



Organización  
Internacional  
del Trabajo

**ACCIONES DE  
Responsabilidad  
Social Empresarial  
PARA PREVENIR  
Y COMBATIR  
EL TRABAJO INFANTIL  
EN MÉXICO**



**Oficina de Países de la OIT para México y Cuba**

Programa  
Internacional  
para la Erradicación  
del Trabajo Infantil  
(IPEC)

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2014

Primera edición 2014

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a [pubdroit@ilo.org](mailto:pubdroit@ilo.org), solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En [www.ifrro.org](http://www.ifrro.org) puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

OIT-IPEC

*Acciones de Responsabilidad Social Empresarial para prevenir y combatir el trabajo infantil en México* / Organización Internacional del Trabajo, Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC); Oficina de Países de la OIT para México y Cuba. - México, D.F.: OIT, 2014

ISBN 978-92-2-328490-9 (Print); 978-92-2-328491-6 (Web PDF)

International Labour Organization; ILO International Programme on the Elimination of Child Labour; ILO Country Office for Mexico and Cuba

#### NOTA

Este documento ha sido elaborado por Valentina Riquelme Molina y editado por Ana Beatriz Bravo Escobar, ambas consultoras del IPEC, con base en diversos documentos de la OIT, principalmente de las guías *Eliminación del trabajo infantil: Guías para los empleadores*, y coordinado por Victoria Cruz y Alicia Athié, del Programa IPEC de la Oficina de la OIT México.

Este documento de la OIT ha sido posible gracias al financiamiento del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (Department of Labor) (Proyecto MEX/09/50P/USA). Su contenido no refleja necesariamente las opiniones o políticas del Departamento de Trabajo, y la mención en la misma de marcas registradas, productos comerciales u organizaciones no implica que el Gobierno de los Estados Unidos los apruebe o respalde.

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones y los productos electrónicos de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolos a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a: [pubvente@ilo.org](mailto:pubvente@ilo.org) o vea nuestro sitio en la red: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).

Visite nuestro sitio Web: [www.ilo.org/ipec](http://www.ilo.org/ipec)

Impreso en México

Diseño: Guadalupe González Aragón / Martín Martínez González

# ACCIONES DE Responsabilidad Social Empresarial PARA PREVENIR Y COMBATIR EL TRABAJO INFANTIL EN MÉXICO

El trabajo infantil es toda actividad de niños, niñas o adolescentes, remunerada o no, que se realiza al margen de la ley, en condiciones peligrosas o insalubres, que violentan sus derechos, o que les puede producir efectos negativos, inmediatos o futuros, para su desarrollo físico, mental, psicológico o social, u obstaculizar su educación.

Esta es una guía dirigida a las empresas que tienen la inquietud de alinear sus estrategias y operaciones con el compromiso de México de abolir cualquier forma de trabajo infantil, y que buscan orientación fiable y objetiva para emprender esfuerzos de sustentabilidad empresarial. Es un instrumento que establece la ruta de comprometerse, evaluar, definir, poner en marcha, medir y comunicar una estrategia de corresponsabilidad basada en el principio de cero tolerancia al trabajo infantil.

## I. COMPROMISO

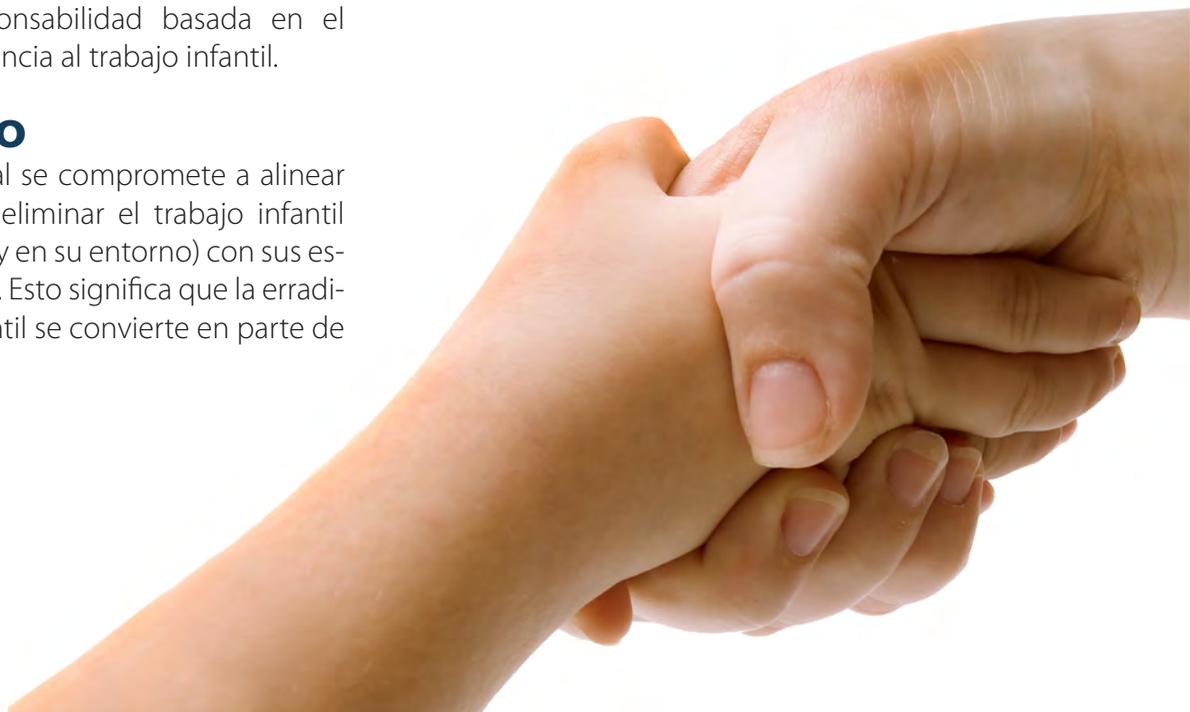
El liderazgo empresarial se compromete a alinear la responsabilidad de eliminar el trabajo infantil (dentro de su empresa y en su entorno) con sus estrategias y operaciones. Esto significa que la erradicación del trabajo infantil se convierte en parte de

la cultura y acciones cotidianas de la empresa, con una supervisión proporcionada por estructuras de gobierno transparentes. Se debe anunciar públicamente este compromiso frente a los grupos de interés y asignar empleados, capital financiero y los recursos suficientes para lograrlo.

## II. EVALUACIÓN

Con el fin de desarrollar y afinar los objetivos, estrategias y políticas de la empresa, deben evaluarse continuamente los riesgos y las oportunidades –en términos financieros y no financieros–, así como el impacto de sus actividades en la eliminación del trabajo infantil. Es decir, la empresa identifica las situaciones que pueden afectar su desempeño y reputación al no alinearse con la estrategia nacional de erradicación del trabajo infantil y entiende lo que esta estrategia significa para la empresa en particular y para su contexto operativo, incluyendo toda su cadena de valor.

Las evaluaciones pueden ser difíciles de realizar debido a la gran variedad de componentes involucrados en el análisis, sin embargo, comprender plenamente los retos y oportunidades permite priorizar objetivos y definir las políticas para garantizar que los riesgos sean abordados y mitigados.



### III. DEFINICIÓN

De acuerdo con su evaluación, la empresa debe definir un plan de acción de responsabilidad social empresarial, los cuales, en lo relativo a la prevención y erradicación del trabajo infantil, generalmente concentran cinco áreas de acción:

- A. Respetar principios y derechos laborales básicos en el lugar de trabajo.
- B. Contrarrestar los posibles efectos negativos para las familias en situación de trabajo infantil.
- C. Ser ejemplo de gestión entre otras empresas.
- D. Garantizar que la cadena de valor cumpla con el principio de cero tolerancia al trabajo infantil.
- E. Vincular a la empresa con el desarrollo sustentable de la sociedad.

#### A. Respetar principios y derechos laborales básicos en el lugar de trabajo

Las empresas interesadas en iniciar una estrategia enfocada a combatir el trabajo infantil en las comunidades en las que operan deben empezar por poner en práctica programas que confirmen que, al interior, se respetan los derechos laborales fundamentales. De ahí que las siguientes actividades se consideren como un piso mínimo de acción que debe ponerse en marcha de inmediato.

1. **NO CONTRATAR A NIÑOS Y NIÑAS MENORES DE LA EDAD PERMITIDA.** Si en una empresa se había tolerado el trabajo infantil, mediante la utilización de la mano de obra infantil, es imprescindible terminar con estas prácticas y cumplir con las disposiciones establecidas en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la Ley Federal del Trabajo, que establecen las edades permitidas para distintos tipos de actividades y trabajos.

2. **VERIFICAR LA EDAD DE LOS TRABAJADORES.** Es responsabilidad de los empleadores asegurarse de que ninguno de sus trabajadores sea menor de la edad que marca la ley para incorporarse a un empleo, solicitando documentos que comprueben su fecha de nacimiento. Es importante considerar que en algunas comunidades es difícil conseguir certificados de nacimiento, por lo que las empresas pueden, en ciertos casos, desarrollar sus propios sistemas para determinar la edad de los trabajadores. Por ejemplo, pueden realizar exámenes médicos, solicitar otro tipo de documentación, y tener entrevistas presenciales con los candidatos cuya edad parece cuestionable, entre otros.
3. **RETIRAR DEL TRABAJO A NIÑOS Y NIÑAS MENORES DE LA EDAD PERMITIDA.** Si en el lugar de trabajo se constata la presencia de personas menores a la edad mínima legal para trabajar, deben tomarse medidas para retirarlos inmediatamente del lugar de trabajo. Es necesario tener en cuenta que lo anterior puede provocar consecuencias no deseadas para los niños, las niñas y sus familias. De ahí que el niño o la niña que ha sido retirado debe estar rodeado de un programa de reinserción escolar y de sustitución del ingreso para sus familias. Más adelante hablaremos de estas acciones.



4. **APARTAR A ADOLESCENTES DE RIESGOS Y ENTORNOS PELIGROSOS.** La Ley Federal del Trabajo establece un listado de actividades peligrosas para distintos grupos de edad inferior a los 18 años. Las empresas, además, deben establecer procesos para evaluar si las actividades que realizan provocan algún daño y, si los riesgos no se eliminan al modificar las condiciones, es preciso retirarlos de esas actividades y, en su caso, del centro de trabajo.
5. **MEJORAR LA SALUD Y LA SEGURIDAD.** Al mejorar las condiciones de seguridad, así como los riesgos sanitarios en los centros de trabajo, las condiciones que enfrentan los trabajadores adolescentes se verán impactadas positivamente.
6. **AJUSTAR JORNADAS.** Asegurarse de que las personas adolescentes que laboran en su empresa no trabajen más tiempo del máximo establecido por la ley, ni en los horarios o días no permitidos. De lo contrario, es primordial que se reduzcan las horas o se modifiquen las jornadas, pero no los ingresos. Adolescentes en edad permitida para trabajar tienen el derecho a los mismos ingresos que cualquier adulto que realiza las mismas actividades o que tiene la misma responsabilidad. Ello garantizará que los menores de 18 años que trabajan puedan seguir aportando a su hogar. También decrecerá la probabilidad de que tenga que trabajar en un segundo empleo y por lo tanto que termine renunciando a la escuela.
7. **VIGILANCIA PERIÓDICA.** Es común que una vez realizada la revisión y tomadas las medidas necesarias para no utilizar el trabajo de niños y niñas menores de la edad permitida, disminuir los riesgos en el lugar de trabajo y ajustar las jornadas laborales, no vuelva a examinarse la situación, aun cuando es probable que con el tiempo los riesgos regresen o se incrementen y puedan llegar a generar circunstancias incluso más peligrosas. De ahí el requisito de establecer comités de vigilancia que realicen esta labor con una periodicidad determinada.

## B. Contrarrestar los posibles efectos negativos para las familias en situación de trabajo infantil

Un segundo piso de acciones, vinculadas con el respeto a los derechos laborales, tiene que ver con neutralizar las consecuencias negativas en los niños, las niñas y sus familias, provocadas por el plan de acción contra el trabajo infantil, ya que esta situación en general es provocada principalmente por la condición de pobreza en la que muchas familias viven. Éstas son las acciones diseñadas para ayudarles a tener acceso a los servicios a los que tienen derecho y ofrecerles alternativas concretas que mejoren sus condiciones de vida con las que no requieran más el ingreso económico de los menores de edad.

1. **APOYOS ECONÓMICOS PARA CUBRIR CUOTAS ESCOLARES.** Los gastos asociados a la escolarización gratuita (transportación, uniformes, útiles escolares, atención médica, alimentación, etc.) son grandes obstáculos para el acceso a la educación. De ahí que el empleador deba confirmar que los niños y las niñas separados del empleo cambien su actividad, reinsertándose a la escuela, y no únicamente cambiando de lugar de trabajo. De ahí también que las empresas establezcan fondos de financiamiento que aseguren que las familias puedan cubrir estos gastos, y que se vinculen y coordinen con las instancias públicas correspondientes para que otorguen a los trabajadores los servicios que ellos y sus familias requieran.
2. **PROGRAMAS DE BECAS PARA MANTENER INGRESOS.** Instituir programas de becas para que los niños y las niñas retirados del trabajo y reingresados a la escuela continúen percibiendo un ingreso.

3. **COMPROMISO DE CONTRATACIÓN LEGAL AL TERMINAR LA EDUCACIÓN BÁSICA.** Esta medida se convierte en una muestra clara del interés de la empresa por erradicar el trabajo infantil, al enviar la señal de que, para el beneficio tanto de la compañía como de los empleados, la educación es un instrumento que incrementa la productividad.

## C. Ser ejemplo de gestión entre las empresas

Los mecanismos para la presentación voluntaria de informes y divulgación de información se convirtieron, desde hace un par de décadas, en una característica destacada del movimiento relacionado con la responsabilidad social empresarial. En ese sentido, aquí se sugieren acciones vinculadas con la transparencia, la ética y la divulgación de las actividades realizadas.

1. **ESTABLECER UN CÓDIGO DE CONDUCTA.** Es una política formulada por escrito, adoptada voluntariamente, que expresa el compromiso de observar una conducta particular. Además de incluir artículos relativos al cumplimiento de la ley, en el código de conducta deben incluirse compromisos de mayor envergadura que influirán de manera efectiva en la erradicación del trabajo infantil.
2. **SUPERVISIÓN INTERNA Y EXTERNA.** El monitoreo es un componente crítico de cualquier programa que busca regular el uso de trabajo infantil. La empresa tendrá que capacitar a algunos de sus miembros para realizar esta inspección de manera formal. Igualmente, es necesario encargar a un tercero que supervise la aplicación del código de conducta, pues la credibilidad de las auditorías internas, aunque indispensable, es reducida.

3. **DECLARACIÓN COLECTIVA DE PRINCIPIOS.** Debido a que las declaraciones públicas tienen más credibilidad que cualquier otro instrumento promulgado unilateralmente, se recomienda que la empresa se adhiera a una. Se sugiere buscar declaraciones adoptadas por organizaciones de empleadores que gocen de excelente reputación.
4. **SENSIBILIZACIÓN.** Generar conciencia en los trabajadores sobre las causas y consecuencias del trabajo infantil y de la necesidad de emprender acciones individuales y colectivas para su prevención y eliminación, mediante campañas activas de comunicación interna.
5. **PROMOVER LA PARTICIPACIÓN.** Solicitar la participación de los empleados en el marco de una política corporativa puede contribuir a generar sentido de pertenencia, así como una responsabilidad compartida y un mejor entorno laboral que redunde en mayor competitividad.





**Compromiso**

**Evaluación**

**Cero  
tolerancia  
al trabajo  
infantil**

**Definición**



**Poner en marcha**

**Medir**

**Comunicar**

## D. Garantizar que la cadena de valor cumpla con el principio de cero tolerancia al trabajo infantil

En la economía mundial actual, la estructura y el modo de funcionamiento de las cadenas de producción y distribución juegan un papel determinante al elaborar y aplicar la responsabilidad social empresarial. En la producción de bienes y servicios, el respeto a las leyes referentes al trabajo infantil en toda la cadena de producción se ha convertido en responsabilidad de la empresa compradora, lo que está directamente relacionado con la cada vez mayor exigibilidad de consumidores.

1. **VERIFICAR A PROVEEDORES.** La vinculación con el trabajo infantil puede dañar la reputación de una empresa. Tal es el caso de las multinacionales que cuentan con amplias cadenas de suministro y de servicios donde la explotación económica de niñas, niños y adolescentes, incluso por parte de un socio comercial, ha dañado la marca y acarreado graves consecuencias para las utilidades y el valor de las acciones. De ahí la necesidad de verificar las prácticas y condiciones de trabajo de los proveedores, actuales y potenciales, antes de establecer relaciones contractuales.
2. **INFORMAR OPORTUNAMENTE.** Informar oportunamente a los proveedores que, al establecer o renovar una relación contractual, no se tolerará el trabajo infantil en sus actividades, y cuáles serán los principios rectores, valores y expectativas que regirán el vínculo entre las dos empresas.
3. **INCLUIR CLÁUSULAS EN CONTRATOS.** Suscribir contratos con una cláusula que especifique la edad mínima para trabajar, las tareas peligrosas que no deben realizar los menores de 18 años y otras condiciones laborales, así como los demás requisitos que deseen que los proveedores cumplan cabalmente. Indicar con claridad las consecuencias de cualquier infracción a lo estipulado, incluida la rescisión del contrato.
4. **SISTEMA DE SEGUIMIENTO.** Instaurar un sistema de monitoreo de proveedores para asegurarse del cumplimiento de las obligaciones establecidas. Colaborar con los proveedores para mejorar las condiciones de trabajo, así como promover la sensibilización sobre el tema.
5. **TERMINAR RELACIONES CON PROVEEDORES.** Terminar las relaciones con los proveedores que no mostraron voluntad o que fueron incapaces de tomar las medidas adecuadas, en un plazo razonable, para eliminar el trabajo infantil y mejorar las condiciones para el trabajo de las personas adolescentes.



## E. Vincular a la empresa con el desarrollo sustentable de la sociedad

Aunque las empresas son responsables legalmente sólo de sus centros de trabajo, su impacto va más allá, generando compromisos con las sociedades en las que actúan. Considerando que las principales causas del trabajo infantil son la pobreza, la falta de acceso a la educación de calidad y la prevalencia de una cultura que lo tolera, la acción de las empresas podría enfocarse en estos tres ámbitos.

1. **CONTRARRESTAR LAS CONDICIONES DE POBREZA.** Para colaborar en la mitigación de la pobreza, mediante el incremento del ingreso, lo más adecuado para las empresas es cooperar con otros grupos u organizaciones civiles que conocen a profundidad el tema del trabajo infantil y tienen experiencia en la creación de alternativas de desarrollo para las familias, lo cual redundará en ahorros de tiempo, esfuerzo y recursos. Pueden impulsar, por ejemplo:

- **Cooperativas de ahorro y de préstamo.** Ayudar a las familias a mantener sus ingresos mediante cooperativas de ahorro y de préstamo para iniciar nuevos negocios. Está comprobado que dar acceso a recursos financieros mediante microcréditos es una poderosa herramienta de desarrollo.
- **Bolsas de trabajo.** Publicar ofertas de trabajo decente para las personas de la comunidad en edad permitida para trabajar, con el fin de evitar que el desempleo de los padres de familia o responsables de niños y niñas provoque trabajo infantil.
- **Salarios dignos.** Establecer compromisos entre las empresas de la comunidad para ofrecer salarios dignos que permitan a los trabajadores mantener a sus familias.
- **Guarderías.** Poner guarderías en el lugar de trabajo con el fin de hacer accesible y disponible el cuidado de los hijos, ya que muchos padres llevan a los hijos al trabajo debido a que no cuentan con la infraestructura y servicios necesarios para cuidarlos.

- **Servicios de salud y otros.** Vincularse con instancias públicas para organizar jornadas de salud o de expedición de certificados de nacimiento sin costo para los trabajadores y sus hijos mejora directamente sus condiciones de vida.

2. **FACILITAR EL ACCESO A LA EDUCACIÓN.** Las empresas que busquen cooperar con su comunidad para erradicar el trabajo infantil deben establecer programas para garantizar que todos los niños y las niñas asistan a la escuela y que no dejen de hacerlo por los costos ocultos de la educación. Algunas acciones que podrían ponerse en marcha contemplan lo siguiente:

- **Fortalecer la infraestructura.** Aliarse con otras organizaciones, así como con los distintos ámbitos de gobierno, para crear centros de educación básica y media superior cercanos a la empresa y para mejorar la infraestructura física de las existentes. Igualmente, es fundamental colaborar con las autoridades para que aumenten la calidad de la educación, ya que si ésta no es pertinente, muchos padres de familia seguirán pensando que no es necesario educarse.
- **Identificar niños y niñas en riesgo.** Asociarse con organizaciones de la sociedad civil que ayuden a localizar a niños, niñas y adolescentes en riesgo de trabajo infantil, con el objetivo de actuar de manera oportuna antes de que abandonen los estudios.
- **Facilitar servicios.** Proporcionar servicios, como los de transporte a los niños y niñas a las escuelas, por ejemplo para los hijos de los trabajadores agrícolas, facilita su acceso a la educación y no será necesario que acompañen a los padres al trabajo o se queden en casa haciendo labores domésticas.



1. **CULTURA DE CERO TOLERANCIA.** En la actualidad se sigue justificando el trabajo infantil y reproduciendo mitos que fomentan la continuidad del problema. De ahí que sea de gran trascendencia impulsar programas de sensibilización social, dirigidos tanto a sus consumidores como a la opinión pública, en colaboración con el gobierno, la sociedad civil y otras empresas.
  - **Recolección de información.** Recolectar datos e información precisa, relevante y oportuna para poder actuar de forma eficaz.
  - **Campañas de comunicación.** Sensibilizar a familias, comunidades y dueños de negocios sobre las consecuencias del trabajo infantil en el ámbito individual, familiar y comunitario es fundamental, e informar sobre la legislación nacional referente a trabajo infantil, así como sobre las penas que conlleva violar estas leyes.
- **Trabajo con los padres de familia.** Generar conciencia en los padres respecto del valor de la educación por encima de un oficio a temprana edad, como una forma de obtener en el futuro mejores empleos, lo que les pondrá en posibilidades de resolver la situación de pobreza que han padecido por generaciones.
- **Unirse a una etiqueta o distintivo.** Las empresas, organizadas en cámaras, pueden crear o unirse a algún distintivo (que en muchos casos se impulsan en los ámbitos estatal, nacional e internacional) para promover entre los consumidores productos en cuya fabricación y en toda la cadena de valor se respetan las condiciones de trabajo decente y de cero tolerancia al trabajo infantil. Estas etiquetas o certificaciones ofrecen un valor agregado a la empresa y sus productos.

## IV. PONER EN MARCHA

Poner en marcha las estrategias y políticas dentro de la compañía y en su cadena de valor, con lo cual la empresa establece y garantiza ajustes continuos a procesos cotidianos y esenciales, involucra y educa a sus trabajadores, desarrolla capacidad y recursos, y colabora con socios de la cadena de producción para abordar y poner en marcha su estrategia de sustentabilidad. De esta manera la empresa se convierte en un lugar de trabajo conveniente, con mayor lealtad de sus trabajadores, lo que estimula la productividad e incrementa la competitividad mundial.

## V. MEDIR

Medir el progreso y el impacto de las acciones emprendidas a fin de cumplir el objetivo de prevenir y eliminar el trabajo infantil. Esto significa ajustar los sistemas de gestión del desempeño para recolectar, analizar y monitorear los indicadores establecidos en los pasos de evaluación y definición (II y III de esta guía). El progreso es monitoreado frente a los objetivos y se realizan ajustes para mejorar el desempeño y la eficacia del plan de acción.

## VI. COMUNICAR

Comunicar las estrategias, su progreso y sus éxitos para involucrar a los grupos de interés, externos e internos, en un proceso de mejora continua. Lo anterior multiplicará el efecto de las acciones de responsabilidad social en la comunidad, en los estados y en el país, con lo que México estará en posibilidades de erradicar el trabajo infantil y alcanzar los niveles de desarrollo deseados para todas las personas.

El trabajo infantil es un fenómeno inaceptable. Interfiere con el derecho a la educación, al juego, a la salud y, en fin, al desarrollo integral de los niños, niñas y adolescentes. Al mismo tiempo que les impide su realización plena hoy, les obstaculiza sus posibilidades de un trabajo decente en el futuro. La gravedad de las consecuencias del trabajo infantil ha llevado a los gobiernos y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores que forman parte de la Organización Internacional del Trabajo a adoptar compromisos jurídicos y consensos políticos, tanto a nivel global, como en particular en las Américas. México, también se ha adherido a ellos.

Si bien es cierto que los gobiernos y los sectores productivos tienen una responsabilidad central en la prevención y eliminación del trabajo infantil, estos marcos jurídicos y políticos nacionales e internacionales inciden en todos los actores sociales. En este sentido, las empresas y sus organizaciones tienen también un papel muy importante. No contratar mano de obra infantil y proteger los derechos de los adolescentes en edad de trabajar contribuye con el desarrollo integral de la infancia y con el desarrollo económico del país, al fomentar la productividad y la competitividad empresarial.



**Programa Internacional para la  
Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC)**

**Oficina de Países de la OIT  
para México y Cuba.  
Comte 35, Colonia Anzures  
C.P. 11590, México, D.F.  
Tel.: 52 (55) 52503224  
[www.oit.org.mx](http://www.oit.org.mx)**

[www.ilo.org/ipec](http://www.ilo.org/ipec)

ISBN 978-92-2-328490-9



9 789223 284909