

PROTOCOLO INSTITUCIONAL PARA LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL Y PROTECCIÓN DEL TRABAJO ADOLESCENTE PERMITIDO

Legalmex S.C.

I. Declaración Institucional y Objeto

En Legalmex S.C., el irrestricto respeto a los derechos humanos y la dignidad de las personas constituye el eje rector de nuestras operaciones. La Firma asume un compromiso absoluto e inquebrantable para prevenir, identificar y erradicar cualquier forma de trabajo infantil.

El presente Protocolo tiene como objeto establecer los mecanismos procedimentales para garantizar que la Firma, sus socios, colaboradores y cadena de suministro (proveedores, contratistas) operen libres de trabajo infantil, y simultáneamente, asegurar que cualquier contratación de personas adolescentes en edad permitida se ejecute bajo la más estricta tutela de sus derechos laborales y humanos, privilegiando en todo momento el interés superior de la niñez.

II. Marco Normativo Aplicable

La observancia del presente documento es de carácter inexcusable y encuentra su fundamento normativo en:

- * La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Artículo 123, Apartado A).
- * La Ley Federal del Trabajo (LFT), específicamente las disposiciones relativas al Trabajo de Menores.
- * Los Convenios 138 (Edad mínima de admisión al empleo) y 182 (Peores formas de trabajo infantil) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificados por el Estado Mexicano.
- * La Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes (LGDNNA).

III. Ámbito de Aplicación y Definiciones Rectores

Las presentes disposiciones obligan a la totalidad del personal de la Firma, así como a terceros prestadores de servicios que operen dentro de nuestras instalaciones. Para la correcta exégesis de este ordenamiento, se entenderá por:

*Trabajo Infantil: La participación de niñas, niños o adolescentes menores de 15 años en cualquier actividad laboral, lo cual se encuentra constitucionalmente prohibido.

*Trabajo Adolescente Permitido: La participación laboral de personas que se encuentran en el rango etario de 15 a 17 años, siempre y cuando se desarrolle en actividades lícitas, no peligrosas y bajo las modalidades autorizadas por la ley.

*Peores Formas de Trabajo Infantil (PFTI): Actividades que por su naturaleza o condiciones pueden dañar la salud, seguridad o moralidad de los menores de 18 años, incluyendo esclavitud, trata de personas y labores peligrosas o insalubres.

IV. Prohibición Absoluta del Trabajo Infantil (Menores de 15 años)

La Firma decreta una política de cero tolerancia frente al trabajo infantil. Queda categóricamente proscrita la contratación, bajo cualquier modalidad jurídica (laboral, civil, mercantil o de prácticas profesionales), de personas menores de 15 años de edad. Esta prohibición se hace extensiva a todos los proveedores de servicios de la Firma (ej. servicios de limpieza, mantenimiento, mensajería).

V. Regulación y Tutela del Trabajo Adolescente Permitido (15 a 17 años)

En el supuesto de que la Firma decida incorporar a personas adolescentes mayores de 15 y menores de 18 años (ej. en calidad de pasantes, becarios o auxiliares administrativos), el área de Recursos Humanos / Administración deberá dar cumplimiento irrestricto a los siguientes parámetros:

5.1 - Requisitos de Contratación (Debida Diligencia)

*Autorización Legal: Se deberá recabar la autorización expresa y por escrito de los padres o tutores, o en su defecto, de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

*Certificación Médica: Es obligatorio integrar al expediente un certificado médico expedido por autoridad competente que acredite la aptitud física del adolescente para el trabajo a desempeñar.

*Verificación de Edad: Se corroborará fehacientemente la edad mediante documentos oficiales (Acta de Nacimiento, CURP, RFC).

5.2 - Condiciones Generales de Trabajo

*Jornada Laboral Reducida: Para los menores de 16 años, la jornada no podrá exceder de seis horas diarias, debiendo dividirse en periodos máximos de tres horas con reposos intermedios de al menos una hora.

*Prohibición de Tiempo Extraordinario: Ningún colaborador menor de 18 años podrá laborar horas extraordinarias, ni prestar servicios en días domingos o de descanso obligatorio.

*Equidad Salarial: Se garantiza el pago de un salario igual al que perciba cualquier otra persona trabajadora que realice idénticas funciones, sin discriminación por razón de edad.

Vacaciones: Gozarán de un periodo anual de vacaciones pagadas de dieciocho días laborables.

5.3 - Prohibición de Labores Peligrosas e Insalubres

Queda estrictamente prohibido asignar a personas menores de 18 años la ejecución de labores que pongan en riesgo su desarrollo, salud física o mental. En el contexto operativo de la Firma, esto prohíbe taxativamente:

- * El trabajo nocturno (después de las 22:00 horas).
- * Actividades que demanden esfuerzo físico pesado o posturas forzadas.
- * Labores con apremio de tiempo que exijan atención sostenida extrema que comprometa su bienestar psicosocial.

VI. Protocolo de Actuación ante la Detección de Trabajo Infantil

Si cualquier integrante de la Firma detecta la presencia de un menor de 15 años laborando dentro de las instalaciones (ya sea por contratación directa irregular o encubierta a través de proveedores o contratistas), se activará inmediatamente el siguiente mecanismo:

1. Cese Inmediato y Resguardo: Se ordenará el cese inmediato de las actividades que se encuentre realizando el menor, priorizando en todo momento su integridad física y emocional.
2. Notificación Interna y Citatorio: Se informará de manera urgente al [Socio Director / Comité de Cumplimiento] y se solicitará la presencia de la persona empleadora (contratista) para que rinda explicaciones, así como la comparecencia de los padres o tutores del menor.
3. Intervención de Autoridades Competentes: Si no es posible localizar a los padres o si se presume una vulneración de derechos o explotación, la Firma solicitará la intervención inmediata de la Procuraduría de Protección de Niñas, Niños y Adolescentes (PPNNA) para que defina la custodia y restituya los derechos del menor.

4. Denuncia Penal (Casos Graves): En caso de detectar situaciones constitutivas de delito (ej. Peores Formas de Trabajo Infantil, trata de personas o explotación), la Firma, a través de su representación legal, formulará la denuncia correspondiente ante el Ministerio Público o la Fiscalía General de Justicia.

VII. Régimen Sancionador y Rescisión

La violación a este Protocolo constituye una falta corporativa de extrema gravedad. El miembro de la Firma o el proveedor que introduzca, tolere o fomente el trabajo infantil o vulnere los derechos del trabajo adolescente permitido, será sujeto a la rescisión inmediata de su contrato laboral o de prestación de servicios, sin responsabilidad alguna para LegalMex, con independencia de las multas administrativas o sanciones penales que las autoridades competentes determinen imponer.