**OBJETIVO**

Definir las responsabilidades y las modalidades operativas para garantizar la ausencia de trabajo infantil y que los trabajadores jóvenes que estén presentes se contraten conforme a las leyes pertinentes y los requisitos estipulados por la ley.

**INTRODUCCIÓN**

Las medidas para prevenir y erradicar el trabajo infantil deberán estar acompañadas de las políticas y los procedimientos establecidos por la empresa, que nos permita garantizar el bienestar del menor y que pueda ingresar al sistema escolar y recibir atención en centros de salud.

**Definición**  
Niño: Cualquier persona menor de 16 años de edad, a menos que la legislación local estipule una edad mayor para el trabajo o la asistencia obligatoria a la escuela, en cuyo caso esta última edad será la aplicable en la localidad en cuestión.

Trabajador joven: Cualquier trabajador por encima de la edad de un niño, según lo definido anteriormente, y por debajo de la edad de 18 años.

Trabajo infantil: Es todo aquel que priva a los niños de su niñez, su potencial y su dignidad, y es perjudicial para su desarrollo físico y psicológico.

**RESPONSABILIDAD**

* Recursos Humanos, tiene la responsabilidad de comprobar la edad del candidato para asegurarse de que haya cumplido la mayoría de edad (18 años). Al mismo tiempo, comprobar también que el candidato haya cumplido con la obligación escolar solicitando los documentos pertinentes expedidos por las secretarías escolares correspondientes.
* Encargado de Responsabilidad Social, tiene la responsabilidad de monitorear y asegurarse que en la empresa no exista contratación de trabajo infantil y de jóvenes. Así como que todas las contrataciones de personal hechas en la empresa sean de acuerdo como lo marca la ley.
* Gerente General, tiene la responsabilidad de establecer y autorizar las acciones necesarias que se deben de tomar en el momento de que se detecte un trabajo infantil o la contratación de un trabajador joven.

**PROCEDIMIENTO**

Este procedimiento asegura que si en la empresa se encontrara en cualquier momento ya sea por medio de una auditoria interna o externa, o mediante cualquier otra fuente de información el uso de trabajo infantil (menos de 16 años) o trabajadores jóvenes (menores de edad con por lo menos 17 años cumplidos) que no hayan cumplido su obligación escolar; el responsable procederá a comunicarlo de inmediato a la Gerencia, para tomar las acciones pertinentes mediante los procesos establecidos.

Las **acciones de remedio** previstas en caso de que se use **trabajo infantil** son las siguientes:

* Reportar cuanto antes la anulación del posible empleo del niño.
* Identificar las causas que llevan al niño a laborar.
* Hacer contratar en la empresa a un pariente del niño que esté involucrado económicamente para el bienestar del menor.
* Procurar un subsidio al niño para la compra de útiles escolares, uniformes, despensa alimentaria, para que pueda asistir por lo menos a la escuela obligatoria y al menos hasta llegar a los 16 años de edad.
* Monitorear la asistencia a la escuela con la participación de los padres (si están presentes) o el titular del niño.
* Involucrar a las asistencias sociales, a las asociaciones de voluntariado, etc., para que colaboren en el monitoreo de la situación del niño y de su contexto familiar.
* Contar con las evidencias necesarias que acrediten las acciones tomadas, ya sea por medio de la boleta escolar del niño o algún documento expedido por la institución a donde este asistiendo el menor la entrega y cualquier otro documento que sea necesario para la acreditación de la asistencia que se le esta otorgando al menor.

Las **acciones de remedio** previstas en caso de que se encuentre **trabajo de jóvenes** en la empresa son las siguientes:

* Que esté contratado por medio de un contrato formal de aprendizaje.
* Que no realice trabajos pesados.
* Que trabaje en condiciones de seguridad y no se vea expuesto a situaciones peligrosas, riesgosas o nocivas para la salud física o mental ni para su desarrollo.
* Que no entre en contacto con equipos peligrosos.
* Que no trabaje más de 8 horas diarias.
* Que no trabaje en turnos nocturnos.
* Se haya evaluado en el documento de Evaluación de Riesgos, el riesgo para el menor de edad.

La acción de remedio necesaria, entre aquellas enumeradas o todas ellas, se decide en función de la situación específica. En la decisión de las acciones por implementar participaran, la Gerencia, Recursos Humanos, el encargado de Responsabilidad Social, el Representante de los Trabajadores (si hubiese en la empresa), así como los padres o tutores del niño o joven, y si están involucrados también los representantes de las administraciones locales, organismos o instituciones sociales.

**FRECUENCIA**

Cada vez que se presente una contratación de trabajo infantil o trabajador joven.

**DOCUMENTOS RELACIONADOS**

* Política de trabajo infantil.
* Evaluación de riesgos.
* Contrato.

**ACCIONES CORRECTIVAS**

* Hacer formalizar la relación laboral conforme a las normativas legales.
* Hacer cumplir la política y las normas legales en materia de trabajo infantil y jóvenes (horarios, seguridad, tipos de trabajo permitidos, etc.).

**VERIFICACIÓN**

* Este documento deberá ser revisado antes de cada temporada o anualmente.
* El Gerente General en conjunto con el personal involucrado, tendrán que revisar anualmente la eficacia y aplicabilidad de este documento.

**Revisó: ­­­­­­­­­­­­\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Aprobó: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Responsable de Dpto. RH Gerente General**