



# NIRSA

## Política

Política Prohibición del trabajo infantil y remediación trabajo  
infantil

**Macroproceso: Talento Humano**  
**Proceso: Responsabilidad Social**



Política Prohibición del trabajo infantil y  
remediación trabajo infantil

Cod.: PO-PH07005

Ver.: 01

**Contenido**

<b>1. FINALIDAD:</b> .....	<b>3</b>
<b>2. ALCANCE:</b> .....	<b>3</b>
<b>3. GLOSARIO:</b> .....	<b>3</b>
<b>4. DOCUMENTOS DE REFERENCIA:</b> .....	<b>3</b>
<b>5. GENERALIDADES:</b> .....	<b>4</b>
5.1 LINEAMIENTOS.....	4
5.2 REMEDIACIÓN DE TRABAJO INFANTIL.....	4
5.3 ACCIONES ADICIONALES CON LA COMUNIDAD PARA LA PREVENCIÓN DEL TRABAJO INFANTIL.....	5
<b>6. RESPONSABILIDADES:</b> .....	<b>6</b>
<b>7. EXCEPCIONES Y SU APROBACIÓN:</b> .....	<b>6</b>
<b>8. PROHIBICIONES Y SANCIONES:</b> .....	<b>6</b>
<b>9. ANEXOS:</b> .....	<b>6</b>
<b>10. RUTA DE APROBACIÓN DEL DOCUMENTO</b> .....	<b>7</b>
<b>11. ACTUALIZACIONES:</b> .....	<b>7</b>
16.1 DETALLE DE ACTUALIZACIONES .....	7



## Política Prohibición del trabajo infantil y remediación trabajo infantil

Cod.: PO-PH07005

Ver.: 01

### 1. FINALIDAD:

Prohibir y prevenir el trabajo infantil a través de mecanismos operativos que garanticen que no se empleen menores de edad, directa o indirectamente en las actividades realizadas por la compañía sus proveedores o asociados de negocio. Además, establecer un plan de acción organizacional para la detección y remediación del trabajo infantil, priorizando la educación y la reinserción responsable de los menores afectados mediante mecanismos óptimos y responsables.

### 2. ALCANCE:

Esta política aplica a todas las actividades desarrolladas por la compañía, tanto en mar como en tierra, y es de cumplimiento obligatorio para todos nuestros colaboradores, clientes, proveedores, y accionistas, así como para cualquier persona que nos represente directa o indirectamente quienes están obligados a cumplir o comunicar la prohibición total del trabajo infantil en cualquier actividad directa o indirecta realizada bajo su gestión o por terceros vinculados a sus operaciones.

### 3. GLOSARIO:

- **Trabajo infantil:** "El término "trabajo infantil" suele definirse como todo trabajo que priva a los niños de su niñez, su potencial y su dignidad, y que es perjudicial para su desarrollo físico y psicológico. Así pues, se alude al trabajo que: es peligroso y perjudicial para el bienestar físico, mental o moral del niño; interfiere con su escolarización puesto que: les priva de la posibilidad de asistir a clases; les obliga a abandonar la escuela de forma prematura, o les exige combinar el estudio con un trabajo pesado y que insume mucho tiempo."
- **Reinserción laboral infantil:** "Es la acción de reinsertar a un integrante laboral o vuelva o formar parte de él, después de haber estado separado o aislado desde la actividad socioeconómica que se llevó a cabo a cambio de un salario en el caso de los menores, por necesidad o explotación infantil por parte de sus convivientes o por abandono social."
- **Remediación de detección infantil:** "Se define como regular generalmente las acciones realizadas por la contratación de un infante o menor de edad (menor de 15 años), e implementar criterios de mejora al conjunto de actividades a ejecutar en este plan de restauración."

### 4. DOCUMENTOS DE REFERENCIA:

- Norma SA8000
- Estándar Internacional BSCI
- Norma Internacional ISO SA8000
- Pacto Global de Naciones Unidas
- Estándar Internacional BSCI
- Estándar Internacional Smeta – 4 pilares
- Código Laboral del Ecuador
- Convenio 138 y Recomendación 146 (edad mínima)



## Política Prohibición del trabajo infantil y remediación trabajo infantil

Cod.: PO-PH07005

Ver.: 01

- Convenio 182 de la OIT (peores formas de trabajo infantil)

### 5. GENERALIDADES:

Todos los directivos, funcionarios y empleados de la Compañía son comunicados de la restricción total y absoluta de contratar o subcontratar actividades en las que se empleare mano de obra infantil. Con este fin, la compañía ha establecido los siguientes lineamientos.

#### 5.1 LINEAMIENTOS

- a) Se solicitará como documento habilitante para la contratación de empleados, contratistas y subcontratistas, el original de la cédula de identidad. De este modo se verificará la fecha de nacimiento para garantizar que ninguna persona que no tenga la edad legal para trabajar ingrese a realizar actividades dentro de la empresa.
- b) Es responsabilidad de la compañía el realizar evaluaciones periódicas y garantizar la debida diligencia en la determinación de la posible contratación de trabajo infantil por parte de sus proveedores, contratistas o subcontratistas. Para esto, se podrá realizar visitas aleatorias en las instalaciones principales, realizar auditorías en el sitio o realizar investigaciones a través de terceros. De detectarse trabajo infantil, se verificará si los empleadores cumplen con lo determinado en la Ley Orgánica de Trabajo. De ninguna manera se continuará la relación de negocios de haber cualquier señalamiento contrario a esta disposición. La compañía está en libertad de realizar las denuncias pertinentes ante los Organismos de Protección de Menores con la finalidad de erradicar esta práctica.
- c) Se realizarán de forma permanente difusiones al personal respecto de esta política con la finalidad de sensibilizar al personal en este tema.
- d) La compañía mediante el Código del Trabajo cumplirá con las bases legales. Capítulo VII del trabajo de mujeres y menores los artículos 134, art135, art 136, art137, art138.

#### 5.2 REMEDIACIÓN DE TRABAJO INFANTIL

Todo colaborador que legalmente sea considerado menor de edad y se encuentre laborando en las instalaciones de la compañía, a pesar de los filtros de reclutamiento, será sujeto a un seguimiento, control y orientación hacia un estilo laboral digno y justo bajo el marco laboral ecuatoriano y de la OIT.

Pasos a seguir para la remediación en el caso de detección de un infantil en las instalaciones de la compañía:

- a) Se procederá a informar a la Jefatura de Responsabilidad Social para evaluar mediante un diagnóstico social y psicológico.
- b)
- c) El área de Trabajo Social se encargará de verificar información mediante: el levantamiento de informe socioeconómico con herramientas técnicas de evaluación y



## Política Prohibición del trabajo infantil y remediación trabajo infantil

Cod.: PO-PH07005

Ver.: 01

de identificación del contexto intrafamiliar e interfamiliar. Se efectuará una visita domiciliaria, identificando el rol familiar del colaborador infantil y su grupo de pares.

- d) Mediante un informe final se comunicará a los responsables del proceso sobre el contexto situacional ocasionado por el colaborador infantil.
- e) Se procederá con el pago de su remuneración de su salario acordado al colaborador infantil hasta cumplir con su mayoría de edad.
- f) La compañía, en calidad de empleador y responsable del proceso de remediación, identificará mediante informe e investigación social y psicológico, las causas que llevaron al infante a solicitar un trabajo bajo las restricciones laborales existentes estipuladas en la ley.
- g) Después del acercamiento y diagnóstico social, Talento Humano procederá a efectuar la separación laboral con las siguientes condicionantes:
- h) La Cía., habilitará un crédito educativo con la cobertura al 100% para la inmersión del infantil a sus estudios, ya sean primarios o secundarios.
- i) Se le asignará un trabajador social que gestione el seguimiento al rendimiento satisfactorio del infante.
- j) La trabajadora social estará a carga en el proceso de control, supervisión y apoyo en todo el proceso educativo y familiar, a fin de generar bienestar en cuanto al desempeño y la calidad de vida.
- k) Se aplicará una evaluación de control médico trimestral.
- l) Mediante gestión social se realizará el seguimiento e inmersión a espacios recreativos y deporte establecidos por la familia del infantil.
- m) En el cumplimiento de la mayoría de edad, contemplada según la ley como dieciocho años, se procederá a estudiar el caso para su reinserción a la organización. Esto se realizará según las competencias y habilidades requeridas en los puestos de trabajo y según la capacidad de desempeñarse en la compañía.

### **5.3 ACCIONES ADICIONALES CON LA COMUNIDAD PARA LA PREVENCIÓN DEL TRABAJO INFANTIL**

- a) Promover la asistencia a las escuelas, mediante comunicación a la comunidad con: carteles, reuniones comunitarias, etc., con el objetivo de mejorar la educación. Esto es a menudo una forma efectiva de prevenir el trabajo infantil.
- b) Apoyar a la comunidad a solicitar mejoras en la provisión de escuelas locales. Esto podría incluir, por ejemplo; ayudar a los miembros del grupo a escribir a la oficina de educación local solicitando que se establezca una escuela en su comunidad.



## Política Prohibición del trabajo infantil y remediación trabajo infantil

Cod.: PO-PH07005

Ver.: 01

### 6. RESPONSABILIDADES:

#### 1. DIRECCIÓN RECURSOS HUMANOS

- Será responsable de autorizar y participar en los procesos de reinserción y compromiso a fin de cumplir con este procedimiento.

#### 2. JEFATURAS DE RSE

- En conjunto con el jefe y/o administrador del área, serán los directos responsables de asegurar el cumplimiento de la presente Política.

### 7. EXCEPCIONES Y SU APROBACIÓN:

Todos los casos que no se encuentren establecidos en la presente Política deberán ser aprobados por la Gerencia General.

### 8. PROHIBICIONES Y SANCIONES:

1. El personal que incumpla lo establecido en la presente política se le aplicará las sanciones de conformidad a lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo.
2. Todas las sanciones se notificarán al departamento de Talento Humano para su respectivo control.
3. Toda modificación a este documento no tendrá validez si no es realizada por las personas definidas en la ruta de aprobación del documento.

### 9. ANEXOS:

N/A.



Política Prohibición del trabajo infantil y  
remediación trabajo infantil

Cod.: PO-PH07005  
Ver.: 01

## 10. RUTA DE APROBACIÓN DEL DOCUMENTO

Responsable (Crea, modifica, actualiza), etc	Revisa (Valida, modificaciones o versiones)	Aprobador
Ena Andrade Jefa de RSE	María Eugenia Albán Directora de Talento Humano  Melissa Aguirre Gerente de Asuntos Corporativos	Julio Aguirre Román Gerente General

## 11. ACTUALIZACIONES:

Ver. N°	Fecha	Modificación	Realizado por:	Revisado por:	Aprobado por:
01 <sup>1</sup>	(11-02-2025)	Creación del documento	Ena Andrade Jefa de RSE	María Eugenia Albán Directora de TH  Melissa Aguirre Gerente de Asuntos Corporativos	Julio Aguirre Román Gerente General

<sup>1</sup>Cualquier actualización realizado al documento requerirá un cambio de versión.

<sup>2</sup>Debe detallarse los nombres y cargos de los modificadores y aprobadores

### 16.1 DETALLE DE ACTUALIZACIONES

Ver. N°	Fecha	Modificaciones	Causa de modificaciones
	11-02-2025	Se cambia de formato y administración del documento Se unifica con el procedimiento de remediación infantil y, se incluye que ninguna persona que no tenga la edad legal para trabajar Se actualiza el rango de edad	Implementación de nueva versión de Smeta

(Se debe detallar cada punto afectado por la actualización en la columna Modificaciones).