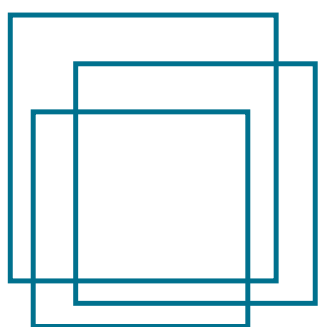




Organización
Internacional
del Trabajo

Guía para la protección de adolescentes que trabajan



Programa
Internacional
para la Erradicación
del Trabajo Infantil
(IPEC)

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, 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.ifro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

OIT-IPEC

Guía para la protección de adolescentes que trabajan / 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 978-92-2-328488-6 (Print); 978-92-2-328489-3 (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 el Manual *Crecer protegido, Manual para la protección del adolescente trabajador*, y coordinado por Victoria Cruz y Alicia Athié, del Programa IPEC de la Oficina OIT en 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 o vea nuestro sitio en la red: www.ilo.org/publns.

Visite nuestro sitio Web: www.ilo.org/ipec

Foto © Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México

Diseño: Martín Martínez / Guadalupe González Aragón

Guía para la protección de adolescentes que trabajan

El trabajo de niños y niñas menores de 14 años fuera del círculo familiar está prohibido bajo cualquier forma; el trabajo adolescente entre 14 y 17 años está permitido si se ajusta a las disposiciones legales establecidas, es decir, las personas adolescentes pueden trabajar siempre y cuando tengan la edad mínima permitida, realicen sus labores en condiciones seguras que no pongan en riesgo su salud integral, trabajen como máximo las horas establecidas por la legislación nacional, el trabajo no les impida estudiar, y se respeten sus derechos laborales.

Esta guía ofrece 10 sencillas recomendaciones que las empresas pueden poner en marcha para proteger a las personas adolescentes que trabajan, de acuerdo a la normatividad nacional e instrumentos internacionales.

1. Conozca la ley

En la legislación nacional se ha establecido la edad de 14 años como la mínima de admisión al empleo, así como la definición del concepto de trabajo peligroso, prohibiendo que niños y niñas se dediquen a ese tipo de actividades, incluidos aquellos que han superado la edad de admisión al empleo pero que todavía no han cumplido 18 años. Tales definiciones se inspiran en los dos convenios de la OIT sobre trabajo infantil: el Convenio núm. 138 sobre la edad mínima de admisión al empleo y el Convenio núm. 182 sobre las peores formas de trabajo infantil.

El artículo 123 de la Constitución mexicana prohíbe el trabajo para los menores de 14 años y en la Ley Federal del Trabajo se restringen las condiciones de ocupación de los adolescentes entre los 14 y los 17 años.

Para que una persona adolescente entre 14 y 16 años pueda trabajar, los empleadores deben:

- A. Exigir que se les exhiban los certificados médicos que acrediten que están aptos para el trabajo;
- B. Llevar un registro de inspección especial, con indicación de la fecha de su nacimiento, clase de trabajo, horario, salario y demás condiciones generales de trabajo;
- C. Distribuir el trabajo a fin de que dispongan del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares;
- D. Proporcionarles capacitación y adiestramiento en los términos de la Ley, y
- E. Proporcionar a las autoridades del trabajo los informes que le soliciten.

Los cuadros siguientes muestran las prohibiciones legales que corresponden a cada grupo de edad.

Niños y niñas menores de 14 años

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 catorce 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, siempre y cuando cumplan con ciertos requisitos, entre otros que dichas actividades no interfieran con su educación, esparcimiento y recreación ni impliquen riesgo para su integridad o salud y, en todo caso, incentiven el desarrollo de sus habilidades y talentos.

A quienes utilicen el trabajo de menores de 14 años fuera del círculo familiar se le castigará con prisión de 1 a 4 años y multa de 250 a 5.000 veces el salario mínimo general.



14 a 15 años

Queda prohibido el trabajo de los buques.

14 a 16 años

Queda prohibido el trabajo si no han terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente, cuando a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

Se requiere la autorización de los 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.

La jornada de trabajo 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.

Disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas de dieciocho días laborables, por lo menos.

Prohibidas las horas extraordinarias de trabajo, los días domingo y los días de descanso obligatorio.

Queda prohibido el trabajo nocturno industrial o el trabajo después de las 22 horas.

No podrá utilizarse el trabajo de maniobras de servicio público de carga, descarga, estiba, destiba, alijo, chequeo, atraque, amarre, acarreo, almacenaje y transbordo de carga y equipaje, que se efectúe a bordo de buques o en tierra, en los puertos, vías navegables, estaciones de ferrocarril y demás zonas bajo jurisdicción federal, al que se desarrolle en lanchas para prácticos, y a los trabajos complementarios o conexos.

Quedan prohibidas las labores peligrosas o insalubres siguientes:

I. Exposición a:

1. Ruido, vibraciones, radiaciones ionizantes y no ionizantes infrarrojas o ultravioletas, condiciones térmicas elevadas o abatedas 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. De rescate, salvamento y brigadas contra siniestros.
2. En altura o espacios confinados.
3. En las cuales se operen equipos y procesos críticos donde se manejen sustancias químicas peligrosas que puedan ocasionar accidentes mayores.
4. De soldadura y corte.
5. En condiciones climáticas extremas en campo abierto, que los expongan a deshidratación, golpe de calor, hipotermia o congelación.
6. En vialidades con amplio volumen de tránsito vehicular (vías primarias).
7. Agrícolas, forestales, de aserrado, silvícolas, de caza y pesca.
8. Productivas de las industrias gasera, del cemento, minera, del hierro y el acero, petrolera y nuclear.
9. Productivas de las industrias ladrillera, vidriera, cerámica y cerera.
10. Productivas de la industria tabacalera.
11. Relacionadas con la generación, transmisión y distribución de electricidad y el mantenimiento de instalaciones eléctricas.

- 12.** En obras de construcción.
- 13.** Que tengan responsabilidad directa sobre el cuidado de personas o la custodia de bienes y valores.
- 14.** Con alto grado de dificultad; en apremio de tiempo; que demandan alta responsabilidad, o que requieren de concentración y atención sostenidas.
- 15.** Relativas a la operación, revisión, mantenimiento y pruebas de recipientes sujetos a presión, recipientes criogénicos y generadores de vapor o calderas.
- 16.** En buques.
- 17.** Submarinas y subterráneas.
- 18.** 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 punzocortantes.

14 a 17 años

Está prohibida la utilización del trabajo para la prestación de servicios fuera de la República, salvo que se trate de técnicos, profesionales, artistas, deportistas y, en general, de trabajadores especializados.

Queda prohibida la utilización del trabajo en:

- I.** Establecimientos no industriales después de las diez de la noche.
- II.** Expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato, cantinas o tabernas y centros de vicio.
- III.** Trabajos susceptibles de afectar su moralidad o buenas costumbres.
- IV.** 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.

No está permitida la realización de labores peligrosas o insalubres siguientes:

- I.** Trabajos nocturnos industriales.
- II.** Exposición a:
 - a.** Fauna peligrosa o flora nociva.
 - b.** Radiaciones ionizantes.
- III.** Actividades en calidad de pañoleros y fogoneros en buques.
- IV.** Manejo, transporte, almacenamiento o despacho de sustancias químicas peligrosas.
- V.** Trabajos en minas (el empleador está obligado a no contratar o permitir que se contrate).

A quienes incumplan las disposiciones referentes al trabajo de niños y niñas entre 14 y 17 años de edad se le impondrá una multa de 50 a 2.500 veces el salario mínimo general.

Las personas adolescentes trabajadoras pueden percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que les correspondan. En caso de que no perciba el salario que reciba otro trabajador que preste los mismos servicios, el empleador deberá resarcirle las diferencias.

El Reglamento interior de trabajo contiene con todo detalle las labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar las personas menores de 18 años.

2. Evalúe la realidad de su empresa

En México más de 3 millones de niños, niñas y adolescentes entre 5 y 17 años trabajan. De ellos, 2 millones tienen entre 14 y 17 años. Dada esta realidad, ¿se ha preguntado si usted emplea adolescentes? ¿Qué trabajo

realizan? ¿En qué condiciones? Su participación es esencial para construir una empresa que cumple la ley y también es socialmente responsable. Las acciones que se sugieren a continuación son sencillas y requieren muy poco de su tiempo.

- A. Motivar a su equipo de trabajo sobre la importancia de proteger a los adolescentes.
- B. Realizar un diagnóstico de la situación laboral de los adolescentes en su empresa.
- C. Conocer las obligaciones de la legislación mexicana e internacional.
- D. Comunicar entre los trabajadores las condiciones en las que pueden trabajar los adolescentes.
- E. Llenar el siguiente recuadro con los datos de su empresa y motivar a otros empleados a su alrededor a realizarlo para tener un primer diagnóstico de la situación.

INDICADOR	NIÑOS	NIÑAS	TOTAL
Número de adolescentes menores de 15 años que trabajan en mi empresa/hogar			
Número de adolescentes de 15 a 17 años que trabajan en mi empresa/hogar			
¿Cuántos adolescentes están contratados?			
¿Cuántos trabajan más de 30 horas a la semana?			
¿Cuántos asisten a la escuela?			
Número de adolescentes que realizan trabajos peligrosos			
¿Cuántos adolescentes trabajan de noche?			

3. Promueva la asistencia a la escuela

Si bien la legislación exige que todo adolescente trabajador deba estar matriculado en un establecimiento educativo, usted como empleador o empleadora puede poner en marcha un sistema de incentivos que facilite la incorporación y retención de niños, niñas y adolescentes en la escuela mediante las siguientes acciones:

- A.** Otorgar becas y ayudas económicas para financiar algunos costos asociados a la escolarización como cuotas, materiales de estudio, uniforme, transporte, etcétera. En muchas ocasiones un motivo de deserción es, justamente, la imposibilidad de sufragar estos costos.
- B.** Ser flexible en cuanto a horarios y carga laboral en época de exámenes.
- C.** Autorizar tiempo de estudio y adecuar un lugar en la empresa/hogar como sala de estudio.
- D.** Proporcionar incentivos a los trabajadores que completen la educación obligatoria.
- E.** Establecer un programa de transporte, concediendo un bono por concepto de traslados entre la escuela, la empresa y la casa.
- F.** Interesarse por la educación de los adolescentes, preguntándoles periódicamente sobre su aprendizaje, rendimiento, etcétera.
- G.** Crear un sistema de reconocimientos al aprovechamiento escolar.
- H.** Establecer un programa de vinculación entre los conocimientos adquiridos en la escuela, especialmente si asisten a instituciones técnico-profesionales, y las labores que se realizan en la empresa.
- I.** Difundir entre las personas adolescentes una cultura del esfuerzo, así como de resolución de conflictos y de cómo se pueden vencer los obstáculos y salir adelante.





4. Incentive un contexto de desarrollo

Para desarrollarse correctamente, las personas adolescentes que trabajan necesitan de un entorno agradable, en el que prevalezca la cordialidad y existan liderazgo humano y redes de apoyo social. Para generar este contexto laboral se recomienda poner en marcha las siguientes acciones:

- A.** Cerciorarse de que las instalaciones de su empresa sean limpias y gratas; en particular, las vinculadas con el trabajo diario, las comidas y el aseo.
- B.** Asegurarse de que los trabajadores cuenten con tiempo y espacio para realizar pausas de trabajo y convivencia con personas de la misma edad.
- C.** Establecer sistemas de comunicación y diálogo entre la gerencia y los trabajadores.
- D.** Analizar y observar cómo son las relaciones personales que se han formado en su empresa y emprender acciones para mejorarlas.
- E.** Construir relaciones de dignidad y respeto al interior de la empresa.
- F.** Generar espacios para que los adultos de la empresa escuchen las opiniones de las y los adolescentes.
- G.** Impulsar la capacitación de las personas adolescentes y la adquisición de nuevas habilidades que puedan servirles en su desarrollo profesional futuro.
- H.** Promover la continuidad de estudios, valorando la preparación, así como la constancia y la perseverancia.
- I.** Realizar jornadas de educación física y nutricional, así como de hábitos de higiene saludables.

5. Acompañamiento

Una parte fundamental para un proceso exitoso de inserción laboral depende tanto del acompañamiento que se le dé como de la vinculación con un adulto responsable que le brinde apoyo técnico y emocional oportuno. Para desarrollar el acompañamiento de su personal adolescente, considere los siguientes puntos para poner en práctica:

- A.** Presente a los adolescentes con todas las personas que laboran en la empresa, una a una, explicándoles qué es lo que se hace en cada área y dándoles una visión de la función que ejecuta cada trabajador.
- B.** Promueva una política de puertas abiertas con el objeto de que los adolescentes puedan acercarse y plantear observaciones, sugerencias, nuevas ideas, etcétera. Es necesario que se forje una relación de confianza que permita el diálogo y la posibilidad de preguntar y opinar.

- C.** Apoye el proceso formativo del adolescente dentro de la organización; guíelo cuando necesite ayuda y capacítelo continuamente.
- D.** Motive a los adolescentes que trabajan para usted. Escúchelos, conózcalos. Para motivar hay que conocer sus necesidades y preferencias.

6. Apoyos especiales

Apreciar el contexto familiar y social en el que viven las personas adolescentes que se encuentran trabajando en su empresa y, a partir de su realidad, ofrecer pequeñas ayudas económicas que apuntalen su desarrollo y crecimiento. A continuación se presentan algunos apoyos especiales que se pueden poner en marcha:



- A.** Incentivar el desarrollo de la familia. Es necesario considerar que el sistema familiar es uno de los factores que motiva el trabajo en adolescentes, debido a que es posible que los padres se encuentren desempleados. Por ello, contratar a miembros de la familia del adolescente es una ayuda concreta que se puede ejecutar.
- B.** Entregar una alimentación balanceada. Es clave que los adolescentes se nutran de manera adecuada, pues se encuentran en plena etapa de desarrollo. La empresa puede proveerlos de un menú diario, basado en la pirámide alimenticia.
- C.** Otorgar bonos especiales. Existen apoyos económicos que los adolescentes necesitan, como ropa de trabajo o libros para sus estudios.
- D.** Promover actividades recreativas y la práctica de deportes. La actividad física permite que las personas se sientan más positivas, con más energía; asimismo, la actividad física mejora la calidad del sueño, las capacidades físicas y el sistema inmunológico.
- E.** Organizar tertulias sobre temas culturales, conciertos, visitas a museos y/o torneos deportivos. El contacto con el arte y el deporte permite que los adolescentes se abran al aprendizaje, la disciplina y el trabajo en equipo.



7. Integrar a la familia

La familia es uno de los ejes de influencia y formación más importante para las y los adolescentes. Si la estructura familiar es adecuada, se facilitarán las relaciones interpersonales y la integración en la sociedad adulta. Por ello, es recomendable que las personas adolescentes que trabajan no se desvinculen de su entorno familiar. Para lograr lo anterior, usted puede realizar las siguientes acciones:

- A.** Carta para la familia. Cada vez que un adolescente ingrese a su empresa, envíe una carta personalizada a la familia de este nuevo trabajador, explicando el quehacer de la empresa, y manifestando el respeto y el compromiso adquirido con todos sus empleados. Informe claramente sobre las condiciones de trabajo, horarios y deberes de ambas partes.
- B.** Organice una visita de la familia a la empresa; es una forma de incorporar a la familia del adolescente. Aproveche para mostrarles el lugar de trabajo y explique que la función que realiza el adolescente no es peligrosa y que cumple con todo lo que señala la ley.
- C.** Involucre a los familiares del adolescente en caso de que éste deba realizar una elección dentro del trabajo. Dele tiempo para que lo converse con su familia.
- D.** Ayude y oriente a los adolescentes que se encuentran en entornos familiares adversos y disfuncionales.



8. Seguridad y salud ocupacional

Es necesario tomar conciencia de que las y los adolescentes que trabajan son más vulnerables a los riesgos y peligros. La capacitación y apoyo en seguridad y salud son imprescindibles. Sin embargo, no se trata sólo de entregarle equipo o decirle lo que no tiene que hacer, también requiere un liderazgo cercano, que enseñe a través del ejemplo y del refuerzo positivo, de una coordinación entre los equipos de las organizaciones para que éstos entiendan la importancia de informar e incluir a los adolescentes en las políticas de seguridad y salud ocupacional que se están ejecutando, y del férreo cumplimiento con todo lo estipulado en la ley.

A continuación algunas acciones que puede llevar a cabo en su empresa para la seguridad y salud de los adolescentes que trabajan:



- A.** Otorgar un contrato de trabajo para que estén protegidos en caso de sufrir algún accidente.
- B.** Ser informados de los riesgos que su trabajo implica, de la forma en la que pueden protegerse, así como de los derechos que tienen como trabajadores, como las coberturas de la seguridad social.
- C.** Proveer de equipo adecuado. Proporcione el equipo y verifique que se ajuste a la talla y al área de trabajo; explique cómo y dónde usarlo. Detalle y coloque señales en las áreas o máquinas en las que no deben intervenir los adolescentes.
- D.** Explique al adolescente que no debe realizar trabajos para los cuales no ha recibido capacitación.
- E.** Establecer regulaciones claras. Verifique que haya claridad en la comunicación entre su equipo de trabajadores y los supervisores sobre el tipo de tarea y tiempo en que pueden desempeñarse las personas adolescentes.
- F.** Asegúrese de que los supervisores de adolescentes cuenten con las habilidades necesarias para guiarlos y acompañarlos. No permita que los adolescentes trabajen solos.
- G.** Recomiende enfáticamente a los supervisores que den buen ejemplo en cuanto a actitudes de seguridad y hábitos seguros de trabajo. Los adolescentes aprenden siguiendo el ejemplo de los adultos.
- H.** Desarrolle estudios de condiciones y medio ambiente de trabajo para determinar claramente el nivel de riesgo de cada una de las fases del proceso productivo y, con ello, determinar qué actividades pueden realizar los adolescentes, y cuáles no.

9. Compromiso de conducta ética

Se sugiere establecer un código de conducta con el fin de que la organización describa los derechos básicos y los estándares mínimos con los que se compromete. El código sirve para recordar a todos los empleados que la empresa respeta y protege a las personas adolescentes brindándoles condiciones adecuadas, y promoviendo el orgullo institucional. El código permite eliminar ambigüedades y facilita la detección de malas prácticas. Son los mismos empleados quienes informan lo que no se está cumpliendo. Si desea desarrollar un código, considere los siguientes puntos:

- A.** El comportamiento tiene más peso que las palabras. Si bien un código puede promover un comportamiento adecuado, lo importante es la conducta resultante, no el código en sí. Por tanto, las empresas que disponen de un código de conducta que no ponen en marcha, no son necesariamente mejores que las que no lo tienen.



- B.** Resolver el problema antes de establecer el código. No respetar los compromisos asumidos mediante un código de conducta tiene un efecto más negativo que no haber establecido código alguno.
- C.** Difusión interna. Suele ser un error publicar una declaración de principios y olvidarse de difundirla entre los ejecutivos y los trabajadores de la empresa.
- D.** Redactar el código como si fuese de dominio público. Aunque no haya sido concebido para ser un documento público, es normal que acabe siéndolo.
- A.** El equipo directivo. Dialogue con ellos acerca de las distintas formas de llevar a cabo algunas de las acciones descritas y verá que podrá convertirse en un agente activo de transformación de la sociedad.
- B.** La cadena de proveedores. Muchas veces éstos son de tamaño pequeño, pero no por ello menos interesados en conocer la realidad y lo que pueden hacer.
- C.** El personal. Comunique a sus trabajadores las acciones a llevar a cabo. Utilice periódicos murales, Intranet y otras formas para informar de los compromisos tomados.
- D.** Amigos o colegas que formen parte de otras empresas. Entusiasme a otros, especialmente a aquellos que ocupan puestos con incidencia en la toma de decisiones para la contratación o relación con las personas adolescentes. Promueva el conocimiento del tema, así como la construcción de empresas socialmente responsables.

10. Comparta esta guía

Como otra de las acciones concretas que usted puede realizar, comparta esta guía. Una de las alternativas más sencillas para entusiasmar a otros es entregarles una copia. Le sugerimos compartir esta guía con:





El trabajo de niños y niñas menores de 14 años fuera del círculo familiar está prohibido bajo cualquier forma; el trabajo adolescente entre 14 y 17 años está permitido si se ajusta a las disposiciones legales establecidas, es decir, las personas adolescentes pueden trabajar siempre y cuando tengan la edad mínima permitida, realicen sus labores en condiciones seguras que no pongan en riesgo su salud integral, trabajen como máximo las horas establecidas por la legislación nacional, el trabajo no les impida estudiar, y se respeten sus derechos laborales.

Esta guía ofrece 10 sencillas recomendaciones que las empresas pueden poner en marcha para proteger a las personas adolescentes que trabajan, de acuerdo a la normatividad nacional e instrumentos internacionales.

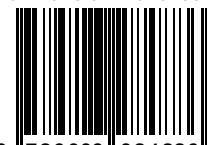


Programa Internacional para la
Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC)

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

www.ilo.org/ipec

ISBN 978-92-2-328488-6



9 789223 284886