

NO CONTRATACIÓN A MENORES DE EDAD

- La norma que regula el trabajo de menores de edad es el Código de los Niños y Adolescentes, establece que se considerará como niño a todo ser humano desde su concepción hasta cumplir los doce años de edad, y adolescente a las personas desde los doce hasta cumplir los dieciocho años de edad.
- Por otra parte, la tutela de los menores edad tiene alcance internacional, así lo establece la Organización internacional del trabajo en el Convenio 138 (Convenio sobre la edad mínima), el cual fue ratificado por nuestro el Perú; y el Convenio 182 (Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil).
- En cuanto a las normas nacionales, como lo mencionamos, debemos como tener de referencia a la Ley 27337, Código de los niños y adolescentes (en adelante, «el Código») la cual regula el trabajo realizado por los menores de edad; además, el Decreto Supremo 18-2020-TR, el procedimiento administrativo de autorización previa a los y las adolescentes para que realicen trabajo por cuenta ajena o en relación de dependencia, y que cuenten con las edades mínimas de acceso al trabajo establecidas por el Código de los Niños y Adolescentes.
- En Deyfor, con el fin de proteger a los niños y niñas, se encuentra prohibida de la contratación de tales, aun cuando exista autorización. Aunado a ello los factores como:
 - ✓ Trabajo en alturas.
 - ✓ Trabajo en altitud superior a los 3000 msm
 - ✓ Trabajo con energía eléctrica de alta intensidad.
 - ✓ Trabajo separado de los padres.
 - ✓ Trabajo de levantar pesos no aptos para niños.
 - ✓ Otros.
- Deyfor ejecuta actividades que no son apropiadas para un menor de edad, es por ello que reiteramos como política unánime que no se puede contratar menos de edad. Sin perjuicio de ello con la finalidad de contribuir generará políticas y actividades de conciencia social frente a trabajos riesgosos de menores de edad.
- Derechos laborales respetados por Deyfor antes, durante y al término de la relación laboral
 - ✓ Tener un trabajo digno con las mismas condiciones sin discriminación.
 - ✓ No ser discriminado por discapacidad, género, raza ni por cualquier otro motivo.
 - ✓ Recibir un salario mensual.

- ✓ Contar con ajustes razonables por su posible discapacidad, los mismos que deben ser solicitados incluso durante la etapa de postulación al trabajo.
- ✓ Trabajar 8 horas por día o un máximo de 48 horas semanales. El máximo de días laborables permitido es de seis días por semana.
- ✓ Las horas extras, estas deben ser pagadas, de acuerdo a lo que establece la ley.
- ✓ Derecho a 30 días (un mes) calendario de vacaciones pagadas por año.
- ✓ Si tienes uno o más hijos menores de 18 años debes recibir un pago adicional a tu sueldo del 10% del salario mínimo mensual por asignación familiar.
- ✓ Derecho a recibir una gratificación en el mes de julio y otra en el mes de diciembre.
- ✓ Derecho a contar con Seguro de Salud (ESSALUD).
- ✓ Derecho a la Compensación por Tiempo de Servicio (CTS).
- ✓ Derecho a ser promovido y tener más responsabilidades.
- ✓ Derecho a escoger un sistema de pensiones: el Sistema Nacional de Pensiones (SNP) o el Sistema Privado de Pensiones (SPP).
- Marco normativo que Deyfor ha respetado y respetará para la incorporación de nuevos talentos con discapacidad dentro de la empresa.
 - ✓ Ley General de la Persona con Discapacidad, Ley N° 29973.
 - ✓ Ley N° 23285, Ley de trabajo para personas con limitaciones físicas, sensoriales e intelectuales
 - ✓ Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP Trabajo y Empleo.
 - ✓ RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 105-2015-TR, que aprueban la Directiva General N° 001-2015-MTPE-3-17. "Lineamientos para la Implementación y Prestación de Servicios de Empleo con Perspectiva de Discapacidad", Directiva General N° 001-2015- MTPE/3/17.
 - ✓ RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 107-2015-TR, que aprueba la Norma Técnica denominada "Normas Complementarias para la Aplicación y Fiscalización del Cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores privados".
 - ✓ Ley N° 24067, N° 27050.
 - ✓ Decreto Supremo 003-2010-MIMDES.



Guillermo Huamán Mantilla
GERENTE GENERAL

Cajamarca, 06 de marzo del 2025