



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE QUERÉTARO



FACULTAD DE
PSICOLOGÍA



LABOR | CENTRO
CENTRO LABORAL



CUERPO ACADÉMICO
TRABAJO, CULTURA Y REGIÓN

ΨE
Psicología
y Educación

NUEVA ÉPOCA

BOLETÍN CENTRO LABORAL UAQ



UAQ | CRECER EN LA **DIVERSIDAD**

DIRECTORIO

Editor en Jefe

Eduardo Luna Ruiz
Universidad Autónoma de Querétaro

Editores Asociados

Juan Manuel Godínez Flores
Universidad Autónoma de Querétaro
Rolando Javier Salinas García
Labor Center / Centro Laboral UAQ

Comité Editorial

Candi Uribe Pineda
Universidad Autónoma de Querétaro
Fernando Samperio Sánchez
Universidad Nacional Autónoma de México
Gaspar Rivera Salgado
University of California, Los Angeles, labor Center
Paolo Marinaro
Solidarity Center, Oficina México

Asistente Editorial y Corrector

Ramsés Jabín Oviedo Pérez
Universidad Autónoma de Querétaro, México

Diseño Gráfico

Belén Sharai Hernández García
Universidad Autónoma de Querétaro, México
José Abel Cervantes Cortez
Universidad Autónoma de Querétaro, México

Diseño Editorial

Belén Sharai Hernández García
Universidad Autónoma de Querétaro, México

Boletín Laboral es una publicación mensual editada y publicada por el Labor Center / Centro Laboral de la Universidad Autónoma de Querétaro, Anillo Vial Fray Junípero Serra S/N, Campus Aeropuerto, C.P. 76140, Santiago de Querétaro, Qro., México. Tel.: (442) 192 1200, Ext. 6327. Correo electrónico: boletinlaboraluaq@gmail.com. Editor responsable: Eduardo Luna Ruiz. Reserva de Derechos al Uso Exclusivo: en trámite, ISSN on-line e impreso: en trámite, ambos otorgados por el Instituto Nacional de Derechos de Autor. Este número se terminó de maquetar el 04 de agosto de 2025.

Los juicios y afirmaciones expresados por las y los autores no necesariamente reflejan la postura del editor del boletín ni de la UAQ. Se permite el uso del material incluido y la reproducción de los contenidos académicos, siempre y cuando se cite la fuente y autor. Esta obra está bajo una licencia Creative Commons Internacional 4.0. BY-NC-SA.

Distribución y descarga gratuita.

INDICE

05

**RESEÑA DE UN INFORME DE INVESTIGACIÓN SOBRE
LOS PRINCIPALES CAMBIOS TLC-T-MEC**

Dra. María del Mar Carrillo Hernández

07

**¿CAMBIO REAL O SÓLO EN EL PAPEL? BALANCE
DE LA REFORMA LABORAL EN QUERÉTARO**

Mtro. Heriberto Pacheco García

Dr. Rolando Javier Salinas García

16

**EL OTRO LADO DEL DÍA DEL NIÑO: INFANCIA
Y TRABAJO INFANTIL.**

Mtra. Mariana Gutiérrez Olalde

Dra. Candi Uribe Pineda

Carta Editorial

Vivimos tiempos convulsos en el mundo, por un lado, las guerras y las conquistas parecen ser el único lenguaje que las sociedades reconocen para poder interactuar entre ellas, ya sean estas guerras militares, económicas, políticas, ideológicas.

Ninguna región escapa a ello. En nuestro caso, en México, nos hemos visto envueltos en movimientos que sacuden toda nuestra actividad económica, política, social y cultural. Por un lado, la guerra contra la violencia interna misma, pero, por el otro, no escapamos de una verdadera sacudida en lo económico, producto del cambio en el poder del vecino país del norte.

Punto esencial en la relación México – Estados Unidos (y Canadá por extensión), es el Tratado comercial trilateral, el llamado inicialmente TLCAN y posteriormente T_MEC, el cual resulta fundamental para todas las partes en sus respectivos desarrollos comerciales. Sin embargo, este tratado no está exento de debates, dada la gran diferencia de contextos de cada uno de los países miembros. Pero ¿cómo ha sido todo este proceso que inició a mediados de la década de 1990? ¿Qué cambios ha tenido a través del tiempo y qué podemos esperar de la revisión en 2026? Ésta es la reflexión que nos hace María del Mar Carrillo Hernández.

Por otro lado, debido a estas negociaciones del T-MEC, es que a México se le exigió transparencia en sus procesos laborales, especialmente en la apertura a las relaciones obrero-patronales, los Contratos Colectivos de Trabajo y, por ende, en la vida sindical. Estos cambios se fueron implementando en México y, al día de hoy, los resultados están en el debate. Heriberto Pacheco García y Rolando Javier Salinas García, nos llevan a la reflexión de esta nueva realidad en el Estado de Querétaro.

Sin embargo, la vida cultural sigue, las costumbres y tradiciones se entremezclan con las cada vez más difíciles condiciones de vida, el trabajo entre ellas. En este mes de abril, en México se celebra el Día del Niño y de la Niña, con la ilusión e inocencia propios de la edad. Es aquí donde Mariana Gutiérrez Olalde y Candi Uribe Pineda nos hacen recordar que el trabajo infantil es una triste realidad aún presente en este siglo XXI.

Dr. Eduardo Luna Ruiz
Jefe Editorial

SECCIÓN: CÁPSULA INFORMATIVA

RESEÑA DE UN INFORME DE INVESTIGACIÓN SOBRE LOS PRINCIPALES CAMBIOS TLC-T-MEC

Dra. María del Mar Carrillo Hernández

La investigadora Nelly Díaz Vázquez publicó en 2024, un análisis de los principales cambios del Tratado de Libre Comercio (1994), respecto del Tratado México, Estados Unidos, Canadá (T-MEC), el cuál puede consultarse en la página electrónica: <https://cathi.uaqj.mx/bitstream/handle/tlc>.

En el actual contexto internacional, de presión estadounidense, por regresar a las negociaciones bilaterales para negociar tratados comerciales, la amenaza de imposición de aranceles y la cercanía de la revisión del T-MEC, resulta pertinente la reflexión académica sobre estos aspectos.

Aspectos principales del estudio

México, Estados Unidos y Canadá han pactado dos tratados de libre comercio entre 1994 (TLC y 2020 (T-MEC); se espera que en 2026 se lleve a cabo la revisión del T-MEC.

En dichos tratados se establecen las reglas para realizar el intercambio de productos y servicios, ofreciendo diversas ventajas, como el acceso a mercados más amplios, competitividad, acceso a una mayor diversidad de productos y servicios, eliminación de condiciones y barreras comerciales y, lo que ha resultado muy importante para las naciones, impulsar el intercambio de tecnología.

En este sentido, los principales objetivos se centraron en la eliminación de los aranceles a las exportaciones, la integración de sus industrias, incrementar los niveles de productividad y, con ello, favorecer el desarrollo económico de las tres naciones, que constituyen una de las zonas de libre comercio más grandes del mundo.

En el discurso, este tipo de tratados buscan potenciar a todos los sectores productivos; en la práctica hay preferencia a la hora de impulsar de desarrollo de algunos; en el caso de los tratados, cuatro han sido los sectores más beneficiados: agroalimentario, eléctrico-electrónico, electromovilidad, automotriz e industrias creativas.

Cambios significativos entre los tratados

Primer cambio. Número de capítulos. El TLC cuenta con 22 capítulos, el T-MEC tiene 34 capítulos, el incremento

obedece a la incorporación de temas de contenido regional, impactando en la cadena de suministro y registro de procesos, también se incorpora el combate a la corrupción, la mejora salarial para el caso de México, preservación del medio ambiente y el impulso al comercio electrónico.

Segundo cambio. Donald Trump, en ese periodo Presidente de los Estados Unidos por primera vez negocia el T-MEC, exigió cambios en la industria automotriz y son los siguientes:

1. Hasta 45% de la fabricación de automóviles debe ser realizado por trabajadores que ganen 16 dólares la hora; mientras que 40% del valor del automóvil (y 45% en el caso de las camionetas) será elaborado por trabajadores que ganen al menos 16 dólares la hora.
2. Para que la exportación de vehículos a Estados Unidos cuente con arancel cero, 75% de su valor deberá ser de alguno de los países del T-MEC, igualmente, se establece que 70% del acero y aluminio del automóvil deberá ser de Norteamérica.

Tercer cambio. El tratado tendría 16 años de duración con revisiones cada seis años.

Cuarto cambio. En materia agrícola, la propuesta es elevar rendimientos y reducir costos para garantizar la seguridad alimentaria, proveer insumos para la manufactura, demandar más bienes intermedios y finales, e incorporar más mano de obra y más valor agregado con el fin de elevar la productividad.

Quinto cambio. Canadá deberá brindar a los productores de lácteos de Estados Unidos el acceso al 3.5% del mercado local de lácteos; Estados Unidos en reciprocidad permitirá la entrada de más lácteos y productos de maní.

Sexto cambio. Se integra el Comité de Asuntos de PyMEs, con los siguientes objetivos:

1. Identificar formas de ayudar a las PyMEs,
2. Fomentar una mayor cooperación,
3. Intercambiar y analizar mejores prácticas,

4. Desarrollar y promover seminarios, talleres y otras actividades para informar sobre los beneficios que el T-MEC aporta a sus PyMEs.
5. Facilitar el asesoramiento de programas para PyMEs, entre otros.

Comentario final

En general, el T-MEC se ha movido en claro oscuros todo el tiempo, en opinión del gobierno mexicano los resultados han sido positivos y la revisión, si es que se llega dar, deberá ser una fuerte palanca para el desarrollo del futuro próximo.

Sin embargo, la llegada, por segunda ocasión de Donald Trump, significa, por lo menos, enfrentar dos obstáculos. Uno es el regreso a la política proteccionista, Trump sostiene una política de imposición arancelaria sobre diversos productos para equilibrar la balanza comercial bajo el argumento de que México y Canadá hemos abusado de los buenos amigos americanos.

El segundo obstáculo es que a Trump no le interesa un acuerdo trilateral y ha venido imponiendo, por la vía de los hechos, negociaciones bilaterales, donde Estados Unidos propone y maneja la agenda comercial.



NUEVA ÉPOCA

SECCIÓN: ARTÍCULO DE FONDO

¿CAMBIO REAL O SÓLO EN EL PAPEL? BALANCE DE LA REFORMA LABORAL EN QUERÉTARO

Mtro. Heriberto Pacheco García

Dr. Rolando Javier Salinas García

INTRODUCCIÓN

En el año 2019 se aprobó la reforma a los artículos 107 y 123 de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, buscando democratizar la organización de los sindicatos, priorizar la conciliación de los conflictos y sobre todo eliminar a los llamados sindicatos de protección patronal. Para ello se emprendieron diversas tareas, entre las que destaca el proceso de Legitimación de contratos colectivos.

Es pertinente recordar que la contratación colectiva es la forma en que se establece un convenio entre empresarios o patrones y las y los trabajadores, con ello se busca legitimar las relaciones de trabajo mediante un documento con validez legal. De este modo, en los Contratos Colectivos de Trabajo (CCT) se disponen las condiciones laborales, sobre todo en lo referente a salarios, prestaciones, jornadas de trabajo. Debemos mencionar que existen CCT con muchas o pocas cláusulas, y con mayores o menores prestaciones, dependiendo cómo se haya dado la negociación inicial entre Patrón y Sindicato.

Por ello, en el proceso de legitimación se buscó que los trabajadores conocieran y aprobaran el contenido de los contratos colectivos de trabajo que se hayan depositado ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, teniendo como plazo el día 1° de mayo de 2023. En caso de que una mayoría de trabajadores desaprobara el contrato colectivo o el sindicato no realizara la consulta antes de dicha fecha, el CCT se daría por terminado, pero, los trabajadores conservarían los derechos y prestaciones establecidos en el contrato colectivo.

¿Por qué se planteaba como importante la legitimación de contratos colectivos? Algo que subyace al sindicalismo en México es la idea de corporativismo, en donde se encuentran prácticas recurrentes como los arreglos entre sindicatos y empresas quienes firman contratos de protección patronal inclusive previo a la instalación de las plantas, como una forma de garantizar la paz laboral. No obstante, uno de los efectos que opera en detrimento de los trabajadores es que al firmarse los CCT de esta forma, ellos ignoran quien es su líder sindical, cuál es su sindicato, cuáles son las cláusulas que conforman su contrato colectivo y en particular cuales son los derechos y obligaciones que de este se desprenden.

Para autores como Bouzas los contratos colectivos de protección patronal son simulaciones contractuales firmados y revisados al margen de los trabajadores: “Los patrones escogen al sindicato que ofrece más ventajas y ‘paz laboral’; a cambio, los líderes reciben una jugosa ganancia. Es el modelo ideal para los empresarios y un negocio permitido por las autoridades laborales” (Bouzas, 2009, p. 35).

En síntesis, un contrato de protección patronal se da cuando el patrón, aliado con el gobierno, escoge un sindicato, dicho contrato es detentado por titulares no electos democráticamente por la mayoría de los trabajadores que dicen representar, por lo que son administrados y/o revisados sin la intervención de los trabajadores.

Tabla 1. Comparación de las formas de contratos colectivos

CONTRATOS COLECTIVOS AUTÉNTICOS	CONTRATOS DE PROTECCIÓN PATRONAL
Consigna la voluntad colectiva de los trabajadores al servicio de un patrón, respecto de las condiciones de trabajo en las que se presta el servicio.	Se encuentra consignado algo distinto a la voluntad de los trabajadores, aun cuando sea en su beneficio
Contiene las condiciones de trabajo que se negocian con el patrón por el colectivo a su servicio de manera directa o a través de una auténtica representación.	Si no son los trabajadores los que negocian las condiciones no existe contratación colectiva y podemos estar frente a un CCPP.
En tanto que la contratación colectiva es el saldo de una negociación, no contiene la voluntad plena de los trabajadores, pero sí debe contener los puntos de negociación determinados por la mayoría del colectivo.	Es la mayoría del colectivo de los trabajadores los que ceden respecto de aquello que pretendían originalmente que fueran las condiciones de trabajo, cuando no es así, podrá ser una excelente negociación, pero no es contratación colectiva y existe la probabilidad de que nos encontremos frente a un CCPP.
El documento contiene los puntos negociados por la mayoría del colectivo, no debe existir ningún elemento que distorsione la legítima expresión mayoritaria de la voluntad del colectivo.	Cuando existe cualquier elemento que lo ponga en duda: engaño, confusión o falta de claridad, no manifestación del colectivo, determinación tomada por la dirección sindical o cualquier otro, no estamos ante una auténtica contratación colectiva.
No puede ser portador de la voluntad del colectivo quien no es su auténtico representante por voto de la mayoría o quien deja de serlo, aun cuando no se registre el dato.	Es inviable que existan líderes implícita o explícitamente eternos. En la hipótesis de que se presenten, es factible que nos encontremos frente a expresiones de CCPP.

FUENTE: Elaboración propia con información de Bouzas (2009)

Es en este contexto que la legitimación de los CCT se pensaba como una ventana de posibilidad que llevaría a una negociación colectiva auténtica para los sindicatos, donde estos no sean impuestos por las empresas sino de la voluntad de los trabajadores. Para ello se estableció un protocolo que constaba de al menos cinco pasos sintetizados de la siguiente manera:

1. El contenido del contrato colectivo de trabajo será aprobado por la mayoría de los trabajadores, a través del voto personal, libre, directo y secreto
2. El sindicato titular del contrato colectivo de trabajo deberá dar aviso a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), de que llevará a cabo una consulta a los trabajadores para determinar si la mayoría respalda el contrato colectivo de trabajo que tienen celebrado.
3. El aviso de legitimación se dará vía internet con al menos diez días hábiles de anticipación a la fecha de la consulta.
4. Una vez que el sindicato emita la convocatoria, se notificará al patrón quien debe otorgar las facilidades necesarias para la realización de la consulta.
5. Al terminar la consulta, el sindicato deberá dar aviso a la STPS a través de la plataforma electrónica del resultado de la votación. Si el contrato colectivo de trabajo sujeto a consulta no cuenta con el apoyo mayoritario de los trabajadores, este se tendrá por terminado, conservándose para beneficio de los trabajadores las prestaciones previstas en el mismo.

Previo a su implementación se discutía que este protocolo sería benéfico y podría adecuar la representación sindical de México a un espacio mucho más democrático, sin embargo, lo complicado sería dotar de las herramientas necesarias y técnicas para que lo que se plantea en la letra pueda ejecutarse en la realidad, sin simulaciones como el caso de los Contratos de Protección Patronal y sin prácticas de corrupción o extorsión. Esta situación vista a la distancia, y una vez acabado el plazo para las legitimaciones, se cumplió solo parcialmente.

CCT no legitimados

El día 2 de mayo de 2023 el Centro Federal de Registro y Conciliación Laboral habilitó un repositorio en donde se podía consultar los CCT legitimados al 1° de mayo. Estos archivos se encuentran divididos en 3 categorías: a) los contratos legitimados previo al 1° de mayo de 2023, b) Los contratos registrados en el Centro Federal, es decir, aquellos contratos colectivos registrados conforme al nuevo modelo laboral, aprobados mediante voto personal, libre, directo y secreto y c) los contratos en trámite de legitimación, es decir, aquellos que posterior al 1° de mayo cuentan con un estatus de consulta pendiente, programada, autorizada o realizada en espera de su dictaminación.

De este modo, el primer corte, posterior al 1 de mayo de 2023 presentaba las siguientes cifras respecto a

las legitimaciones de CCT en el país: se habían registrado 17,011 contratos legitimados de un universo –aproximado– de 139,000 contratos colectivos, es decir, menos del 15% de los contratos del país se habían legitimado. Para esa fecha, un total de 18,190 contratos estaban en espera de ser legitimados, al conseguir algunas prórrogas según los plazos y protocolos establecidos. Para enero de 2024, se sumaron algunos de los contratos en espera, por lo que la cifra final de legitimaciones resultó de 30,528 contratos colectivos, es decir, se legitimaron finalmente poco más del 20% de los CCT que había en México.

Para el caso de Querétaro, a finales de mayo de 2023 el repositorio mostraba 664 CCT legitimados en todas sus ramas productivas, lo cual indicaba una tendencia bastante baja en el estado en donde se esperaban 34,000 consultas. Ahora bien, de los contratos no legitimados en la entidad, se asume que fueron en gran parte porque no se realizó el evento de elección dentro de las plantas, por lo que existieron pocos casos donde los trabajadores por medio del voto libre, secreto y directo eligieron no continuar con su sindicato y su contrato colectivo.

Análisis comparativo de los CCT legitimados al 2 de mayo de 2023 previos a la reforma y posterior a ella

Para analizar el impacto de la reforma laboral se buscó observar los efectos de la misma en aspectos concretos como las cláusulas de los CCT previos y aquellos legitimados de empresas del ramo automotriz, que es uno de los más relevantes y dinámicos en Querétaro y el país. Para la obtención de tales documentos se recurrió a dos plataformas que fueron habilitadas por las autoridades laborales. La primera de ellas, habilitada por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS), contenía a mayo de 2023, 112 registros de empresas que señalaba del ramo automotriz para el estado de Querétaro, no obstante, depurando los archivos se pudo observar que solo fueron relevantes 69 registros de CCT.

Por otro lado, los contratos legitimados se obtuvieron a partir de la plataforma habilitada el día 2 de mayo de 2023 por el Centro Federal de Registro y Conciliación Laboral. En este ámbito, de los 17,011 CCT que aparecían legitimados en todo el país a esa fecha, en el caso del estado de Querétaro y de su rama automotriz quedaron reducidos a 50 contratos. Los contratos recopilados se agruparon, para su manejo y comparación en cuatro categorías: 1. Empresas con registro en plataforma de la STPS y con CCT legitimados, 2. Empresas con contrato legitimado, sin registro en plataforma de STPS, 3. Empresas con contratos en trámite y registro en la plataforma del STPS, 4. empresas con archivos en plataforma STPS, pero sin legitimación. De tal formán, el proceso metodológico implicó analizar la categoría 1 (Empresas con registro en plataforma STPS y con CCT legitimados), en los términos del muestreo que se explica a continuación.

Tabla 2. Contratos finalizados por elección de los trabajadores en Querétaro

EMPRESAS	SINDICATO PREVIO	DIRECCIÓN DE LA EMPRESA	FECHA DE LEGITIMACIÓN	CON DERECHO A VOTO	VOTOS EMITIDOS	VOTOS A FAVOR	VOTOS EN CONTRA
TAKAOKAYA MÉXICO, S.A. DE C.V.	Sindicato de trabajadoras de las empresas empaquetadoras de productos alimenticios, similares conexos de la república mexicana .	Calle Av. de las Misiones No. bodegas G y H int. 31, Parque Industrial Bernardo Quintana, Municipio El Marqués, C.P. 76246	9 de septiembre de 2022	33	26	08	18
RONAL QUERÉTARO, S.A. DE C.V.	Sindicato de trabajadores de la industria metálica, fundiciones, maquinados, manufactureros, maquiladoras, farmacéuticas, y de servicios anexos y conexos del estado de Querétaro Fernando Amilpa. C.T.M.	Calle San Pedrito No. 118, Santa Rosa Jauregui, municipio de Querétaro, C.P.76220	22 de agosto de 2022	394	271	99	168
TRANSMISIONES Y EQUIPOS MECÁNICOS, S.A. DE C.V.	Sindicato nacional de trabajadores de la industria artesera, eléctrica, automatriz y aeronáutica de la república mexicana.	Av. 5 de Febrero No. 211 Colonia Benito Juárez, municipio de Querétaro, C.P.76120	6 de octubre de 2022	811	539	240	298
INGENIERÍA EN LUBRICACIÓN Y SISTEMAS AUTOMATIZADOS, S.A. DE C.V.	Sindicato de trabajadores y empleados del comercio, prestadora de servicios, hoteles, restaurantes, escuelas particulares, similares y conexos del estado de Querétaro.	Calle Epigmenio Gonzales, No. 1009 Int. Local 4-C, Parque Industrial la Montaña, municipio de Querétaro, C.P. 76150	20 de junio de 2022	3	3	1	2
SAFRAN LANDING SYSTEMS MÉXICO S.A. DE C.V.	Sindicato nacional de trabajadores de la industria artesera, eléctrica, automatriz y aeronáutica de la república mexicana.	Carretera estatal 200 Querétaro- Tequisquiapan Km 22 No. 547 int B, Parque aeroespacial de Querétaro, C.P. 76278	4 de noviembre de 2022	158	157	74	83
FABRI QUILT MÉXICO	Sindicato de trabajadores de la industria metálica, fundiciones, maquinados y de servicios anexos y conexos del estado de Querétaro, C.T.M.	Calle Benito Juárez No. 103 Parque Industrial Querétaro, C.P. 76215	14 de octubre de 2022	39	34	9	25

FUENTE: Elaboración propia

La categoría 1 de CCT recopilados arrojó un total de 28 empresas, de las cuales se tomó una muestra intencional, en la que se analizaron 20 contratos colectivos. El criterio de inclusión de las empresas seleccionadas fue que estas fueran Tier 1 o Tier 2 y que tuvieran contratos de diferente temporalidad, es decir, que el contrato legitimado fuera distinto del contrato que mostraba la plataforma de la STPS.

La distribución por año de los CCT previos a la reforma queda de la siguiente manera: 2014 con tres registros, 2016 con uno, 2017 con dos, 2018 con cuatro, 2019 con cuatro, 2020 con cinco registros y, por último, 2021 con solo uno. Mientras que, los CCT legitimados tienen la siguiente distribución: 2015 con un registro, 2018 con uno, 2020 con dos, 2021 con 15 registros y 2022 con uno. Con lo anterior se infiere que en el 80% de los casos se legitimó el contrato vigente (ya sea los contratos 2020-2022 o 2021-2023), y los casos que se salen de esa temporalidad son los descritos en líneas anteriores.

Para el análisis se utilizó una adaptación del instrumento FLECCOL (Cuestionario de Flexibilidad de la Contra-

Gráfica 1



FUENTE: Elaboración propia

tación Colectiva), utilizado en estudios sobre contratación colectiva en los periodos de 1990 a 2000 (Carrillo, Martínez y Lara, 2007) y de 2001 a 2012 (Carrillo, et. al., 2014).

Tal instrumento en su versión original consta de 18 ítems que atienden cuatro variables que son: 1. La participación del sindicato en materia de innovación tecnológica y de procesos productivos, 2. La participación del sindicato en las formas de contratación, 3. La participación del sindicato en las funciones a cumplir por los trabajadores en el proceso de trabajo, y 4. Las formas salario y prestaciones negociadas con la empresa. A dichas variables se les sumó la revisión de cláusulas de inclusión y exclusión en los CCT y un desglose de los salarios mínimos y máximos de los trabajadores operativos según las categorías que establece el propio contrato.

Gráfica 2



FUENTE: Elaboración propia

En el primer rubro que es el nivel de intervención del sindicato en la instrumentación de cambios tecnológicos o de organización, la obligación de la empresa para consultar al sindicato es casi nula, encontrándose solamente el caso de una empresa tanto en el CCT previo a la legitimación, como en CCT posterior cuya obligación esta especificada, dicho caso es el contrato de BITRÓN DE MÉXICO SA DE CV.

Igualmente se debe señalar que tanto previo a la reforma como posterior a ella, ninguna de las empresas consideró en sus CCT que los cambios tecnológicos se realizaran mediante una determinación bilateral, dejando que en el 25% y 30% de los casos, respectivamente, la decisión se tomara solo por la empresa y en el 70% y 65% restante no estuviera especificado.

Gráfica 3



FUENTE: Elaboración propia

La tendencia de poca injerencia sindical continua en el rubro de la participación del sindicato en el establecimiento de nuevos métodos de trabajo en donde, previo a la reforma, el 15% de los contratos la contemplaban, 50% no y el 35% restante no especificaba dicha participación. Las empresas que especifican mediante alguna cláusula este proceso son: ADIENT QUERÉTARO, S. DE R.L. DE C.V; CLIMATE SYSTEMS MEXICANA SA DE CV y DANA DE MÉXICO CORPORACIÓN, S. DE R.L. DE C.V.

Gráfica 4



FUENTE: Elaboración propia

En el caso posterior a la reforma, y contrario a lo que pudiera inferirse con la democratización sindical que implica justamente la participación de los actores sociales en la toma de decisiones, la tendencia se mantuvo e incluso fue a la baja. De modo que la empresa ADIENT QUERÉTARO, S. DE R.L. DE C.V. quitó lo alusivo al lugar del sindicato en el establecimiento de los métodos de trabajo, dando un balance inclinado hacia el No en un 55% y aminorando el Sí a un 10%, el porcentaje restante es de los CCT que no especifican alguna clausula alusiva al tema.

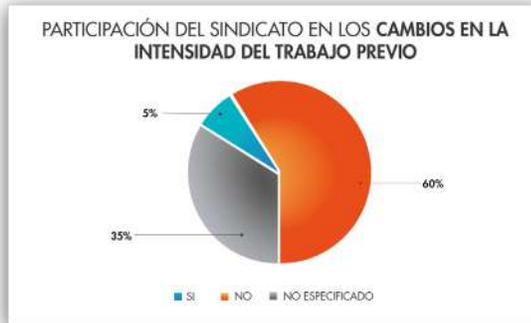
Gráfica 5



FUENTE: Elaboración propia

En el último análisis de este rubro, es decir, en la Participación del sindicato en los cambios en la intensidad del trabajo, se pudo ubicar que previo a la reforma solo una empresa que es ADIENT QUERÉTARO, S. DE R.L. DE C.V. contaba con una cláusula, en ese sentido, por lo demás, el porcentaje queda repartido en 60% "No participan", y 35% "No está especificado".

Gráfica 6



FUENTE: Elaboración propia

Posterior a la reforma este porcentaje no mejoró, incluso tal como ocurrió en la pasada dimensión revisada, en el caso de ADIENT la cláusula que hacía alusión a esta participación desapareció, por lo que el porcentaje quedó distribuido de la siguiente manera:

Gráfica 7



FUENTE: Elaboración propia

En el caso de la contratación de trabajadores eventuales, el porcentaje se reparte de manera diversa, pero aun sin participación del sindicato, en el periodo previo a la reforma el acuerdo entre empresa y sindicato representa el 5%, la contratación libre para la empresa cubre la mayoría con un 60%, el 35% restante no está especificado, por lo que se puede observar que tanto la limitación por CCT como la prohibición para la empresa tienen 0% de la representación.

Gráfica 8



FUENTE: Elaboración propia

En los CCT legitimados el porcentaje no dista mucho de las cifras anteriores: la opción "limitada por CCT" ocupa un 0%, igual que la opción "prohibida para la empresa", la opción de un "acuerdo entre empresa y sindicato" representa el 10%, la "contratación libre" para la empresa un 55% y los CCT donde no se especifica representan un 35%.

Gráfica 9



FUENTE: Elaboración propia

La tendencia a la libre contratación de trabajadores, ahora bajo el esquema de subcontratación, continua al alza cuando se analiza esta dimensión. Tanto en los CCT previos a la reforma como en los legitimados el porcentaje es 50% y 50% en los rubros "Libre para la empresa" y "No especificada", esto quiere decir que tanto las prohibiciones para las empresas de contratar a este tipo de trabajadores, como la negociación con el sindicato no están ni siquiera considerados en las diversas cláusulas que conforman los contratos colectivos. Dado que la proporción es evidente en ambos casos, se omiten las representaciones graficas de dichas distribuciones.

El ultimo ámbito analizado de las formas de contratación es el caso de los trabajadores de confianza, donde al igual que en líneas anteriores, la distribución se centra en los rubros "Libre para la empresa" y "No especificada", aunque en esta la proporción no es 50-50. En el caso de los CCT previos a la legitimación se puede observar una proporción 60% no especificada y 40% libre para la empresa.

Gráfica 10



FUENTE: Elaboración propia

Está de más señalar que las otras 3 opciones, es decir, "Por acuerdo entre empresa y sindicato", "Prohibida para la empresa" y "1. Limitada por CCT" quedaron en 0%. Lo mismo sucedió en los contratos posteriores a la reforma, en donde la proporción estuvo dividida en "Libre para la empresa" con 45% y "No especificada" con 55%.

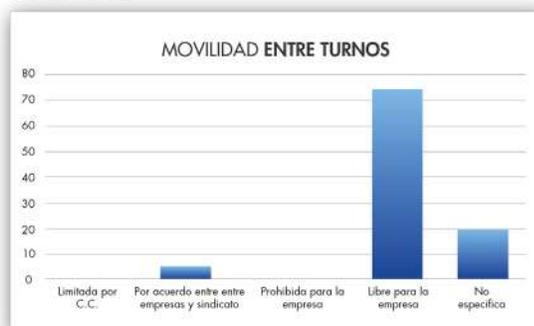
Gráfica 11



FUENTE: Elaboración propia

Respecto a las cuestiones propias de la organización del trabajo, los contratos revisados permitieron dar cuenta de cuestiones como la movilidad entre turnos, donde se notó que esa decisión se da de forma mayoritaria por una decisión unilateral para la empresa que deben acatar los trabajadores. Los datos y la distribución son idénticos tanto en los contratos previos a la consulta como en aquellos legitimados, de tal modo que solo una empresa- representando el 5%- tiene un acuerdo de consulta para la movilidad de turnos, tal es el caso de la ya mencionada ADIENT QUERÉTARO, S. DE R.L. DE C.V. los porcentajes restantes los ocupan las opciones "Libre para la empresa" con 75% y "No especificada" con 20%. Dado que como se mencionó los datos se repiten en ambos casos, solo se presenta un histograma que representa la distribución de los mismos.

Gráfica 12

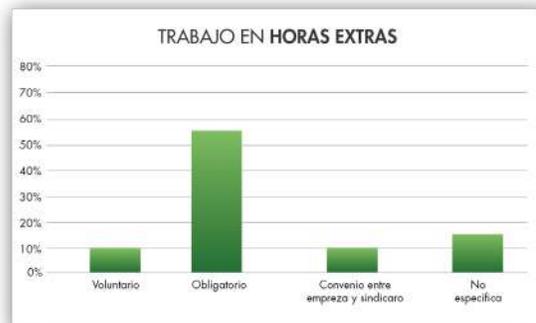


FUENTE: Elaboración propia

En el análisis del Trabajo en horas extras, los CCT revisados permitieron observar que en el mayor de los casos es obligatorio, en el 10% de los casos es convenido entre empresa y sindicato (que en realidad solo se da mediante aviso,

es decir, no se advierte una negociación más profunda) y el 5% se da de manera voluntaria. El restante 15% corresponde a los contratos donde no se especifica cómo se dan las horas extra. Tal como en el caso anterior, la frecuencia y distribución de los datos presentes en los contratos colectivos es idéntica en el periodo previo y posterior a la legitimación, de manera que la representación gráfica queda de la siguiente manera en ambos casos:

Gráfica 13



FUENTE: Elaboración propia

Para el caso de trabajo en días de descanso obligatorio nuevamente está mayormente cargado a la obligatoriedad. Previo a la legitimación de CCT el trabajo en esos días fue obligatorio en el 55% de los contratos revisados, mientras que en el 45% restante no aparecía especificado, las opciones "Voluntario" y "Convenido entre empresa y Sindicato" no obtuvieron representación en este conteo.

Gráfica 14



FUENTE: Elaboración propia

Para el caso de los CCT legitimados revisados, se pudo notar que la tendencia se inclinó aún más para la obligatoriedad, y las opciones "Voluntario" y "Convenido entre empresa y Sindicato" volvieron a quedar con un 0%, de manera que porcentaje de CCT con cláusulas que indicaban trabajo obligatorio en días de descanso ascendió de 55% a 65%.

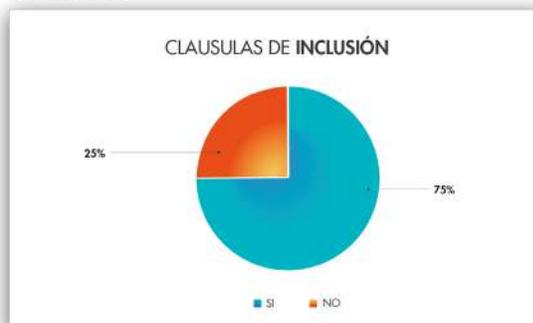
Gráfica 15



FUENTE: Elaboración propia

Los últimos dos análisis de este apartado los comprenden la revisión de las cláusulas de inclusión y exclusión, presentes aun en los CCT. En el caso de la cláusula de inclusión, los datos son consistentes previo y posterior a las legitimaciones de contratos colectivos, en donde se encuentra la misma frecuencia e idénticas cláusulas en los contratos revisados de ambas temporalidades. En este entendido se puede ubicar una distribución del 75% de archivos donde aparece este tipo de restricciones para la incorporación de trabajadores a los centros de trabajo, frente a un 25% de CCT donde no se muestra un apartado de esta naturaleza.

Gráfica 16



FUENTE: Elaboración propia

Con respecto a la cláusula de exclusión y tal como se venían mencionando en líneas anteriores, se supondría que la reforma y las legitimaciones acabarían por desaparecer este tipo de restricciones pues atentan contra la libertad sindical. No obstante, se puede observar que previo a la legitimación de CCT existía un 40% de contratos que la incluían, ubicándose en las empresas: DANA DE MÉXICO CORPORACIÓN (PLANTA FORJAS); DANA DE MÉXICO CORPORACIÓN (PLANTA CARDANES); FAURECIA SISTEMAS AUTOMOTRICES DE MÉXICO, S.A. DE C.V.; FRENOS Y MECANISMOS S DE RL DE CV; KOSTAL MEXICANA, S.A. DE C.V. (PLANTA PIBJ); KOSTAL MEXICANA, S.A. DE C.V. (PLANTA PIQ); NIHON PLAST MEXICANA, S.A. DE C.V. y TOPRE AUTOPARTS MEXICO S.A. DE C.V.

Los datos anteriores no distan mucho de los encontrados posterior a las legitimaciones de CCT, en donde se encontró una prevalencia del 35% de contratos colectivos con cláusulas de exclusión, de modo que concretamente se puede decir que solo una empresa la derogó en el contrato legitimado, tal es el caso de KOSTAL MEXICANA, S.A. DE C.V. (PLANTA PIQ).

Con lo anterior, se puede concluir que nuevamente los CCT no han pasado por una negociación colectiva real, las cláusulas de participación sindical, las relativas a la organización del trabajo y las cláusulas de inclusión y exclusión en su mayoría se mantuvieron intactas, por lo que se infieren los siguientes puntos:

1. Diversas empresas, sobre todo aquellas que comparten sindicato, tienen un mismo formato de CCT, dando la impresión de ser contratos "de machote", lo que indica que estos no fueron negociados, ni consultados con los trabajadores previo a su firma.
2. En los contratos no se contempla la participación del sindicato como un mediador en el control establecido sobre el proceso de trabajo, incluso en aquellos contratos donde primeramente se establecía, mediante cláusulas, la obligatoriedad de participación de sindicato y trabajadores en las decisiones de la empresa, con el tiempo fueron eliminado dichos términos.
3. Las contrataciones de trabajadores eventuales y subcontratados generalmente son libres para las empresas, es decir, no hay negociación por parte del sindicato, lo que puede establecer la precarización de diversos puestos de trabajo.
4. Las cláusulas que se revisan, en la mayoría de los casos son aquellas que implican el incremento salarial, las primas vacacionales y los días de aguinaldo, pero el documento en general sigue siendo el mismo que en registros anteriores lo que permite entender que en las consultas de CCT o existió manipulación por parte de los sindicatos o no se informó correctamente a los trabajadores sobre su Contrato Colectivo.

Análisis comparativo de las cláusulas que si son negociadas en CCT legitimados

En el entendido que las cláusulas que mayormente se negocian dentro de los CCT son los incrementos salariales, las primas vacacionales y los días de aguinaldo, se realizó un segundo análisis comparativo de estos rubros en todos los Contratos Colectivos legitimados, es decir, las categorías 1 y 2 antes mencionadas (Empresas con registro en plataforma STPS y con CCT legitimados y Empresas con contrato legitimado, sin registro en plataforma de STPS). Para esta revisión se incluyeron los salarios más bajos y más altos destinados a trabajadores operativos, dada la diversidad de puestos y salarios en las empresas, se descartaron los puestos de entre-

namiento o contrato inicial, ayudantes generales, operadores especializados, Team Leaders, técnicos, montacarguistas, eléctricos, mantenimiento, etc.

En los resultados se observa que la empresas que ofrece el salario más bajo para operadores es ASHCROFT QUERÉTARO, S. DE R.L. DE C.V., representada por el SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA METÁLICA, FUNDICIONES, MAQUINADOS, MANUFACTUREROS, MAQUILADORAS, FARMACÉUTICAS Y DE SERVICIOS ANEXOS Y CONEXOS DEL ESTADO DE QUERÉTARO FERNANDO AMILPA, C.T.M. con un salario de \$123.22 (ciento veintitrés pesos con veintidós centavos), mientras que la empresa que ofrece el salario menos bajo para operadores de la categoría inicial – o más básica- es la empresa INDUSTRIAS MICHELIN S.A. DE C.V. representada por el SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE AUTOPARTES EMPRESAS DE SERVICIOS, ACTIVIDADES COMERCIALES Y SUS DERIVADOS DE LA REPÚBLICA MEXICANA, CTM quien otorga \$378.41 (trescientos setenta y ocho pesos con cuarenta y un centavos).

En este entendido, el salario promedio del escalafón operativo más bajo al día es de \$229.99 (doscientos veintinueve pesos con noventa y nueve centavos). Se debe señalar que de esta selección de salarios quedaron fuera las empresas AUTOMOTORES DE QUERÉTARO SA DE CV quien paga \$86.27 al puesto de “técnico mecánico” (en esta empresa no aparece la figura de operadores de producción) y la empresa AGCO MÉXICO, S. DE R.L. DE C.V. quien paga \$420.24 al puesto “Ensambladores A”.

Para el caso de los salarios en categorías de operativos con mayor escalafón se puede observar que el más bajo lo otorga la empresa BALDWIN FILTERS, S. DE R.L. DE C.V representada por el SINDICATO INDUSTRIAL DE TRABAJADORES DE INDUSTRIAS DIVERSAS DEL ESTADO DE QUERÉTARO, C.T.M, quien paga \$216.75 (doscientos diez y seis pesos con setenta y cinco centavos), mientras que los más altos provienen de la empresas WCS MÉXICO, S. DE R. L. DE C.V representada por el SINDICATO PROGRESISTA DE OBREROS Y EMPLEADOS DE LA INDUSTRIA DE LA EXTRACCIÓN, FUNDICIÓN Y FABRICACIÓN DE METALES DEL HIERRO, AUTOPARTES, SUS SIMILARES Y DERIVADOS DE LA REPÚBLICA MEXICANA, quien paga \$700 a su categoría “Operador Nivel Avanzado A”, seguido por la empresa ROBERT BOSCH MÉXICO SISTEMAS AUTOMOTRICES SA DE CV representada por el SINDICATO INDUSTRIAL DE TRABAJADORES DE FABRICACIÓN DE AUTOPARTES, AERONÁUTICA, INYECCIÓN DE PLÁSTICOS, FUNDICIÓN, SIMILARES Y CONEXOS, quien paga \$677.

Así mismo, el salario promedio de los escalafones más altos es de \$360.91 y se debe señalar que de esta selección quedó fuera la empresa ASHCROFT QUERÉTARO, S. DE R.L. DE C.V. quien paga \$175 a su puesto “Líder de cuadrilla” que se usó de comparativo porque esta empresa solo tiene 3 categorías. En síntesis, el aspecto salarial de los CCT legitimados en la industria automotriz queretana queda de la siguiente manera:

Tabla 3. Salarios de los CCT legitimados

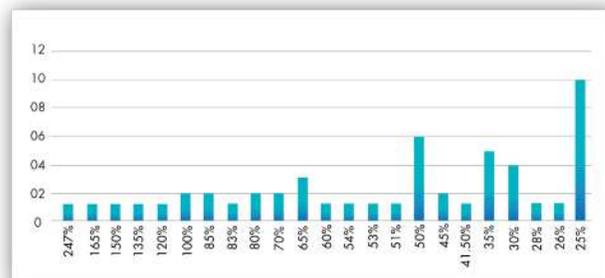
SALARIOS	
Salario más bajo de escalafón más bajo de trabajadores operativos	\$123. ²² al día
Salario más alto de escalafón más bajo de trabajadores operativos	\$378. ⁴¹ al día
Salario más bajo de escalafón más alto de trabajadores operativos	\$216. ⁷⁵ al día
Salario más alto de escalafón más alto de trabajadores operativos	\$700. ⁰⁰ al día
Salario promedio más bajo	\$229. ⁹⁹ al día
Salario promedio más alto	\$360. ⁹¹ al día

FUENTE: Elaboración propia

En el aspecto de las primas vacacionales la comparativa se realizó tomando en cuenta únicamente los valores iniciales, en el entendido que 17 de las 50 empresas revisadas ofrecen esta prestación conforme a la antigüedad o su tiempo de ingreso, llegando a incrementarla hasta un 65% al paso de los años. De este modo, la prima vacacional más alta a la que puede acceder un trabajador sindicalizado de la IA queretana es de la que ofrece el CCT de la empresa DANA DE MÉXICO CORPORACIÓN (PLANTA CARDANES) con un 247%. Otras empresas por encima del 100% de prima vacacional son las empresas DANA DE MÉXICO CORPORACIÓN (PLANTA ENGRANES CONICOS) con el 165%, DANA DE MÉXICO CORPORACIÓN, S. DE R.L. DE C.V. con 150%, DANA DE MÉXICO CORPORACIÓN, S. DE R.L. DE C.V (PLANTA FORJAS) con el 135% y KOSTAL MEXICANA, S.A. DE C.V. con el 120%.

Al contrario, la prima vacacional más baja es del 25%, ofrecida por 10 empresas como: GG CABLES AND WIRES DE MEXICO, S. DE R. L. DE C.V.; GILL QUERÉTARO S. DE R.L. DE C.V.; INDUSTRIAS MICHELIN S.A. DE C.V.; WCS MÉXICO, S. DE R. L. DE C.V.; ASHCROFT QUERÉTARO, S. DE R.L. DE C.V.; BALDWIN FILTERS, S. DE R.L. DE C.V.; BAOMARC AUTOMOTIVE SOLUTIONS MEXICO S. DE R.L. DE C.V.; HIRSCHVOGEL COMPONENTS MEXICO, S.A. DE C.V.; HARADA INDUSTRIES MÉXICO, S.A. DE C.V.; HITACHI ASTEMO EL MARQUES S. DE R.L. DE C.V. y ADIENT QUERÉTARO, S. DE R.L. DE C.V. En un sentido más amplio, la distribución de la prima vacacional queda de la siguiente manera:

Gráfica 16



FUENTE: Elaboración propia

Con el caso de los días de aguinaldo cuyo indicador también es negociado por los sindicatos en las revisiones contractuales se siguió la misma ruta crítica, se compilaron los valores iniciales que otorgan las empresas por año pues 18 de 50 CCT revisados aumentan gradualmente en monto a recibir por los trabajadores. En esta revisión se pudo notar que el promedio de días de salario recibidos como aguinaldo en la entidad es de 22 días, por lo cual la empresa que ofrece más días de aguinaldo –que es INDUSTRIAS MICHELIN- dobla esa cantidad otorgando 44 días a sus agremiados, seguido por AGCO MÉXICO, S. DE R.L. DE C.V. con 34 y las dos empresas de KOSTAL MEXICANA, S.A. DE C.V. con 33 días.

Por el contrario, las empresas que menos días de aguinaldo otorgan son ADIENT QUERÉTARO, S. DE R.L. DE C.V., GG CABLES AND WIRES DE MEXICO, S. DE R. L. DE C.V.; GILL QUERÉTARO S. DE R.L. DE C.V.; WCS MÉXICO, S. DE R. L. DE C.V.; BAOMARC AUTOMOTIVE SOLUTIONS MÉXICO S. DE R.L. DE C.V.; BROSE QUERÉTARO, S.A. DE C.V. (PLANTA AEROPUERTO); HIRSCHVOGEL COMPONENTS MEXICO, S.A. DE C.V.; HITACHI ASTEMO EL MARQUÉS S.

DE R.L. DE C.V.; CLIMATE SYSTEMS MEXICANA SA DE CV; ASHCROFT QUERÉTARO, S. DE R.L. DE C.V. y DANA DE MEXICO CORPORACION, S. DE R.L. DE C.V. (PLANTA ENGRANES CÓNICOS) con 15 días respectivamente.

No obstante, se debe señalar que en el último caso, es decir, DANA ENGRANES CÓNICOS pese que aparece como una de las empresas que menos días de aguinaldo otorga, es a su vez la empresa que potencialmente más aguinaldo puede ofrecer a sus trabajadores, puesto que se estipula que aquellas personas que tengan más de 21 años en servicio, alcanzarían la cantidad de 51 días de salario situación que solo es equiparable con empresas como DANA DE MÉXICO CORPORACIÓN (PLANTA FORJAS) que puede alcanzar los 46 días de aguinaldo.

De manera concluyente en este análisis se puede notar que las empresas más equilibradas en cuanto a prestaciones son DANA DE MÉXICO CORPORACIÓN, S. DE R.L. DE C.V. en sus tres plantas (PLANTA FORJAS, ENGRANES CÓNICOS y CARDANES), seguido por FAURECIA SISTEMAS AUTOMOTRICES DE MÉXICO, S.A. DE C.V. e INDUSTRIAS MICHELIN S.A. DE C.V.

Tabla 4. Niveles salariales y de prestaciones. Mejores empresas

EMPRESA	SALARIO DE CATEGORÍA OPERATIVA MÁS BAJA	SALARIO DE CATEGORÍA OPERATIVA MÁS ALTA	PRIMA VACACIONAL	DÍAS DE AGUINALDO
DANA DE MÉXICO CORPORACIÓN, S. DE R.L. DE C.V.	257.61	439.31	De 135% a 200%	De 29 a 46 días
DANA DE MÉXICO CORPORACIÓN, S. DE R.L. DE C.V.	281.04	429.08	Del 165% al 200%	De 15 a 51 días
DANA DE MÉXICO CORPORACIÓN, S. DE R.L. de C.V.	254.34	421.49	247%	De 26 a 31 días
FAURECIA SISTEMAS AUTOMOTRICES DE MÉXICO, S.A. DE C.V.	263	484	De 60% al 140%	De 23 a 34 días
INDUSTRIAS MICHELIN S.A. DE C.V.	378.41	548.72	25%	44 días

FUENTE: Elaboración propia

Conclusión

Con vista en los resultados mostrados se puede concluir que los cambios que propició la Reforma laboral de 2019 en el ámbito las contrataciones colectivas en Querétaro son mínimos, por lo que en que aquellos contratos que fueron legitimados contarían con una mayor participación del sindicato en la toma de decisiones de las empresas queda negado. Por ello, vale la pena discutir que, si bien la reforma tiene la intención explícita de un cambio de fondo de la manera de pensar el sindicalismo, los primeros balances muestran que, al menos a corto plazo, dicho cambio no aparecerá.

Bibliografía

Bouzas. (2009). Contratación Colectiva de protección. Revista Latinoamericana de Derecho Social, 29-52.

Carrillo Pacheco, M. A., Martínez Juárez, J. J., & Lara Ovando, J. A. (2007). El papel de los sindicatos en la flexibilización de los contratos colectivos. La experiencia queretana. En A. Covarrubias Valdenebro, & V. Solís Granados, Un siglo de sindicalismo en México (págs. 135-159). Sonora: Mora-Cantúa Editores, S.A. de C.V.

Carrillo Pacheco, M. A., Salinas García, R. J., Real Cabello, G., González Juárez, M., Belmont Cortés, E., & Solorio Santiago, E. (2014). La situación de la Contratación Colectiva en el Sector Manufacturero de Querétaro en el contexto de la Reforma Laboral. Querétaro, México: Fundación Universitaria de Derecho, Administración y Política S.C.

SECCIÓN: ARTÍCULO DE FONDO

EL OTRO LADO DEL DÍA DEL NIÑO: INFANCIA Y TRABAJO INFANTIL.

Mtra. Mariana Gutiérrez Olalde

Dra. Candi Uribe Pineda

El Día del Niño es una fecha dedicada a reconocer la importancia de las infancias y para garantizar sus derechos, pero también es una ventana para poder reflexionar sobre las realidades que afectan a millones de niñas y niños (NN) a nivel mundial y en específico en nuestro país y ciudad.

Si bien, esta celebración se originó después de la Primera Guerra Mundial como una forma de proteger a NN de la violencia y explotación, siguen persistiendo problemáticas como Trabajo Infantil (TI) de las cuales ellos son sus principales protagonistas, lo que representa uno de los desafíos más importantes para el Estado y para la sociedad en general. Aunque esta celebración suele caracterizarse por actividades recreativas y mensajes positivos, es imprescindible recordar que no todas las NN pueden disfrutar de esta etapa de su vida debido a su integración al mundo laboral.

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021), el TI se define como toda aquella actividad que priva a las niñas y niños de su etapa infantil, su dignidad, su potencial, así como cuando su educación y desarrollo integral se vean mermados. Las principales causas del TI están relacionadas con situaciones complejas de índole estructural como la pobreza, desigualdad social y la necesidad de las familias de poder generar ingresos adicionales, así como la falta de acceso a la educación (UNICEF, 2020).

Pero, no toda actividad económica realizada por ellas y ellos se considera trabajo; es ahí donde la complejidad para poder definirlo y abordarlo comienza. Debido a que existen actividades domésticas, de apoyo a los padres y a los negocios familiares que bajo diversas condiciones y especificidades pueden considerarse adecuadas para las NN, pero también problemáticas cuando no permiten su pleno desarrollo, afectan su salud de manera física o psicológica y puedan presentar condiciones de explotación.

Es por la falta de regulaciones laborales efectivas y la informalidad del empleo que permiten que esta práctica continúe sin consecuencias legales desde una postura abolicionista o en su caso una regulación necesaria desde una postura proteccionista. Este es otro de los puntos importantes en torno a la discusión sobre el TI: ¿se debe buscar su erradicación?, ¿podría lograrse?, o más bien, ante la necesidad y realidad imperante, ¿sería necesario considerar su regulación efectiva?

Si bien, nuestro país cuenta con un marco legal que permite el TI bajo ciertas características como un número máximo de 6 horas en la edad mínima de entre los 14 y 15 años divididos en periodos máximos de 3 horas con reposo de 1 hora por lo menos y en el caso de los menores de 15 años, existe

una prohibición total de trabajar (STPS, 2021) y solamente podrían hacerlo todas aquellas y aquellos que lo realizan dentro del círculo familiar de acuerdo a los artículos 22 y 23 de la Ley Federal del Trabajo (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2022), esta no es la realidad para todas de las infancias en nuestro país que laboran en diversos espacios como mercados, tianguis, tiendas de abarrotes, comercio ambulante, fábricas, etc. Y es que no solo pueden verse afectados en términos de acceso y deserción escolar, sino que también hablamos de consecuencias físicas y emocionales. Debido a que muchas veces se enfrentan a condiciones laborales peligrosas que se caracterizan por jornadas de trabajo largas, sin días de descanso o intermitentes entre sí y que, en algunos casos, el salario y la familia justifica dichas condiciones.

El TI es una manifestación de desigualdades sociales, de la explotación estructural del sistema económico, evidenciando la precarización del trabajo y la exclusión social de diversos sectores de la población. Esta situación pone en tensión el discurso del progreso y del desarrollo, porque mientras que existe una promoción del crecimiento económico, millones de niños en el mundo, miles en nuestro país y entidad se ven forzados bajo diversas razones y dinámicas a integrarse prematuramente al mundo laboral (Tilly & Tilly, 2020).

Es por esto, que desde una perspectiva proteccionista del TI es importante y necesario reconocer que en ciertos contextos el TI no puede erradicarse de manera inmediata, pero sí de regularse para garantizar que sus derechos fundamentales no se sigan vulnerando.

Por lo tanto, el Día del Niño no debe de ser una fecha solo de celebración sino un recordatorio de que los derechos que tienen NN no han sido efectuados totalmente. Y que, para erradicar o al menos regular de manera efectiva el TI, es esencial poder construir una combinación de estrategias que incluyan no solo políticas públicas integrales, programas de asistencia y apoyo familiar en situación de vulnerabilidad y mejora al acceso a la educación, sino también el fortalecimiento en diversos aspectos del trabajo como la supervisión y condiciones laborales justas y seguras bajo un análisis que no solo implique una perspectiva legal, sino desde las implicaciones estructurales en el sistema productivo y social tanto para los adultos como para NN.

Es así, que el abordaje del TI es una tarea colectiva que involucra tanto a los gobiernos como a la sociedad en su conjunto. Solo garantizando infancias protegidas y con condiciones dignas, podremos celebrar un Día del Niño verdaderamente inclusivo y justo.

Referencias

- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2022). Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/725568/LGDNNA_nva_reforma_230322.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021). Erradicar el trabajo infantil: Un compromiso global. OIT.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). (2021). Normativa laboral y protección de la infancia trabajadora en México. STPS.
- Tilly, C., & Tilly, C. (2020). Trabajo infantil y desigualdad social: Una mirada crítica. Fondo de Cultura Económica.
- UNICEF. (2020). El estado mundial de la infancia: Niñez y trabajo infantil. UNICEF.

