecomunicaciones, por una persona y bajo subordinación”<sup>14</sup>

Según Puntriano “El teletrabajo es un fenómeno caracterizado porque el teletrabajador presta sus servicios a distancia del centro de trabajo tradicional, utilizando de manera esencial medios telemáticos”<sup>15</sup>

Conforme señala Sanguinetti el teletrabajo “es un tipo singular de trabajo a distancia en el que el trabajador desarrolla su prestación fuera de la empresa, en su domicilio u otro lugar normalmente elegido por él, sin estar necesariamente sujeto a horario o jornada, sirviéndose de medios informáticos o audiovisuales para enviar y recibir encargos”<sup>16</sup>

Finalmente, para Ramírez “El teletrabajo es un modo de prestación de servicios bajo relación de dependencia, fuera del lugar habitual de trabajo y con el uso esencial de medios tecnológicos”.<sup>17</sup>

<sup>12</sup> Proyecto de Ley 1046/2021-CR1, mediante el cual se propone regular el teletrabajo como una modalidad de trabajo caracterizada por la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones (TLC).

<sup>13</sup> Proyecto de Ley 1292/2021-CR2, mediante el cual se propone regular el teletrabajo como una modalidad laboral en el sector público y privado mediadas por el uso de las Tecnologías de Información y Comunicación (TICs).

<sup>14</sup> SACO Barrios, Raúl. El teletrabajo. En Revista DERECHO PUCP, año 2007. p. 331.

<sup>15</sup> PUNTRIANO, Cesar. El teletrabajo, nociones básicas y breve aproximación al ejercicio de los derechos colectivos de los teletrabajadores. En: Ius et Veritas N°29, año 2004. p. 157.

<sup>16</sup> SANGUINETI Raymond, Wilfredo. El teletrabajo: notas sobre su calificación y régimen jurídico. En: Revista Foro Jurídico N° 7, año 2007. pp. 151.

<sup>17</sup> RAMÍREZ Velásquez, Joanna Carolina. Teletrabajo en Sudamérica: Un desafío jurídico frente al covid-19. En: Revista Venezolana de Gerencia, Vol. 26, N° 94, año 2021, pp. 622.

De acuerdo con el marco legal peruano, el teletrabajo es una modalidad especial de desempeño de labores, de condición regular o habitual. Se define por el desempeño subordinado, sin presencia física del trabajador o servidor civil, en el centro de trabajo con el que mantiene vínculo laboral.

En las entidades públicas se desarrolla de acuerdo con las necesidades de servicio y sujetándose a los recursos digitales y presupuestales con los que se dispone.

## **2.2. - Características**

Se caracteriza además por: i) ser de carácter voluntario y reversible; ii) ser de forma temporal o permanente, según el plazo acordado entre las partes; iii) ser de manera total o parcial, según se acuerde la prestación de actividades presenciales, no presenciales o mixtas; iv) permitir flexibilizar la distribución del tiempo de jornada laboral; y, v) permitir que se pueda realizar dentro o fuera del territorio nacional.

Al respecto, las norma bajo comento han establecido que el teletrabajador es libre de decidir el lugar o lugares donde habitualmente realizará el teletrabajo, pero deberán ser informados oportunamente al empleador. Incluso puede realizar sus labores fuera del territorio peruano, en cuyo caso se deberá cumplir con las normas migratorias, laborales y tributarias correspondientes.

Cabe señalar que el espacio físico que el teletrabajador elige para realizar sus labores debe contar con las condiciones digitales y de comunicación necesarias para la prestación de los servicios.

## **2.3. - Derechos y obligaciones del teletrabajador**

Los derechos y obligaciones del teletrabajador son los mismos que para los trabajadores que laboran bajo la modalidad presencial.

Sin embargo, considerando la naturaleza del teletrabajo, el legislador ha considerado oportuno mencionar adicionalmente que el teletrabajador tiene derecho a recibir las condiciones de trabajo que les permitan llevar a cabo sus labores (equipos de cómputo, accesos a internet entre otros).

En este punto, las normas bajo análisis han hecho una clara diferenciación cuando se trata de instituciones y empresas privadas o de entidades de la administración pública.



Si bien los equipos, el servicio de acceso a internet y/o el consumo de energía son proporcionados en principio por el empleador y sólo excepcionalmente por el trabajador o servidor civil; en el primer supuesto el empleador queda obligado compensarlos<sup>18</sup>, salvo pacto en contrario; mientras que en el segundo supuesto y, ante las limitaciones de la entidad, se libera al empleador de tal obligación.

El teletrabajador, además, tiene derecho a la intimidad, privacidad e inviolabilidad de sus comunicaciones y documentos privados, lo que implica que el empleador está impedido de acceder por medios digitales a las comunicaciones y documentos del teletrabajador, de realizar grabaciones de imagen o voz del teletrabajador e incluso ingresar al lugar donde se realiza el teletrabajo, todo ello sin que medie una autorización previa y expresa del teletrabajador.

Lo señalado por la norma tiene sustento en el artículo 2 de la Constitución Política del Perú que hace referencia a los derechos de inviolabilidad de domicilio e intimidad personal.

Asimismo, el teletrabajador tiene derecho a ser informado sobre las medidas relacionadas con seguridad y salud en el trabajo conforme a lo prescrito en la Ley N° 29783 y su Reglamento. Para ello, el empleador está obligado a identificar los peligros, evaluar los riesgos e implementar las medidas correctivas que resulten pertinentes. Excepcionalmente y, atendiendo a las características especiales del teletrabajo, las normas prevén que, de común acuerdo entre el empleador y el teletrabajador, se implementen mecanismos de autoevaluación. Finalmente, nos parece importante relevar la desconexión digital como un derecho del teletrabajador cuya finalidad es que éste pueda gozar de tiempo libre con motivo de un descanso y por ende pueda conciliar la vida personal, familiar y laboral.

La desconexión digital consiste en limitar el tiempo de uso de los equipos o medios digitales, de telecomunicación o análogos utilizados para la prestación del servicio. En este sentido, durante los periodos de descanso, sean estos por el término de la jornada laboral, vacaciones, licencias, permisos etc., el empleador debe garantizar que el teletrabajador no

---

<sup>18</sup> El Reglamento ha señalado en sus anexos 1 y 2 los valores para el cálculo del consumo de servicio de internet y energía eléctrica, respectivamente.

esté obligado a responder comunicaciones ni requerimientos, salvo casos de fuerza mayor o circunstancias excepcionales.<sup>19</sup>

Asimismo, ha señalado expresamente que el teletrabajador tiene la obligación de realizar el teletrabajo de manera personal, entregarlo en el tiempo en el que le fue encargado y estar disponible durante la jornada laboral fijada.

## **2.4. - Implementación del teletrabajo**

Las partes (empleador y trabajador/ servidor civil) deben pactar la prestación de labores bajo la modalidad del teletrabajo, sin que afecte la naturaleza del vínculo laboral, la categoría, la remuneración, los beneficios y demás condiciones laborales.

El procedimiento puede iniciarse a pedido del trabajador o servidor civil en cuyo caso el empleador tiene un plazo de 10 días hábiles para su evaluación. Vencido el plazo se entiende aprobado. Asimismo, puede ser el empleador quien decida cambiar la modalidad de prestación de labores, en cuyo caso deberá dar un preaviso de 10 días hábiles.

Adicionalmente, las normas prevén que el empleador, excepcionalmente, en uso de su facultad directriz y por razones debidamente sustentadas, puede variar la modalidad de prestación de labores garantizando las condiciones para su ejecución.

El empleador deberá implementar preferentemente el teletrabajo en los trabajadores o servidor civil en situación de discapacidad, gestantes, en periodo de lactancia.

Cabe tener en consideración que conforme lo señalado por la Ley de Organización y Funciones del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, son poblaciones vulnerables los grupos de personas que sufren de discriminación o situaciones de desprotección; niños, niñas, adolescentes, adultos mayores, personas con discapacidad, desplazados y migrantes internos.<sup>20</sup>

Pero además resulta importante resaltar que la norma también prevé su implementación prioritaria para aquellos que son responsable del cuidado de niños, adultos mayores, personas que pertenecen a grupos de riesgo por factores clínicos, enfermedades

---

<sup>19</sup> Aquellos causados por la naturaleza o las personas que son extraordinarios, imprevisibles e irresistibles y que limiten, impidan y/o restrinjan la prestación de servicios de manera presencial.

<sup>20</sup> Artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1098.

preexistentes. Incluso esta preferencia también resulta de aplicación para aquellos que tienen familiares directos con alguna enfermedad grave, terminal o sufran un accidente.

En efecto, una de las principales ventajas de la norma consiste en fomentar la conciliación de la vida familiar y laboral; máxime en un contexto como el peruano donde existen un gran número de familias monoparentales.

Finalmente, y con relación únicamente a la implementación del teletrabajo en las entidades de la administración pública, las normas prevén que cada entidad apruebe un plan de implementación, en un plazo máximo de 30 días calendario de aprobado el Reglamento, plazo que venció el 28 de marzo último. Dicho plan deberá contener, como mínimo: i) los criterios de identificación y el listado de puestos teletrabajables, ii) los mecanismos de control o seguimiento de productos y actividades, y, iii) los medios digitales para el desarrollo de las funciones.

## **2.5. - Jornada laboral**

Al respecto, las normas bajo comentario señalan expresamente que el tiempo de la jornada laboral del teletrabajador es el mismo de aquel que labora de manera presencial.

Sin perjuicio de ello, las partes pueden pactar la distribución libre de la jornada laboral, lo cual implica adaptar los horarios que mejor se ajusten a las necesidades del teletrabajador respetando los límites máximos de la jornada diaria y semanal.

Claro está que las horas extras que labore el teletrabajador, posteriores a la jornada laboral o los fines de semana y feriados, deben ser reconocidas. Lo que, en el caso de las entidades de la administración pública, por mandato expreso de las normas en materia presupuestaria, solo puede efectuarse a través de la compensación con descanso físico equivalente.

## **2.6. - Teletrabajo en la administración pública**

Las normas establecen que el titular de la entidad pública es el responsable de promover, dirigir y evaluar la implementación del teletrabajo. Para ello, las oficinas de recursos humanos en coordinación con los jefes de cada oficina deberán identificar los puestos, actividades y funciones teletrabajables, así como los trabajadores o servidores civiles que desempeñarán sus funciones bajo esta modalidad.

Se entiende por puesto teletrabajable a aquellos en los que se puede realizar las tareas necesarias para el adecuado cumplimiento de las funciones asignadas a través de medios digitales, garantizando la comunicación permanente durante la jornada laboral, así como la seguridad y confidencialidad de la información.

Para tal efecto, se deberá evaluar el acceso a tecnología y situación de vulnerabilidad a la que se ha hecho mención precedentemente, desde el punto de vista del trabajador o servidor civil; así como, a la flexibilidad del puesto, autonomía de las tareas, digitalización de las actividades y confiabilidad de la información desde el punto de vista de las funciones.

Cabe recalcar que, la determinación de los puestos teletrabajables en las entidades públicas deberá considerar una evaluación objetiva, que priorice el cumplimiento de los objetivos institucionales de las entidades con resultados que impacten positivamente en el bienestar del ciudadano y en el desarrollo del país.

## **Bibliografía**

- Comisión de Ciencia, Innovación y Tecnología del Congreso de la República. Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 1046/2021-CR y 1292/2021-CR, mediante el cual se propone, con texto sustitutorio, la “Ley del teletrabajo”.
- Congreso de la República. (2013). Ley que regula el Teletrabajo, Ley N° 30036.
- Congreso de la República. (2022). Ley del Teletrabajo, Ley N° 31572.
- Gerente de Políticas de Gestión del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR. (2022). Informe Técnico N°002782-2022-SERVIR-GPGSC.
- Ministerio de Economía y Finanzas. (2019). Plan Nacional de Competitividad y Productividad, Decreto Supremo N° 237-2019-EF.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2015). Reglamento de la Ley del Teletrabajo, Decreto Supremo N° 009-2015-TR.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2023). Reglamento de la Ley del Teletrabajo, Decreto Supremo N° 002-2023-TR.
- Ministerio de Salud. (2020). Decreto Supremo que declara en Emergencia Sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendario y dicta medidas de prevención y control del COVID-19, Decreto Supremo N° 008-2020-SA.

- Ministerio de Salud. (2020). Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19, Decreto Supremo N° 044-2020-PCM.
- Ramírez Velásquez, Joanna Carolina. Teletrabajo en Sudamérica: Un desafío jurídico frente al covid-19. En: Revista Venezolana de Gerencia, Vol. 26, N° 94, año 2021.
- Poder Ejecutivo (2018). Ley de Organización y Funciones del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Decreto Legislativo N° 1098.
- Puntriano Rosas, Cesar. El teletrabajo, nociones básicas y breve aproximación al ejercicio de los derechos colectivos de los teletrabajadores. En: Ius et Veritas N° 29, año 2004.
- Saco Barrios, Raúl. El teletrabajo. En Revista DERECHO PUCP N° 60, año 2007.
- Sánchez, Castro Ivonne. Teletrabajo en Perú: una herramienta de acercamiento a poblaciones vulnerables. En: Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho. Vol. 5, N° 1, año 2017.
- Sanguinetti Raymond, Wilfredo. El teletrabajo: notas sobre su calificación y régimen jurídico. En: Revista Foro Jurídico N° 7, año 2007.
- Ramírez Velásquez, Joanna Carolina. Teletrabajo en Sudamérica: Un desafío jurídico frente al covid-19. En: Revista Venezolana de Gerencia, Vol. 26, N° 94, año 2021.
- Yarnold Limón, Edith. La situación actual y el futuro del teletrabajo en el Perú. En: Revista Cielo, año 2021.

# **TEMAS DE DERECHO DE LA EMPRESA**

# EL USO DE DISPOSITIVOS DE POSICIONAMIENTO GLOBAL (GPS) PARA VIGILAR Y CONTROLAR LAS RELACIONES LABORALES DE LA EMPRESA

*Dr. Felipe Miguel Carrasco Fernández.<sup>21</sup>*

**Sumario:** Palabras Clave. Introducción. 1.- El uso de geolocalización (GPS) en las relaciones laborales. 2.- GPS en dispositivos móviles LapTop y teléfonos celulares. 3.- Normatividad jurídica-laboral respecto del uso del GPS y GSM en México. 4.- Normatividad jurídica-laboral respecto del uso del GPS y GSM en Perú. Bibliografía.

**Palabras Clave:** Dispositivos de Posicionamiento Global. Relaciones Laborales. Avances Tecnológicos. Vigilancia Laboral. Privacidad del Trabajador.

## **Introducción.**

En los últimos tiempos las empresas han incorporado a las relaciones laborales el control y verificación de la actividad laboral de los empleados a través de la implementación de dispositivos de posicionamiento global (GPS *Global Positioning System*), el cual es un sistema de localización diseñado por el departamento de defensa de los Estados Unidos de Norteamérica con fines militares, el cual proporciona estimaciones precisas respecto a la posición, velocidad y tiempo de un objeto, por lo tanto dicho dispositivo se ha convertido en un instrumento útil para algunos sectores como es el transporte terrestre, marítimo, aéreo, para los transportistas, conductores de ambulancias, etc., con la finalidad de dar seguimiento por parte de la empresa durante la jornada laboral y poder verificar la ubicación del medio de transporte utilizado en el desempeño de las labores de ciertos empleados para optimizar la productividad y el desempeño laboral. Algunos consideran el seguimiento que realiza la empresa a través de este dispositivo GPS como una forma evolucionada de videovigilancia en relación al trabajador móvil ya que el mismo puede ser implantado en vehículos

---

<sup>21</sup> Profesor investigador de la Facultad de Derecho de la Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla (UPAEP)

automotores como en dispositivos electrónicos como son laptop, Tablet, o en el teléfono móvil.

Es necesario recordar que el toyotismo surge como reacción al fordismo industrial, este último se basaba en la elaboración de proceso y cadenas de elaboración de grandes volúmenes de producto, lo cual se justificaba para una sociedad más o menos homogénea. Posteriormente el toyotismo vinculado a la filosofía del *just in time* o producción ajustada, la producción se realiza en este sistema solo para la cantidad de productos y servicios que pueden adquirirse para un mercado segmentado. Con posterioridad la conectividad a internet y la economía globalizada generaron nuevas formas de negocios, de organización empresarial, nuevos yacimientos del empleo y nuevas problemáticas jurídico-laborales en virtud de los cambios que la sociedad experimenta en el presente siglo. El mundo ha cambiado y Bauman lo explica con su concepto de sociedad líquida “Es una sociedad nueva, dinámica, flexible, rápida, cambiante, donde las personas y las organizaciones requieren de una gran capacidad de adaptación a los cambios.”<sup>22</sup>

En contraposición a esto encontramos la sociedad antigua, basada en paradigmas clásicos con carácter estático, inmóvil y lenta, donde las personas y las organizaciones utilizan viejas técnicas para resolver nuevos problemas; por lo tanto, hoy se empieza a acuñar el termino de que la posmodernidad o también conocida como segunda modernidad o sociedad líquida requiere de un derecho moderno, ágil, flexible y en consecuencia la normativa jurídica debe adaptarse rápidamente a los requerimientos de la sociedad de carácter económico, político, social, cultura y laboral para poder resolver las nuevas problemáticas jurídico-laborales que se presentan en las relaciones laborales; por tal motivo, se habla ahora de un Derecho líquido para resolver estas problemáticas.

## **1.- El uso de geolocalización (GPS) en las relaciones laborales.**

En el uso de la geolocalización en general hay que tener en cuenta que cualquier acción que desarrollemos en Internet con la geolocalización del teléfono o del ordenador activada deja siempre un rastro y, por tanto, es susceptible de ser localizado; por lo tanto, el uso de la geolocalización genera un tema controvertido respecto a la posible violación de la privacidad

---

<sup>22</sup> Bauman citado por Beltrán López, Gersón. “La geolocalización social”. Polígonos. Revista de Geografía, 27, 2015, 97-118. En Línea: <http://revpubli.unileon.es/index.php/poligonos/article/view/3290> p. 99



de los empleados en sus relaciones laborales y el derecho del empleador de controlar y verificar el desempeño laboral durante la jornada laboral por parte del trabajador.

En el siglo actual hay una transformación respecto a los nuevos diseños empresariales, en virtud de que los mismos, para Meseguer “están cada vez más involucrados en el contexto del desarrollo de las tecnologías de la información y de la comunicación para la gestión, Estos dos pilares, personas y tecnología, constituyen, sin duda, los anclajes de los nuevos diseños empresariales.”<sup>23</sup>

En consecuencia, las tecnologías de información y comunicación en el ámbito de la gestión empresarial impulsan procesos de innovación y nuevas formas organizativas altamente innovadoras mucho más cercanas a la realidad, García considera “en particular a la de los individuos, pero también, en concreto, al ámbito de cada una de las áreas y ámbitos. Se trata de un enriquecimiento de personas y procesos que hacen factibles incrementos importantes en la productividad, como consecuencia de compartir la gestión empresarial.”<sup>24</sup>

La importancia de contar con una regulación con respecto a las nuevas tecnologías de la información y comunicación es cada vez mayor, ya que con la introducción de nuevas tecnologías se está produciendo en la relación de trabajo un aumento del poder de control del empresario sobre la prestación de trabajo y sobre el trabajador mismo. Por lo tanto, la ausencia de una normativa genera dudas sobre cuáles son los límites a la facultad fiscalizadora del empleador, lo cual pueda llevar que en algunos casos se afecten derechos de los trabajadores, como el derecho a la intimidad, el derecho al secreto de las comunicaciones o la protección de datos personales.

Al respecto, De las Casas, refiriéndose a la facultad fiscalizadora del empleador y las nuevas tecnologías de la información indica lo siguiente: “Es mucho más económico fiscalizar a través de nuevas tecnologías que hacerlo mediante una fiscalización tradicional

---

<sup>23</sup> Meseguer González, Juan de Dios. “Derechos fundamentales afectados por la geolocalización”, En ElDerecho.com. En Línea: [http://www.elderecho.com/tribuna/www-elderecho-com/Derechos-fundamentales-afectados-geolocalizacion\\_11\\_567055001.html](http://www.elderecho.com/tribuna/www-elderecho-com/Derechos-fundamentales-afectados-geolocalizacion_11_567055001.html) p. 1

<sup>24</sup> García Echevarría, Santiago. “Impacto de las Tecnologías de la Información en los nuevos diseños empresariales: Una aproximación empírica y propuestas de cambio”. Conferencias y Trabajos de Investigación del Instituto de Dirección y Organización de Empresas, Núm. 295, En Línea: <https://dspace.uah.es/dspace/bitstream/handle/10017/4027/5904624361.pdf?sequence=1&isAllowed=y> p. 6-7

o presencial; sin embargo, en muchos casos se puede terminar afectando derechos fundamentales como la imagen, la intimidad, la dignidad.”<sup>25</sup>

El uso del GPS no constituye de por sí una afectación a la protección de datos de los trabajadores. No obstante, es importante que el empleador utilice los datos para la finalidad por la cual se instaló el GPS, algunos consideran que debe ser conocido dicho hecho por el trabajador de manera previa y oportuna.

Los avances tecnológicos traducidos al campo laboral son una realidad con la que debemos convivir en estos tiempos. Y ello, porque todo empresario, a fin de mejorar y ser más competitivo en el mercado, se encuentra permanentemente atraído a buscar alternativas novedosas y menos costosas. Como lo indica Arredondo, “dichas innovaciones, en lo que a los medios de control se trata, se han traducido en aquellos que simplemente se instauran para verificar los accesos de control a la organización productiva (como pudiesen ser, a modo ilustrativo, los controles biométricos) o, por otro lado, aquellos que tienen como finalidad exclusiva comprobar el cumplimiento de la prestación debida por el trabajador.”<sup>26</sup>

En virtud de la realidad que enfrenta el Derecho en el ámbito laboral se plantea el cuestionamiento respecto de que el mismo debe reinventarse o sea debe estar acorde a la tecnología, la innovación, la actual organización empresarial y las nuevas problemáticas derivadas de la flexibilización laboral, la repercusión de las tecnologías de información y comunicación en las relaciones laborales con la finalidad de estar acorde a los nuevos requerimientos empresariales en un mundo de economía globalizada y para atender las problemáticas actuales de los Derechos fundamentales inespecíficos en el ámbito laboral.

A mayor abundamiento, la nueva realidad socio-laboral ha cuestionado la ambigüedad de la normativa legal en las relaciones laborales o en algunos casos la ausencia total de la misma para dar respuesta a los conflictos que se están planteando en la actualidad ante el uso de determinados sistemas de vigilancia y control a través de la innovación tecnológica y de la informática y comunicación, específicamente en relación al Derecho de protección a la dignidad del trabajador, así como el Derecho a la privacidad e intimidad del

---

<sup>25</sup> Toyama Miyagusuku, Jorge y Girao La Rosa, Juan Carlos. “GPS Laboral: La facultad de fiscalización del empleador a partir de las nuevas tecnologías de la información”. Revista IUS Et Veritas, N° 49, Diciembre 2014. En Línea: <file:///C:/Users/Propietario/Downloads/13623-54241-1-PB.pdf> p. 178

<sup>26</sup> Arredondo Pacheco, Jorge. “Ideas a tener en consideración ante la irrupción de un nuevo mecanismo de control empresarial: El GPS”. Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Vol. 2, No 4, 2011. En Línea: <file:///C:/Users/Propietario/Downloads/42899-1-150332-1-10-20160911.pdf> p. 80

mismo, en contraposición al Derecho de organización, verificación y control del desempeño laboral del empleador durante la jornada laboral.

La ausencia de normativa legal o la ambigüedad de la misma ha ocasionado una incertidumbre jurídica para los sujetos de la relación laboral (empleador y trabajador), resolviéndose las controversias a través de la casuística judicial, que en ocasiones tiene criterios opuestos en relación a una misma problemática generada en un mismo país; por lo tanto, la falta de certidumbre jurídica genera una violación al derecho humano de estabilidad en el empleo en oposición al derecho fundamental de libertad de empresa.

En relación a la utilización del GPS en la realidad laboral como un instrumento que facilita la eficiencia empresarial que como mecanismo de control de los trabajadores, se ha considerado que el antecedente de dicha innovación es la videovigilancia; es importante resaltar que la instauración del GPS como instrumento de control en palabras de Arredondo “debe tener como objetivo y finalidad indagar si se ha realizado o no la labor encomendada, no siendo plausible, en principio, realizar un control sobre la persona del trabajador.”<sup>27</sup>

Es importante establecer al realizar el control y verificación de la actividad laboral del empleado a través de la utilización de GPS y GSM cuáles son los límites o fronteras de su utilización, ya que se ha planteado la premisa de que éstos solamente debe utilizarse durante la jornada laboral y en consecuencia existe el derecho del empleado de desactivar el sistema fuera de las horas de trabajo ya que de lo contrario podría pensarse en una violación de la intimidad del trabajador.

Es importante justificar que la empresa al dar seguimiento a través del GPS instalado en los vehículos o el denominado GSM que es cuando se instala en el teléfono celular de la empresa o en el ordenador portátil proporcionado por la misma, no significa una invasión de la privacidad del trabajador ya que la verificación se realiza solamente durante la jornada laboral con la finalidad de generar instrucciones para desarrollar su actividad profesional y por lo tanto es importante que la conexión no se encuentre interrumpida. A mayor abundamiento el GPS y el GSM permiten detectar la ubicación casi exacta de un determinado objeto, por lo tanto, dichas herramientas utilizadas por el patrón implican que el trabajador

---

<sup>27</sup> Arredondo Pacheco, Jorge. “Ideas a tener en consideración ante la irrupción de un nuevo mecanismo de control empresarial: El GPS”. *op. cit.* p. 98

esté vigilado en forma permanente y controlado a través de dicha monitorización durante la jornada laboral.

Para el caso de que dicha observación sea más allá de la jornada laboral, se ha planteado la interrogante de que la misma viola la intimidad y privacidad del personal asalariado, ya que vulnera su derecho de desconectarse de la relación laboral y ordenes de empleador.

La vigilancia permite en la actualidad, la capacidad de recolección, almacenamiento y manipulación de grandes bases de datos. Por lo tanto como lo menciona Arteaga “se genera un cambio en las formas tradicionales de vigilar, en la medida que superan la distancia y las barreras físicas en tiempo real, extendiendo su capacidad de intervención.”<sup>28</sup>

En los últimos tiempos se han ampliado sustancialmente los instrumentos de control de la prestación laboral como consecuencia de la utilización, de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, los mecanismos de reproducción de la imagen y el sonido, y los controles biométricos o a distancia mediante el uso de un GPS. Para Desdentado “Estas nuevas formas de vigilancia expanden extraordinariamente las posibilidades de control, tornando obsoletos los sistemas tradicionales, al tiempo que plantean dudas de constitucionalidad por la posible afectación de los derechos fundamentales de los trabajadores a la intimidad, la propia imagen, el secreto de las comunicaciones y la protección de datos.”<sup>29</sup>

Respecto a la legitimidad de la utilización de los medios audiovisuales ante la falta de regulación expresa al respecto en la normativa laboral, es indispensable garantizar el cumplimiento de las obligaciones laborales y sujetar las mismas al principio de proporcionalidad e intervención mínima.

---

<sup>28</sup> Arteaga Botello, Nelson; Fuentes Rionda, Roberto. “Nueva lógica de la seguridad en México: Vigilancia y control de lo público y lo privado” Revista Argentina de Sociología, Vol. 7, Núm. 12-13, Mayo-Diciembre, 2009, Consejo de Profesionales en Sociología. Buenos Aires, Argentina. En Línea: <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/38726/Nueva%20l%C3%B3gica%20de%20la%20seguridad%20en%20M%C3%A9xico-%20Vigilancia%20y%20control%20de%20lo%20p%C3%BAblico%20y%20lo%20privado.pdf?sequence=1&isAllowed=y> p. 168

<sup>29</sup> Desdentado citado por López Aniorte, María del Carmen. “Límites constitucionales al ejercicio del poder directivo empresarial mediante el uso de las TIC y otros medios de vigilancia y seguridad privada en el ordenamiento jurídico español”. Revista Policía y Seguridad Pública. Noviembre 2013 – junio 2014. En Línea: <https://www.lamjol.info/index.php/RPSP/article/view/1554> p. 36

En la actualidad, el desarrollo de la tecnología ha permitido la aparición de dispositivos electrónicos de vigilancia, en palabras de Arteaga “que refinan y expanden el escrutinio de las personas.”<sup>30</sup>

La implementación de estos instrumentos, fruto de los avances tecnológicos propios de la denominada era digital, suponen la sumisión del trabajador al poder de vigilancia y control del empresario y podrían suponer una abdicación absoluta de sus derechos fundamentales, en consecuencia, se plantea la necesidad de trazar claramente los límites oponibles al ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador en la empresa.

El legislador ha desaprovechado como lo indica Villalba “la oportunidad para incorporar alguna referencia al uso de nuevas tecnologías en el ámbito de la empresa.”<sup>31</sup>

Por lo tanto, ahora se plantea la confrontación entre el derecho a la intimidad de los trabajadores y las facultades de vigilancia y control de la actividad laboral al manifestarse especialmente dicha problemática en el ámbito de las tecnologías de la información y la comunicación implantadas en la empresa como lo considera Carrizosa “sobre todo porque constituyen un cauce habitual para canalizar información de carácter profesional.”<sup>32</sup>

Es importante considerar que mediante un dispositivo GPS se obtiene exclusivamente la localización del vehículo, y no se graban imágenes ni sonido, por lo que la intromisión en la intimidad del trabajador resulta sensiblemente menor, salvo que el control y vigilancia se extienda a actividades privadas. En este sentido, Rodríguez, considera “si tales dispositivos permiten localizar al trabajador fuera del tiempo y lugar de trabajo, y por tanto en el contexto de su vida privada, sólo en supuestos excepcionales cabría admitir que la medida empresarial resulta legítima.”<sup>33</sup>

---

<sup>30</sup> Arteaga Botello, Nelson. “Video-vigilancia del espacio urbano: Tránsito, seguridad y control social”. Andamios, Revista de Investigación Social, Vol. 7, Núm. 14, Septiembre-Diciembre, 2010, Universidad Autónoma de la Ciudad de México, Distrito Federal, México. En Línea: <http://www.redalyc.org/pdf/628/62819897011.pdf> p. 264

<sup>31</sup> Villalba Sánchez, Alicia. “Los Derechos fundamentales del trabajador frente a los nuevos instrumentos de control empresarial”. Revista Derecho Social y Empresa, N°. 6, 2016. En Línea: [file:///C:/Users/Propietario/Downloads/articulos\\_RDSyE\\_Num\\_6\\_2016\\_VILLALBA.pdf](file:///C:/Users/Propietario/Downloads/articulos_RDSyE_Num_6_2016_VILLALBA.pdf) p. 91

<sup>32</sup> Carrizosa Prieto, Esther. “El control empresarial sobre el uso de los equipos informáticos y la protección del Derecho a la intimidad de los trabajadores”. Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 6 octubre 2011. En Línea: [file:///C:/Users/Propietario/Downloads/Dialnet-EIControlEmpresarialSobreEIUsoDeLosEquiposInformat-4075792%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Propietario/Downloads/Dialnet-EIControlEmpresarialSobreEIUsoDeLosEquiposInformat-4075792%20(1).pdf) p. 266

<sup>33</sup> Rodríguez Cardo, Iván Antonio. “Política empresarial previa y supresión de la expectativa de privacidad: Una reflexión crítica sobre las facultades de control del ordenador utilizado por el trabajador”. Temas Laborales, Núm. 126, 2014, En Línea: <file:///C:/Users/Propietario/Downloads/Dialnet-PoliticaEmpresarialPreviaYSupresionDeLaExpectativa-4944268.pdf> p. 172

Debe aceptarse, que el empleador está legitimado para efectuar los controles pertinentes para constatar si los trabajadores cumplen sus obligaciones laborales, por cuanto se trata de un componente esencial del poder de dirección. En esos términos, el control y la vigilancia de la actividad laboral no puede condicionarse, en modo alguno, a una previa advertencia empresarial sobre ese control y/o los medios empleados a tal efecto. El empleador como lo expone Rodríguez “puede proceder a esa vigilancia aun en ausencia de advertencias previas, obviamente, pero habrá de utilizar medios adecuados. El problema jurídico, así pues, no consiste en determinar si el empleador puede o no controlar, sino qué medios están a su disposición para efectuar la vigilancia, y esos medios deberán estar directamente conectados con la finalidad perseguida.”<sup>34</sup>

La intromisión de las tecnologías de la información y las comunicaciones al entorno laboral ha planteado diversas inquietudes, las cuales se han visto finalmente expresadas en la transformación de las estructuras organizacionales y en la educación normativa.

La aplicación de las nuevas tecnologías en el contexto de las relaciones laborales, ha revelado, para Moya, “la inadecuación de los conceptos y categorías dogmáticas clásicas del derecho laboral, lo cual exige un proceso de adaptación de los cuerpos normativos.”<sup>35</sup>

Actualmente existe el dilema en el sentido de ser avisados previamente los trabajadores a la implementación de la vigilancia o fiscalización a través de un GPS; al respecto podemos decir que depende de la normativa nacional de cada país, en algunos es un requisito previo, pero en otros no hay dicho requisito y en algunos otros existe ausencia legislativa de normativa laboral, o bien, como en el caso de México se considera que no es necesario el aviso previo ya que la ley laboral es omisa al respecto y a mayor abundamiento la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Particulares considera que no es obligatorio en virtud de que el empleador estaría verificando el cumplimiento de las obligaciones derivadas de una obligación contractual, en este caso en materia laboral, por lo tanto, no es necesario el aviso previo o la conformidad del trabajador. A mayor abundamiento podemos decir que es recomendable para una sana relación laboral y de acuerdo a los códigos

---

<sup>34</sup> *Ídem.* p. 184

<sup>35</sup> Moya García, Rodrigo. “El uso de cámaras de videovigilancia como sistema de control empresarial. Comentario a Dictamen 2328-130 de la Dirección del Trabajo”. En Línea: <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/126965/El-uso-de-camaras-de-videovigilancia-como-sistema-de-control-empresarial-comentado-a-dictamen-2328-130-de-la-direccion-del-trabajo.pdf?sequence=1&isAllowed=y> p. 189

de ética de algunas empresas solamente informar previamente al trabajador que se estará verificando sus obligaciones laborales durante su jornada laboral a través de dispositivos GPS o GSM o bien ambos.

A nivel internacional, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) publicó en el año 1997 un documento titulado Repertorio de recomendaciones prácticas para la protección de los datos personales de los trabajadores, en el cual se sugieren a los empleadores determinadas medidas al momento de fiscalizar a los trabajadores. Este documento no es vinculante para los Estados que han ratificado convenios de la OIT; sin embargo, establece pautas de orientación a modo de recomendaciones. En dicho documento, la OIT señala: 6.14) El repertorio no prohíbe la vigilancia de los trabajadores, pero fija límites muy claros. La vigilancia debe cumplir con dos condiciones. En primer lugar, sólo puede efectuarse si los trabajadores interesados han sido previamente informados acerca de las intenciones del empleador. En consecuencia, antes de que se pongan en marcha las actividades de vigilancia, los trabajadores deben conocer las finalidades de ésta y saber con precisión en qué períodos se efectuará. En segundo lugar, los empleadores no tienen la libertad de elegir el método y los medios de vigilancia que ellos consideren como los mejor adaptados a sus objetivos. Por el contrario, deben tener en cuenta las consecuencias que puede tener la vigilancia respecto de la vida privada de los trabajadores y deben dar preferencia a los medios que tengan los menores efectos en ese plano.

En ese sentido, la OIT recomienda que, a efectos de la implementación de cualquier medida de vigilancia a los trabajadores, el empleador cumpla con las siguientes condiciones:

- (i) Los trabajadores hayan sido informados previamente respecto de los medios de vigilancia que serán utilizados por el empleador y la finalidad por la cual estos se instalan.
- (ii) El empleador utilice los medios de vigilancia que tengan el menor impacto en la vida privada del trabajador, a pesar de que puedan existir mecanismos más idóneos para ejercer un control.

A partir de lo señalado por las normas generales laborales y de las recomendaciones que realiza la OIT, podemos concluir en palabras de Toyama, en relación a la facultad fiscalizadora del empleador que debe ejercerse con los siguientes límites: “1. El empleador ejerce la facultad de fiscalización con respeto de los derechos de los trabajadores. 2. Los

trabajadores tienen derecho a conocer los medios de vigilancia que serán utilizados para su fiscalización y la finalidad por la cual estos se instalan. 3. El empleador debe adoptar los mecanismos de fiscalización menos lesivos posible a los derechos de los trabajadores.”<sup>36</sup>

En algunos casos puede haber matices a los límites que hemos señalado anteriormente. Por ejemplo, cuando existan legítimas sospechas de que los trabajadores incurren en actividades delictivas o faltas graves y se utilice un medio de control sin previamente habérselo informado a los trabajadores.

Respecto a este punto, la OIT señala: “El empleador está autorizado al uso de la vigilancia secreta únicamente cuando existan sospechas razonablemente justificadas de actividades delictivas u otras infracciones graves. Como ejemplo de infracción grave, se menciona el acoso sexual, que puede no ser calificado necesariamente como actividad delictiva”.<sup>37</sup>

## **2.- GPS en dispositivos móviles LapTop y teléfonos celulares.**

El sistema global de posicionamiento por satélites (GPS) se utiliza para determinar la posición de los puntos situados sobre la superficie de la tierra y el espacio. Esta tecnología tiene un gran número de aplicaciones en numerosas esferas de la vida actual y laboral.

La utilización de un mecanismo de fiscalización como el GPS permite identificar la ubicación y el momento en el que un trabajador se encuentra en determinado lugar, ya sea que esté instalado en un vehículo o en el celular de este último.

Cuando el GPS se encuentra incorporado al camión o coche, para Arredondo: “el medio de transporte no sigue al trabajador, aquel puede quedar estacionado en cierto lugar y el trabajador desplazarse caminando sin estar conectado a la vigilancia patronal, sin embargo, ello no acontece cuando el (GPS) se encuentra en el móvil o portátil y este debe ser portado constantemente por el trabajador.”<sup>38</sup>

Los trabajadores camioneros, repartidores o conductores de autobuses saben muy bien lo que significa tener un GPS en el vehículo de la empresa para la que trabajan. Si antes se comunicaban telefónicamente para informar de su localización y del tiempo que tardarían

---

<sup>36</sup> Toyama Miyagusuku Jorge y, Girao La Rosa, Juan Carlos. *op. cit.* p. 180

<sup>37</sup> *Ídem.* p. 182

<sup>38</sup> Arredondo Pacheco, Jorge. “Ideas a tener en consideración ante la irrupción de un nuevo mecanismo de control empresarial: El GPS”. *op. cit.* p. 89



en llegar a un determinado punto, el GPS envía directamente información. Esta forma de control también permite optimizar el gasto de gasolina y penalizar a los trabajadores cuando utilicen el vehículo para un fin que no se corresponda con el determinado por la empresa.

El auge de los dispositivos móviles tipo *smartphones* es cada día más evidente. Las diversas opciones de conexión provistas en estos han dado paso a la utilización de mayor número de aplicaciones que demandan la accesibilidad a la Internet, en especial aquellas que requieren información acerca de la ubicación geográfica del dispositivo en tiempo real, sin embargo para Portillo “la activación de la conexión GPS de cualquier equipo móvil conlleva serios problemas de seguridad, ante el creciente número de ataques a través de aplicaciones conocidas como *mobile malware* (troyanos, gusanos, *spam*, *spyware*, entre otros).”<sup>39</sup>

Por otro lado, a pesar de que la geolocalización basada en GPS resulta confiable y exacta en ambientes externos, esta no ofrece buen desempeño en zonas urbanas y en espacios interiores Kaushik, opina: “Se requiere, entonces, la implementación de técnicas alternativas al GPS para lograr la geolocalización de dispositivos móviles para el correcto comportamiento del creciente número de aplicaciones dependientes del contexto, de manera segura, confiable y exacta. La ingeniería de software, propone para tales casos varias metodologías adecuadas para satisfacer tal fin.”<sup>40</sup>

Las aplicaciones más comunes de *WiFi* incluyen conexión a Internet, acceso telefónico de voz sobre IP (*VoIP*, por sus siglas en inglés), juegos, transferencia de datos entre dispositivos, así como otros beneficios. La arquitectura de las redes *WiFi*, como lo explica Portillo “consiste en un conjunto de puntos para acceder (*APs*, por sus siglas en inglés) y uno o más clientes. Un cliente es conectado en forma directa a un *AP*. Un *AP*, se comunica con el cliente enviando mensajes de difusión a su Identificador de Servicio (*SSID*, por sus siglas en inglés) o nombre de red enviando paquetes, conocidos como *beacons*.”<sup>41</sup>

Entre las ventajas y desventajas de la red *WiFi*, encontramos que la principal ventaja de la red *WiFi*, es que hace posible la interconexión de diversos dispositivos en forma inalámbrica, además permite el acceder a la Internet desde cualquier dispositivo móvil que

---

<sup>39</sup> Portillo Montiel, María E.; Pirela Morillo, Gerardo A.; Rincón, Carlos A. “Algoritmo para geolocalización de dispositivos móviles a partir de emisores de WIFI” Enl@ce: Revista Venezolana de Información, Tecnología y Conocimiento, vol. 12, núm. 1, enero-abril, 2015, Universidad del Zulia, Maracaibo, Venezuela. En Línea: <http://www.redalyc.org/pdf/823/82338020006.pdf> p. 12

<sup>40</sup> Kaushik citado por Portillo Montiel, *et. al. op. cit.* p. 13

<sup>41</sup> Portillo Montiel, María E.; *et. al. op. cit.* p. 14

disponga del servicio de red. Otra ventaja es que este tipo de redes están estandarizadas, lo cual hace posible conectarse a cualquier punto cuya accesibilidad esté disponible en cualquier lugar del mundo, basta con configurar la información de conexión en el dispositivo utilizado para tal fin (*laptops, smartphones, tablets*, entre otros).

La información de geolocalización de un dispositivo móvil basada en GPS, trae como consecuencia el aumento del riesgo informático del usuario, así como el incremento en el consumo de energía. Para la geolocalización de dispositivos móviles, Portillo comenta: “usando solamente las señales *WiFi* disponibles, prescindiendo del uso de GPS, el cual no ofrece suficiente confiabilidad y precisión en zonas urbanas y espacios interiores.”<sup>42</sup>

Otra cuestión relacionada con el control de los medios de comunicación pertenecientes a la empresa, es la instalación de acelerómetros aparatos que permiten captar el movimiento o la ausencia del mismo en los teléfonos móviles de los trabajadores. López, cita:

La STSJ Cataluña del 23 de mayo de 201335, en un caso en el que los trabajadores de mantenimiento quedaban obligados a llevar en todo momento un acelerómetro, incluso fuera de la jornada laboral con el perturbador efecto de que el aparato, trascurridos dos segundos de inactividad, lanzaba una señal acústica de 60 segundos, el órgano judicial consideró que la medida era contraria al derecho a la intimidad, por falta de proporcionalidad, independientemente de que se hubiera comunicado a los representantes de los trabajadores.”<sup>43</sup>

Autores como Goñi ponen de manifiesto un cierto deterioro de los criterios al momento de su aplicación judicial, que lleva a que “esté siendo aplicado por los jueces y tribunales ordinarios pero con resultados no siempre satisfactorios, porque lo que se está poniendo de manifiesto es que no en pocas ocasiones la aplicación es un tanto superflua y, a la postre, más formal que real”.<sup>44</sup>

A manera de conclusión la utilización del GPS en vehículos automotores o el GSM en teléfonos móviles u ordenadores portátiles han cuestionado la supuesta vulneración del Derecho a la intimidad de los trabajadores en virtud de que dicho instrumento es utilizado para la vigilancia y control durante la relación laboral de las obligaciones que debe cumplir

---

<sup>42</sup> *Ídem*. p. 21

<sup>43</sup> López Anierte, María del Carmen. “Límites constitucionales al ejercicio del poder directivo empresarial mediante el uso de las TIC y otros medios de vigilancia y seguridad privada en el ordenamiento jurídico español”. *op. cit.* p. 43

<sup>44</sup> Goñi citado por Pérez del Prado, Daniel. “Instrumentos GPS y poder de control del empresario”. RCE Revista de Contratación Electrónica, N. 107, Sept. 2009, Universidad Carlos III de Madrid. En Línea: [https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/19412/instrumentos\\_perez\\_RCE\\_2009.pdf?sequence=1](https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/19412/instrumentos_perez_RCE_2009.pdf?sequence=1) p. 59

el trabajador durante su jornada de trabajo y en consecuencia al generar un incumplimiento de las mismas opera un despido en ocasiones disciplinario o la terminación de la relación laboral; por lo tanto, reviste importancia justificar la implementación de dichos instrumentos de verificación y control a la normatividad jurídica positiva de cada país es cierto que en algunos existe una ausencia de carácter legislativa, en otros ambigüedad de la misma y por lo tanto, dicha problemática se ha solucionado en la actualidad con la cuasi labor legislativa de los tribunales al interpretar la legislación y los hechos a casos concretos que en ocasiones han generado opiniones opuestas y encontradas, hoy día, se cuestiona la validez de dicha prueba analizando el medio utilizado por la empresa para obtenerla, si bien podemos decir que el GPS es una tecnología que tiene impacto considerable sobre la intimidad y la protección de datos de las personas, también debemos considerar que al empleador le asiste el derecho de verificar y controlar la actividad laboral durante la jornada de trabajo del empleado, coincidiendo en el sentido de que si el sistema de vigilancia GPS se realiza fuera de la jornada laboral del trabajador puede considerarse una invasión a la intimidad de éste, por lo tanto, es importante sensibilizar a los trabajadores y a los organismos de representación de éstos sobre la importancia de la comunicación entre los sujetos de la relación laboral para establecer las bases de implementación de dicho sistema.

Por lo tanto, se recomienda utilizarlo cuando debido a las labores propias del trabajo no exista otro medio de control o fiscalización de la actividad durante la jornada de trabajo del empleado, es importante hacer del conocimiento de los trabajadores la existencia de la instalación del GPS o GSM en vehículos automotores, dispositivos móviles, teléfonos celulares y ordenadores de computo, según corresponda. Asimismo, es importante tener en cuenta no utilizar dichos dispositivos fuera de las jornadas laborales de los empleados para que no se argumente por parte de ellos que viola su derecho de privacidad e intimidad y en actividades fuera de la jornada de trabajo.

### **3.- Normatividad jurídica-laboral respecto del uso del GPS y GSM en México.**

La utilización en México del dispositivo GPS y el correspondiente GSM en telefonía celular se ha empezado a aplicar con mayor frecuencia en las relaciones laborales entre patrón y los

trabajadores con la finalidad de supervisar que el trabajo durante la jornada laboral se realice en el tiempo programado y de acuerdo a los requerimientos de productividad de la empresa.

El uso más frecuente del uso de GPS en México en el ámbito laboral, es al igual que en otros países, en la utilización de camiones o automóviles que los trabajadores utilizan para el desempeño laboral, lo cual representa un medio de control y supervisión de la empresa para verificar el cumplimiento exacto de las obligaciones de los empleados durante su jornada laboral.

En relación a la normativa jurídica aplicable, debemos tener en consideración que una de las obligaciones contendidas en el artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción III, establece:

Artículo 134.- Son obligaciones de los trabajadores:

III.- Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo;

Por tal motivo, se considera que el patrón tiene la facultad de dirección, supervisión y fiscalización respecto del trabajador en relación al trabajo contratado, en consecuencia, dicho precepto legal debe entenderse como el fundamento legal para poder instalar el dispositivo GPS o GSM en las herramientas o útiles de trabajo del empleado con el objeto de verificar su ubicación geográfica y la correcta aplicación de éstas durante su jornada laboral. A mayor abundamiento debe decirse que entre las prohibiciones a los trabajadores encontramos la establecida en la fracción IX del artículo 135 de la referida ley laboral mexicana que a la letra dice:

Artículo 135.- Queda prohibido a los trabajadores:

IX. Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquél a que están destinados;

En consecuencia, podemos decir que el trabajador debe utilizar el camión o automóvil, el teléfono móvil, la computadora laptop o la Tablet para el fin que le fue proporcionado por la empresa; es decir, para desempeñar su trabajo; cualquier utilización de éstos con fines distintos al trabajo encomendado constituirá una falta y el patrón podrá aplicar la causal de rescisión sin responsabilidad para él, establecida en el artículo 47 fracción XI de dicha ley laboral, que a la letra dice:

Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;

Por tal motivo, los vehículos automotores y los equipos de telefonía móvil y de cómputo antes referidos deben considerarse como herramientas de trabajo para que no sean utilizadas para un fin distinto al trabajo contratado o bien con otra finalidad, en consecuencia, el dispositivo GPS o GSM se convierte en un medio de control o fiscalización por parte del patrón en relación a la actividad desarrollada por el trabajador durante su jornada laboral.

Respecto a la posible violación del derecho de privacidad o intimidad del trabajador al ser fiscalizado con dicha tecnología debemos decir que en México no se considera como una violación a sus derechos siempre y cuando se refiera a la supervisión y fiscalización de la actividad del trabajador durante su jornada laboral y en relación al trabajo contratado en virtud de la facultad de dirección antes citada por parte del patrón y tomando en consideración que la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Particulares en su artículo 10 fracción IV establece lo siguiente:

Artículo 10.- No será necesario el consentimiento para el tratamiento de los datos personales cuando:

IV. Tenga el propósito de cumplir obligaciones derivadas de una relación jurídica entre el titular y el responsable.

Por lo tanto, no es necesario el consentimiento del trabajador para la instalación de dispositivos GPS y GSM en las herramientas de trabajo multicitadas en líneas anteriores y que son utilizadas por los trabajadores y en consecuencia no se viola el derecho de privacidad y de intimidad del trabajador cuando la fiscalización y medio de control a través de estos dispositivos solamente se realice durante la jornada laboral.

En la actualidad el sector empresarial al tener en consideración las buenas prácticas corporativas, el gobierno corporativo y los códigos de conducta empresarial han optado por avisar a los trabajadores y en su caso a la representación sindical que la empresa utilizará el dispositivo GPS o GSM para verificar y controlar la actividad del empleado durante el desempeño de su jornada laboral. En caso de que el patrón lo utilizara más allá de la jornada

laboral ordinaria o extraordinaria, dicho acto constituiría una violación a la privacidad del trabajador.

Al respecto debemos decir que no existe jurisprudencia de los tribunales en materia laboral respecto a este tema, por lo tanto, las controversias que se susciten deberán ser resueltas a través de la casuística judicial debido a la ausencia de una regulación específica referente a las controversias jurídicas con motivo del uso de las nuevas tecnologías en el ámbito laboral. En un futuro la jurisprudencia mexicana constituirá un parte determinante en la construcción de criterios jurídicos derivada de la casuística que se irá incorporando a estas nuevas problemáticas laborales y constituirá a la vez el nuevo reto del derecho postmoderno en el ámbito laboral.

#### **4.- Normatividad jurídica-laboral respecto del uso del GPS y GSM en Perú**

En el Perú no existe una regulación específica respecto al uso que un empleador pueda realizar del GPS. El Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo No. 003-97-TR (en adelante, LPCL), y el Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo, aprobado por Decreto Supremo No. 001-96-TR, tampoco establecen una regulación general de la facultad de fiscalización del empleador.

Si bien el artículo 9 de la LPCL desarrolla en cierto modo las facultades del empleador, señalando que este tiene la potestad de normar reglamentariamente las labores de los trabajadores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, sancionar disciplinariamente dentro de los límites de la razonabilidad y ejercer el *ius variandi*, no se incluye en este artículo la facultad fiscalizadora del empleador como tal.

En ese sentido, para Toyama, “Como se puede advertir, nuestro ordenamiento laboral hace referencia expresa a las facultades normativa, ordenadora, sancionadora y de variación o modificación (*ius variandi*), pero obvia mencionar la facultad de control y vigilancia.”<sup>45</sup>

Existen dos proyectos de ley en el Congreso para regular el uso de los medios informáticos en los centros de trabajo: Proyecto de Ley 2604/2013-CR y Proyecto de Ley 3329/2013-CR. La Comisión de Trabajo y Seguridad Social ha emitido un dictamen favorable de estos proyectos de ley y en el texto legal propuesto establece, respecto a la facultad de control y fiscalización de los medios informáticos, lo siguiente:

---

<sup>45</sup> Toyama Miyagusuku Jorge y, Girao La Rosa, Juan Carlos. *op. cit.* p. 177

V. El empleador, al amparo de su poder de dirección, se encuentra facultado para establecer medidas de control y fiscalización del uso de los medios informáticos que provee al trabajador, empleando los métodos de investigación técnicamente idóneos para su ejercicio. Dichas medidas y sistemas deben estar sustentadas en causas objetivas y razonables.<sup>46</sup>

Ahora bien, pese a la ausencia de un desarrollo legal de la facultad de fiscalización del empleador, el vacío ha sido suplido con pronunciamientos del Tribunal Constitucional sobre dicho tema. En la sentencia emitida en el expediente No. 1058-2004-AA/TC, el Tribunal Constitucional se ha referido a la facultad de fiscalización del empleador, de la siguiente manera:

Queda claro, empero, que cuando se alega que la relación laboral no puede desconocer los derechos fundamentales del trabajador, ello no significa tampoco que tales atributos puedan anteponerse a las obligaciones de trabajo, de manera tal que estas últimas terminen por desvirtuarse o desnaturalizarse. En tales supuestos, es evidente que el empleador no solo puede, sino que debe, hacer uso de su poder fiscalizador e, incluso, disciplinario. Sin embargo, en tales supuestos, la única forma de determinar la validez, o no, de una medida de tal índole es, en primer lugar y como ya se anticipó, respetar las propias limitaciones establecidas por la Constitución y, en segundo lugar, implementar mecanismos razonables que permitan, sin distorsionar el contenido de los derechos involucrados, cumplir los objetivos laborales a los que se encuentran comprometidos los trabajadores y las entidades empleadoras a las cuales pertenecen (las cursivas son nuestras).

Ese sentido, para el Tribunal Constitucional, el ejercicio de la facultad fiscalizadora del empleador está sujeta a dos límites, según Toyama:

“(i) El respeto a las limitaciones impuestas por la Constitución; y, (ii) La creación de mecanismos razonables que, sin violentar los derechos constitucionales, permitan cumplir los objetivos laborales.”<sup>47</sup>

Ahora bien, la aplicación de este mecanismo genera una serie de interrogantes, como, por ejemplo:

- ¿Los trabajadores deben ser comunicados previamente de la instalación del GPS?

---

<sup>46</sup> Lora, Germán. “Comisión de Trabajo y la Seguridad Social del Congreso recomienda aprobación de Ley que regula el Uso de los Medios Informáticos de Comunicación en los Centros Laborales”. en LexL@bor. En Línea: [https://www.prc.com.pe/wp-content/uploads/2015/12/Lexlaboral\\_20\\_10\\_2014.pdf](https://www.prc.com.pe/wp-content/uploads/2015/12/Lexlaboral_20_10_2014.pdf) p. 174

<sup>47</sup> Toyama Miyagusuku Jorge y, Girao La Rosa, Juan Carlos. *op. cit.* p. 178

- ¿Los trabajadores deben expresar su consentimiento para que el empleador pueda utilizar el GPS?

En relación a la primera interrogante, Toyama considera,

Siguiendo las recomendaciones de la OIT, que el empleador sí debe comunicar, como regla, la instalación del GPS a los trabajadores, a fin de que estos tengan conocimiento del mecanismo de fiscalización que el empleador utilizará para el control de sus labores y la forma en la que este se utilizará (horas, métodos y datos de recopilación). De no hacer lo anterior, podría existir una afectación a la intimidad de los trabajadores, ya que si el GPS está instalado, por ejemplo, en el vehículo que la empresa les asigna y los trabajadores lo utilizan incluso después del horario de trabajo, el empleador podría tener acceso a información que corresponda a la esfera privada de los mismos (ubicación de los trabajadores fuera del horario de trabajo).<sup>48</sup>

En relación a la segunda pregunta, no es necesario que los trabajadores expresen su consentimiento para que el empleador pueda utilizar el GPS en la relación de trabajo.

El artículo 14 de la Ley 29733, Ley de Protección de Datos Personales, establece que no se requiere el consentimiento del titular de datos personales (como es la ubicación geográfica y temporal de un trabajador) cuando estos sean necesarios para la ejecución de una relación contractual en la que el titular de datos personales sea parte.

Dentro del supuesto antes descrito es posible incluir a una relación de trabajo, no existiendo, por tanto, obligación del empleador de requerir el consentimiento de sus trabajadores para el tratamiento de datos que sean necesarios en el marco de una relación laboral, sobre todo si son indispensables para poder ejercer una fiscalización de las labores. No obstante, Toyama, considera que:

En caso de que el GPS se encuentre activo después de la jornada de trabajo, este sería un supuesto excepcional en el que sí sería necesario contar con el consentimiento del trabajador, ya que el control alcanzaría ámbitos que escapan de la relación laboral. En estos casos, el consentimiento debe ser expreso (no tácito) y, antes de realizarlo, el trabajador deberá estar debidamente informado sobre los alcances de los datos que potencialmente puedan ser recogidos por medio del GPS más allá de su jornada laboral.<sup>49</sup>

El único pronunciamiento judicial respecto a la validez del GPS como mecanismo de fiscalización en el Perú es el Pleno Jurisdiccional Regional Laboral de Chiclayo del año 2010, el cual reconoce que los adelantos tecnológicos (sistema de posicionamiento global GPS, entre otros) permiten una fiscalización directa y constante de su empleador y, de ese modo, no se objeta la validez del uso del GPS.

---

<sup>48</sup> *Ídem.* p. 184

<sup>49</sup> *Ibidem.* p. 185



Existe un pronunciamiento de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, emitido el 2 de diciembre de 2014 (Resolución de Sub Intendencia No. 229-2014-SUNAFIL/ILM/SIRE 2), en el cual se analiza la validez del uso del GPS en el marco de una relación de trabajo.

En el caso concreto, el sindicato de la empresa denunció actos de hostilidad y discriminación en el trabajo por razón sindical debido a que el empleador había implementado un sistema de control vía GPS, a través del cual, según su parecer, era posible tener conocimiento detallado de las actividades que los afiliados realizaban (incluidas las actividades sindicales), lo cual afectaba la intimidad de los trabajadores y constituía un acto de injerencia en la actividad sindical.

A partir del pronunciamiento que citamos, se puede apreciar que, a criterio de la Sub-Intendencia de resolución 2, la sola obtención de datos vía GPS no constituye una infracción.

En opinión de Toyama, la facultad fiscalizadora del empleador debe ejercerse con los siguientes límites: “(i) el empleador debe ejercer la facultad de fiscalización con respeto de los derechos de los trabajadores; (ii) los trabajadores tienen derecho a conocer los medios de vigilancia que serán utilizados para su fiscalización; y, (iii) el empleador debe adoptar los mecanismos de fiscalización menos lesivos posible a los derechos de los trabajadores.”<sup>50</sup>

A la fecha, en el Perú no existe una regulación general sobre la facultad de fiscalización del empleador como tal ni normativa específica respecto al uso del GPS o medios tecnológicos similares.

## **Bibliografía.**

- Arredondo Pacheco, Jorge. “Ideas a tener en consideración ante la irrupción de un nuevo mecanismo de control empresarial: El GPS”. Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Vol. 2, No 4, 2011. En Línea: <file:///C:/Users/Propietario/Downloads/42899-1-150332-1-10-20160911.pdf>
- Arteaga Botello, Nelson. “Video-vigilancia del espacio urbano: Tránsito, seguridad y control social”. Andamios, Revista de Investigación Social, Vol. 7, Núm. 14, Septiembre-Diciembre, 2010, Universidad Autónoma de la Ciudad de México,

---

<sup>50</sup> *Ibidem.* p. 187

Distrito Federal, México. En Línea:  
<http://www.redalyc.org/pdf/628/62819897011.pdf>

- Arteaga Botello, Nelson; Fuentes Rionda, Roberto. “Nueva lógica de la seguridad en México: Vigilancia y control de lo público y lo privado” Revista Argentina de Sociología, Vol. 7, Núm. 12-13, Mayo-Diciembre, 2009, Consejo de Profesionales en Sociología. Buenos Aires, Argentina. En Línea:  
<http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/38726/Nueva%20%20C3%B3gic%20de%20la%20seguridad%20en%20M%20%20C3%A9xico-%20Vigilancia%20y%20control%20de%20lo%20p%20%20C3%BAblico%20y%20lo%20privado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Beltrán López, Gersón. “La geolocalización social”. Polígonos. Revista de Geografía, 27, 2015, 97-118. En Línea:  
<http://revpubli.unileon.es/index.php/poligonos/article/view/3290>
- Carrizosa Prieto, Esther. “El control empresarial sobre el uso de los equipos informáticos y la protección del Derecho a la intimidad de los trabajadores”. Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 6 octubre 2011. En Línea:  
[file:///C:/Users/Propietario/Downloads/Dialnet-ElControlEmpresarialSobreElUsoDeLosEquiposInformat-4075792%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Propietario/Downloads/Dialnet-ElControlEmpresarialSobreElUsoDeLosEquiposInformat-4075792%20(1).pdf)
- García Echevarría, Santiago. “Impacto de las Tecnologías de la Información en los nuevos diseños empresariales: Una aproximación empírica y propuestas de cambio”. Conferencias y Trabajos de Investigación del Instituto de Dirección y Organización de Empresas, Núm. 295, En Línea:  
<https://dspace.uah.es/dspace/bitstream/handle/10017/4027/5904624361.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- López Aniorte, María del Carmen. “Límites constitucionales al ejercicio del poder directivo empresarial mediante el uso de las TIC y otros medios de vigilancia y seguridad privada en el ordenamiento jurídico español”. Revista Policía y Seguridad Pública. Noviembre 2013 – junio 2014. En Línea:  
<https://www.lamjol.info/index.php/RPSP/article/view/1554>
- Lora, Germán. “Comisión de Trabajo y la Seguridad Social del Congreso recomienda aprobación de Ley que regula el Uso de los Medios Informáticos de Comunicación

en los Centros Laborales”. en LexL@bor. En Línea: [https://www.prc.com.pe/wp-content/uploads/2015/12/Lexlaboral\\_20\\_10\\_2014.pdf](https://www.prc.com.pe/wp-content/uploads/2015/12/Lexlaboral_20_10_2014.pdf)

- Meseguer González, Juan de Dios. “Derechos fundamentales afectados por la geolocalización”, En Elderecho.com. En Línea: [http://www.elderecho.com/tribuna/www-elderecho-com/Derechos-fundamentales-afectados-geolocalizacion\\_11\\_567055001.html](http://www.elderecho.com/tribuna/www-elderecho-com/Derechos-fundamentales-afectados-geolocalizacion_11_567055001.html)
- Moya García, Rodrigo. “El uso de cámaras de videovigilancia como sistema de control empresarial. Comentario a Dictamen 2328-130 de la Dirección del Trabajo”. En Línea: <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/126965/El-uso-de-cameras-de-videovigilancia-como-sistema-de-control-empresarial-comentado-a-dictamen-2328-130-de-la-direccion-del-trabajo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pérez del Prado, Daniel. “Instrumentos GPS y poder de control del empresario”. RCE Revista de Contratación Electrónica, N. 107, Sept. 2009, Universidad Carlos III de Madrid. En Línea: [https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/19412/instrumentos\\_perez\\_RCE\\_2009.pdf?sequence=1](https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/19412/instrumentos_perez_RCE_2009.pdf?sequence=1)
- Portillo Montiel, María E.; Pirela Morillo, Gerardo A.; Rincón, Carlos A. “Algoritmo para geolocalización de dispositivos móviles a partir de emisores de WIFI” Enl@ce: Revista Venezolana de Información, Tecnología y Conocimiento, vol. 12, núm. 1, enero-abril, 2015, Universidad del Zulia, Maracaibo, Venezuela. En Línea: <http://www.redalyc.org/pdf/823/82338020006.pdf>
- Rodríguez Cardo, Iván Antonio. “Política empresarial previa y supresión de la expectativa de privacidad: Una reflexión crítica sobre las facultades de control del ordenador utilizado por el trabajador”. Temas Laborales, Núm. 126, 2014, En Línea: <file:///C:/Users/Propietario/Downloads/Dialnet-PoliticaEmpresarialPreviaYSupresionDeLaExpectativa-4944268.pdf>
- Toyama Miyagusuku, Jorge y Girao La Rosa, Juan Carlos. “GPS Laboral: La facultad de fiscalización del empleador a partir de las nuevas tecnologías de la información”. Revista IUS Et Veritas, N° 49, Diciembre 2014. En Línea: <file:///C:/Users/Propietario/Downloads/13623-54241-1-PB.pdf>

- Villalba Sánchez, Alicia. “Los Derechos fundamentales del trabajador frente a los nuevos instrumentos de control empresarial”. Revista Derecho Social y Empresa, Nº. 6, 2016. En Línea: [file:///C:/Users/Propietario/Downloads/articulos\\_RDSyE\\_Num\\_6\\_2016\\_VILLALBA.pdf](file:///C:/Users/Propietario/Downloads/articulos_RDSyE_Num_6_2016_VILLALBA.pdf)

# EL NUEVO DERECHO CONTABLE Y EMPRESARIAL, LOS INFORMES DE SOSTENIBILIDAD Y, COMO AFECTA AL DERECHO DE LA EMPRESA

Dr. Rigoberto Zamudio Urbano.<sup>51</sup>

**Sumario:** 1. - Derecho y Contabilidad. 1.1.- Introducción. 1.2.- Norma Jurídica. 1.2.1.- Conceptos y ejemplos. 2.- El impacto contable de los riesgos climáticos. 2.1.- Guía para el reconocimiento de una Pérdida por deterioro. 3.- Los informes de sostenibilidad. 3.1.- Reportes de Sostenibilidad. 3.2.- Importancia de los reportes de sostenibilidad. 3.2.1.- Guía de indicadores básicos. 4.- Consejo Consultivo De Finanzas Verdes. 4.1.- Estrategias de sostenibilidad en México, con tema impostergable. Tendencias en los reportes de sustentabilidad. 4.2.- Estado Actual del reporte de sustentabilidad. 4.3.- Relevancia de los datos ASG en la toma de decisiones. Reflexiones Finales. Bibliografía.

**Palabras Clave:** Derecho Contable y Empresarial. Normas de Información Financiera. Normas Internacionales de Información Financiera. Normas Internacionales de Contabilidad. Informes de Sostenibilidad. Reportes de Sustentabilidad. Guía de Indicadores Básicos. Consejo Consultivo de Finanzas Verdes. Criterios Ambientales, Sociales y de Gobernanza. Inversiones sostenibles. Riesgos ASG.

## Resumen

El Presente Artículo de Investigación, se resume en cuatro temas, cada uno, con su importancia debida, descrito con antelación en la Introducción del presente trabajo, en el primer tema se hace una explicación muy sucinta de lo que es el “**El Nuevo Derecho Contable y Empresarial**”, en el segundo tema se explican algunas Normas de Información Financiera **NIF**, Normas Internacionales de Información Financiera **NIIF**, y por último las

---

<sup>51</sup> C.P.C. y Dr. Rigoberto Zamudio Urbano originario del estado de Veracruz, es coautor de 7 libros, actualmente es Socio Director y Fundador de la firma “Despacho de Consultoría Internacional Zamudio Urbano, S.C.”, cuenta con una trayectoria profesional de más de 48 años y es miembro activo del Instituto Mexicano de Contadores Públicos (IMCP) contando con #3 Certificaciones y 5 reconocimientos a nivel nacional.

Normas Internacionales de Contabilidad **NIC**, de cómo se deben de aplicar dichas normas en los informes que se presente ante los entes, Gobiernos, Empresas, Universidades, o Instituciones, el tercer tema, es el central de este artículo, y por último, el cuarto tema, donde se explica, en qué consisten los informes, y o reportes de sostenibilidad, o sustentabilidad, así como las características de lo mismo, y la relevancia de estos, y cómo, principalmente los Gobiernos de todas las Naciones, para que los compromisos firmados, para preservar la vida en el planeta y si no estaremos en rumbo hacia la extinción, tanto de la vida humana y animales y demás especies de vida, como el planeta mismo.

## **Introducción**

En el presente artículo lo hemos denominado “EL NUEVO DERECHO CONTABLE Y EMPRESARIAL, LOS INFORMES DE SOSTENIBILIDAD Y, COMO AFECTA EL DERECHO DE LA EMPRESA”.

En forma sucinta, pero demostrativa, en forma objetiva, se pretende dar un bosquejo, de que son los reportes de sostenibilidad, su importancia, y por qué lo debemos aplicar, ya que, a partir del Acuerdo de Paris, en el año de 2015 todos los países, incluyendo México, se firmó el pacto para el Cambio Climático.

Por la pregunta ¿por qué? La respuesta es muy simple, si no actuamos la humanidad, todas las personas, Instituciones Privadas y Gobiernos, podemos terminar con nuestro planeta, antes de lo esperado, y por ende acabar, con toda especie de vida animal, aves, peces, reptiles, ganado, árboles y bosques, y por qué no con la especie humana misma, ya que, se empezó a deteriorar, por el cambio climático, es pues que a través de cuatro temas muy sencillos explicaremos, como está compuesto, según el orden temático.

El primer tema, en él se describe en forma precisa, que es el “NUEVO DERECHO CONTABLE Y EMPRESARIAL”, y como ha venido evolucionando, junto con las “Normas de Información Financiera”.

El segundo tema está compuesto de la siguiente manera: Como influyen las Normas de Información Financiera **NIF**, las Normas Internacionales de Información Financiera **NIIF**, Normas Internacionales de Contabilidad **NIC** y como precisan y actúan en el ordenamiento de los informes tanto el deterioro de activos, maquinaria, inventarios, así como el deterioro de las mismas, también de los activos financieros, es por ello, que debemos aplicarlas.

En el tercer tema, se explican en forma sintetizada en qué consiste los Informes de Sostenibilidad, y como se deben aplicar, y cuáles son sus características, y que importancia tienen los mismos, así como, que son y en qué consisten las guías de indicadores básicos (GCI), y para qué sirven.

Por último, el cuarto tema, donde se precisa, que es y como financia el Consejo Consultivo de Finanzas Verdes, así como el estado actual del reporte de sostenibilidad.

## **1.- Derecho y Contabilidad**

### **1.1.- Introducción**

El maestro Javier Cocina Martínez en su texto investigaciones sobre temas diversos expresa lo siguiente:

“Vivimos en un mundo de cambios, en el cual parecía que la contabilidad financiera era algo más permanente, menos aventurado”.<sup>52</sup>

Si observamos la práctica contable desde los tiempos de Lucca Pacioli hasta la década de los 20's, en este siglo debemos concluir que el desarrollo contable vino lento. Empero en los 30's ocurre una evolución inmensa en el ambiente contable, surgen los principios de contabilidad bautizados como Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados, y con ellos un sistema de información eficaz, para la toma de decisiones de inversionistas en un mercado de competencia, el que hoy es imposible cambiarlo sin esta valiosa herramienta de la economía.

En estos últimos 90 años, la contabilidad ha sufrido cambios inimaginables para muchos contadores y abogados de los 30's, aunque es muy cierto que algunos visionarios de esa época ya habían sembrado los conceptos, que forman el marco de referencia de la actualidad.

Se ha definido con toda precisión que los fines de la información financiera consisten en proporcionar datos útiles para la toma de decisiones de los usuarios externos de los entes que, por tanto, la panorámica en que se estructuran los informes es la relativa a necesidades

---

<sup>52</sup> Cocina Martínez Javier, Investigaciones sobre temas diversos, Instituto Mexicano de Contadores Públicos, A.C. 1er reimpresión noviembre de 1994, México D.F. Tomado del Libro Derecho Contable y Empresarial de Rigoberto Zamudio Urbano, editorial empastado Lenny p.26. Tlaxcala, Tlax; México. Año 1999.

de inversión y crédito, y con esto, que la sustancia de las transacciones que interesan de la contabilidad es la económica (sustancia económica), de manera preferencial a las formalidades de carácter jurídico (sustancia sobre forma). De esta forma se amasa la materia prima del contador, el que pretende elaborar estados financieros que muestren la sustancia económica de la situación financiera y los resultados del ente.

El derecho tampoco ha permanecido estático ante el desarrollo económico, bien sea creando nuevas figuras jurídicas para proporcionar herramientas más sofisticadas en las transacciones económicas o bien sea, preocupándose más de las formalidades jurídicas que le corresponden en asuntos contables.

El derecho debe velar por que existan prácticas de contabilidad que permitan la medición de cuentas y la protección de los intereses de los acreedores y de los inversionistas de las entidades. Debe exigir lo necesario para que subsistan sistemas de información eficaces en beneficio de la comunidad económica. La facultad de establecer marcos jurídicos que proporcionen seguridad a las transacciones económicas es un deber del estado, así como de exigir la información financiera y las formalidades de las mismas.

Empero, cuando los informes contables son materia de asuntos inciertos, aunque la norma emitida puede ser la correcta o puede no serlo para lograr representar la sustancia económica de las transacciones, el derecho se encuentra en una encrucijada, dado que el espíritu de la Norma Legal es la seguridad jurídica y, por tanto, está impedido para exigir normas que dependen del juicio de expertos en asuntos que van más allá de la mera formalidad jurídica.

Así las cosas, las normas contables jurídicas Artículo 33 del Reglamento del Código Fiscal de la Federación, en su capítulo IV De la Contabilidad, Integración de la contabilidad, tienen un espacio definido para poder actuar con eficacia, más allá de ella, se encuentran la Norma Contable Profesional, que exige por su Mérito Capacidades específicas para resolver racionalmente las incertidumbres propias de los datos económicos. La diferencia entre ambos tipos de normas es muy sutil, pero lo más trascendente, y no hay duda, que el jurista en muchas situaciones no ha sabido limitarse, e invade el campo de profesionales expertos, originando graves defectos o distorsiones en los informes para perjuicio de los intereses de los acreedores y los inversionistas.



“Sin embargo, también llega a ocurrir el movimiento inverso, el contador pretendiendo invadir la esfera del jurista, lo cual puede ocasionar por juicio mismo o cuando menos ejercer un freno al desarrollo de mejores y más sofisticadas prácticas en el comercio”.

Así pues, definiremos lo que a nuestro juicio es el **Derecho Contable y Empresarial**.

“Es aquella rama del Derecho Corporativo que sirve para la correcta aplicación sistemática de los diferentes ordenamientos Legales y Principios Contables (hoy Normas de Información Financiera), fundamentales de la negociación; para un fin determinado y/o específico”.

No es posible dar un concepto unívoco desde el principio, lo que es la Norma Jurídica pues sobre este concepto, tan importante y fundamental para la ciencia jurídica. No hay acuerdo ante los diversos autores. El problema es el siguiente: puede afirmarse que existe consenso en el sentido de que el objeto de estudio de la Ciencia Jurídica está constituido por normas; que las normas constituyen conjuntos ordenados y llevan a cabo diversas funciones, que las ordenes normativas poseen una estructura interna que puede ponerse de manifiesto. Sin embargo, no se tiene un concepto de lo que es una norma jurídica.

## **1.2.- Norma Jurídica**

### **1.2.1.- Conceptos y Ejemplos**

John Austin el gran jurista Inglés, creador de la jurisprudencia analítica define a la norma diciendo que es un mandato, este es concebido como la expresión del deseo o de la voluntad de un individuo haga o deje de hacer algo, expresión que va acompañada de la amenaza de un daño o mal para el caso de que no satisfaga el deseo o voluntad expresado:

*“If you express or intimate a wish that I shall do or forbear from some act, and if you will visit me with an evil in case I comply no with your wish the expression or intimation of your wish is a command>> (Austin P.89). Hans Kelsen ha criticado esta posición doctrinal que identifica la norma con el mandato, diciendo que aquella no puede identificarse con este, pues existen múltiples efectos de normas jurídicas respecto de las cuales no puede identificarse la voluntad correspondiente que se supone ellas expresan”<sup>53</sup>.*

---

<sup>53</sup> Austin, John, Lectures on Jurisprudence or the Philosophy of positive Law, glastutem im Tannus, Verlag detieve Auveman Kg., 1972 Hart, H.L.A. El concepto del derecho, Trad de Genero R. Carrio, Buenos Aires Tomo 3P.P. 2209,2210, Editorial Porrúa, S.A., Edición 1993, México.

Además del mandato, entendido como norma, tiene una existencia transitoria, en tanto que solo puede concebirse como valido mientras exista la voluntad que expresa. En otros términos, si el mandato es la expresión de una voluntad, solo puede considerarse que existe un mandato mientras pueda comprobarse la existencia de la voluntad correspondiente. A hora bien, las normas jurídicas son válidas, aunque una voluntad en sentido psicológico no puede determinarse como existente o, incluso en el caso en que esto pudiera hacerse, cuando la voluntad respectiva ya no existe.

La comparación de estas afirmaciones es elemental, pues la unificación de la existencia de una voluntad psicológica, en el caso del proceso legislativo es sumamente dudosa y una investigación empírica al respecto muy probablemente arrojaría resultados negativos. La validez de una ley no puede negarse por que el grupo de legisladores que la aprobó hayan muerto y, por tanto, no pueden tener, por razones puramente físicas, voluntad alguna que la ley expresara.

Hans Kelsen, ha tenido por las menos dos concepciones diferentes de la norma jurídica. La primera esta consignada en su Teoría General del Estado del año de 1925, con las siguientes palabras: El orden jurídico es un sistema de Normas de Derecho más tarde habría de examinarse el criterio con arreglo, el cual se constituye una unidad, un orden jurídico o un Estado con una multitud de Normas de Derecho. Aquí tal y como se refleja en cada una de sus partes; pues cada norma jurídica, para serlo tiene que reflejar la naturaleza del Derecho, es un orden coactivo, en cada norma jurídica habrá de prescribir y regular el ejercicio de la coacción. Su esencia traduce en una proporción, en la cual se enlaza en un acto, coactivo como consecuencia jurídica, a un determinado supuesto de hecho o condiciones. “Pág. 61-62”.

Debe observarse que en este párrafo Kelsen afirma que en cada norma jurídica se refleja el concepto del derecho entendido en toda su generosidad. Él es concebido como un orden coactivo, es decir, un orden que regula y prescribe el ejercicio de la coacción, dados ciertos supuestos o hechos condicionantes, determinados por el mismo derecho. La Norma Jurídica, como reflejo de todo el Derecho, regula y prescribe el ejercicio de la coacción, i.e. la aplicación de sanciones con el uso, si es necesario de la fuerza de la fuerza física. Por ello la considera como <<proposición>>, que enlaza un acto coactivo a ciertos supuestos de hecho o condición.

En esta época **Kelsen** decía que el esquema de toda Norma Jurídica es el siguiente: si A es, debe ser B.

Posteriormente **Kelsen** modificó su posición teórica y afirmó que lo que consideraba como el esquema de la norma jurídica (si A es, debe ser B) era en realidad el esquema de la proposición jurídica, es decir, del enunciado de la ciencia del derecho que describe a su objeto, las normas jurídicas. Traslado el esquema de la norma a la proposición jurídica o regla de derecho, como también se llama. Lo hizo pasar del objeto de la ciencia jurídica a los enunciados constitutivos de esta. Ello tuvo por base la crítica que le fue dirigida, a partir de las posiciones doctrinales del Círculo de Viena, en el sentido de que no distinguía en su doctrina, entre lenguaje, metalenguaje, es decir entre el lenguaje empleado o usado en las normas jurídicas y el lenguaje usado para hablar o escribir sobre dichas normas.

Por eso en su Teoría General del Derecho y del Estado dice: Es tarea de la ciencia jurídica al presentar al derecho de una comunidad esto es, el material producido por la autoridad legal a través del proceso legislativo, en la forma de juicios que establezcan que, si tales condiciones se cumplen, entonces tal o cual sanción debe aplicarse. Estos juicios, por medio de los cuales, la ciencia jurídica expresa el derecho, no deben ser confundidos con las normas creadas por las autoridades encargadas de legislar. Es preferible no dar a estos juicios el nombre de normas, si no el de reglas jurídicas.

Las normas jurídicas formuladas por los órganos legislativos son prescriptivas. Las reglas del derecho que la ciencia jurídica establece son puramente descriptivas. Es importante tener en cuenta que el término **regla jurídica** o **regla del derecho** es empleado por nosotros en sentido descriptivo (Kelsen pp. 46-47).

Con ello se operó un cambio fundamental en la concepción Kelseniana. La norma ya no era una estructura lingüística, un juicio hipotético, claramente delimitada en cuanto a su forma y funciones. La forma lingüística de las normas jurídicas puede ser cualquiera: puede estar expresadas en oraciones imperativas, hipotéticas o condicionales en frases indicativas de presente o de futuro, etc. Lo importante es destacar que las normas jurídicas tienen significativo prescriptivo, no descriptivo. Este carácter prescriptivo se expresa con la palabra “deber”. En contra posición con la tesis de Austin dice Kelsen que: “La afirmación de un individuo debe comportarse de cierta manera no implica ni que otro quiera o mande de tal cosa, ni que el que deba comportarse en cierta forma realmente lo haga. La norma es la

expresión de la idea de que algo debe ocurrir, especialmente la de que un individuo debe conducirse de cierto modo”. (Kelsen, Teoría General del Derecho y del Estado, P.37).

En este párrafo el concepto del <deber> es el determinante del concepto de la norma, con exclusión del de mandato y del de efectividad. Este deber es la manera específica en que la conducta humana se encuentra determinada por la norma, determinación de la conducta que es distinta de cualquier otra forma o modalidad.

Este concepto del <deber> es demasiado general como para poder referirse exclusivamente a las normas jurídicas, pues toda norma, de la índole que se quiera, cae bajo este concepto. En consecuencia, Kelsen se ve en la necesidad de especificar como característica esencial de la norma jurídica de que ella dispone la coacción como consecuencia, dados ciertos supuestos. Sin embargo, Kelsen ha sido el primero en observar sistemáticamente la pluralidad de elementos que constituyen el material jurídico, es decir, la multiplicidad de elementos que tienen que ser colocados en un sistema para constituir un orden jurídico. Me refiero específicamente a aquellos contenidos normativos que son conceptualizados bajo los conceptos e <facultad>, de <derechos subjetivos>, de <poder>, etc. Los contenidos normativos que caen bajo estos conceptos no quedan claramente comprendidos bajo el concepto de deber.

Por ello Kelsen dice: “si suponemos la existencia de una constitución de acuerdo con la cual las normas jurídicas generales solo pueden ser creadas mediante decisiones de un parlamento electo en cierta forma, entonces el precepto que castiga el delito de robo tendría que formularse así: si el parlamento ha resuelto que los que roban deberán ser castigados y el Tribunal Competente ha establecido que determinado individuo cometió el delito de robo, entonces... Las normas de la Constitución que regulan la creación de los preceptos generales que habrán de aplicar los Tribunales y otros órganos de aplicación del derecho, no son, por consiguiente, normas jurídicas independientes y completas (Teoría General del Derecho y del Estado, Pág. 149)”.

Esta es la famosa tesis de Kelsen sobre las normas incompletas, a la que tanta atención ha prestado H.L.A. Hart, quien por su parte cree que hay dos tipos de normas o reglas: las primarias y las secundarias. Entiende por las primeras aquellas que describen un deber, aquellas en que se prescribe que ciertos hombres hagan u omitan ciertas acciones y por las segundas, aquellas que establecen hoy que los seres humanos pueden, haciendo o diciendo

ciertas cosas, introducir nuevas reglas o normas primarias o extinguir y modificar reglas anteriores o determinar el efecto de ellas y, en general, controlar la creación, modificación, etc., de normas o reglas primarias. (Hart, p.101).

Esta tesis no es nueva. Repite, con otras palabras, afirmaciones de Kelsen sobre las normas que otorgan facultades a ciertos órganos jurídicos.

Hoy para concluir estas reflexiones podríamos decir que el concepto de <norma jurídica> no es un concepto unívoco y claramente especificado. La expresión <norma jurídica> se refiere a todo el conjunto de materiales que constituyen el objeto de estudio y consideración de la ciencia jurídica y que quedan sistematizados dentro de la proposición o regla de derecho.

Para Alf Ross una norma es directiva que se encuentra en cierta relación de correspondencia con ciertos hechos sociales. Esta correspondencia no es otra cosa que cierto grado de efectividad (p. 83).

Podríamos recorrer las opiniones de los diversos autores y en cada uno de ellos encontraríamos un concepto diferente de la norma jurídica. En realidad, este concepto está condicionado por el que se tenga del derecho.<sup>54</sup>

### **Ejemplo:**

**Normas de Contabilidad Jurídicas.** - Las normas de contabilidad jurídica en México las podemos clasificar en dos tipos: reglas generales y regulaciones contables del sector financiero.

En cuanto a las reglas generales se observa en:

- **Código Civil:** Los principios jurídicos básicos sobre la rendición de cuentas.
- **Código de Comercio:** Obligaciones mínimas que deben observar todos los comerciantes en cuanto a registros de contabilidad, requisitos de la documentación, fuente de las transacciones y reglas de control interno.

---

<sup>54</sup> Kelsen Hans, Teoría General del Estado; trad. De Luis Legaz y Lacambra, Barcelona, Editorial Labor, 1934; id. Teoría general del derecho y del Estado; trad. de Eduardo García Máynes. México, UNAM, 1949; Ross, Alf, Directives and Norms, Bostón, Routledge and Keagen Paul, 1968, Compilado por el Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo 3 P.P. 20209,2210. Compilado por el Instituto de Investigaciones Jurídicas, Editorial Porrúa, S.A., Edición 1993, México.

- **La Ley General De Sociedades Mercantiles:** indica expresamente la información financiera que debe presentar el administrador a la asamblea de accionistas y la obligación de revelar las políticas de contabilidad, entendiéndose por éstas las Normas de Información Financiera específicamente usados en la elaboración y presentación de la información financiera requerida.<sup>55</sup>

Comisión Nacional Bancaria y de Valores: la CNBV por virtud de la Ley del Mercado de Valores, está facultada para exigir a los emisores de valores la información que deben proporcionar a la propia CNBV, a la Bolsa de Valores correspondiente y al público, incluyendo el procedimiento para su formulación y presentación.

Hoy esta labor normativa la realiza la CNBV mediante circulares, las cuales establecen la obligación a las empresas inscritas en el Registro Nacional de Valores e Intermediarios, de observar las Normas de Información Financiera, emitidos por el CINIF, en la elaboración y presentación de información financiera.

Hoy por lo que se refiere a regulaciones contables del sector financiero se observa en:

- Comisión Nacional Bancaria y de Valores: la CNBV hoy por virtud de la Ley de Instituciones de Crédito y la Ley de Mercado de Valores emite circulares específicas llamadas Criterios de Contabilidad, que constituyen normas de contabilidad jurídicas obligatorias para los bancos, auxiliares de crédito y casas de bolsa, tienen las características siguientes:
  - 1.- Aceptan en su propio texto los contenidos conceptuales del boletín A-1 del CINIF del IMCP.
  - 2.- Las normas establecidas en los Criterios de Contabilidad, se asemejan a las reglas establecidas por los boletines de la serie B, C y D del CINIF, IMCP, sin embargo, existen o pueden existir algunas diferencias.
  - 3.- Los Criterios de Contabilidad señalan concretamente, y en el orden transcrito, como fuentes supletorias de los propios criterios a las NIF del IMCP, a las Normas Internacionales de Contabilidad (IFAC), y, por último, las declaraciones de FABS de Estados Unidos.

---

<sup>55</sup> Cocina Martínez C.P. Javier, Teoría de la Contabilidad Financiera, Instituto Mexicano de Contadores Públicos, A.C. 1ra Edición, abril de 1998 Pág. 18 a la 21.

- Comisión Nacional de Seguros y de Fianzas: La Comisión Nacional de Seguros y de Fianzas, facultada por la Ley Federal de Instituciones y Sociedades Mutualistas de Seguros, emite Circulares que incluyen normas de contabilidad jurídicas obligatorias para las empresas autorizadas para operar en los ramos de seguros y fianzas. Estas normas de contabilidad jurídicas no coinciden con las NIF en perjuicio de los interesados en su información financiera.

## **Normas de contabilidad supletorias**

El Boletín A-8 <sup>56</sup> Aplicación Supletoria de las Normas Internacionales de Contabilidad, señala que las NIC's aprobadas y emitidas por él IASB anteriormente, ahora llamado IFAC <son supletoriamente parte de las NIF en México, incluyendo a las circulares, emitidas exclusivamente cuando no exista norma específica emitida por el IMCP.

Sin embargo, cuando no haya normas aplicables a problemas específicos, tanto en las NIF del CINIF como en las NIC's la <supletoriedad se dará en el cuerpo de principios de contabilidad que se considere más adecuado en las circunstancias, a condición de que provenga de un conjunto de reglas formal y reconocido>.

## **Práctica Contable acostumbrada**

La práctica contable acostumbrada influye de manera importante en las formalidades de presentación de los estados financieros. En otros casos juega el papel determinante en las normas con opciones alternativas para facilitar la comparabilidad, por ejemplo, los aviones en la industria del aerotransporte son despreciados por horas de vuelo.

La práctica sobre problemas nuevos o emergentes puede ser útil como la información para diseñar nuevas reglas de contabilidad, no obstante, se debe agotar, primariamente, la aplicación supletoria de normas de contabilidad internacionales, y las reglas potenciales deben ser consistentes con los Marcos de conceptos y con otras reglas sobre problemas semejantes.

---

<sup>56</sup> Editorial: IMCP (Instituto Mexicano De Contadores Públicos), Año de Edición: 2023.Materia finanzas, ISBN: 9786075632087, Páginas: 1896.

## 2. El impacto contable de los riesgos climáticos

NIF	A-1	20. 24.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Postulados Básicos.</li> <li>• Negocio en marcha.</li> </ul>
NIF	C-4	46.4.2.1	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inventarios Evaluación Periódica de Pérdidas por Deterioro (u obsoletos).</li> </ul>
NIF	C-6		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Propiedades Planta y Equipo.</li> </ul>
NIF		46.3.1.1	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Normas aplicables al deterioro.</li> </ul>
NIF	C-15		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Deterioro en el valor de los activos de larga duración.</li> </ul>
	A1	Paso 1. -	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar la Presencia de indicios del deterioro del valor de un activo de larga duración.</li> </ul>
	A2	Paso 2. -	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer el momento de efectuar la prueba de deterioro.</li> </ul>
	A3	Paso 3. -	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar la <b>UGE</b> de la entidad.</li> </ul>
	A4	Paso 4. -	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar el monto recuperable.</li> </ul>
	A5	Paso 5. -	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asignar los activos corporativos el crédito mercantil y otros activos con vida indefinida a las <b>UGE</b>.</li> </ul>
	A6	Paso 6. -	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar una prueba de deterioro y, en su caso, determinar y reconocer una pérdida por deterioro.</li> </ul>
	A7	Paso 7. -	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar la presencia de indicios de reversión de una pérdida por deterioro previamente reconocida.</li> </ul>
	A8	Paso 8. -	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar una prueba de reversión de deterioro y, en su caso determinar y reconocer una reversión de una pérdida por deterioro.</li> </ul>
	A9	Paso 9. -	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisar la depreciación, amortización, valor residual y vida útil de los activos.</li> </ul>



## 2.1.- Guía para el reconocimiento de una pérdida por deterioro

Supuestos Clave	Base para determinar los valores asignados a cada supuestos clave
<b>Márgenes brutos presupuestados</b>	Promedio de los márgenes brutos obtenidos en el periodo inmediatamente anterior al periodo presupuestado (reflejan la experiencia pasada), incrementados por las mejoras esperadas en la eficiencia. La administración cree que una mejoras en la eficiencia del 5% anual son razonablemente alcanzables.
<b>Precios de Mercado durante el periodo ofertado</b>	Predicción de los índices de precios al consumidor durante el periodo presupuestado donde se compran las materias primas. El valor asignado es congruente con fuentes externas de información.
<b>Cuota de mercado presupuestada</b>	Promedio de la cuota de mercado para el periodo inmediatamente anterior al periodo presupuestado, incrementada cada año según el crecimiento esperado para la cuota de mercado. La administración cree que un crecimiento del 6% anual de la cuota de mercado es razonablemente alcanzable debido al aumento de los gastos de publicidad.
<b>Técnica utilizada</b>	Valor presente esperado incorporado de los riesgos a los flujos de efectivo futuros esperados y utilizando una tabla libre de riesgos.
<b>Tasa de descuento</b>	Tasas gubernamentales extraídas del mercado de valores gubernamentales en México debido a que se utilizó la técnica de valor presente esperado.
<b>Horizonte en la determinación de los flujos de efectivo futuros.</b>	Vida útil remanente promedio de los activos de larga duración dominantes en la generación de flujos de efectivo, la administración determina 10 años de vida útil remanente para este tipo de activos.

NIF: Tabla de Pérdida por Deterioro<sup>57</sup>

NIF	C-9	Párr. 30, 40, 50 y 60.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Previsiones, Contingencias y Compromisos.</li> </ul>
NIF	A-1		<ul style="list-style-type: none"> <li>Normas de Información Financiera del Instituto Mexicano de Contadores Públicos Año 2023, párrafos 20 al 24.</li> </ul>
NIF	C-4		<ul style="list-style-type: none"> <li>Normas de Información Financiera del Instituto Mexicano de Contadores Públicos Año 2022, párrafos 46.4.21.</li> </ul>
NIF	C-6		<ul style="list-style-type: none"> <li>Normas de Información Financiera del Instituto Mexicano de Contadores Públicos Año 2022, párrafos 46.3.1.1.</li> </ul>
NIF	C-15		<ul style="list-style-type: none"> <li>-Paso 1, Paso 2, Paso 3, Paso 4, Paso 5, Paso 6, Paso 7, Paso 8, Paso 9. Párrafos 30, 40, 50 y 60.<sup>58</sup></li> </ul>

<sup>57</sup> Normas de Información Financiera (NIF 2023) Versión estudiantil, Instituto Mexicano de Contadores Públicos, A.C., CINIF “Tabla de Reconocimiento de una pérdida por terioro”, Impreso en México/Printed en México, Publicado en México/Published en México; ISBN 978-607-563-208-7 1ª Edición enero de 2023, Pág. 913.

<sup>58</sup> Normas de Información Financiera (NIF 2023) Versión estudiantil, Instituto Mexicano de Contadores Públicos, A.C., CINIF, Impreso en México/Printed en México, Publicado en México/Published en México; ISBN 978-607-563-208-7 1ª Edición enero de 2023, Pág. 882.

NIF	C-9		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Convergencia con las Normas Internacionales de Información Financiera.</li> </ul>
NIF	IN21		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Esta norma converge con lo establecido en la NIC-38, Activos Intangibles.</li> </ul>
	IN22		<ul style="list-style-type: none"> <li>• La NIF C-8, al permitir el reconocimiento al valor nominal de las concesiones recibidas por una entidad, es decir, al costo por la adquisición efectivamente erogada, está seleccionando una de las opciones señaladas en la NIC-20; lo cual, independientemente de que no se considera una diferencia con las NIIF, mantiene conservadoramente la posición de que el valor razonable de la contraprestación pagada es lo que debe utilizarse como base para el reconocimiento de una adquisición de un activo, en lugar de dar preeminencia al valor razonable del activo recibido.</li> <li>• La NIC-38 permite el reconocimiento de estas concesiones, ya sea a su valor razonable o a su monto nominal. Esta -NIF establece que las concesiones sin costo que recibe una entidad son lo están sujetas a revelación.<sup>59</sup></li> </ul>
<b>NIF</b>	<b>C-2</b>		<b>RIESGOS FINANCIEROS (RIESGOS DE CRÉDITOS)</b>
NIIF-7	NIC-1, NIC-32		<b>Presentación e Información a Revelar Resumen de los requerimientos Actualmente en Vigor.</b>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Un <b>Activo</b> y un <b>Pasivo Financieros</b> se compensan únicamente cuando existe un derecho exigible legalmente de compensarlos, una intención en liquidar en términos netos o liquidar ambos importes de forma simultánea.</li> </ul>
			<p>Se requiere revelar información con respecto a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La relevancia de los instrumentos financieros en la situación Financiera y en el rendimiento de la entidad.</li> <li>• En el caso de la información a revelar sobre la relevancia de los instrumentos financieros, el principio primordial es revelar información suficiente para permitir a los usuarios de los estados financieros, evaluar la relevancia de los instrumentos financieros en la situación financiera y en el rendimiento de la entidad. Entre los datos específicos que se requieren revelar están los valores razonables y las hipótesis</li> </ul>

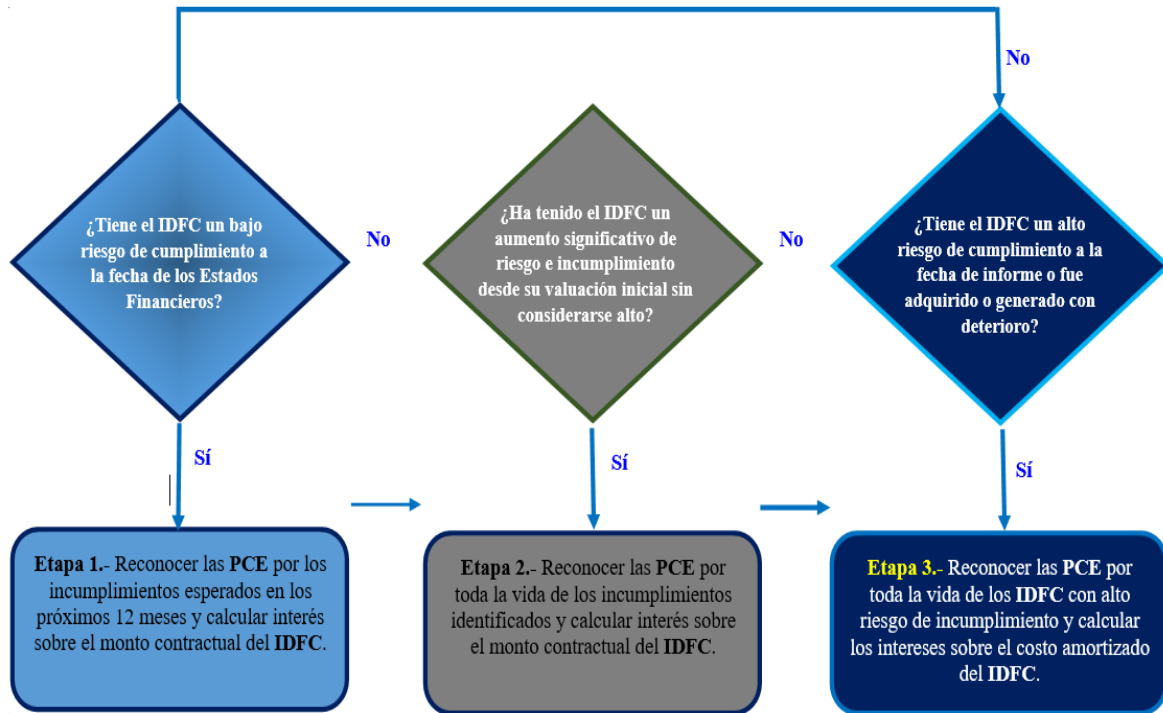
<sup>59</sup> Normas de Información Financiera (NIF 2023) Versión estudiantil, Instituto Mexicano de Contadores Públicos, A.C., CINIF, Impreso en México/Printed en México, Publicado en México/Published en México; ISBN 978-607-563-208-7 1ª Edición enero de 2023, Pág. 912.

			en las cuales se basan los cálculos, la información sobre partidas designadas a valor razonable con cambios en el resultado y sobre la reclasificación de activos financieros entre categorías, así como datos sobre políticas contables.
<b>NIIF-7</b>	<b>NIC-1, NIC-32</b>		<b>PRESENTACIÓN E INFORMACIÓN A REVELAR RESUMEN DE LOS REQUERIMIENTOS ACTUALMENTE EN VIGOR.</b>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• La Información a Revelar sobre los riesgos incluye información tanto <i>cualitativa</i> como <i>cuantitativa</i>.</li> </ul>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• La <i>información</i> a revelar <i>Cualitativa</i> describe los objetivos, políticas y procesos de la dirección para gestionar los riesgos derivados de los instrumentos financieros.</li> </ul>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los <i>datos Cuantitativos</i> sobre la exposición de riesgos derivados de los instrumentos financieros deben de estar basados en la información suministrada, internamente al personal clave de la dirección. Sin embargo, se requiere revelar determinada información sobre las exposiciones de la entidad al riesgo de crédito, al riesgo de liquidez y al riesgo de mercado derivado de los instrumentos financieros, con un pedimento de si esta información se solicita a la dirección.</li> </ul>
<b>NIF</b>	<b>C-16</b>		<b>DETERIORO DE LOS INSTRUMENTOS POR COBRAR<sup>60</sup></b>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• La principal razón para emitir esta norma es la de establecer una normativa que señale adecuadamente cuándo y cómo debe reconocerse una pérdida esperada por deterioro, en lugar de indicar únicamente que deben preverse diferentes eventos futuros cuantificables; por ello, establece metodologías que permitan mejorar la información financiera y la comparabilidad del reconocimiento de pérdidas esperadas.</li> </ul>
	<b>IN-18 y NIIF-9</b>		<b>CONVERGENCIA CON LAS NORMAS INTERNACIONALES DE INFORMACIÓN FINANCIERA</b>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ésta norma converge con lo indicado en la NIF-9, Instrumentos Financieros emitidos en el año del 2014 por el <b>Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad</b></li> </ul>

<sup>60</sup> Normas de Información Financiera (NIF 2023) Versión estudiantil, Instituto Mexicano de Contadores Públicos, A.C., CINIF, Impreso en México/Printed en México, Publicado en México/Published en México; ISBN 978-607-563-208-7 1ª Edición enero de 2023, Pág. 923-954.

			(International Accounting Standards Board), en el tema de reconocimiento del deterioro de las IFC <sup>61</sup> .
--	--	--	---

Diagrama de aplicación de los requerimientos de deterioro de un instrumento de financiamiento por cobrar.<sup>62</sup>



NIF	B-17		DETERMINACIÓN DEL VALOR RAZONABLE
	IN-13		Convergencia con las Normas Internacionales de información Financiera. <sup>63</sup>
			-Esta NIF B-17 Converge con las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF), emitidas por el IABS <sup>64</sup> , particularmente con la Norma Internacional Financiera IN-13 Medición Razonable.

<sup>61</sup> Normas de Información Financiera (NIF 2023) Versión estudiantil, Instituto Mexicano de Contadores Públicos, A.C., CINIF, Impreso en México/Printed en México, Publicado en México/Published en México; ISBN 978-607-563-208-7 1ª Edición enero de 2023, Pág. 923-954

<sup>62</sup> Normas de Información Financiera (NIF 2023) Versión estudiantil, Instituto Mexicano de Contadores Públicos, A.C., CINIF, Impreso en México/Printed en México, Publicado en México/Published en México; ISBN 978-607-563-208-7 1ª Edición enero de 2023, Pág. 955.

<sup>63</sup> IASB International Accounting Standards Board, Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad.

<sup>64</sup> Este párrafo fue mejorado por las mejoras a las NIF-2023.

Estas bases de evaluación se ilustran en el siguiente diagrama:<sup>65</sup>

Costo Histórico	Valor Actual
Importe derivado de una transacción o un evento que genere un activo o un pasivo.	Importe derivado de la información que se actualiza para reflejar las condiciones de la valuación.

Costo de Adquisición	Costo Amortizado	Valor Razonable	Valor de uso (Activos)	Valor Neto de realización	Método de Participación	Valor de Cumplimiento de (Pasivos)
Es el <b>costo</b> que se eroga al <b>adquirir</b> un <b>activo</b> . Considera también la Construcción, fabricación de un activo.	Es aquel que <b>refleja</b> las <b>estimaciones</b> de flujos de efectivo futuros, descontados a una tasa de descuento al generar un activo o un pasivo.	Es el <b>precio de salida</b> que, a la fecha de valuación se recibiría <b>por vender un activo</b> o se pagaría <b>por vender un pasivo</b> en una transacción ordenada entre participantes del Mercado.	Es el <b>valor presente</b> de los flujos de efectivo, o de otros beneficios económicos, que una entidad espera <b>obtener del uso de un activo</b> y de su disposición al término.	Es el recurso que se podría obtener por la <b>venta de un activo</b> .	Es el <b>Costo de Adquisición</b> más (+) <b>Participaciones</b> en las <b>utilidades</b> menos (-) <b>dividendos</b> .	Es el <b>Valor Presente</b> de los <b>flujos de efectivo</b> o de otros beneficios económicos, que una entidad espera verse <b>obligado a transferir</b> a valuación que satisface un pasivo.
		Supuestos Externos de participantes en el Mercado.	Valor específico de la entidad.			
			Supuestos internos generados por la entidad.			

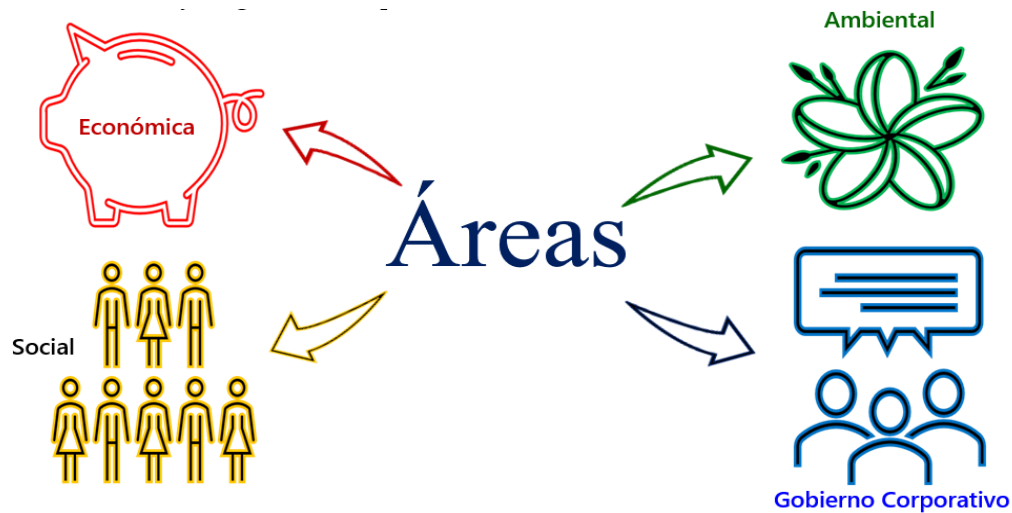
Esta NIF se centra en los criterios generales a considerar en la determinación del valor razonable y la revelación que son aplicables

### 3. Los informes de sostenibilidad

#### 3.1.- Reportes de sostenibilidad

Los Informes de Sostenibilidad corporativa transmiten información relevante para comprender el valor económico de una empresa a largo plazo y su contribución hacia una economía global sostenible al tomar en cuenta su desempeño e impactos económico, ambiental, social y de gobierno corporativo.

<sup>65</sup> Normas de Información Financiera (NIF 2023) Versión estudiantil, Instituto Mexicano de Contadores Públicos, A.C., CINIF, Impreso en México/Printed en México, Publicado en México/Published en México; ISBN 978-607-563-208-7 1ª Edición enero de 2023, Pág. 488.



- Dicha información se proporciona en forma de datos cuantitativos y cualitativos como parte del proceso de preparación de informes de una empresa. Por ejemplo:



- Otros términos utilizados incluyen: informes no financieros, informes de responsabilidad social corporativa (CSR), etc.
- Pueden ser publicados en un informe separado o de forma integrada dentro del reporte anual de la empresa.

### 3.2.- Importancia de los reportes de sostenibilidad

Desde hace varios años las empresas reconocen cada vez más la importancia de tener un propósito que vaya más allá de generar utilidades de corto plazo para los accionistas.

- Muchos negocios que han tenido éxito por años han reconocido la importancia de temas no financieros como: involucrar a sus empleados, de respetar el medio ambiente y apoyar a las comunidades en las cuales operan.

- La llegada de los reportes integrados ha llevado a un mejor entendimiento de lo que constituye y crea valor.
- Proporcionan una visión integral del desempeño e impactos (positivos y negativos) económicos, ambientales, sociales y de gobierno corporativo de las empresas.
- Permiten identificar una serie de riesgos no financieros y por tanto ayudan a su gestión.
- Ayudan a identificar también oportunidades de negocio y nuevos mercados.



- Informan a un amplio número de partes interesadas como son:



- **UNCTAD** es el Secretariado del Grupo de Trabajo Intergubernamental de Expertos en Normas Internacionales de Contabilidad y Presentación de Informes (ISAR).<sup>66</sup>
- Punto focal en la ONU en los temas de contabilidad corporativa y temas de presentación de reportes.
- Mandato: apoyar a los Estados Miembros de la ONU en sus esfuerzos en la implementación de normas internacionales, códigos, y mejores prácticas para promover la armonización y mejorar la calidad de los reportes corporativos con la finalidad de fomentar la estabilidad financiera, la inversión internacional y doméstica, y el progreso económico y social.
- Establecido en 1982 por ECOSOC.
- **La UNCTAD e ISAR alcanzan sus objetivos por medio de su trabajo en 3 pilares:**



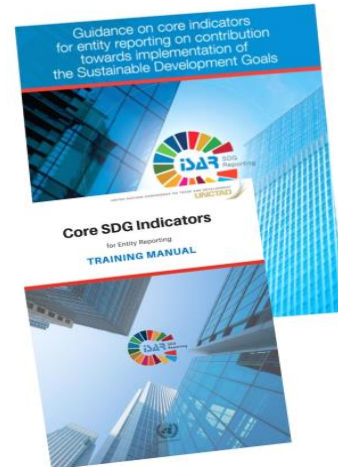
En el contexto de la **Agenda 2030**, **UNCTAD-ISAR** se está enfocando en mejorar el rol de los reportes corporativos en la evaluación de la contribución del sector privado a la implementación de los ODS.

<sup>66</sup> UNCTAD: United Nations Conference On Trade Ande Development. Compilado por Isabel Garza Rodríguez, Oficial de Asuntos Económicos División de Inversión y Empresa. Octubre del año 2021, Semana de la Contaduría Pública, impartida en el Estado de Tlaxcala, México.



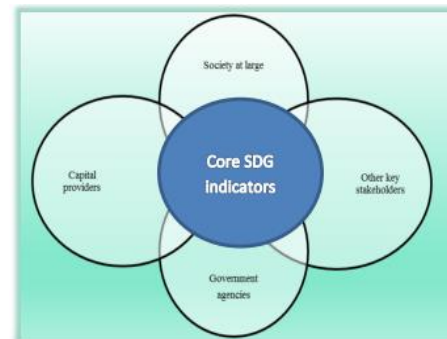
Por medio de:

- La versión revisada del ADT, el desarrollo de la GCI y materiales de capacitación.
- Sesiones anuales de ISAR sobre el tema.
- Implementación del proyecto *Marcos de políticas facilitadoras para la sostenibilidad empresarial y los reportes de los ODS en África y Latinoamérica.*



### 3.2.1.- Guía De Indicadores Básicos (GCI)

- Número limitado de **33 indicadores básicos cuantitativos** en las áreas económica, ambiental, social e institucional, con base en principios de presentación de informes clave, principales marcos de reporte y prácticas de las compañías.<sup>67</sup>
- Cubre áreas comunes a todos los negocios como el uso racional de los recursos materiales y naturales (agua, energía, suelo, desechos, etc.) temas sociales como la salud y seguridad de los trabajadores, acceso a capacitación, equidad de género, buen gobierno corporativo, contribución económica y prácticas anticorrupción.<sup>68</sup>



## Tema 4. Consejo Consultivo de Finanzas Verdes

### 4.1.- Estrategias de sostenibilidad en México; un tema impostergable.

#### Tendencias en los reportes de sustentabilidad.

Conceptos:

<sup>67</sup> CCFN: Consejo Consultivo De Finanzas Verdes. Compilado por Alba Aguilar, Directora General, aaguilar@ccfv.orf.mx Octubre del año 2021, Semana de la Contaduría Pública, impartida en el Estado de Tlaxcala, México.

<sup>68</sup> <https://www.ccfv.mx/finanzas-verdes/documentos/reportes-2020/declaracion-de-inversionistas-2020>

- Estado actual del reporte de sustentabilidad.
- Relevancia de los datos ASG en la toma de decisiones.
- Avances en la divulgación de información ASG.

## 4.2.- Estado actual del reporte de sustentabilidad.

Lo que importa a los inversionistas:

- Pensamiento crítico y mayor diálogo corporativo más allá de la información financiera
  - ¿Es vigente la cultura organizacional? ¿Es viable el modelo actual de desarrollo?
  - ¿Puede mantener la competitividad? ¿Puede enfrentar los cambios en la demanda?
  - ¿Existe innovación en la empresa? ¿Existe una estrategia de sustentabilidad?
  - ¿Identifican nuevos riesgos? ¿Tienen planes? ¿Son capaces de mitigarlos?
  - A. Cambio climático** - Antes era algo preventivo, ahora la estrategia corporativa es urgente.
  - S. Diversidad e inclusión** - Equidad de género.
  - G. Políticas de gobernanza** - Independencia de los consejeros en Consejos de Administración.
- Existen divergencias entre el reporte **ESG** que presenta la empresa y los datos que requiere el inversionista.
- El mercado requiere una visión prospectiva sobre riesgos **ASG** más que una mirada al pasado.
- El emisor utiliza diversidad de Cuestionarios, Principios, Parámetros, Métricas y Estándares de Reporteo.
- Existen áreas de oportunidad para incrementar la transparencia, estandarizar datos y evolucionar hacia reportes
- **ASG** más cuantitativos que cualitativos.

## 4.3.- Relevancia de los datos ASG en la toma de decisiones.

1. **Data ASG** no debe ser considerada como información “no financiera”, ya que representa riesgos y oportunidades materiales que pueden impactar al negocio desde su base.

2. **Sustentabilidad** es el componente integral de la estrategia de negocio y de la toma de decisiones:
  - a. ... **es motor clave** para incrementar la resiliencia del negocio, la creación de valor de largo plazo y la rentabilidad.
  - b. ... **no es un lujo** ni una tarea que se realice por separado, sino el componente básico en la planeación y la buena ejecución del negocio.
3. **Gobernanza** a través de los Consejos de Administración deberá atender la Sustentabilidad Corporativa como un tema crucial para establecer estrategias e identificar riesgos y oportunidades de negocio.

### **Reflexiones y Conclusiones:**

**Primero:** Si seguimos así, de no contar “El Nuevo Derecho Contable y Empresarial”, así como los diferentes informes o reportes de sostenibilidad causaremos un daño irreversible al medio ambiente, y por ende a la vida, tanto humana como animal y vegetal, ríos, lagos, cascadas, mares, bosques, etc.

**Segundo:** Es necesario, que todo tipo de Industrias, (alimentos, refresqueras y todo tipo de embutidos y lácteos, así como la industria hulera, cementera, automotriz, minera y de servicios, se pongan a trabajar en forma uniforme y planeada, para poder mitigar el cambio climático, que ya nos alcanzó.

**Por último:** Arribaremos a las conclusiones siguientes: Se debe trabajar, cualquier tipo de Industria (enunciadas con antelación, en forma planeada, con higiene y seguridad para todos, ya que, si no se lleva a cabo, iremos al fracaso global, y por tanto el fin de la especie humana, animal y, vegetal. Así también, como vamos con tantas pandemias, virus y demás enfermedades que padecemos la población mundial, o atendemos los indicadores propuestos por autoridades civiles, gubernamentales (algunos gobiernos y población global, universidades, etc., o fracasamos, como lo dice el precepto “**El Fin está cerca**”.

### **Bibliografía.**

- CCFN: Consejo Consultivo De Finanzas Verdes. Compilado por Alba Aguilar, Directora General, aaguilar@ccfv.orf.mx Octubre del año 2021, Semana de la Contaduría Pública, impartida en el Estado de Tlaxcala, México.

- UNCTAD: United Nations Conference On Trade Ande Development. Compilado por Isabel Garza Rodríguez, Oficial de Asuntos Económicos División de Inversión y Empresa. Octubre del año 2021, Semana de la Contaduría Pública, impartida en el Estado de Tlaxcala, México.
- Normas de Información Financiera (NIF 2023) Versión estudiantil, Instituto Mexicano de Contadores Públicos, A.C., CINIF, Impreso en México/Printed en México, Publicado en México/Published en México; ISBN 978-607-563-208-7 1ª Edición enero de 2023.
- Derecho Contable y Empresarial de Rigoberto Zamudio Urbano, editorial empastado Lenny p.26. Tlaxcala, Tlax.; México. Año 1999.

### **Glosario de Términos:**

- Derecho Contable y Empresarial. (**Rama del Derecho Corporativo**)
- Normas de Información Financiera. **NIF**
- Normas Internacionales de Información Financiera. **NIIF**
- Normas Internacionales de Contabilidad. **NIC**
- Informes de Sostenibilidad.
- Reportes de Sustentabilidad.
- Guía de Indicadores Básicos. **GCI**
- Consejo Consultivo de Finanzas Verdes. **A.S.G.**
- **REG:** Significan criterios Ambientales, Sociales y de Gobernanza – en Castellano – si bien suele mencionarse por sus siglas en inglés.
- **ASG o ESG:** Son las Inversiones sostenibles, trata de tomar decisiones de inversión basándose en factores ambientales y de gobierno corporativo.
- ¿Los Riesgos ASG?: = riesgos u oportunidades ambientales, sociales y de gobernanza que pueden tener un impacto en una entidad.

# **TÓPICOS DE DERECHO**

# EL TRABAJO DE CUIDADOS NO REMUNERADO A LAS MUJERES Y SU PERCUSIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL

*M. A. María Luisa Flores Hernández.*<sup>69</sup>

*M. G. O. Estefani Moreno Vázquez.*<sup>70</sup>

*Dr. Jacinto García Flores.*<sup>71</sup>

**Sumario:** Resumen. Palabras Clave. Resumen. Introducción. 1. Definición de trabajo de cuidados. 2. Características del Trabajo de Cuidados. 3. Primera incidencia de cuantía de actividades de trabajo de cuidados no remunerada en México. 4. Las políticas de cuidado. 5. La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. 6. Buenas prácticas laborales en México. 7. La licencia de paternidad y maternidad. 8. El trabajo de cuidados en México. Conclusiones. Bibliografía.

**Palabras clave:** Trabajo de Cuidados. Igualdad de Trato. Desigualdad de Oportunidades. Buenas Prácticas. Trabajo no Remunerado en Mujeres.

## Resumen

El presente trabajo tiene como objetivo exponer el contexto sobre el trabajo de cuidados atribuido a las mujeres y su percusión en el ámbito laboral en México, durante el periodo que abarca de 2021 a 2022. Por lo antes mencionado se parte de la obligatoriedad que enmarca la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos sobre la igualdad entre hombres y mujeres, en donde se establece la garantía que debe vigilar el Estado para procurar la igualdad de oportunidades y de trato. Esta idea es reforzada de manera internacional por la

---

<sup>69</sup> \*M. A. María Luisa Flores Hernández. Docente e investigador de la Facultad de Contaduría Pública de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Miembro del Grupo de Investigación “Innovación, Calidad y Gestión en las organizaciones”. Autor de publicaciones en revistas arbitradas e indexadas. Correo: marial.flores@correo.buap.mx

<sup>70</sup> \*\*M. G. O. Estefani Moreno Vázquez. Empresaria y consultor independiente. Correo: cpestefanimoreno@gmail.com

<sup>71</sup> \*\*\*Dr. Jacinto García Flores. Docente e investigador de distintas Universidades Públicas y Privadas. Presidente del Colegio de la Academia de Seguridad Social, Capitulo Puebla. Autor de publicaciones en revistas arbitradas e indexadas. Correo: garflor@yahoo.com

Organización Internacional del Trabajo, mediante el Convenio 156 que establece el término de trabajadores con responsabilidades familiares en el año 1981, el cual es el precedente que apoya la idea de disminuir la desigualdad en la designación del trabajo de cuidados, condición que en México ha ido evolucionando, pero aún no se ha avanzado para alcanzar tal objetivo. Se concluye que la distribución del trabajo de cuidados sin remuneración recae principalmente en las mujeres y que a pesar de que se han realizado distintas buenas prácticas laborales por parte de las empresas y aun existiendo una política nacional de igualdad entre mujeres y hombres la participación laboral de las mujeres ha sido minimizada por cuestiones de sexo y género, motivando para ellas la pobreza, la desigualdad de oportunidades en la educación, la vida laboral, la protección de la salud y el bienestar familiar, entre otros aspectos fundamentales.

## **Introducción**

La igualdad entre hombres y mujeres es un derecho humano que debe ser garantizado en todo el mundo mediante la aplicación de leyes y políticas públicas que coadyuven a tal efecto, permitiendo con ello la reducción de la pobreza, la igualdad de oportunidades en la educación, la vida laboral, la protección de la salud y el bienestar familiar, entre otros aspectos fundamentales.

En el transcurso de la historia del ser humano la participación de las mujeres en diversos escenarios como la investigación, la educación, las letras, entre otros, ha sido minimizada por cuestiones de sexo y género, lo que violenta el derecho a la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres.

En términos laborales, no es distinto, de acuerdo con la Organización de las Naciones Unidas (ONU, s. f.) “cerca del 60 % de las mujeres trabaja en la economía informal, lo que las expone aún más a caer en la pobreza”. La decisión de no trabajar en el ámbito de la economía formal responde en gran parte a la distribución del trabajo de cuidados que recae directamente en ellas. El trabajo de cuidados es una labor establecida socialmente, la cual casi siempre no es remunerada e implica el uso de recursos que principalmente la mujer emplea para llevarla a cabo; en ella no existe una jornada laboral, pago o prestaciones definidas, incluso en muchas ocasiones es un trabajo que se impone por el solo hecho de ser mujer.

La disparidad de género a nivel mundial, la cual incluye la distribución del trabajo de cuidados ha sido tratada a nivel internacional con el objetivo de encontrar su posible solución. Por ejemplo, en la agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible establecida por la Asamblea General de las Naciones Unidas en el año 2015, presenta una visión transformadora hacia la sostenibilidad económica, social y ambiental de los 193 Estados Miembros que la suscribieron, por lo que específicamente dentro del objetivo 5 se antepone el hecho de lograr la igualdad entre los géneros.

En tal contexto, a partir de su establecimiento cada Estado Miembro realizó acciones para poder disminuir esta brecha de género, sin embargo, “durante la época de pandemia por Covid-19 el trabajo de cuidados no remunerado de las mujeres aumento de manera significativa como consecuencia del cierre de las escuelas y el aumento de las necesidades de los ancianos (ONU, S.F.).

En México el Instituto Nacional de las Mujeres considera que su objetivo es “trabajar para establecer el cuidado como un derecho humano y como un bien público al que todas las personas tengamos acceso, por eso debemos crear política públicas y estrategias para liberar el tiempo de las mujeres, potenciar su autonomía para colocarnos un paso más cerca en el camino hacia una sociedad del cuidado, con igualdad, sin discriminación y con paz” (Inmujeres, 2023). Por tanto, será necesario considerar que el trabajo realizado por las mujeres sea de manera voluntaria y con apoyo de la familia, la empresa y el Estado, así como la forma en que puede llegar a representar en términos de ley un trabajo digno, que permita obtener la garantía al acceso a la seguridad social y un salario que cubra las necesidades que una vida digna reclama.

## **1. Definición de trabajo de cuidados.**

El trabajo de cuidados **remunerado** es realizado por trabajadores del cuidado a cambio de una remuneración o con ánimo de lucro. Estos comprenden una gran diversidad de trabajadores de los servicios personales, como el personal de enfermería, el personal médico y los trabajadores y trabajadoras del cuidado personal. Las trabajadoras y trabajadores domésticos, que prestan cuidados tanto directos como indirectos en los hogares también integran la fuerza de trabajo dedicada a la prestación de cuidados (OIT, 2019).



En tal contexto las mujeres que por cultura se les impone la realización del trabajo de cuidados se ven afectadas en sus derechos humanos de la igualdad y de la elección del trabajo. Así mismo merman la posibilidad de un crecimiento profesional, familiar y personal, considerando que a futuro se verán en la imposibilidad de tener acceso inmediato a la seguridad social, generando una calidad de vida que disminuye su bienestar general.

Por otro lado, en México el Instituto Nacional de Mujeres (2012) establece:

“que el trabajo de cuidados al interior de los hogares se haya delegado a las mujeres en ocasiones con carácter obligatorio inclusive, les ha propiciado una sobrecarga de trabajo al incorporarse en el mercado laboral, que podría aligerarse y redistribuirse si los propios integrantes de la familia, las empresas, el Estado y la sociedad en general estuvieran sensibilizados y participaran de manera más activa y responsable, y si se les proveyera de infraestructura y servicios públicos”.

En tal contexto, en México, en términos de igualdad si el trabajo de cuidados **no remunerados** es realizado en iguales circunstancias que un trabajo de cuidados remunerado se sobre entiende que el efecto es el mismo, es decir se debe dar una remuneración (salario y otras prestaciones). Para ello debe considerarse aplicar lo que marca la fracción VI del artículo 123, que al efecto dice:

“Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad”.

Enfatizando que de igual forma lo establece el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo:

“A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual”.

Sin embargo, esto que esta normado por la Ley parece imposible al momento en que se aplica.

## **2. Características del Trabajo de Cuidados.**

De acuerdo con el artículo 83 de la Ley Federal del Trabajo, “el salario puede fijarse por unidad de tiempo, unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera”. En muchas empresas se determina generalmente por jornada, es decir por el tiempo en que el trabajador está en la empresa bajo la subordinación de un patrón realizando las actividades asignadas.

Para poder determinar el salario que corresponde por un trabajo subordinado se requiere determinar el tiempo o las actividades que se deben realizar y con ello poder obtener la cuantía salarial correspondiente.

Considerando lo anterior con relación al trabajo de cuidados no remunerados el Instituto Nacional de las Mujeres en coordinación con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía realizaron por primera vez la Encuesta Laboral y de Corresponsabilidad Social en el año 2012, con el objetivo de producir información estadística sobre las necesidades de cuidado en los hogares y la participación de integrantes y no integrantes del hogar, para determinar si existe una sobrecarga de trabajo para las mujeres y si representa una barrera para su inserción laboral, o bien, si esta sobrecarga propicia su incursión en condiciones precarias (INMUJERES; 2012).

**Tabla 1. Actividades no remuneradas**

1. Actividades
2. Limpieza y mantenimiento de la vivienda
3. Limpieza y cuidado del calzado
4. Alimentación
5. Compras y administración del hogar
6. Cuidados y apoyo
7. Ayudar a otros hogares y trabajo voluntario

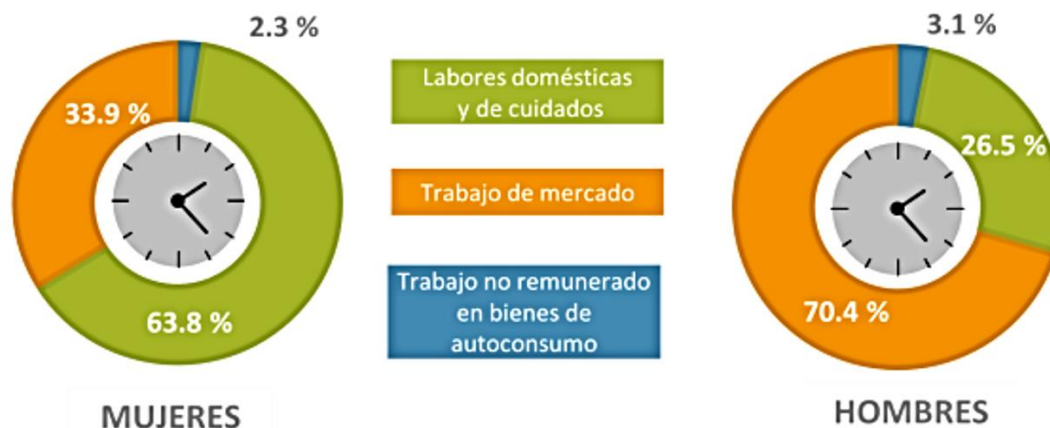
*Fuente: Elaboración propia con base en INMUJERES (2012).*

### **3. Primera incidencia de cuantía de actividades de trabajo de cuidados no remunerada en México.**

Para 2021, el nombre de estas actividades se actualiza y se crea la Cuenta Satélite del Trabajo No Remunerado de los Hogares de México (CSTNRHM) por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Su finalidad es proveer información acerca del valor económico del trabajo no remunerado que los miembros del hogar destinan a las labores domésticas y de cuidados. Esta publicación permite dimensionar la aportación de los hogares —en particular, de las mujeres— al bienestar de la sociedad. Este documento representa la producción de los servicios del hogar que el Producto Interno Bruto (PIB) nacional no mide, las actividades medidas se presentan en la siguiente tabla.

Los resultados obtenidos se presentan en forma comparativa de los años 2020 y 2021 y fueron comparadas con el porcentaje que ingresos que dejaron de percibir con respecto al Producto Interno Bruto del año 2021.

**Figura 1. Horas a la semana de trabajo total según sexo, 2021.**



Fuente: INEGI (2021)

**Tabla 2. Cuadro comparativo del total de horas aplicadas al trabajo de cuidados no remuneradas**

Concepto	2020			2021		
	Millones de horas	Distribución %	Variación %	Millones de horas	Distribución %	Variación %
Total da horas de TNRH	2885	100.0%	3.2%	2651	100.0%	2.3%
Alimentación	874	30.3%	5.2%	894	30.3%	2.3%
Limpieza y mantenimiento de la vivienda.	768	26.6%	7.9%	787	26.7%	2.4%
Limpieza y cuidado da la ropa y calzado	317	11.0%	4.8%	323	10.9%	1.9%
Compras y administración del hogar	295	10.2%	-3.4%	311	10.5%	5.4%
Cuidados y apoyo	452	15.7%	-4.4%	459	15.6%	1.6%
Ayuda a otros hogares y trabajo voluntario	178	6.2%	4.8%	177	6.0%	-0.6%

Fuente: INEGI (2021).

Los resultados muestran que, en el año 2021, las mujeres tuvieron la mayor carga del trabajo, con 3 417 millones de horas a la semana. Los hombres sumaron 2 907 millones de horas. En otras palabras, por cada 10 horas del tiempo total de trabajo de las mujeres, los hombres realizaron 8.5. La responsabilidad de las labores domésticas y de cuidados recae principalmente sobre las mujeres, quienes destinaron 63.8 % de su tiempo de trabajo total a las actividades de labores domésticas y de cuidados y 34 de cada 100 horas al trabajo de mercado. Las actividades de los hombres se orientaron principalmente al trabajo de mercado y a la producción de bienes de autoconsumo, con 70.4 y 3.1 % de su trabajo total, respectivamente. En complemento, los hombres destinaron 26.5 de cada 100 horas a las labores domésticas y de cuidados (INEGI, 2021).

Se puede agregar entonces que las actividades realizadas por el trabajo de cuidados permiten con este indicador determinar con mayor exactitud su valor, el cual es poco valorado y pasa en muchas ocasiones desapercibido.

#### **4. Las políticas de cuidado**

Las desigualdades en el trabajo de cuidados no remunerado y en la fuerza de trabajo están estrechamente relacionadas. No pueden realizarse progresos sustantivos en la consecución de la igualdad de género, en la fuerza de trabajo sino se afronta en primer lugar la desigualdad en la prestación de cuidados no remunerados a través del reconocimiento, la reducción y la redistribución del trabajo de cuidados no remunerado entre las mujeres y los hombres, así como entre las familias y el Estado.

Las políticas de cuidados son políticas publicadas que asignan recursos para reconocer, reducir y redistribuir la prestación de cuidados no remunerados en forma de dinero, servicios y tiempo. Abarcan la prestación directa de servicios de cuidado tanto infantil como de personas mayores y transferencias y prestaciones de protección social relacionadas con los cuidados destinadas a los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares o de cuidado, a las cuidadoras y cuidadores no remunerados o a las personas que requieren cuidados. También incluyen infraestructura pertinente para el cuidado, que reduce el trabajo penoso para las mujeres, como el recolectar agua y proporcionar servicio de saneamiento y provisión de energía. Comprenden asimismo normas laborales como políticas relativas a la licencia y otras modalidades de trabajo favorables para la familia, que permiten conciliar mejor el empleo remunerado con el trabajo de cuidados no remunerado. (OIT, 2019).

De manera general las políticas públicas se establecen con la finalidad de hacer frente a los diversos problemas de orden público y generar un beneficio común.

Actualmente las acciones que permitan disminuir la brecha en cuestiones de género, considerando las garantías de los derechos humanos que tienen las mujeres respecto a la división del trabajo en el aspecto de los cuidados es de suma importancia, por lo que las políticas de cuidado irán en favor de una fuerza de trabajo con mayor calidad.

La OIT ha situado el trabajo de cuidados en el centro de las iniciativas para el centenario relativas a las mujeres en el trabajo y al futuro del trabajo. La consecución de la igualdad de género en el trabajo también es una prioridad urgente como consecuencia de la adopción de la ODS 5, que tiene por objeto reconocer y valorar el trabajo de cuidados no remunerado, mediante la prestación de servicios públicos y la provisión de infraestructuras y la formulación de políticas de protección social (meta 5.4). Este compromiso mundial con la igualdad de género ha ido acompañado de un reconocimiento del papel que desempeña el Programa de Trabajo Decente para transformar el planeta, erradicando la pobreza extrema y mitigando las desigualdades. (OIT,2019).

En tal contexto se debe replantear la organización social respecto a la igualdad de género considerando que las familias se han modificado, por lo que las respuestas a los problemas actuales deben modificarse al ritmo de estas.

## **5. La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.**

El trabajo de cuidados no remunerados por parte de la mujer respecto a su familia disminuye su adecuada participación en el ámbito laboral. Este problema ha traído distintas acciones a nivel internacional, por ejemplo, la Organización Internacional del Trabajo mediante el Convenio 156 designa el término trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 con la finalidad de exponer la competencia que el/la trabajador/a tiene hacia sus hijos u otros miembros de su familia en situaciones que requieran la asistencia del cuidado o sostén.

Así mismo, el Convenio fomenta la igualdad efectiva de oportunidades y de trato sin importar el género, dentro del artículo 2 establece que: “las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales”. Para lo cual, sugiere establecer medidas que permitan ejercer su derecho a elegir libremente su trabajo, considerando sus necesidades, condiciones de empleo y la seguridad social; además de desarrollar o promover servicios y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar, con la finalidad de que el trabajador

pueda integrarse y permanecer en la fuerza de trabajo, y en caso de ausencia pueda reintegrarse, evitando así que sea considerado causa justificada de la terminación laboral.

Para llevar a cabo el objetivo del Convenio se propone en el Artículo 9 su aplicación “por vía legislativa, convenios colectivos, reglamentos de empresa, laudos arbitrales, decisiones judiciales, o mediante una combinación de tales medidas”.

Es por lo antes mencionado que en México se toma como referencia el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981, número 156 y con base en el artículo 4 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que a la letra dice: “La mujer y el hombre son iguales ante la ley” se promulga la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el año 2006, con el objeto regular y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato.

En esta ley se proponen los lineamientos y mecanismos institucionales que orientan el cumplimiento del objetivo de la Política Nacional de igualdad entre mujeres y hombres, la cual busca el establecimiento y empleo de fondos para la promoción de la igualdad en el trabajo y los procesos productivos; las medidas para fortalecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre ambos géneros.

Sin embargo, si se desea alcanzar la igualdad sustantiva, es decir, un mismo trato y oportunidades se debe además partir de la idea de que las responsabilidades familiares serán distribuidas entre los hombres y mujeres dejando de lado los roles de género que la sociedad a lo largo de la historia ha impuesto.

## **6. Buenas prácticas laborales en México.**

En México, se han realizado diferentes acciones con la finalidad de coadyuvar al logro de la igualdad de facto.

En primer lugar, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social otorga a los centros de trabajo que cumplan con los requisitos establecidos el Distintivo “Empresa Familiarmente Responsable”, el cual reconoce las prácticas para conciliar la vida en el trabajo y la familia. Este distintivo muestra a las empresas que promueven “buenas prácticas laborales en las materias de equidad de género, prevención y combate a la violencia laboral y al hostigamiento sexual, así como de acciones y políticas para favorecer que trabajadores y

trabajadoras atiendan sus responsabilidades familiares” (Secretaría, s. f.), mismo que parte de un sistema de ética laboral mediante el Modelo de Reconocimiento “Empresa Familiarmente Responsable (EFR) integrado por tres grupos de prácticas laborales

1) la conciliación trabajo-familia donde las empresas establecen “políticas de flexibilidad en espacios laborales, jornadas de trabajo, y otorguen servicios que apoyen a las y los trabajadores en la atención de sus responsabilidades familiares”;

2) la equidad de género el cual busca la distribución equitativa entre mujeres y hombres de las oportunidades y recursos laborales;

3) el combate contra violencia laboral y el hostigamiento sexual para prevenir y eliminar las prácticas de violencia psicológica en el trabajo, acoso moral o *mobbing*, y solicitudes unilaterales, reiteradas y ofensivas de favores sexuales.

La Conciliación vida laboral - vida familiar busca generar condiciones para ejercer sus responsabilidades familiares promoviendo la integración familiar para lograr una mejor calidad y mayor productividad del trabajo, con este fin el modelo EFR propone una serie buenas prácticas laborales mencionadas en la tabla 3.

**Tabla 3. Buenas prácticas laborales bajo el modelo EFR.**

<b>Práctica laboral</b>	<b>Propuesta principal</b>	<b>Propuesta secundaria</b>
Planificación de horarios de trabajo que favorezcan el cumplimiento de responsabilidades familiares, sin menoscabo de la seguridad laboral	Contar con esquemas y políticas flexibles de armado para definir o establecer los horarios de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compactar la jornada laboral.</li> <li>• Trabajar jornadas menores a las ocho horas diarias o a los 40 semanales.</li> <li>• Cumplir con las 40 horas semanales en menor número de días.</li> <li>• Adelantar o atrasar las horas de entrada y de salida. Combinar las jornadas u horas de trabajo en la empresa y en el hogar. Permitir el trabajo con base en resultados, cuando sea posible.</li> </ul>
Permisos para atender responsabilidades familiares	Disponer de esquemas y mecanismos que fijen cuotas de horas-permiso para hombres y mujeres.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atender deberes de maternidad o paternidad.</li> </ul>

---

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proveer cuidados familiares a adultos mayores, familiares enfermos o menores de edad.</li> <li>• Coadyuvar con las labores de formación de los hijos; atender responsabilidades escolares.</li> </ul>
Apoyos extrasalariales para propiciar el fortalecimiento e integración familiar	<p>Contar con esquemas de apoyo extrasalarial.</p> <p>Disponer de criterios y mecanismos de ayuda para apoyar eventos familiares de relevancia</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Guardería</li> <li>• Seguros (médicos y de vida)</li> <li>• Comedor</li> <li>• Transporte</li> <li>• Bonos o días por matrimonio.</li> <li>• Bonos o días por nacimiento de hijos</li> <li>• Apoyos en dinero para gastos extraordinarios</li> </ul>
Sensibilización sobre el problema de la doble presencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollar hacia el interior y el exterior de la empresa el compromiso explícito con el objetivo de conciliar la vida laboral con la vida familiar; por ejemplo, adaptar o incorporar los conceptos en la misión y visión de las empresas.</li> <li>• Aplicar políticas, programas o acciones enfocados a promover entre el personal de la empresa, con especial énfasis en el que tiene mayor carga de responsabilidades familiares, los valores del cumplimiento con las responsabilidades laborales y familiares.</li> <li>• Difundir ampliamente las políticas, programas y acciones que la empresa desarrolla para propiciar la conciliación entre el cumplimiento de las responsabilidades familiares y las responsabilidades laborales.</li> </ul>	

---

Fuente: Elaboración propia basada en el Modelo de Reconocimiento “Empresa Familiarmente Responsable (EFR). Manual para su aplicación. STPS.

Por lo que el Modelo de Reconocimiento “Empresa Familiarmente Responsable (EFR) presenta una serie de buenas prácticas con la finalidad de asumir las responsabilidades familiares sin realizar la distinción entre hombres y mujeres que la sociedad históricamente asumía.

En segunda instancia, en la Ley Federal del trabajo se establece en el artículo 164 que “las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los



hombres, garantía que se establece en lo general y específicamente en función de la protección de las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares, asegurando la igualdad de trato y oportunidades”.

La tercera acción para alcanzar la igualdad sustantiva dentro del ámbito laboral se presentó a los treinta días del mes de noviembre del 2012 cuando se realizó la reforma al artículo 132 de obligaciones patronales a la fracción XXVII bis de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice “Otorgar permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante”. Obligación laboral que contribuye a una distribución de las responsabilidades familiares contenida en la ya comentada Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

## **7. - La licencia de maternidad y paternidad en México**

En México la maternidad (Fracción V del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos) y paternidad (Fracción XXVII Bis del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo) laboralmente tienen derecho a los siguientes puntos:

### **Paternidad:**

- Permiso de paternidad, ya sea por nacimiento o por adopción de cinco días laborables con goce de sueldo.
- Los días de descanso son contados a partir del día de nacimiento del infante o, en su caso, cuando reciba al menor adoptado.
- En menores diagnosticados con cualquier tipo de cáncer, gozarán de la licencia por cuidados médicos de los hijos para ausentarse de sus labores en caso que requiera un descanso médico por los periodos críticos de tratamiento o de hospitalización, por el tratamiento destinado al alivio del dolor y por los cuidados paliativos por cáncer avanzado.
- La licencia, tendrá una vigencia de uno y hasta veintiocho días

### **Maternidad:**

- Derecho a un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto con salario íntegro.

- Posibilidad de transferir hasta cuatro de las seis semanas prenatales para después del parto-
- En caso de que el hijo nazca con alguna discapacidad o requiera atención médica, la licencia se podrá extender por ocho semanas.
- Sustitución de descansos en el periodo de lactancia por la reducción de la jornada de trabajo.
- En caso de adopción, las mujeres tienen derecho a un descanso de seis semanas con goce de sueldo.
- En menores diagnosticados con cualquier tipo de cáncer, gozarán de la licencia por cuidados médicos de los hijos para ausentarse de sus labores en caso de que requiera un descanso médico por los periodos críticos de tratamiento o de hospitalización, por el tratamiento destinado al alivio del dolor y por los cuidados paliativos por cáncer avanzado.
- La licencia, tendrá una vigencia de uno y hasta veintiocho días.

La diferencia entre la maternidad y paternidad laboralmente se encuentra en los siguientes puntos:

1. En los días de descanso, siendo para los hombres un tiempo menor, sin opción de solicitar mayor número de días en situaciones donde el hijo tenga discapacidad o que se requiera atención médica adicional.
2. La maternidad es considerada una licencia y la paternidad un permiso.
3. En caso de adopción las mujeres tienen mayor número de días de descanso, dejando una vez más la responsabilidad familiar a su cargo.
4. Se pueden sustituir los descansos en el periodo de lactancia por la reducción de la jornada de trabajo.

Cabe mencionar que, comparando a México con países de Latinoamérica, el número de días ofrecidos para la paternidad con goce de sueldo es menor ya que en Colombia, Ecuador, Perú, Uruguay, Paraguay y Venezuela ofrecen de 8 a 14 días según datos del Instituto Mexicano de la Competitividad (IMCO, 2021).

Así mismo, existe una limitante para poder cuantificar en México el número de hombres que solicitan el permiso de paternidad debido a que al no ser una licencia otorgada

por las instituciones que brindan seguridad social en México, no se cuenta con registros públicos, quedando la responsabilidad administrativa en manos de los empleadores, lo que imposibilita por el momento conocer su evolución, impacto y la participación del hombre en el trabajo de los cuidados en los primeros meses de vida de sus hijos .

## **8. - El trabajo de cuidados en México**

Cabe mencionar, que, respecto al trabajo de cuidados, el avance para implementar medidas que ayuden a una distribución responsable familiar a su cargo equitativa no es suficiente, de ahí que, datos del Instituto Mexicano de la Competitividad (IMCO, 2021) en su radiografía de la mujer en la economía indica que:

1. 4 de cada 10 mujeres contribuyen a la economía, en comparación con los hombres la participación es baja, ya que por cada 10 masculinos 7 tienen participación.
2. De las mujeres con hijos el 47% no trabaja y un 43% si lo hace, mientras que las mujeres sin hijos solo el 45% labora.
3. Uno de los factores de la poca participación de las mujeres es la repartición poco equitativa de las tareas domésticas y de cuidados, de ahí que se reduce el tiempo disponible para trabajar. Es decir, la aportación de las mujeres en el valor económico por sus labores domésticas y de cuidado es de 2.7 veces mayor en comparación con los hombres.

Así mismo, datos recientes del INEGI para el tercer trimestre de 2022 indica que la población económicamente activa (PEA) fue de 35.8 millones de hombres y 23.7 millones de mujeres. Es decir, 77 de cada 100 hombres y 45 de cada 100 mujeres son económicamente activos.

Además, informa que 5.8 millones de personas declaran estar disponible para trabajar y 33.9 millones no lo están a causa de su contexto, es decir, debido a impedimentos físicos, obligaciones familiares u otras condiciones. De este 85.4% de personas, 11 millones son hombres mientras que 28.8 son mujeres.

Una vez más se observa como motivo de la no participación laboral las responsabilidades familiares sobre todo a cargo de las mujeres.

Es importante que las mujeres realicen acciones políticas que le permitan dar voz a las necesidades laborales y se busque incentivar modificaciones en la dinámica familiar para lograr igualdad sustantiva.

## Conclusiones

La mujer tiene el derecho a elegir su incorporación al ámbito laboral, sin embargo, aún existe un problema de discriminación donde tiene que elegir entre trabajar o quedarse en casa al cuidado y crianza de los hijos, en ocasiones si elige la primera opción tiene el privilegio de poder pagar a otra mujer para cuidar a sus hijos, elección que debe tomar como consecuencia del sistema social basado en el sexismo y la misoginia, es decir, un sistema de creencias que refuerza que es natural y deseable asignar roles por género y un sistema que castiga a las mujeres que se rebelan y aplaude a las que se ajustan a los estándares establecidos.

## Bibliografía

- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión (2023). Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Recuperado de: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2023). Ley Federal del Trabajo. Recuperado de: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2023). Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Recuperado de: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH.pdf>
- Chávez Ingrid, García Fernanda y Ruíz Teresa, Mujer en la economía. (2022). Recuperado de <https://imco.org.mx/datos-conlupadegenero>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), (2021). CUENTA SATÉLITE DEL TRABAJO NO REMUNERADO DE LOS HOGARES DE MÉXICO 2021. Recuperado de <https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2022/CSTNRH/CSTNRH.pdf>
- Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres). (2023). Inmujeres, IMSS, Bienestar y el DIF unen esfuerzos para garantizar el cuidado como un derecho humano.

Recuperado de: Inmujeres, IMSS, Bienestar y el DIF unen esfuerzos para garantizar el cuidado como un derecho humano | Instituto Nacional de las Mujeres | Gobierno | gob.mx (www.gob.mx)

- Mexicano de la Competitividad (IMCO) (2021). Licencias de paternidad para celebrar el día del padre.
- Organización Mundial del Trabajo. (s.f.). Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas. Recuperado de: [https://www.google.com/search?q=trabajo+de+cuidados+oit&rlz=1C1ALOY\\_esMX951MX951&oq=trabajo+de+cuidados+oit&aqs=chrome..69i57j0i22i30.4928j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8](https://www.google.com/search?q=trabajo+de+cuidados+oit&rlz=1C1ALOY_esMX951MX951&oq=trabajo+de+cuidados+oit&aqs=chrome..69i57j0i22i30.4928j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8)
- Organización Internacional del Trabajo. (1981). C156 - Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), recuperado de: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C156](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156).
- Organización Mundial del Trabajo (OIT). (2019). El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente. Recuperado de: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_737394.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_737394.pdf)
- Ruiz, C. (2019). Las mujeres que luchan se encuentran. Manual de feminismo pop latinoamericano, México: Penguin Random House Grupo Editorial, p.589.
- Secretaría de Trabajo y Previsión Social. (S. F.) Modelo de Reconocimiento “Empresa Familiarmente Responsable (EFR). Manual para su aplicación. Recuperado de [https://www.stps.gob.mx/EMPRESA\\_FR/002%20Manual%20de%20Aplicacion%20EFR%20%28PDF%29.pdf](https://www.stps.gob.mx/EMPRESA_FR/002%20Manual%20de%20Aplicacion%20EFR%20%28PDF%29.pdf)

# LAS NORMAS PROTECTORAS DEL TRABAJO DE LOS MENORES Y SU CONDICIÓN BIOÉTICA

*Mtro. Fernando Sánchez Lárraga.<sup>72</sup>*

**Sumario.** 1.1 El trabajo infantil; 1.1.1 Antecedentes históricos de la edad mínima laboral. 1.2 Clasificación del trabajo infantil; 1. 2. 1 Actividades orientadas a la subsistencia; 1. 2. 2 Actividades orientadas al mercado; 1.3 Causas y efectos del trabajo infantil; 1.3.1 La pobreza; 2.3.2 La supervivencia de la familia; 1.3.3 Voluntad del menor para laborar; 1.4. Riesgos para el menor trabajador; 1.4.1 Efectos en la salud del menor. 1.5. Reformas a la Ley Federal del Trabajo en materia del Trabajo de Menores del 30 de noviembre del 2012, del 12 de junio del 2015 y del primero de mayo de 2019. La justificación de la edad mínima de admisión al empleo.1.6 Políticas de la Organización Internacional del Trabajo para la erradicación del trabajo infantil.

**Palabras clave:** Trabajo Infantil, Aceptabilidad, Multifactorial, Explotación Laboral, Pobreza, Protección.

## Resumen

El trabajo infantil es una temática contingente visualizada desde distintas perspectivas; aunque generalmente se vincula al factor de la pobreza, el trabajo infantil y adolescente hoy en día se aborda desde ámbitos en los que antes no se observaba. Lo anterior nos permite señalar que, el trabajo infantil, por su carácter multifactorial, se interrelaciona con distintos aspectos sociales, familiares, políticos y económicos, lo que se determina

---

<sup>72</sup> Maestro en Derecho con Especialidad en Derechos Humanos. Doctorando en Bioderecho, Bioética, Salud y Derechos Humanos por la Universidad de Murcia, España. Ex Director de la Facultad de Derecho de la UASLP, México, y Profesor Honorario de la misma. Ex Defensor de los Derechos Universitarios. Consejero Suplente de la Comisión Estatal de Derechos Humanos. Expositor, Catedrático y Consultor en Derechos Humanos. Autor y coautor de publicaciones sobre este género y temas afines.

dependiendo del contexto desde el cual se éste reflexionando y analizando la temática. La reflexión sobre la problemática, se da desde ciertos parámetros de aceptabilidad e inaceptabilidad del trabajo infantil y adolescente, el cual se enmarca principalmente en el discurso acuñado por las instituciones públicas encargadas de la protección de la infancia. Aunque en sí la aceptabilidad del trabajo infantil y adolescente se refiere a condicionantes bioéticos de cada persona, familia, comunidad e institución que, dependiendo de sus intereses emocionales, económicos y sociales, determinan su postura frente a la situación.

## **Introducción**

Conforme a datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) del año 2020, más de 160 millones de niños en todo el mundo - 1 de cada 10 niños de entre 5 y 17 años - siguen trabajando, estimándose que el número de niños en situación de trabajo infantil podría haber aumentado en 8,9 millones para finales de 2022, debido, en gran parte, al aumento de la pobreza.<sup>73</sup> Menores que trabajan en fábricas, en la agricultura, en la minería, en pequeñas industrias, en talleres de artesanía, en hostelerías y tiendas o como vendedores ambulantes. De ahí la problemática que se presenta en nuestro país cuando el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), publicó en el 2021 que la Encuesta Nacional de Trabajo Infantil (ENTI) 2019 estimaba que en México 3.3 millones de niños y niñas de 5 a 17 años se encontraban en condiciones de trabajo infantil.<sup>74</sup> Menores muchas veces expuestos a largas jornadas y las penosas condiciones que impiden su acceso a la educación, al agotarlos física e intelectualmente.

En este artículo se abordarán la conceptualización del trabajo infantil y su etiología, se describirán las actividades laborales que realizan y las consecuencias sobre su salud.

---

<sup>73</sup> OIT/UNICEF: La protección social contribuye a reducir el trabajo infantil. 18 de mayo de 2022. Consultada el 10 de abril de 2023

[https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_845416/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_845416/lang--es/index.htm)

<sup>74</sup> INEGI Comunicado de Prensa Núm. 343/21 10 de junio de 2021. Página 1/6. Estadísticas a propósito del Día Mundial contra el Trabajo Infantil. Datos Nacionales. Consultada el 10 de abril de 2023.

[https://www.inegi.org.mx/Contenidos/Saladeprensa/Aproposito/2021/Eaptrabinf\\_21.Pdf](https://www.inegi.org.mx/Contenidos/Saladeprensa/Aproposito/2021/Eaptrabinf_21.Pdf)

Exponiéndose las reformas a la Ley Federal del Trabajo adoptadas paulatinamente en los últimos 10 años, y la condición bioética de las mismas.

Los niños gozan de los mismos derechos humanos que todas las demás personas. Tienen derecho, entre otras cosas, a ser protegidos de la explotación económica y del trabajo que sea perjudicial para su salud y moralidad o que impida su desarrollo. El principio de la abolición efectiva del trabajo infantil implica garantizar que cada niña y cada niño tengan la oportunidad de desarrollar plenamente su potencial físico y mental, un ideal que parecía lejano, pero que hoy ya apunta con mayor certeza al propósito común de eliminar todo trabajo que ponga en peligro la educación y el desarrollo de los menores y adolescentes.

## 1.1 El Trabajo Infantil

Antes de iniciar el análisis de esta problemática, debemos dejar claros algunos de los conceptos básicos como el de “niño” y “trabajo infantil”.

En lo relativo a la palabra “niño”, hemos de tener en cuenta dos definiciones:

Según la Convención sobre los Derechos del Niño<sup>75</sup>, *adoptada y abierta a la firma y ratificación por la Asamblea General en su resolución 44/25, de 20 de noviembre de 1980*, en su Artículo 1 dice: “Para los efectos de la presente Convención, se entiende por niño 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”.<sup>76</sup>

En lo concerniente al Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua nos define a “niño, niña”<sup>77</sup>, de la voz infantil ninno: adj. Que está en la niñez. adj. Que tiene pocos años. adj. Que tiene poca experiencia.

Igualmente la palabra niñez<sup>78</sup>, es definida como: f. Período de la vida humana, que se extiende desde el nacimiento a la pubertad.

---

<sup>75</sup> <http://www2.ohchr.org/spanish/law/crc.htm> Convención sobre los Derechos del Niño. Consultada el 20 de abril de 2023

<sup>76</sup> *Ibíd.*

<sup>77</sup> [http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?TIPO\\_BUS=3&LEMA=niño](http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=niño) Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española. Consultada el 15 de abril de 2023.

<sup>78</sup> *Ibíd.*



Etimológicamente niñez deriva de niño y su origen podemos encontrarlo entre el año 1220 y 1250. La palabra infancia es de origen latino, aparece en el siglo XIII. Si analizamos diferentes textos nos encontramos con que es frecuente usar niñez e infancia como sinónimos.

El común de las personas pudiéramos responder, de manera rápida, que hablar de niño, niña, menor o cualquiera de las palabras afines, hace referencia a un período evolutivo que abarca los 10 ó 12 primeros años de vida, que es caracterizado como una etapa de protección y cuidados por parte de los adultos, fundamentalmente los padres y maestros, que son las personas más cercanas al menor, siendo el caso de los menores que tienen la fortuna de crecer en un ambiente sano y dentro de una familia completa, ya que en el caso de los niños que trabajan, que generalmente están sometidos a situaciones de abandono y explotación, no existe ninguna persona a su cuidado y debido a ello se ven obligados a transformarse en “cuasi adultos” que buscan los recursos que le permiten sobrevivir.

En este período del desarrollo se da el ingreso a la educación sistematizada, donde el niño adquiere los elementos básicos de una socialización que lo preparará para ingresar luego al mundo del trabajo y donde además la sociedad le reconoce, por medio de leyes, una serie de derechos tales como protección, asistencia, escolaridad, salud. etc.

No hay infancia sino es por la práctica de un numeroso conjunto de instituciones modernas de resguardo tutelar y asistencia a la niñez (la familia, la escuela, el estado etc.) Cuando estas instituciones tambalean el desarrollo de la infancia se ve agotada, cuestiones que pueden influir en la inclusión del niño al mundo del trabajo.

Ahora bien, habría que analizar ¿Qué es el trabajo infantil? La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha definido al trabajo infantil como “ la actividad que implica la participación de niñas y niños menores de 15 años en la producción y comercialización familiar de los bienes no destinados al autoconsumo o en la prestación de servicios a personas naturales o jurídicas que les impidan el acceso, rendimiento y permanencia en la educación o se realicen en ambientes peligrosos, produzcan efectos negativos inmediatos o futuros o se lleven a cabo en condiciones que afecten el desarrollo psicológico, físico, moral o social de los niños”<sup>79</sup> (siempre que sea una ayuda y no impida al niño asistir a la escuela).

Esta misma organización señala que no siempre es evidente cuándo el trabajo infantil es realmente trabajo y cuando hay que considerarlo como un sistema de aprendizaje. Fija criterios que permiten juzgar cuando el trabajo se vuelve una forma de explotación: si es realizado por niños

---

<sup>79</sup> [http://white.oit.org.pe/ipec/documentos/carpeta\\_docentes\\_tid\\_py.pdf](http://white.oit.org.pe/ipec/documentos/carpeta_docentes_tid_py.pdf) consultado 10 de abril de 2023.

menores de 6 años que trabajan en fábricas; si las jornadas laborales son demasiadas largas (más de 8 horas diarias); si los ingresos son insuficientes; si las condiciones de trabajo son peligrosas; si hacen peligrar la integridad psíquica o moral del niño; si son obligados a trabajar por los padres u otras personas.

Como lo ha señalado la OIT, el término “trabajo infantil” remite a trabajos que privan a los niños de su niñez, su potencial y su dignidad, y que por ende resulta perjudicial para su desarrollo físico y psicológico. La comunidad internacional ha establecido que es una práctica que debe ser eliminada ya que afecta derechos fundamentales de los niños, no satisface los criterios definidos como trabajo decente y representa un factor de reproducción intergeneracional de la pobreza y la exclusión social. El “trabajo infantil”, que se considera inaceptable y que se pretende erradicar, no abarca todo el trabajo realizado por menores de 18 años.

De acuerdo a las normas internacionales sólo se considera inaceptable aquel que corresponde a las siguientes categorías:

- El trabajo infantil en sus peores formas, que están prohibidas para cualquier niño, niña o adolescente menor de 18 años y que requiere eliminarse de manera inmediata. Este incluye a “Las incuestionablemente peores formas de trabajo infantil”, que se den como: esclavitud, trata de personas, servidumbre por deudas, reclutamiento y utilización de niños y niñas en conflictos armados, explotación sexual comercial y actividades ilícitas.
- El “trabajo peligroso” que pone en riesgo el bienestar físico, mental o moral del niño o niña ya sea por su naturaleza o por las condiciones en que se realiza.
- El trabajo realizado por un niño o niña que no alcanza la edad mínima de admisión al empleo determinada en la legislación nacional.

El trabajo realizado por menores de 18 años que cumplen la edad mínima de admisión al empleo y que no corresponde a una peor forma no se considera “trabajo infantil” y, por tanto, no se busca su erradicación.<sup>80</sup>

Es posible pensar que no todos los trabajos producirían efectos negativos en el desarrollo, que incluso podríamos pensar algunos como ya lo he mencionado, dentro de determinados contextos, sean vistos como auxiliares de un proceso de aprendizaje que el niño realiza y contribuyendo a generar sentimientos de identidad positivos.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), señala que, en la actualidad, cerca de 170 millones de niños trabajan en el mundo, muchos a tiempo completo y en condiciones de explotación y malos tratos.

---

<sup>80</sup> <http://www.fao.org/3/a-as108s.pdf> Consultado 10 de abril de 2023.

Ellos no van a la escuela y no tienen tiempo para jugar. Muchos no reciben alimentación ni cuidados apropiados. Se les niega la oportunidad de ser niños. Más de la mitad de estos niños están expuestos a las peores formas de trabajo infantil como trabajo en ambientes peligrosos, esclavitud, y otras formas de trabajo forzoso, actividades ilícitas incluyendo el tráfico de drogas y prostitución, así como su participación involuntaria en los conflictos armados.

El Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC), guiado por los principios consagrados en el Convenio núm. 138 sobre la edad mínima y el Convenio núm. 182 sobre las peores formas de trabajo infantil de la OIT, trabaja para alcanzar la abolición efectiva del trabajo infantil.

El trabajo infantil es una violación de los derechos humanos fundamentales, habiéndose comprobado que entorpece el desarrollo de los niños, y que potencialmente les produce daños físicos y psicológicos para toda la vida. Se ha demostrado que existe un fuerte vínculo entre la pobreza de los hogares y el trabajo infantil, y que el trabajo infantil perpetúa la pobreza durante generaciones, dejando a los hijos de los pobres fuera de la escuela y limitando sus posibilidades de ascender en la escala social. Este reducido capital humano ha sido relacionado con el bajo crecimiento económico y con el escaso desarrollo social.

Estudios de la OIT han puesto de manifiesto que la erradicación del trabajo infantil en las economías en transición y en desarrollo puede generar beneficios económicos casi siete veces superiores a los costos, especialmente asociados con las inversiones en una mejor escolaridad y en unos mejores servicios sociales. Las normas de la OIT sobre el trabajo infantil son importantes instrumentos internacionales para luchar contra este problema.

### **1.1.1 Antecedentes históricos de la edad mínima laboral.**

El trabajo de los menores fue objeto de explotación en las diversas etapas históricas de nuestro desarrollo. En la vieja Roma, los colegios de artesanos los admitían sin importar la edad. En la edad media la figura de aprendices constituye una de las expresiones más nefastas en el desarrollo del trabajo, prevaleciendo el trato inhumano de los menores<sup>81</sup>.

En el siglo XIX se iniciaron en Prusia, Inglaterra y Francia, estudios relacionados con el trabajo prestado en fábricas y minas. En todos ellos se destacó que las condiciones infrahumanas y la escasa edad, traerían como consecuencia el desarrollo de una raza famélica, el deterioro de fuerzas

---

<sup>81</sup> Briceño Ruiz, Alberto: "Derecho Individual del Trabajo", Ed. Harla, 1ª. ed., México, 1985, p. 474.

productivas y la disminución de competencia en el mercado internacional. En Inglaterra, los niños de cinco años laboraban de 14 a 16 horas diarias. En 1802 se redujo a 12 horas su jornada. En 1844 se fijó la edad mínima en ocho años. En 1878 esa edad se aumentó a los 10 años y la jornada disminuyó a once horas<sup>82</sup>.

En México la Constitución Federal de 1917 y la legislación laboral de 1931 fijaron los 12 años, posteriormente la edad límite se aumentó de 12 a 14 años en 1962, hasta la reforma del 30 de noviembre del 2012, que incrementó la edad mínima a 14 años, y conforme a la reforma del primero de mayo de 2019, se prohibió el trabajo para adolescentes menores de quince años, además de otras varias disposiciones protectoras de los menores trabajadores, como se verá líneas adelante.

De donde se puede sostener que se da un proceso inverso en el caso del trabajo como derecho tratándose de adultos y niños. En el adulto se orienta hacia el reconocimiento al trabajo como un derecho universal y se aspira al derecho trabajo decente, mientras que en el caso de los menores evoluciona hacia un derecho a no trabajar, o por lo menos, a eliminar las peores formas de trabajo infantil.<sup>83</sup>

## 1.2 Clasificación del Trabajo Infantil

Las diferentes investigaciones que se han realizado en nuestro país, coinciden en señalar una serie de modalidades y relaciones dentro del trabajo infantil, mismas que son resultado de la intercalación de la cuestión económica y doméstica.

Mientras que las prácticas laborales realizadas en el ámbito familiar y las asalariadas se realizan por igual en los ámbitos rurales y urbanos, las actividades denominadas *económicamente marginales* son exclusivas de las grandes ciudades. En ambos grupos el fenómeno común es la introducción del menor a las actividades de producción con las que comienzan a manejar dinero, a independizarse de la familia, entre otros.

Pero para ello es básico definir qué se entiende por actividades económicamente marginales a actividades laborales que son legales o semi-legales, como es por ejemplo la venta de golosinas o distintos alimentos; el lavado de vidrios y/o de autos en estaciones de servicio y/o

---

<sup>82</sup> *Ibíd.*

<sup>83</sup> COMPTE NUNES, Guillem, GONZÁLEZ CONTRÓ, Mónica: “El derecho al trabajo de los niños: un caso límite para el concepto de ciudadanía laboral”. Artículo de colaboración en la obra colectiva: Trabajo y Derechos en México. Nuevas afectaciones a la ciudadanía laboral”. Coordinadores PADRÓN INNAMORATO, Mauricio, D’ANGELO, Natalia, et al. Ed. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, 1ª. ed., México, 2018. p. 136.

estacionamientos; apertura y cierre de puertas de autos, venta de diarios, mendicidad; recolección de basura.

Son trabajos que pueden estar amenazados por la trata de menores, la violencia, la explotación, actos ejecutados tanto por una sola persona como por los ahora denominados “grupos de delincuencia organizada”, además de ser también víctimas de la discriminación, pues generalmente a los niños que ejecutan estos trabajos suele llamárseles “niños de la calle”. Dentro de ellos están los que retornan al hogar por la noche y aquellos que hacen de la calle su hábitat y donde adquieren la socialización que les permitirá sobrevivir.

Teniendo en cuenta las diversas formas de trabajo infantil, que se basan principalmente en el reconocimiento del destino de la actividad y en el tipo de relaciones que se establecen en su realización, se pueden crear un sistema con los trabajos infantiles que actualmente se desempeñan, mismos que explicaré más adelante, como lo son las actividades orientadas a la subsistencia y las que están orientadas al mercado.

### **1. 2. 1. Actividades orientadas a la subsistencia**

Las situaciones laborales que podemos identificar aquí son: el trabajo “invisible”, en las tareas de mantenimiento cotidiano del grupo familiar, como ayuda de la madre o responsable de la preparación de alimentos, planchado, lavado, acarreo de agua, mandados, reparaciones etc.; y el trabajo en las actividades de producción doméstica para la subsistencia del grupo familiar, sólo o ayudando a los padres en las tareas de cuidado de huertos familiares, crianza de animales domésticos, confecciones caseras, etc.

### **1. 2. 2. Actividades orientadas al mercado**

Las situaciones laborales que podemos identificar son tres: el trabajo como ayuda familiar en las actividades de producción para el mercado de los trabajadores domiciliarios: confecciones, reparaciones, artesanías, servicios etc.; el trabajo como asalariado indirecto como parte de la fuerza de trabajo familiar en empresas familiares o de trabajadores por cuenta propia por ejemplo en la construcción, o en servicios etc.; como asalariado directo o trabajador por cuenta propia en pequeñas empresas de producción de servicios informales, venta callejera, ciruja, lustrabotas, etc.

### **1.3. Causas y efectos del trabajo infantil**

Las diferentes posiciones que existen en la sociedad civil mexicana pueden agruparse en tres niveles o clases sociales, aunque en cada uno de éstos se pueden distinguir matices y diferencias.

La causa principal es la pobreza. Los ingresos familiares son por lo regular insuficientes y los niños deben ganar dinero para remediar esta situación. En este contexto el trabajo infantil es una “estrategia de supervivencia familiar” ante situaciones de desempleo adulto, bajos ingresos o desintegración familiar.

El trabajo infantil como necesidad de supervivencia se caracteriza como un problema que excede el ámbito familiar y se ubica en el campo de lo social. Por otro lado al estar legalmente prohibido su ilegalidad deja al niño en absoluta desprotección.

Podemos señalar otras causas del trabajo infantil, como el analfabetismo, el nivel de subdesarrollo rural, la situación de los barrios urbanos pobres, la falta de asistencia a la escuela, los niños abandonados o fugitivos, el fallecimiento o la ausencia permanente del padre, las familias de gran tamaño y la ocupación de los padres. Los niños que abandonaron la escuela antes de finalizar la escolarización representan un elevado porcentaje entre los menores que trabajan.

En los hogares en que la mujer es jefa de hogar es donde hay mayor número de niños que trabajan, la ausencia del padre es un factor decisivo en el trabajo infantil. Cuanto mayor es el nivel educativo de los padres es menor la frecuencia del trabajo infantil de menores.

Pero para ello, el académico Baltazar Cavazos Flores, en su obra *Las 500 preguntas sobre temas laborales. Orientaciones teórico – prácticas*, se preguntaba y daba respuesta a lo siguiente:”

¿Hay alguna protección especial para el trabajo de menores? Si El trabajo de los mayores de 14 años y menores de 16 queda sujeto a vigilancia y protección especiales de la inspección de trabajo. Los llamados “cerillos” de tiendas de autoservicio se rigen por una reglamentación especial, que consideramos realista y operable, ya que es preferible que dichas personas estén trabajando a que anden de vagos.”<sup>84</sup>

Refiriéndonos a los efectos que puede causar el hecho de que un menor trabaje, estos pueden ser varios, en cuanto al desarrollo y la madurez psicosocial, debido a que los niños se encuentran en proceso de evolución de su personalidad y por lo general se encuentran laborando en situaciones de peligro, violencia, abuso o adicción los predisponen, aún más que los adultos, a sufrir trastornos psicosociales y además los hace más vulnerables a situaciones laborales con alta exigencia mental y física.

---

<sup>84</sup> Cavazos Flores, Baltazar: “Las 500 preguntas sobre temas laborales. Orientaciones teórico – prácticas”, 10ª reimpresión, Editorial Trillas, México, 2005. p. 128.

Por otro lado, el niño es el gestor de su propio desarrollo y son muy importantes su autoestima el desarrollo de su creatividad, y su felicidad. Los niños y niñas trabajadoras con frecuencia trabajan en actividades que son explotadoras, peligrosas y degradantes. Muy a menudo son maltratados, abusados y abandonados por sus patrones. Estos niños están especialmente propensos a sufrir alteraciones psicosociales. Además, el trabajo infantil interfiere con el desarrollo social y académico de los niños. El trabajo les quita tiempo para desarrollar otras actividades como jugar, aprender y compartir en familia. Varias investigaciones han mostrado como los niños trabajadores tienen una muy alta deserción escolar y un alto retraso escolar.

Teniendo en cuenta que, desde una perspectiva biopsicosocial, se enfatiza en la importancia del desarrollo del niño, el trabajo infantil va en contra de los derechos fundamentales de los niños.

### **1.3.1. La Pobreza**

Según nos dice la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, definir la pobreza como un estado objetivo susceptible de medición, es muy complejo. No existe consenso a nivel internacional que permita obtener un único método de medición. Y es que la pobreza está relacionada con las distintas condiciones de insatisfacción y privación del ser humano. Por ejemplo, la capacidad adquisitiva o el gasto en consumo de las personas por debajo de un mínimo requerido, podría ser un criterio de medición. El no acceso de un hogar a un servicio básico de agua o de luz, las limitaciones en el acceso a los servicios de salud y educación, también podrían ser considerados como otros criterios de medición<sup>85</sup>.

Comprendemos, desde entonces, que el análisis de la miseria, y de las relaciones del trabajo infantil con la pobreza, es de lo más importante. No hay que esperar que los países pobres alcancen a los desarrollados. Sin embargo, lo que se nos presenta como un círculo vicioso, miseria-trabajo infantil, puede romperse, según parece, por un determinado lugar, ya que si hay niños que trabajan es porque hay patrones que los emplean. Ahora bien, un patrón busca siempre el máximo beneficio, so pena de desaparecer. Pero, y si, por fin, estuviera realmente prohibido emplear niños, ¿qué actitud tomarían los patrones? ¿Dejarían de emplear a menores? La respuesta sería que no, pues al modificarse las reglas de la competencia al mismo tiempo para todos, emplearían adultos.

---

<sup>85</sup> “Métodos de Medición de la pobreza” para la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura”. Consultada 12 de abril de 2023.  
<http://www.rlc.fao.org/proyectoiniciativa/cursos/Curso%202006/Mod5/0.pdf>

### **1.3.2. La supervivencia de la familia**

Como lo he explicado en el punto anterior, la capacidad adquisitiva muchas veces no es lo suficiente para dar abasto con las necesidades de las familias, por lo que, sin el trabajo infantil, numerosas familias no sobrevivirían en la situación actual. Cualquiera que éste sea, y siempre en la situación actual, el trabajo infantil contribuye tanto a la supervivencia de la propia familia como al deterioro de la situación de los adultos trabajadores mediante la caída de su salario, que tiende a acercarse al miserable salario de sus propios hijos, ya que el trabajo del menor siempre será remunerado en menor cantidad a diferencia de la de un adulto.

### **1.3.3. Voluntad del menor para laborar**

La voluntad entendida como la capacidad consciente que posee el ser humano para realizar algo con intención, a pesar de las adversidades que vienen con la vida, de las dificultades presentes a diario, de los contratiempos muy personales y los oscilantes estados de ánimo, esta, se pone a prueba cada vez que debemos esforzarnos a realizar ciertas tareas que a la final no son tan apetentes.

La voluntad puede ejercerse también de manera más espontánea, por ejemplo, cuando nos sentimos muy motivados a realizar una actividad específica, lo mismo ocurre con los menores que desean ingresar al campo laboral, que aún sin ser los más convenientes, diversas son las razones que lo llevan a hacerlo, por ejemplo el ánimo de querer aprender alguna actividad, el entusiasmo por tener un ingreso extra o quizás aprender a valorar lo que tiene, todas redundantemente aluden a la misma voluntad del menor, pues detrás de él no existe una fuerza externa que lo orille a trabajar a su corta edad. Éste es uno de los argumentos fundamentales de los defensores del trabajo infantil. Según Manfred Liebel, un alemán «especialista en organización de la infancia» (!): «“Prohibirnos el trabajo es no pensar en nosotros”, esto es lo que piensan los niños que trabajan» (revista Envío, Nicaragua, mayo de 1998)<sup>86</sup>

## **1.4. Riesgos para el Menor Trabajador**

Retomando nuevamente las ideas del gran laboralista, el Maestro Baltasar Cavazos Flores, nos define las labores peligrosas o insalubres como: “Aquellas 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

---

<sup>86</sup> Godard, Philippe: *“Contra el trabajo infantil”*, 1ª reimpresión, Editorial Virus, Barcelona, 2003, p. 48.



materia prima que se utiliza, son capaces de actuar sobre la vida, el desarrollo y la salud física y mental de los menores”.

#### **1.4.1 Efectos en la salud del menor**

En el año 2011 la Organización Internacional del Trabajo (OIT), con sede en Ginebra, a través del Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC), llevo a cabo un informe especial sobre los menores trabajadores, el cual tituló *“Niños en trabajos peligrosos: Lo que sabemos, lo que debemos hacer”*<sup>87</sup>, explica de manera abundante los efectos negativos que acarrea el trabado a los menores de edad, pues nos dice:

“Por motivos biológicos fundamentales no se puede aceptar que los niños realicen trabajos peligrosos, producen efectos negativos en su salud, ya que no son simplemente adultos pequeños, son física y mentalmente distintos; e independientemente de las pautas culturales o la configuración social, la transición hacia la madurez biológica se extiende más allá de la pubertad, hasta los últimos años de la adolescencia. Principal argumento en contra del trabajo infantil peligroso, sin embargo existen una serie de razones por las cuales es riesgoso que los menores de edad laboren, principalmente porque carecen de experiencia laboral, quizás no tengan un criterio bien formado; quieren desempeñarse bien, no son conscientes de los riesgos; aprenden comportamientos no seguros de los adultos; carecen de una posición que les permita reivindicar sus derechos; no reciben, formación o no están sujetos a una supervisión estricta; aparentan entender para que se les crea capaces. Si bien hasta el momento no hay investigaciones sólidas sobre esta cuestión, la experiencia sugiere que las características psicológicas y de comportamiento de los jóvenes son las que suelen llevarlos a correr riesgos, y es posible que su desarrollo y salud psicológicos sean los más afectados.<sup>88</sup>

#### **1.4.2 Efectos en la educación del menor**

El trabajo interfiere con el derecho a la educación pues, debido a los horarios y cargas laborales, los niños no asisten a la escuela y en el caso de aquellos que trabajan y estudian, tienen mayores dificultades para aprender, un mayor índice de repetición y abandono escolar, lo cual conduce a una menor percepción de ingresos en el futuro, mayor pobreza y a una mayor exclusión social,

---

<sup>87</sup>Informe *“Niños en trabajos peligrosos: Lo que sabemos, lo que debemos hacer”*, Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), año 2011. Consultado: 19 de abril de 2023.

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms\\_157343.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_157343.pdf)

<sup>88</sup> Ibídem

explotación y abusos, pues estos niños sólo podrán acceder a las ocupaciones que exijan menor calificación.<sup>89</sup>

La experiencia ha demostrado que la combinación de crecimiento económico, respeto de las normas del trabajo, educación universal y protección social, junto con una mejor comprensión de las necesidades y derechos de los niños, puede reducir de forma significativa el trabajo infantil, un problema persistente que, incluso si se supera en ciertos lugares o sectores, tenderá a reaparecer en modalidades nuevas y a menudo imprevisibles. La respuesta al problema debe ser tan versátil y adaptable como el propio trabajo infantil. No existen las fórmulas sencillas y rápidas para solucionarlo ni un programa de acción de aplicación universal.<sup>90</sup>

### **1.4.3 El Trabajo de Menores y la Inspección del Trabajo**

Conforme a lo dispuesto en los artículos 173 y 174<sup>91</sup> de la Ley Federal del Trabajo, el trabajo de los mayores de quince años y menores de dieciocho queda sujeto a vigilancia y protección especial de la Inspección del Trabajo. Estos menores trabajadores deberán obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordene la inspección del trabajo. Sin el requisito del certificado, ningún patrón podrá utilizar sus servicios. Aunque la realidad nos muestra un trabajo en lo general deficiente de la Inspección del Trabajo básicamente con los menores que se ocupan en el campo o se emplean en el ambulante. Aunque cabe reconocer que su papel si ha sido más visible en las tiendas de autoservicio protegiendo a los llamados “cerillos”, ya casi desaparecidos de las tiendas de autoservicio dando espacio a los adultos mayores.

## **1.5. Reformas a la Ley Federal del Trabajo en Materia del Trabajo de Menores del 30 de noviembre del 2012; 12 de junio del 2015 y, 1° de Mayo del 2019. La justificación de la edad mínima de admisión al empleo.**

En los últimos años el problema del trabajo infantil ha sido objeto de mucha atención y visto con preocupante inquietud por numerosas organizaciones internacionales, especialmente por la OIT y

---

<sup>89</sup> Educación inicial. Trabajo infantil. Consultado el 19 de marzo de 2023.

[https://educacioninicial.mx/infografias/trabajo-](https://educacioninicial.mx/infografias/trabajo-infantil/#:~:text=El%20trabajo%20interfiere%20con%20el,a%20una%20menor%20percepci%C3%B3n%20de)

[infantil/#:~:text=El%20trabajo%20interfiere%20con%20el,a%20una%20menor%20percepci%C3%B3n%20de](https://educacioninicial.mx/infografias/trabajo-infantil/#:~:text=El%20trabajo%20interfiere%20con%20el,a%20una%20menor%20percepci%C3%B3n%20de)

<sup>90</sup> Organización Internacional del Trabajo. Trabajo Infantil y Educación. Consultado el 19 de abril de 2023.

<https://www.ilo.org/ipec/Action/Education/lang--es/index.htm>

<sup>91</sup> <http://info4.juridicas.unam.mx/juslab/leylab/123/178.htm> Consultada el 29 de marzo de 2023.

el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF). En consecuencia, los Estados Miembros han ido adoptando una actitud más cooperativa en lo tocante a las restricciones impuestas al trabajo infantil.

Desde su constitución en 1919, la Organización Internacional del Trabajo ha propuesto a sus Estados Miembros varios convenios con restricciones precisas en lo tocante al trabajo de menores. El más importante es el Convenio N° 138, de 1973, titulado "Edad mínima de admisión al empleo".

Este convenio aprobado en 1973, y en vigor desde el 19 de junio de 1976, establece en el Artículo 3, fracción I: "La edad mínima de admisión a todo tipo de empleo o trabajo que por su naturaleza o las condiciones en que se realice pueda resultar peligroso para la salud, la seguridad o la moralidad de los menores no deberá ser inferior a dieciocho años". Por excepción fija la edad mínima de admisión en el empleo o el trabajo a los 15 años o no menor de la edad de conclusión de la escolaridad obligatoria si ésta es superior. Y entre los países miembros "cuya economía y medios de educación estén insuficientemente desarrollados", permite el trabajo ligero entre los 14 y 16 años. Pero ante todo establece en su artículo primero el compromiso de todos los países miembros para seguir una política nacional que asegure la abolición efectiva del trabajo de los niños y eleve progresivamente la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo a un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los menores.

En 1989, las Naciones Unidas aprobaron la Convención de los Derechos del Niño. Fue ratificada por México 1990 y publicada en el Diario Oficial de la Federación el 25 de enero de 1991. En ella los Estados Partes reconocen el derecho del niño a estar protegido contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social. (Art. 32)<sup>92</sup>.

El 19 de noviembre del año 2000, inició su vigencia el "Convenio sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación", más conocido como el "Convenio 182, de la OIT", aprobado en 1999, y ratificado por México en junio del 2000, y en el que se condenan a la esclavitud y a la prostitución y pornografía infantil, como una realidad que no podemos ya ocultar en nuestro país, así lo demuestra el estudio recientemente elaborado por la UNICEF y el DIF Nacional, y publicitado en todos los medios revelando la explotación sexual de 16,000 menores en seis ciudades del país, sin que podamos negar su existencia en nuestros lugares de origen.

---

<sup>92</sup> <http://www2.ohchr.org/spanish/law/crc.htm> Fecha de consulta 10 de abril de 2023.

La Ley para la Protección de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes, aprobada en mayo del 2000, interpreta el espíritu de la convención estableciendo el derecho de los niños a su normal y completo desarrollo y a su protección frente a diversas formas de abandono, maltrato y explotación.

La magnitud de las reformas en poco más de una década ha cimbrado el sistema jurídico mexicano, iniciando con la gran reforma en materia de derechos humanos, 2011, que a poco más de diez años de su publicación, ha re-direccionado el derecho del trabajo partiendo del reconocimiento de la dignidad humana.<sup>93</sup>

Las diversas reformas a la Ley Federal del Trabajo de los años 2012, 2015 y 2019, constituyen un inesperado resultado, potencializado por los derechos humanos que, de manera autónoma e independiente, han avanzado a gran velocidad, produciendo cambios emblemáticos en la regulación del trabajo de los menores.

En ese orden de ideas, a la *Ley Federal del Trabajo*, tanto el 30 de noviembre del 2012 como el 12 de junio del 2015 y el primero de mayo del 2019, se le aprobaron una serie de reformas entre las cuales destacan las relacionadas con el trabajo de los menores y que se citan a continuación<sup>94</sup>:

Artículo 5o. Las disposiciones de esta Ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escritura o verbal, la estipulación que establezca:

I. Trabajos para niños menores de quince años; IV. Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciocho años; VII. Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros y a los trabajadores del campo, XII. Trabajo nocturno industrial o el trabajo después de las veintidós horas, para menores de dieciocho años;

...

Artículo 22. Los mayores de quince años pueden prestar libremente sus servicios con las limitaciones establecidas en esta Ley.

Los mayores de quince y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política.

Los menores trabajadores deben percibir el pago de sus salarios y ejercitar, en su caso, las acciones que les correspondan.

---

<sup>93</sup> González Garza, Heberardo: "Curso Básico de Derecho Laboral. Esbozo de una Metamorfosis". Ed. Centro de Estudios Carbonell, 1ª. ed., México, 2022. p. 1.

<sup>94</sup> [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125\\_120615.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_120615.pdf) Fecha de consulta 30 de marzo de 2023.

Artículo 22 Bis. Queda prohibido el trabajo de menores de quince años; no podrá utilizarse el trabajo de mayores de esta edad y menores de dieciocho años que no hayan terminado su educación básica obligatoria, salvo los casos que apruebe la autoridad laboral correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

Artículo 23. 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. Al patrón que incurra en esta conducta se le sancionará con la pena establecida en el artículo 995 Bis de esta Ley.

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

Queda prohibido 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.

Cuando los menores de dieciocho años realicen alguna actividad productiva de autoconsumo, bajo la dirección de integrantes de su círculo familiar o tutores, éstos tendrán la obligación de respetar y proteger los derechos humanos de los menores y brindar el apoyo y las facilidades necesarias para que los mismos concluyan, por lo menos, su educación básica obligatoria.

Artículo 173 El trabajo de los menores queda sujeto a vigilancia y protección especiales de las autoridades del trabajo tanto federales como locales.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social en coordinación con las autoridades del trabajo en las entidades federativas, desarrollarán programas que permitan identificar y erradicar el trabajo infantil.

Artículo 174. Los mayores de quince y menores de dieciocho años, deberán obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordenen las autoridades laborales correspondientes. Sin estos requisitos, ningún patrón podrá utilizar sus servicios.

Artículo 175. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de dieciocho años:  
I. a III. ...

IV. 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, en términos de lo previsto en el artículo 176 de esta Ley.

En caso de declaratoria de contingencia sanitaria y siempre que así lo determine la autoridad competente, no podrá utilizarse el trabajo de menores de dieciocho años. Los trabajadores que se encuentren en este supuesto, no sufrirán perjuicio en su salario, prestaciones y derechos.

Cuando con motivo de la declaratoria de contingencia sanitaria se ordene la suspensión general de labores, a los menores de dieciocho años les será aplicable lo dispuesto por el artículo 429, fracción IV de esta Ley.

Artículo 175 Bis. Para los efectos de este capítulo, 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) y b) ...

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.

Artículo 176.- Para los efectos del artículo 175, además de lo que dispongan las Leyes, reglamentos y normas aplicables, se considerarán, como labores peligrosas o insalubres, las que impliquen:

I. Exposición a:

1. Ruido, vibraciones, radiaciones ionizantes y no ionizantes infrarrojas o ultravioletas, condiciones térmicas elevadas o abatidas o presiones ambientales anormales.
2. Agentes químicos contaminantes del ambiente laboral.
3. Residuos peligrosos, agentes biológicos o enfermedades infecto contagiosas.
4. Fauna peligrosa o flora nociva.

II. Labores:

1. Nocturnas industriales o el trabajo después de las veintidós horas.
2. De rescate, salvamento y brigadas contra siniestros.
3. En altura o espacios confinados.
4. En las cuales se operen equipos y procesos críticos donde se manejen sustancias químicas peligrosas que puedan ocasionar accidentes mayores.
5. De soldadura y corte.
6. En condiciones climáticas extremas en campo abierto, que los expongan a deshidratación, golpe de calor, hipotermia o congelación.
7. En vialidades con amplio volumen de tránsito vehicular (vías primarias).
8. Agrícolas, forestales, de aserrado, silvícolas, de caza y pesca.
9. Productivas de las industrias gasera, del cemento, minera, del hierro y el acero, petrolera y nuclear.
10. Productivas de las industrias ladrillera, vidriera, cerámica y cerera.
11. Productivas de la industria tabacalera.
12. Relacionadas con la generación, transmisión y distribución de electricidad y el mantenimiento de instalaciones eléctricas.
13. En obras de construcción.

14. Que tengan responsabilidad directa sobre el cuidado de personas o la custodia de bienes y valores.
  15. Con alto grado de dificultad; en apremio de tiempo; que demandan alta responsabilidad, o que requieren de concentración y atención sostenidas.
  16. Relativas a la operación, revisión, mantenimiento y pruebas de recipientes sujetos a presión, recipientes criogénicos y generadores de vapor o calderas.
  17. En buques.
  18. En minas.
  19. Submarinas y subterráneas.
  20. Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la Inspección de Trabajo.
- III. 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.
- IV. Manejo, transporte, almacenamiento o despacho de sustancias químicas peligrosas.
- V. Manejo, operación y mantenimiento de maquinaria, equipo o herramientas mecánicas, eléctricas, neumáticas o motorizadas, que puedan generar amputaciones, fracturas o lesiones graves.
- VI. Manejo de vehículos motorizados, incluido su mantenimiento mecánico y eléctrico.
- VII. Uso de herramientas manuales punzo cortantes.

Las actividades previstas en este artículo, para los menores de dieciocho años y mayores de dieciséis años de edad, se sujetarán a los términos y condiciones consagrados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en las leyes y los Tratados Internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte.

Artículo 177. 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 178. 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, las horas extraordinarias se pagarán con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, y el salario de los días domingos y de descanso obligatorio, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 73 y 75.

Artículo 179. Los menores de dieciocho años, disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas de dieciocho días laborables, por lo menos.

Artículo 180. Los patrones que tengan a su servicio menores de dieciocho años, 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 esta Ley; y,

V. Proporcionar a las autoridades del trabajo los informes que soliciten.

Artículo 191. Queda prohibido el trabajo a que se refiere este capítulo a los menores de dieciséis años y el de los menores de dieciocho en calidad de pañoleros o fogoneros.

Artículo 267. No podrá utilizarse el trabajo de los menores de dieciocho años.

Artículo 362. Pueden formar parte de los sindicatos, los trabajadores mayores de quince años.

Artículo 988. Los trabajadores mayores de quince años, pero menores de dieciocho, que no hayan terminado su educación básica obligatoria, podrán ocurrir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente solicitando autorización para trabajar, y acompañarán los documentos que estimen convenientes, para establecer la compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

...

Artículo 995. Al patrón que viole las prohibiciones contenidas en el artículo 133 fracciones XIV y XV, y las normas que rigen el trabajo de las mujeres y de los menores, se le impondrá una multa equivalente de 50 a 2500 veces el salario mínimo general.<sup>95</sup>

Por su parte la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece:

Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

I. ...

---

<sup>95</sup> Ley Federal del Trabajo, Ed. Gallardo Ediciones, 1ª. Ed., México, 2015. Pp. 21, 26, 27, 83-87, 89, 107, 133, 334 y 336.



III. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de quince años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas.<sup>96</sup>

En cuanto a la reforma a la Ley Federal del Trabajo del primero de mayo del 2019, el artículo 22 señala que quienes tengan más de 15 años “pueden prestar libremente sus servicios con las limitaciones establecidas”.<sup>97</sup> Por ejemplo, no podrán hacerlo si no han terminado su educación básica. Y si no han cumplido 17 años, “necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, del tribunal, del inspector del trabajo o de la autoridad”.

Con esta reforma se busca que haya una mayor protección para las y los adolescentes que trabajan, fortalecer el empleo para esa población en condiciones dignas, asegurar que no dejen sus estudios y que haya una garantía de la restitución de sus derechos cuando se encuentren en alguna situación de riesgo o que ponga en peligro su salud.

Según el artículo 175 de la LFT, está prohibido que las personas que no han cumplido 18 años trabajen en las siguientes actividades o situaciones:

Establecimientos no industriales después de las 10 de la noche

En expendios de bebidas alcohólicas

En trabajos susceptibles de afectar su moralidad o buenas costumbres

Labores peligrosas, insalubres, o que requieran esfuerzo físico

Cuando se declare una contingencia sanitaria.

La vigilancia y protección de niñas, niños y adolescentes en contextos laborales continúa a cargo de la Secretaría del Trabajo y de la Previsión Social, STPS, y de las secretarías locales, según el artículo 173. Esas dependencias deben desarrollar programas para “identificar y erradicar el trabajo infantil”. Y de acuerdo con el artículo 541, es deber y atribución de las personas inspectoras del trabajo vigilar el cumplimiento de las leyes laborales, especialmente las que regulen el trabajo infantil. Se estableció también que las empresas que violen las prohibiciones sobre trabajo infantil podrían ser sancionadas con una multa de entre 50 y 2,500 veces la Unidad de Medida y Actualización (UMA). Con un valor de 89.62 pesos en este 2021, el rango de la infracción es de entre 4,481 y 224,000 pesos.

---

<sup>96</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ed. Tirant lo Blanch, México, 13ª. Ed., México, 2022. p. 226.

<sup>97</sup> Nueva Ley Federal del Trabajo. Ed. Gallardo Ediciones. 7ª. ed., México, 2022, pp. 13 y 17.

El combinar la inspección con la procuración de justicia permitirá abordar los casos con una perspectiva de derechos humanos, de la infancia y de género, lo que permite afirmar que las reformas a la Constitución Federal y a la Ley Federal del Trabajo del 2012, 2015 y 2019, hacen patente el esfuerzo de eliminar el trabajo infantil<sup>98</sup>.

Desde hace algunos años hemos venido escuchando hablar del trabajo infantil en los medios de comunicación y las instituciones internacionales, aunque la mano de obra infantil sólo constituye una pequeña parte del conjunto de la mano de obra mundial. El debate, lejos de aclarar algo las cosas, no ha conducido más que a una confusión aún mayor, en un mundo que nada desde hace mucho tiempo en la incertidumbre, la incoherencia y la necesidad. Ya sea que se quiera prohibir el trabajo infantil o imponer legislaciones más favorables, los presupuestos nunca son explícitos: en este debate, que se reduce casi siempre a cifras —esto es, a estadísticas demográficas y proyecciones económicas—, los fundamentos se han descuidado.

Ya pesar de que México ha firmado acuerdos con la OIT y define prohibiciones expresas al trabajo infantil, la realidad es otra, este fenómeno muestra un crecimiento desmesurado, Según estadísticas de la OIT, el total de niños trabajadores a escala mundial, se sitúa en alrededor de 250 millones.

Sobre el problema de la edad en el trabajo infantil, se han adoptado tres posturas.

La primera, que bajo el argumento de una supuesta protección del menor, recomienda la reducción de la edad laboral a 14, 12 o menos años, y por lo tanto la adecuación de los ordenamientos laborales que nos rigen, afirmando que “trabajar les da confianza en sí mismos, una formación útil y sustento”, o “que en la familia mexicana es normal que se integre un salario familiar con el sueldo del padre y de los hijos menores...”<sup>99</sup>

Esta postura es inadmisibles, por las siguientes razones: En primer lugar sería violatoria de una serie de convenciones internacionales, que recomiendan como límite la mayor edad del individuo, esto es la edad de 18 años, tal y como lo disponen la Convención de los Derechos del Niño y el mismo convenio 138 de la OIT, sin olvidar que atendiendo la jerarquía del orden jurídico mexicano, el artículo 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, prevé que la Constitución Federal, las Convenciones Internacionales y las leyes federales, son la ley suprema de

---

<sup>98</sup> Ávila Salcedo, Luis Fernando: “Manual de Derecho Individual de Trabajo”, Ed. Porrúa, 1ª, ed., México, 2015. p. 113.

<sup>99</sup> Guerrero, Euquerio: “Manual de Derecho del Trabajo”. Ed. Porrúa, 10a. ed., México, 1979. p. 38.

toda la Unión, e inclusive la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido la supremacía de los Convenios Internacionales sobre las leyes federales.

Por otra parte, nadie ignora los riesgos del trabajo infantil. Millones de niños en el mundo entero, que trabajan en gran diversidad de situaciones y en condiciones de explotación, están expuestos cada día a riesgos sanitarios y de seguridad que pueden afectar su salud y causar daños irreversibles a su desarrollo fisiológico y psicológico. Por otro lado, como los niños que trabajan no han alcanzado aún la plena madurez mental, son menos capaces de evaluar los riesgos profesionales y la necesidad de tomar medidas para su protección.

Indudablemente los adeptos a esta postura también ignoran que el límite de edad en el trabajo infantil ha evolucionado gradualmente, desde los 5 años de la revolución industrial en Inglaterra, pasando por los 8 años adoptados en 1844, los 10 años en 1878, los 12 años en el México postrevolucionario, después la edad límite se aumentó de 12 a 14 años en 1962, más recientemente de 14 a 16 años, y a raíz de la última reforma el límite se ubicó entre de los 15, excepcionalmente, a los 18 años, como un claro ejemplo de progresividad.

Por su parte los que se manifiestan contra la modificación de la edad límite de 14 años, argumentan en su favor que la incursión de niñas, niños y adolescentes al mercado laboral, encuentra su sustento en las condiciones de pobreza y marginación en las que viven sus familias. A lo que se asocian otros factores, muchos de ellos emergentes, como: el incremento de los flujos migratorios, la presencia de patrones culturales tradicionales, cambios en pautas y valores sociales, la desintegración familiar y la erosión en las formas tradicionales de convivencia comunitaria.

Más ignoran que muchos de estos menores trabajadores realizan sus actividades sin reconocimiento social y jurídico, sin acceso a las prestaciones de la seguridad social y sin las necesarias medidas de higiene y seguridad laboral. En algunos casos se encuentran sujetos a formas repudiables de explotación y a condiciones riesgosas, que indudablemente afectan su desarrollo biopsicosocial, y lo más grave, sin haber concluido su educación básica o elemental, la que tengamos presente se modificó en nuestro país de la conclusión de la educación primaria, ahora, hasta la finalización de la educación secundaria, que en el mejor de los casos, atendiendo nuestras estadísticas, se concluye generalmente después de los 15 años de edad. Violándose el principio de que ningún menor puede trabajar sin antes haber concluido su educación básica, que en México es hasta el bachillerato.

Los adeptos de la modificación mínima de la edad laboral, y que proponían elevarla de 14 a 15 o 16 años en México, sustentaban su propuesta, conforme a los siguientes argumentos:

- El compromiso de los países miembros de la OIT, suscriptores o no del Convenio 138, de seguir una política nacional que asegure la abolición efectiva del trabajo de los niños.
- La responsabilidad de elevar progresivamente la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo a un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los menores.
- La obligación de observar la prohibición establecida en el artículo 22 de la Ley Federal del Trabajo, que impide el empleo de los menores que no hayan terminado su educación obligatoria, lo que también contempla el Convenio 138 de la OIT.

La reiterada violación e inobservancia de la prohibición prevista en la Convención de los Derechos del Niño, al que protege contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social, mientras no cumpla la mayoría de edad.

Recordemos que el niño pasa a ser un trabajador infantil, cuando efectúa un trabajo que es "perjudicial para su salud física o mental, seguridad y desarrollo", como se enuncia en la Convención sobre los Derechos del Niño.

Actualmente varios países han adoptado como edad mínima laboral los 15 o 16 años, tal y como ya lo hizo México. Entre las naciones europeas, con el límite de 15 años destacan: Alemania, Austria, Croacia, República Checa, Dinamarca, Holanda, Hungría, Irlanda, Inglaterra, Noruega, Polonia, Rusia, Suiza, Turquía y Ucrania, a los que se suman con 16 años: Bulgaria, España, Francia, Portugal y Suecia.

Con igual límite de edad, 16 años, encontramos a los Estados Unidos, y en cuanto a los países latinoamericanos: Costa Rica, Cuba, Chile, México, Uruguay, Paraguay, y algunos países del Caribe, han adoptado la edad mínima laboral de 15 años.

Contra lo que podría creerse varias naciones de África y Asia, han fijado la edad mínima laboral entre los 15 y 16 años; en África: Argelia, Burundi, Congo, Gabón, Guinea, Kenya, Lesotho, Mozambique, Sudáfrica, Zaire, etc. Y en Asia: Camboya, China, Emiratos Árabes Unidos, Filipinas, Irán, Irak, Israel, Japón, Mongolia, Nueva Zelanda, Vietnam, Yemen, entre otras.

En cuanto a la edad mínima para admisión al trabajo peligroso, varios países la han fijado en los 18 años: Alemania, Bulgaria, República Checa, España, Irlanda, Países Bajos, Polonia, Portugal, Rusia, Suecia y Turquía, entre otras naciones europeas. Igual límite encontramos en Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Uruguay y

Venezuela. Sumándose a esta lista, países de África y Asia, como: Angola, Gabón, Ghana, Mozambique, Sudán, Zaire, etc. Además de Arabia Saudita, Corea, China, India, Japón, entre otros.

## **1.6 Políticas de la Organización Internacional del Trabajo para la erradicación del trabajo infantil.**

La coherencia en materia de políticas implica políticas que tengan plenamente en cuenta la estrecha relación que existe entre el trabajo infantil y los resultados de la educación y el empleo juvenil en los países afectados por el trabajo infantil. Es preciso que una serie de políticas promuevan la educación en una etapa temprana del ciclo de vida como alternativa al trabajo infantil, a fin de garantizar que los niños entren en la adolescencia provistos de los conocimientos básicos y las competencias necesarias para que continúen sus estudios y luego puedan conseguir un trabajo decente. Estos cimientos, a su vez, son indispensables para garantizar el éxito de las políticas en la siguiente etapa del ciclo de vida, a fin de promover mejores resultados de empleo juvenil, y garantizar que los jóvenes tengan éxito en la transición de la educación al trabajo decente. La eficacia de las políticas en la creación de oportunidades de trabajo decente para los jóvenes también puede tener un importante efecto de retroalimentación positiva más temprano en el ciclo de vida, al crear incentivos para que los padres inviertan en la educación de sus hijos.

- **Intervención temprana:** retirar a los niños del trabajo infantil y escolarizarlos. Esto pone de relieve la importancia capital de una intervención temprana en el ciclo de vida contra el trabajo infantil y la marginación educativa, en el marco de una estrategia más amplia encaminada a mejorar los resultados del empleo juvenil. Retirar a los niños del trabajo infantil y escolarizarlos no solo son de por sí objetivos primordiales sino también esenciales para garantizar que los niños entren a la adolescencia provistos de los conocimientos básicos y las competencias necesarias para que sigan aprendiendo y tengan éxito en su transición a la vida laboral. El objetivo de la eliminación del trabajo infantil, en otras palabras, es un punto de partida necesario para cumplir, a nivel mundial, con el Programa de Trabajo Decente para todos, incluidos los jóvenes. Garantizar la educación gratuita, obligatoria y de calidad hasta la edad mínima de admisión al empleo, ofrece a las familias la posibilidad de invertir en la educación de sus hijos como una alternativa al trabajo infantil y que merezca la pena hacerlo. La ampliación de la protección social ayuda a prevenir que los hogares recurran al trabajo infantil como una estrategia de supervivencia frente a los choques económicos y la vulnerabilidad social.

- Facilitar la transición de la escuela al trabajo: promover oportunidades de trabajo decente para los jóvenes. También se ha visto de qué manera el aumento de la demanda de competencias y el aumento de los beneficios de la educación se traducen en una mayor inversión en la educación. Las perspectivas del mercado de trabajo para los jóvenes y, en particular, los beneficios de la educación en el mercado de trabajo, pueden influir mucho en las decisiones de los padres sobre la repartición del tiempo de sus hijos entre el trabajo y la escuela en una etapa más temprana del ciclo de vida. Si bien no existe un enfoque único para luchar contra la crisis del empleo juvenil, los amplios datos disponibles y la experiencia adquirida en materia de políticas apuntan a una serie de ámbitos esenciales de políticas que es preciso tener en cuenta en función de las circunstancias nacionales y locales. Además de las políticas macroeconómicas de promoción del empleo, determinados tipos específicos de intervenciones se consideran particularmente pertinentes, en particular, aquellas centradas en mejorar la empleabilidad de los jóvenes invirtiendo en la educación y la formación; fortalecer las instituciones del mercado de trabajo; y fomentar el espíritu empresarial de los jóvenes.

- Prestar atención a la situación de los adolescentes en trabajo peligroso: Tanto en proporción como en cifras absolutas, el número de adolescentes de 15 a 17 años de edad que laboraban en actividades de consideradas de trabajo peligroso hasta antes de la reforma era considerable. En tales circunstancias, es imprescindible contar con una estrategia que permita proporcionar a los adolescentes retirados de esos trabajos, los servicios de apoyo adecuados y una segunda oportunidad de obtener un trabajo decente. La mitigación de los riesgos es una opción estratégica cuando los jóvenes. Es importante reiterar que los Convenios núm. 138 y núm. 182 de la OIT especifican que los tipos específicos de empleo o de trabajo que constituyen trabajo peligroso son determinados por la legislación nacional o por la autoridad competente. Cuando los países ratifican el Convenio núm. 182 y el Convenio núm. 138, se comprometen a determinar el trabajo que quedará prohibido para las personas menores de 18 años de edad. El artículo 4 del Convenio núm. 182 en este contexto establece: Los tipos de trabajo a que se refiere el artículo 3, d) [el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños] deberán ser determinados por la legislación nacional o por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas y tomando en consideración las normas internacionales en la materia, en particular los párrafos 3 y 4 de la Recomendación núm. 190 de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil (1999).

- Integrar las cuestiones de género: abordar las vulnerabilidades específicas de las niñas y las jóvenes. Tener en cuenta de forma adecuada las cuestiones de género es fundamental para el éxito de las intervenciones tempranas contra el trabajo infantil y de las posteriores intervenciones encaminadas a fomentar el éxito de la transición al trabajo decente. Asimismo, las niñas son especialmente vulnerables a las peores formas de trabajo infantil, tales como la explotación sexual comercial y las formas ocultas de trabajo infantil, como el trabajo doméstico en hogares de terceros. Esta situación pone de relieve la necesidad general de estrategias de educación inclusiva, incluidas escuelas diseñadas para niñas, que estén bien adaptadas y permitan abordar los desafíos especiales que supone la escolarización para las niñas. También exige intervenciones específicas para luchar contra la variedad de factores culturales, sociales y económicos que incrementan la vulnerabilidad de las niñas a ciertos tipos de trabajo infantil. La posición desventajosa de las mujeres jóvenes en el mercado de trabajo pone de manifiesto la necesidad de redoblar esfuerzos para lograr la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en la educación y el trabajo.

- Formular políticas bien fundamentadas: A pesar de los importantes avances logrados respecto a la constitución de una base de datos concluyentes en los ámbitos del trabajo infantil y el empleo juvenil, aún persisten considerables brechas de conocimientos lo que constituye un obstáculo importante para la formulación de políticas. Entre las principales figuran: a) el efecto específico del trabajo infantil en los resultados futuros en el mercado laboral, y en la manera en que ese efecto varía en función de los diferentes tipos de trabajo infantil y en función de si el trabajo infantil está combinado con la asistencia a la escuela; b) los tipos concretos de trabajo peligroso realizados por los jóvenes, y los factores que explican su participación en trabajo peligroso. Conforme al XXVIII Informe Mundial de 2015 sobre el trabajo infantil, la definición de criterios de medición del trabajo peligroso es una importante prioridad conexas; c) el papel de las condiciones del mercado laboral de los jóvenes y los beneficios de la educación, y de las expectativas en esas esferas, en las decisiones de los hogares respecto de la escolarización de los niños y el trabajo en una etapa más temprana del ciclo de vida; y d) el impacto de las políticas e intervenciones relacionadas con el trabajo infantil y el empleo juvenil. Es necesario contar con más datos, en particular, sobre el impacto de las políticas centradas en el trabajo peligroso en los jóvenes, el impacto de las políticas de empleo juvenil sobre el trabajo infantil, y el impacto de las políticas sobre el trabajo infantil en el empleo juvenil.

- Garantizar las condiciones necesarias para lograr progresos: crear un entorno propicio. No será posible lograr progresos en lo que se refiere a retirar a los niños del trabajo infantil y

escolarizarlos, y proporcionar oportunidades de trabajo decente a los jóvenes, si no se cuenta con un entorno económico y jurídico propicio. El aumento de las oportunidades de trabajo decente también incrementa los beneficios de la educación, y, por consiguiente, crea incentivos para que los niños permanezcan en la escuela en vez de entrar prematuramente en el mundo del trabajo. Lograr progresos sostenibles contra el trabajo infantil y promover el trabajo decente para los jóvenes requiere un marco legislativo favorable que esté en consonancia con las normas internacionales y haya sido incorporado eficazmente en las políticas, los planes y los programas nacionales de desarrollo. Todo ello tiene el importante efecto de expresar claramente la voluntad nacional y establecer un marco de acción. En lo que respecta al trabajo infantil, la mayoría de los países del mundo ya han ratificado el Convenio núm. 182 de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil (1999) y el Convenio núm. 138 sobre la edad mínima de admisión al empleo (1973). El siguiente paso decisivo en el frente legislativo consiste en la incorporación eficaz de estos convenios en la legislación nacional y en su aplicación efectiva. Este proceso deberá incluir la elaboración de las listas nacionales de trabajo peligroso que está prohibido para todas las personas menores de 18 años. En el contexto del empleo juvenil, es esencial garantizar los derechos de los jóvenes en el trabajo a fin de que reciban igualdad de trato y estén protegidos. La resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2012 establece una serie de ámbitos fundamentales que pueden servir de guía a los gobiernos y a sus interlocutores sociales para la elaboración de políticas en materia de empleo juvenil que sean coherentes con las disposiciones de las normas internacionales del trabajo. En particular, se deberá reforzar la aplicación de la legislación laboral y de los convenios colectivos, y aumentar la participación de los jóvenes en las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y el diálogo social.<sup>100</sup>

## **1.7 La Condición Bioética de las Normas Protectoras del Trabajo de los Menores**

La responsabilidad bioética<sup>101</sup> con la infancia, más allá de las tradicionales consideraciones clínicas, es un imperativo moral cuyo impacto sobre el futuro es definitivo. Las circunstancias actuales que

---

<sup>100</sup> Informe Mundial sobre el trabajo infantil 2015. Consultado 26 de marzo de 2023.

[file:///C:/Users/DIRECCION/Downloads/World\\_Report\\_on\\_Child\\_Labour\\_2015\\_ES\\_for\\_Web.pdf](file:///C:/Users/DIRECCION/Downloads/World_Report_on_Child_Labour_2015_ES_for_Web.pdf)

<sup>101</sup> La bioética, la define Elena Postigo Solana, como: "...el estudio sistemático e interdisciplinar de las acciones del hombre sobre la vida humana, vegetal y animal, considerando sus implicaciones antropológicas y éticas, con la finalidad de ver racionalmente aquello que es bueno para el hombre, las futuras generaciones y el ecosistema, para encontrar una posible solución clínica o elaborar una normativa jurídica adecuada". Vease:



afrontan millones de niños en el globo son verdaderamente graves: hambre, desnutrición, enfermedad, analfabetismo, violencia, exposición a riesgos, explotación y abuso contrastan con la debilidad jurídica y la desatención de los gobiernos.

La consideración de los temas relativos a la infancia se ha convertido en un verdadero imperativo ético para nuestra época. En efecto, pasados cerca de 40 años de reflexiones bioéticas, la infancia se presenta como un asunto bioético complejo que refleja, en primera instancia, la necesidad de un trabajo interdisciplinar que conjugue elementos de tipo cultural, social y ético. Así pues, la problemática infantil integra temas que comprometen a la familia, la sociedad, la salud, la educación, la justicia, el riesgo, la prevención y la legislación, entre otros, de cuya compleja articulación social, cultural y global pueden derivarse acciones que conduzcan a un mejor bienestar. De esto también se deriva que los temas bioéticos clásicos relativos al respeto a su dignidad, entre otros, se conjugan hoy con problemas de carácter global y social cuyo entramado ético, social y cultural se constituye en un campo verdaderamente complejo.

Se trata de la aplicación de la reflexión bioética, auténticamente interdisciplinar, a la infancia en todo su significado. Se trata de un esfuerzo que constituye un asunto bioético de altísima y resonante importancia.

En uno de los últimos informes de Unicef se reveló que cada año, 1,2 millones de niños son objeto de explotación en el trabajo. Una responsabilidad social que hay de cara a la explotación laboral de los menores es, una realidad éticamente ineludible.

Esta compleja situación global sobre la infancia conlleva la necesidad de una mayor atención en las consideraciones tradicionales que hemos hecho de los asuntos bioéticos relativos a la dignidad humana y a la vida.

No puede haber bioética, en sentido estricto, sin consideración sobre uno de los grupos humanos más vulnerables, en los que está cifrada la vida de seres humanos con derechos cuya protección debe ocupar el primero de los lugares en la práctica legislativa y social. En efecto, la necesidad de integración de la infancia a los análisis bioéticos verdaderamente multidisciplinares no solo es un deber moral sino, además, un imperativo moral colectivo, que conjuga múltiples elementos bioéticos, en especial aquellos relacionados con el futuro de las nuevas generaciones.<sup>102</sup>

---

Guerra Galicia, Carlos Manuel: *Bioética: Conceptos y Corrientes*. Capítulo II. En obra colectiva: *Bioética, Derecho y Derechos Humanos*, p. 33. Rosillo Martínez, Alejandro, Faz Arredondo, Laurencio, Coordinadores: *Bioética, Derecho y Derechos Humanos*. 1ª. ed., Centro de Estudios Jurídicos y Sociales Mispat, Universidad Autónoma de San Luis Potosí, et al. México, 2019, p. 33

<sup>102</sup> Sarmiento Pedro: *"Bioética e Infancia: Compromiso Ético con el Futuro"*. Revista Persona y Bioética

Aunque puede afirmarse que la salud y la educación son temas sustanciales en el análisis de la infancia, la pobreza, el hambre y el trabajo considerados como temas bioéticos trascendentales. Del estudio de estos elementos se deriva la obligación de considerar a la infancia como un asunto y deber bioético fundamental, visible en las legislaciones y acciones concretas.

Con la transformación lograda a lo largo del siglo XX, y el interés de las últimas décadas por la infancia, es un hecho que hemos realizado un gran avance en relación con la obtención de instrumentos que aseguren los derechos de los niños. La Convención de Derechos de los niños de 1989, ha sido un hito en la historia de la infancia y, gracias a ella, el globo ha tomado conciencia de la responsabilidad que tenemos con la infancia como futuro.

"La humanidad debe al niño lo mejor que puede darle [...] El niño gozará de una protección especial y dispondrá de oportunidades y servicios, dispensado todo ello por la ley y por otros medios, para que pueda desarrollarse física, mental, moral, espiritual y socialmente en forma saludable y normal, así como en condiciones de libertad y dignidad. El niño debe ser protegido contra toda forma de abandono, crueldad y explotación".<sup>103</sup>

En términos bioéticos puede afirmarse que la abolición de la pobreza es, en realidad, una exigencia moral fundamental global en la que gobiernos, comunidades e individuos deben estar auténticamente comprometidos pues, en una época como la nuestra, y en las condiciones sociales y económicas locales y globales presentes, es posible proporcionar los mecanismos para evitarla con éxito.

A este fenómeno se vinculan causas socioeconómicas determinadas. En efecto, una sociedad pobre a menudo hace uso de sus menores para el trabajo. Lo que no se tiene en cuenta es que la presencia del trabajo infantil impide el acceso a la escolarización, lo cual es una condición que perturba la dignidad y autoestima del niño y, por lo mismo, le impide conseguir su pleno desarrollo social y psicológico.

El trabajo infantil es una actividad éticamente inaceptable que promueve el aumento del analfabetismo y la insensibilidad humana y social. A esto se suma la presencia de más problemas y enfermedades concomitantes tales como el tabaquismo, la malnutrición y el envejecimiento físico y psicológico precoz de los menores.

---

vol.14 no.1 Chia Jan./June 2010. Consultado: 22 de abril de 2023.

[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0123-31222010000100002](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-31222010000100002)

<sup>103</sup> *Ibíd*em

Esta es una reflexión bioética inicial que lleva a la necesidad de señalar que es el momento. Desde una perspectiva bioética social, es evidente que existe una relación entre el trabajo infantil y la pobreza, puesto que los niños que trabajan son exclusivamente pobres.

En cualquier caso, es preciso señalar, desde el punto de vista bioético, que la presencia del trabajo infantil es una decisión práctica que asumen las comunidades o los individuos. En efecto, la presencia del trabajo infantil es en definitiva la consecuencia de una tradición cultural que ha tolerado la explotación infantil, frecuentemente relacionada con poblaciones de grupos étnicos pobres. Es aquí donde la educación se convierte en un factor ético obligatorio y preventivo frente al fenómeno de explotación laboral infantil. En efecto, una sociedad que se preocupa por la educación de sus miembros, en lo posible de forma gratuita y obligatoria, no solo está dando cumplimiento a un derecho humano fundamental, sino que está poniendo freno a la posibilidad de explotación injusta de sus miembros más vulnerables.<sup>104</sup>

## **Conclusiones.**

**PRIMERA.** Los niños tienen derecho, entre otras cosas, a ser protegidos de la explotación económica y del trabajo perjudicial para su salud y moralidad o que impida su desarrollo.

**SEGUNDA.** El principio de la abolición efectiva del trabajo infantil implica garantizar que cada menor tenga la oportunidad de desarrollar plenamente su potencial físico y mental.

**TERCERA.** El trabajo infantil es una violación de los derechos humanos fundamentales, habiéndose comprobado que entorpece el desarrollo de los niños, y que potencialmente les produce daños físicos y psicológicos para toda la vida.

**CUARTA.** En toda estrategia efectiva destinada a abolir el trabajo infantil debe asegurarse el acceso a una enseñanza básica adecuada.

**QUINTA.** El trabajo infantil como necesidad de supervivencia se caracteriza como un problema que excede el ámbito familiar y se ubica en el campo de lo social y lo bioético.

**SEXTA.** La problemática del trabajo infantil está estrechamente vinculada con el entorno social, cultural y económico de cada país o región, por lo que sus causas son muy diversas.

**SÉPTIMA.** En la última década, se aprobaron reformas a la Ley Federal del Trabajo relacionadas con la protección del trabajo de los menores de 18 a 15 años.

---

<sup>104</sup> *Ibíd*em

**OCTAVA.** En México la legislación en cuanto a la atención y erradicación del trabajo infantil enfrenta tres problemas:

- a) La incapacidad del gobierno y el Estado para hacer cumplir la ley en materia de trabajo infantil.
- b) La falta de compromisos serios en cuanto a las políticas públicas y de gasto asignado al cumplimiento de los derechos de la niñez.
- c) La carencia de un marco jurídico que permita la reforma de las instituciones públicas encargadas de velar por el cumplimiento de los derechos previstos en el mismo marco legal.

**NOVENA.** Las reformas, políticas y acciones dirigidas a la erradicación del trabajo infantil y adolescente obedecen a axiomas de origen bioético.

**DÉCIMA.** Que se proteja y se le dé buen trato al menor significa no solo el ejercicio de un deber bioético sino la posibilidad de que el hombre del mañana pueda ejercer su libertad y autonomía con plena responsabilidad.

***La pobreza genera trabajo infantil que impide la educación,  
lo que a su vez es causa de nueva pobreza.***

## **Bibliografía.**

- AVILA SALCEDO, Luis Fernando: “Manual de Derecho Individual de Trabajo”, Ed. Porrúa, 1ª, ed., México, 2015.
- BRICEÑO RUIZ, Alberto: “Derecho Individual del Trabajo”, Ed. Harla, 1ª. ed., México, 1985.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar: “Las 500 preguntas sobre temas laborales. Orientaciones teórico – prácticas”, 10ª reimpresión, Editorial Trillas, México, 2005.
- COMPTE NUNES, Guillem, GONZÁLEZ CONTRÓ, Mónica: “El derecho al trabajo de los niños: un caso límite para el concepto de ciudadanía laboral”. Artículo de colaboración en la obra colectiva: Trabajo y Derechos en México. Nuevas afectaciones a la ciudadanía laboral”. Coordinadores PADRÓN INNAMORATO, Mauricio, D’ANGELO, Natalia, et al. Ed. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, 1ª. ed., México, 2018.
- GODARD, Philippe, “Contra el trabajo infantil”, Editorial Virus, 1ª reimpresión, España, 2003.

- GONZÁLEZ GARZA, Heberardo: “Curso Básico de Derecho Laboral. Esbozo de una Metamorfosis”. Ed. Centro de Estudios Carbonell, 1ª. ed., México, 2022.
- GUERRERO, Euquerio: “Manual de Derecho del Trabajo”. Ed. Porrúa, 10a. ed., México, 1979.
- REYNOSO CASTILLO, Carlos: “Los Derechos Humanos Laborales”. Ed. Tirant Lo Blanch. 1ª. ed., Universidad Autónoma Metropolitana. México, 2015.

### **Legislación Consultada:**

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ed. Tirant lo Blanch, 13ª. ed., México, 2022.
- Ley Federal del Trabajo, Ed. Gallardo Ediciones, 1ª. ed., México, 2015.
- Nueva Ley Federal del Trabajo. Ed. Gallardo Ediciones. 7ª. ed., México, 2022.

### **Páginas web consultadas:**

- <http://www2.ohchr.org/spanish/law/crc.htm> Convención sobre los Derechos del Niño.
- [http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?TIPO\\_BUS=3&LEMA=niño](http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=niño) Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española.
- [http://white.oit.org.pe/ipec/documentos/carpeta\\_docentes\\_tid\\_py.pdf](http://white.oit.org.pe/ipec/documentos/carpeta_docentes_tid_py.pdf)
- <http://www.fao.org/3/a-as108s.pdf>
- <http://www.rlc.fao.org/proyectoiniciativa/cursos/Curso%202006/Mod5/0.pdf>
- [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/document\\_s/publication/wcms\\_157343.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/document_s/publication/wcms_157343.pdf) Informe “Niños en trabajos peligrosos: Lo que sabemos, lo que debemos hacer”, Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), año 2011.
- <http://info4.juridicas.unam.mx/juslab/leylab/123/178.htm>
- <http://www2.ohchr.org/spanish/law/crc.htm>
- [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125\\_120615.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_120615.pdf)
- [file:///C:/Users/DIRECCION/Downloads/World\\_Report\\_on\\_Child\\_Labour\\_2015\\_ES\\_for\\_Web.pdf](file:///C:/Users/DIRECCION/Downloads/World_Report_on_Child_Labour_2015_ES_for_Web.pdf) Informe Mundial sobre el trabajo infantil 2015. <http://www.fao.org/3/a-as108s.pdf>
- <http://www2.ohchr.org/spanish/law/crc.htm> Convención sobre los Derechos del Niño.

# **DIRECTORIO**

Mtro. Emilio José Baños Ardavin  
Rector

Dr. Mariano Sánchez Cuevas  
Vicerrector Académico

Mtro. Eugenio Urrutia Albizua  
Vicerrector de Posgrados e Investigación

Mtra. Johanna Olmos López  
Directora de Investigación

Dr. Herminio Sánchez de la Barquera Arroyo  
Decano del Departamento de Ciencias Sociales

Dr. Fernando Méndez Sánchez  
Director de la Facultad de Derecho y Ciencias Jurídicas

Dr. Eder Vásquez Espinosa  
Profesor de Tiempo Completo de la Facultad de Derecho y Ciencias Jurídicas

Dra. Mariana Durán Márquez  
Profesora de Tiempo Completo de la Facultad de Derecho y Ciencias Jurídicas

Mtro. Alfredo Ivann Ferrer Toledo  
Profesor de tiempo completo de la Facultad de Derecho y Ciencias Jurídicas

Dr. Felipe Miguel Carrasco Fernández  
Investigador de la Facultad de Derecho y Ciencias Jurídicas

Dr. Felipe Miguel Carrasco Fernández  
Director de la Revista de Derecho de la Empresa

# POLÍTICAS EDITORIALES

**POLÍTICAS EDITORIALES:** a) Los trabajos deberán referirse al Derecho de la empresa y tener un contenido sobre temas relevantes y de actualidad. b) Podrán publicarse colaboraciones sobre otras disciplinas siempre y cuando el artículo las vincule con el Derecho de la empresa. c) Podrán publicarse diversos temas de Derecho sobre tópicos de actualidad. d) El trabajo se remitirá en medio electrónico en Word 2007 para Windows. e) Serán en hojas tamaño carta por un solo lado con un interlineado de 1.5 y letra Times New Roman de 12 puntos, los títulos y subtítulos en 14 pts. y numerados. f) Las palabras en idioma extranjero deberán subrayarse o escribirse en letra cursiva. g) Las notas, fuentes de citas deberán aparecer al final de cada hoja. h) Se deberá incluir título, autor, sumario, introducción, contenido, conclusiones y bibliografía. i) En la introducción el autor sintetizará en no más de una cuartilla las ideas centrales y conclusión de su trabajo. j) El sumario contendrá en números arábigos los subtítulos. k) El artículo deberá contener cinco palabras claves o key words a juicio de autor que permitan la clasificación del contenido de la colaboración. l) Las referencias bibliográficas deberán anotarse al final del artículo, consignando con exactitud sus elementos: nombre del autor o autores, título completo, país, editorial, año de publicación y números de páginas. m) Las siglas en el texto o en los cuadros o gráficas irán acompañadas de su equivalencia completa. n) La extensión de los trabajos será de 10 a 40 cuartillas (páginas) y estarán corregidos gramaticalmente por el autor para facilitar su edición. o) Las reseñas deberán tener una extensión de 2 a 4 cuartillas (páginas) p) Las reseñas bibliográficas deben ser de 3 a 7 por página. q) Cada colaboración vendrá precedida de una hoja que contenga: a. Título del trabajo, de preferencia breve, centrado y sin sacrificio de la claridad. b. Seguimiento del nombre del autor, alineado a la derecha de la hoja referenciado con un asterisco cuya reseña curricular deberá constar en la parte inferior de la hoja en no más de cinco renglones. c. Indicación de domicilio, teléfonos u otros datos que permitan a la redacción de la revista localizar fácilmente al autor o autores con el objeto de aclarar ocasionalmente dudas sobre el contenido del artículo. r) El Consejo Editorial informará al autor del trabajo el número de la revista en que se publicará el mismo. s) Los artículos deberán enviarse al Dr. Felipe Miguel Carrasco Fernández, a la siguiente dirección electrónica: [felipemiguel.carrasco@upaep.mx](mailto:felipemiguel.carrasco@upaep.mx)

## CINTILLO LEGAL

**RDE.** Año 14, No. 28, julio a diciembre 2024, es una publicación semestral que analiza temas actuales de Derecho contribuyendo a difundir el conocimiento de la ciencia jurídica facilitando su reflexión y encontrar soluciones a las nuevas problemáticas jurídico sociales; siendo de gran utilidad para académicos, estudiosos e investigadores del Derecho. Editada por la Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla, A. C., Calle 21 Sur No. 1103, Col. Santiago, C. P. 72410, Puebla, Pue., México. Teléfono +52 (222) 229 9400 ext. 7439. Página electrónica: [www.revistarde.com](http://www.revistarde.com) Editor responsable: Dr. Felipe Miguel Carrasco Fernández. Certificado de Reserva de Derechos al Uso Exclusivo: 04-2015-120911442500-203, ISSN 2594-1372, ambos otorgados por el Instituto Nacional del Derecho de Autor. Responsable de la última actualización de este número, Facultad de Derecho y Ciencias Jurídicas y Dr. Felipe Miguel Carrasco Fernández, Calle 21 Sur No. 1103, Barrio de Santiago, C.P. 72410; Puebla, Pue., México. Teléfono +52 (222) 229 9400, Lada sin costo 01800 224 22 00 ext. 7439. Última actualización **01 de junio 2023**. Las opiniones expresadas por los autores no necesariamente reflejan la postura del editor de la publicación. Queda prohibida la reproducción total o parcial de los contenidos e imágenes de la publicación sin la autorización expresa del editor. Se puede utilizar la información de la misma siempre que se cite la fuente.