

TRABAJAR PROTEGIDO

10 PASOS PARA PROTEGER AL ADOLESCENTE EN LA EMPRESA



la oficina
de actividades para los
empleadores



Programa
Internacional
para la
Erradicación
del Trabajo
Infantil (IPEC)

Copyright © Organización Internacional del Trabajo, 2012
Primera edición.

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.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

IPEC

Trabajar protegido. 10 pasos para proteger al adolescente en la empresa / Organización Internacional del Trabajo, Oficina Subregional para el Cono Sur de América Latina, Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC). - Santiago: OIT, 2012.

ISBN: 978-92-2-326952-4 (Impreso); 978-92-2-326953-1 (Web PDF)

ILO DWT and Country Office for the South Cone of Latin America; ILO International Programme on the Elimination of Child Labour

Joven trabajador / microempresa / Paraguay - 14.02.2

Datos de catalogación en publicación de la OIT

NOTA

Esta publicación es una adaptación del Manual *Crece protegido. Manual para la protección del adolescente trabajador* elaborado en Santiago de Chile por la empresa PielBrading, bajo la coordinación interna de la Gerencia de Asuntos Corporativos de la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS).

Esta publicación de la OIT ha sido posible gracias a la financiación del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (Department of Labor) (Proyecto RLA/09/52/USA). Su contenido no refleja necesariamente las opiniones o políticas de Departamento de Trabajo de los Estados Unidos 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 ambas organizaciones 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 OIT y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en sus oficinas locales en diversos países o pidiéndolas a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza o a: Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe, Las Flores 275, San Isidro, Lima 27, Apartado Postal 14-124, Lima, Perú. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a las direcciones antes mencionadas o por correo electrónico a: pubvente@ilo.org o biblioteca@oit.org.pe

Visite nuestros sitios web: www.oit.org.pe/ipec y www.ilo.org/ipec

Impreso en:
Adaptación:
Diseño y diagramación original:
Ilustraciones originales:

Paraguay
Marta Giménez
PielBrading
Alberto Montt



"Enseñar siempre: en el patio y en la calle como en la sala de clase. Enseñar con la actitud, el gesto y la palabra. Vivir las teorías hermosas. Vivir la bondad, la actividad y la honradez profesional".

— Gabriela Mistral.

ADVERTENCIA DE GÉNERO

El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de la OIT y de la ACHS. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de hacerlo en nuestro idioma.

En tal sentido y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español o/a para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.

POR LA PROTECCIÓN DEL ADOLESCENTE TRABAJADOR

Este manual que hoy llega a sus manos está orientado a las Microempresas y empresas del país y busca promover el cumplimiento de las condiciones legales de trabajo de los adolescentes, así como prevenir los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales a los cuales se ven expuestos.

El trabajo adolescente protegido es aquel realizado por niños de 14 a 17 años de edad, en la medida que se cumplan los requisitos contemplados en el Código de la Niñez y la Adolescencia, el Código del Trabajo, Convenios de la OIT, la Convención sobre los Derechos del Niño, y demás compromisos internacionales.

Esta publicación es una adaptación del manual *Crece protegido. Manual para la protección del adolescente trabajador*, realizado en el marco de la cooperación técnica que ofrece la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) y el Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) de la OIT, la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) y la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS).

A través de textos amigables, y definiciones claras sobre lo que implica el trabajo adolescente, se busca mostrar a los empresarios todas las aristas que implica su contratación, guiándolos hacia buenas prácticas asociadas a su protección.

Estamos orgullosos con lo logrado en este manual, ya que promueve una cultura laboral en la que lo más importante es la vida de las personas, poniendo en este caso especial énfasis en los adolescentes, que están en pleno desarrollo de sus capacidades físicas, cognitivas y emocionales.

Eduardo Felippo, Ing. Ind.
Presidente
Unión Industrial Paraguaya

Guillermo Miranda
Director
Oficina de la OIT
para el Cono Sur de América Latina

ES TIEMPO DE
COMPROMETERSE
Y ACTUAR_

LES PRESENTAMOS EN LAS SIGUIENTES PÁGINAS
10 ACCIONES QUE PUEDEN SER APLICADAS
EN LAS ORGANIZACIONES. ACCIONES QUE
CONTIENEN IDEAS SENCILLAS Y POSIBLES DE
EJECUTAR EN SU LUGAR DE TRABAJO. ACCIONES
QUE NECESITAN LIDERAZGOS MÁS CERCANOS
Y HUMANOS. ACCIONES QUE REQUIEREN DE SU
VOLUNTAD PARA INSPIRAR A SUS EQUIPOS DE
TRABAJO Y GENERAR PEQUEÑOS CAMBIOS QUE
MARCAN LAS GRANDES DIFERENCIAS.

01.

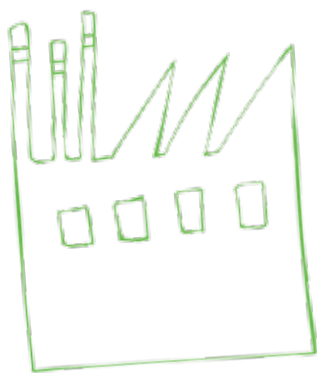
CONOZCA LA LEY N° 1680/1

Cumplir la ley requiere la integridad y el compromiso de los empresarios con la labor que desarrollan. También significa respeto hacia cada uno de los trabajadores adolescentes, que por circunstancias especiales se insertan al entorno laboral de manera precoz. Cumplir la ley es comprender que no es simplemente una obligación más, sino que es necesario, es correcto y justo cumplir cada artículo indicado en la legislación que hoy está vigente. Lo invitamos a conocer la ley.



TOME NOTA

Para poder trabajar, los adolescentes de 14 a 17 años de edad requieren contar con la autorización expresa del padre o de la madre; a falta de ello, del abuelo o abuela paterno o materno; o a falta de éstos, de los tutores, personas o instituciones que hayan tomando a su cargo al menor de edad.



CONOZCA

Trabajos en condiciones de aislamiento y los que se desarrollan a la intemperie sin la debida protección son considerados peligrosos para los adolescentes.



TOME NOTA

Los trabajos que ponen en riesgo la salud psicológica y emocional son peligrosos. Por ejemplo: tareas repetitivas con apremio de tiempo o de alta exigencia.



RECUERDE

Otro peligro laboral es desarrollar trabajos en donde no existan las condiciones sanitarias básicas adecuadas, o las medidas de higiene y seguridad necesarias.



ASPECTOS QUE DEBE SABER:

CONOZCA LOS PRINCIPALES ASPECTOS QUE SEÑALA LA LEY N° 1680/1 RESPECTO DEL TRABAJO DE LOS ADOLESCENTES DE 14 A 17 AÑOS DE EDAD.

SOBRE EL CONTRATO DE TRABAJO

- » Los adolescentes mayores de 14 y menores de 18 años podrán celebrar contratos de trabajo para realizar trabajos que no perjudiquen su salud y desarrollo.
- » Los adolescentes mayores de 14 y menores de 18 años podrán celebrar contratos de trabajo, cuyas labores no dificulten su asistencia regular a clases y su participación en programas educativos o de formación.
- » Se establece la obligación de registrar al adolescente trabajador en la CODENI, dando cumplimiento a la Resolución N° 701 del Ministerio de Justicia y Trabajo que reglamenta la aplicación de los art. 55, 56 y 57 del CNA.
- » En la Resolución N° 701 se reglamenta cómo será el Registro y se dispone su utilización obligatoria. El Registro del Adolescente Trabajador y la Constancia de dicho registro se emiten en la CODENI.

El Registro Especial del Adolescente Trabajador fue aprobado por la Comisión Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección del Trabajo de los/las Adolescentes (CONAETI).

SOBRE LA EXTENSIÓN DE LA JORNADA LABORAL

- » Se explicita que los trabajadores de 16 a 18 años no podrán desarrollar labores por más de 36 horas semanales ni más de 6 horas diarias. Los de 14 a 16 años podrán trabajar hasta 4 horas diarias y 24 semanales de acuerdo al art. 58 del Código de la Niñez y la Adolescencia.
- » El trabajo nocturno de niños menores de 18 años está prohibido según Decreto 4.951 que aprueba la lista de trabajo infantil peligroso.

EL DECRETO PRESIDENCIAL N° 4951 QUE APLICA EL ARTÍCULO 13° DEL CÓDIGO DEL TRABAJO ESPECIFICA LAS ACTIVIDADES QUE SE CONSIDERAN PELIGROSAS PARA LA SALUD Y EL DESARROLLO DE LOS ADOLESCENTES MENORES DE 18 AÑOS DE EDAD.

EVALÚE LA REALIDAD DE SU EMPRESA

¿Se ha preguntado si usted en su empresa emplea a adolescentes, qué trabajos realizan, de qué manera, bajo qué circunstancias?

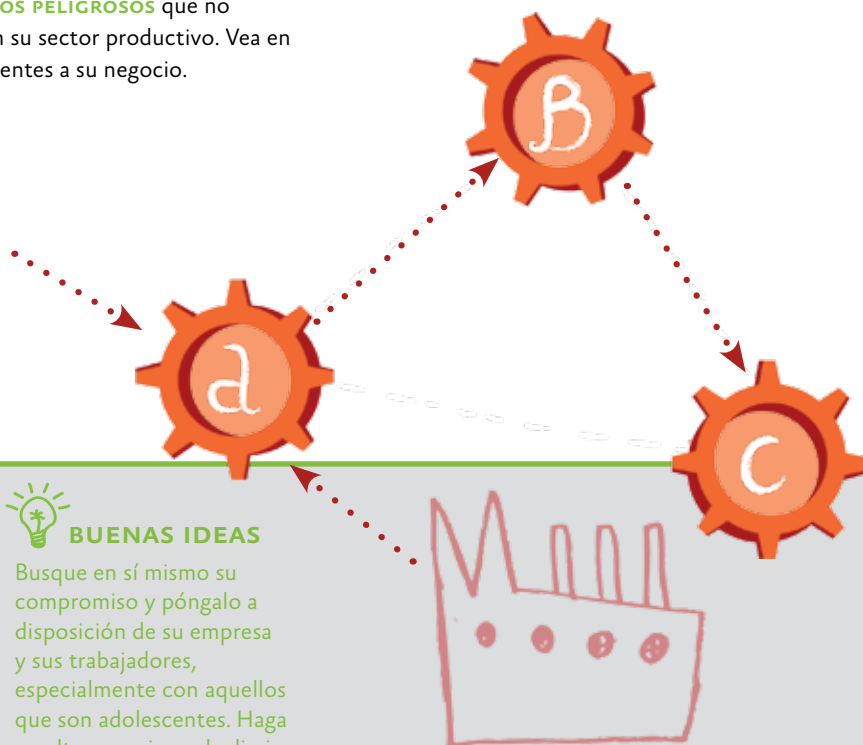
ASPECTOS QUE DEBE SABER Y CONTROLAR:

- 1 **ES IMPORTANTE QUE CONOZCA LAS OBLIGACIONES LEGALES** que tiene que cumplir en Paraguay.
- 2 **TENER CLARO QUE LA EDAD MÍNIMA DE ADMISIÓN AL EMPLEO EN PARAGUAY** es de 14 años. La jornada máxima hasta los 16 años es de 4 horas diarias y 24 semanales; y de 6 horas diarias y 36 semanales hasta los 18 años.
- 3 **REALIZAR LA LISTA DE LOS TRABAJOS PELIGROSOS** que no pueden realizar los adolescentes en su sector productivo. Vea en este Manual y conozca cuáles son pertinentes a su negocio.



RECUERDE

Como miembro de su organización, usted debe asegurarse que conoce el estado y las condiciones en las que trabajan sus empleados y compañeros.



RECUERDE

El poder de la acción le permite a usted participar y ser parte de la construcción de una empresa más social y responsable. Esta es una acción muy sencilla y necesitará muy poco de su tiempo. Adelante.



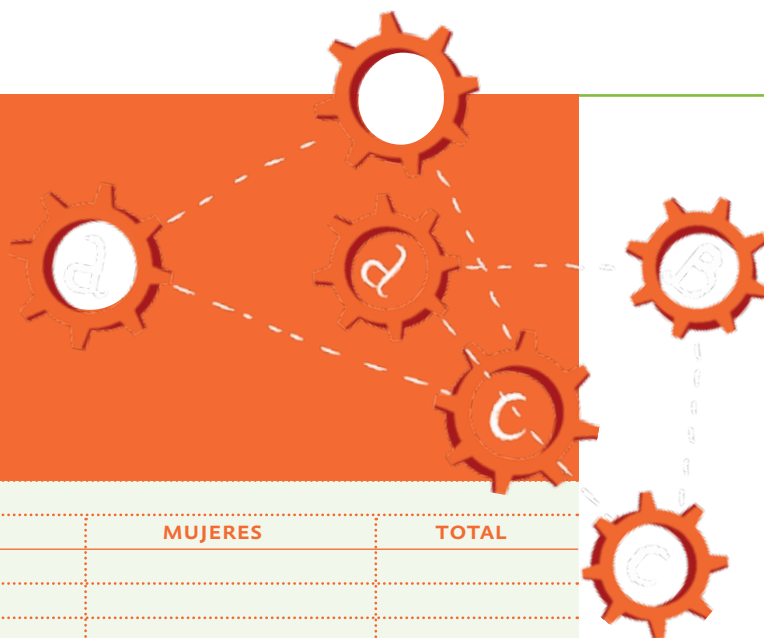
BUENAS IDEAS

Busque en sí mismo su compromiso y póngalo a disposición de su empresa y sus trabajadores, especialmente con aquellos que son adolescentes. Haga un alto en su jornada diaria y realice este diagnóstico.



TOME NOTA

Complete este recuadro con los datos de su empresa. Esto le permitirá tener la información a la vista para tomar las acciones necesarias para cumplir con las condiciones laborales adecuadas para los adolescentes:



INDICADOR	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Número de niños menores de 14 años que trabajan en mi empresa			
Número de adolescentes de 14 a 17 años que trabajan en mi empresa			
¿Cuántos adolescentes están contratados?			
¿Cuántos trabajan más de 24 horas?			
¿Cuántos asisten a la escuela?			
Número de adolescentes que realizan "trabajos peligrosos"			
¿Cuántos adolescentes trabajan de noche?			

PRACTIQUE EL LIDERAZGO CON EL EJEMPLO, Y NO SOLAMENTE CON BUENAS INTENCIONES. LO INVITAMOS A QUE MOTIVE A SU EQUIPO MÁS CERCANO DE TRABAJO, Y TAMBIÉN A OTROS AMIGOS A REALIZAR ESTE TEST EN SUS EMPRESAS.

PROMUEVA ASISTENCIA A LA ESCUELA

En Paraguay la tasa de deserción escolar es muy alta y se debe más a las dificultades académicas que a las económicas. Usted puede apoyar los esfuerzos por mantenerse en el sistema académico dándole a conocer los programas que ofrece el Ministerio de Educación y Cultura para que los adolescentes logren terminar la educación media. Además puede poner en práctica acciones muy concretas.

LO QUE USTED PUEDE HACER:

Si bien la legislación exige que todo adolescente trabajador debe estar matriculado en un establecimiento educacional, usted como empleador puede tener un sistema de incentivos que faciliten la incorporación y retención de los niños en la escuela, respetando la jornada máxima de 4 o 36 horas semanales según la edad.

- 1** **APOYAR ECONÓMICAMENTE** algunos costos asociados hasta que el adolescente finalice la educación obligatoria. Por ejemplo: matrícula, materiales de estudios, uniforme.
- 2** **SER FLEXIBLE** en cuanto a horarios y carga laboral en época de exámenes, con la posibilidad de que tenga un lugar en la empresa y un tiempo para repasar las materias.
- 3** **PROPORCIONAR UN MEJOR EMPLEO** al trabajador una vez que complete la educación obligatoria.



BUENAS IDEAS

Otra forma de ayudar al adolescente: Reembolso de pasajes para los traslados entre la escuela, la empresa y la casa. Pero atención: debe pedirle al adolescente que le entregue un certificado de asistencia para que él también se comprometa a cumplir.



RECUERDE

Preguntar al adolescente, ¿qué has aprendido en la escuela? Refuércelo positivamente y felicítelo cada vez que observe una conducta positiva relacionada con sus estudios.



TOME NOTA

Permita que el adolescente pueda aplicar en la empresa los conocimientos adquiridos en especial si asiste a un colegio técnico profesional.



CONVERSE Y COMPARTA CON LOS ADOLESCENTES SUS EXPERIENCIAS COMO ESTUDIANTE. HÁBLELE RESPECTO AL ESFUERZO, LAS DIFICULTADES Y EL CÓMO ES POSIBLE VENCER LOS OBSTÁCULOS Y SALIR ADELANTE.

INCENTIVE UN CONTEXTO DE DESARROLLO

Disfrutar el trabajo, en un entorno laboral agradable, con buenas relaciones entre compañeros, con liderazgos más humanos y con redes de apoyo social. Estas son algunas de las características que requieren los adolescentes que están trabajando, y usted tiene la posibilidad de aportar en la generación de contextos de desarrollo psicológico y emocional más sano y seguro para ellos, y, en consecuencia, para todos los trabajadores.

LO QUE USTED PUEDE HACER:

Para generar en su empresa contextos de crecimiento, aprendizaje y desarrollo, se proponen las siguientes acciones:

- 1 **CONDICIONES ADECUADAS PARA TRABAJAR:** el adolescente debe contar con un lugar limpio y grato para realizar comidas, baños higiénicos y en buen estado, tiempo y espacio para realizar pausas de trabajo, etc.
- 2 **ESTABLECER SISTEMAS DE COMUNICACIÓN** y diálogo entre la gerencia y los trabajadores, con objeto de que el adolescente pueda aprender de la sana convivencia.
- 3 **IMPULSAR LA CAPACITACIÓN** del adolescente y la adquisición de nuevas habilidades que puedan servirle en su desarrollo profesional futuro.
- 4 **PROMOCIONAR LA CONTINUIDAD DE ESTUDIOS:** que el adolescente comprenda que el mundo laboral requiere preparación, y es necesario de su parte la constancia y la perseverancia para superarse y no abandonar sus proyectos de estudio, especialmente si éstos son superiores.



REFLEXIONE

Construir relaciones de dignidad y respeto al interior de una organización es una necesidad para todos los seres humanos. En especial si hay adolescentes, no sólo se debe evaluar si un trabajo es bueno, sino que se den relaciones respetuosas entre el empleado y el empleador, que cada persona pueda expresar sus puntos de vista sin ser sancionado. Concretamente, usted puede analizar y observar cómo es el tipo de las relaciones que se han formado en su empresa y emprender acciones para mejorarlas.



RECUERDE

Para generar contextos de desarrollo, el adulto debe saber escuchar al adolescente y darle espacio para la expresión de sus opiniones.



BUENAS IDEAS

Educar a los adolescentes respecto a su alimentación es fundamental para su desarrollo. Entregue información de cómo debe ser una alimentación sana y promueva hábitos saludables en su equipo de trabajo.



CONVERSE CON LOS ADOLESCENTES Y AYÚDELOS A DESCUBRIR CUÁLES SON SUS ÁREAS DE INTERÉS. EN ESTA ETAPA NECESITAN UNA ORIENTACIÓN VOCACIONAL, PUES NO SIEMPRE TIENEN CLARO QUÉ CAMINO ELEGIR.

ACOMPañAMIENTO

Esta es una de las acciones que implica ir más allá de la ley, pues se necesita de su compromiso. Si la meta es construir ambientes de respeto y desarrollo para los adolescentes trabajadores, es necesario dejar a un lado las relaciones de autoridad y subordinación, y comenzar a practicar los acuerdos sociales basados en el respeto y la dignidad de las personas. En especial, el acompañamiento de un adulto en todo el proceso de inserción laboral, requiere de delicadeza en la relación, presencia física, palabras oportunas y el apoyo técnico muy necesario para los adolescentes.

LO QUE USTED PUEDE HACER:

Si desea desarrollar el acompañamiento de su personal adolescente, considere los siguientes puntos para poner en práctica:

1 | **PRESENTELE AL ADOLESCENTE TODAS LAS PERSONAS QUE CONFORMAN LA EMPRESA**, una a una, explicándole brevemente qué es lo que hace el área y dándole una visión de la función que ejecuta cada trabajador.

2 | **PROMUEVA UNA POLÍTICA DE PUERTAS ABIERTAS**, con el objeto de que los adolescentes puedan acercarse y plantear observaciones, sugerencias, nuevas ideas.

3 | **APOYE EL PROCESO FORMATIVO DEL ADOLESCENTE** dentro de la organización, guíelo cuando necesite ayuda y capacítelo continuamente.



RECUERDE

Motivar es “mover” a una persona a realizar algo, es inyectar en el otro el impulso para tener un motivo para la acción. Si usted va a acompañar a adolescentes que comienzan a trabajar recuerde que es importante motivarlos ¿Cómo?: hable con ellos, escúchelos, conózcalos. Cada ser humano es un mundo y es importante comprender que no a todos les motiva lo mismo. Para motivar a otros hay que conocer sus necesidades y preferencias.



REFLEXIONE

Para escuchar a quienes está acompañando, debe permitir que ellos se expresen. Es necesario que entre ambos se genere una relación de confianza, que permita el diálogo y la posibilidad de generar preguntas y opiniones.



TOME NOTA

Supervisar con efectividad requiere: planificar, organizar, dirigir, ejecutar y retroalimentar constantemente. La persona que cumpla esta misión debe ser constante, dedicada, perseverante, cálida y flexible.



REFLEXIONE

Pregúntese cuál es el tipo de liderazgo que existe en su organización ¿autoritario? ¿participativo? Esta última forma de liderar influye directamente en las relaciones que se dan entre la gerencia, los supervisores y los trabajadores.



SI EL EMPLEADOR ESTÁ DISPUESTO A CONTRATAR A UN ADOLESCENTE TRABAJADOR, TAMBIÉN SE NECESITA QUE TENGAN LA VOLUNTAD DE ACOMPAÑARLOS EN ESTE PROCESO DE INCORPORACIÓN AL MUNDO LABORAL.

APOYOS ESPECIALES

Para apoyar a los adolescentes que se encuentran trabajando en su organización, es necesario poner en práctica algunas habilidades sociales como la empatía con la realidad que vive el otro y la capacidad de influencia positiva. Es así, que usted puede apreciar el contexto familiar y social en el que viven ellos y ofrecer gestos simbólicos o pequeñas ayudas económicas que apunten al desarrollo y crecimiento de estos adolescentes trabajadores.

LO QUE USTED PUEDE HACER:

1 | INCENTIVAR EL DESARROLLO DE LA FAMILIA DE LOS ADOLESCENTES: Es necesario considerar que el sistema familiar es uno de los factores que motiva el trabajo en adolescentes, debido a que los padres se encuentran cesantes o con trabajos mal remunerados. Por ello, contratar a miembros de la familia del adolescente es una ayuda concreta que pueden ejecutar en su empresa.

2 | ENTREGAR UNA ALIMENTACIÓN BALANCEADA: Es clave que los adolescentes se nutran de manera adecuada, pues se encuentran en plena etapa de desarrollo, y usted puede proveerle a éstos un menú diario, basado en la pirámide alimenticia.

3 | OTORGAR BONOS ESPECIALES: Hay apoyos económicos que los adolescentes requieren, como por ejemplo, la ropa de trabajo o libros que apoyen sus estudios.



RECUERDE

Es importante que el adolescente que trabaje mantenga actividades recreativas, como la práctica de un deporte que su empresa puede financiar. Los beneficios para la salud son múltiples, especialmente porque ayuda a que la persona se sienta más positiva, con mayor energía, mejora la calidad del sueño, las capacidades físicas y el sistema inmunológico.



BUENAS IDEAS

En la época de mucho calor puede regalar o fraccionar la compra de ventilador ya que las altas temperaturas impiden el descanso y la concentración en horas de estudio.



TOME NOTA

Organice en su empresa peñas artísticas y concursos de expresión plástica y literaria. El contacto con el arte le permite al adolescente abrirse a nuevos aprendizajes.



BUENAS IDEAS

Promueva que los regalos que se entreguen en los eventos de su empresa, sean de utilidad para los adolescentes, como libros o materiales de estudio.



SEA CREATIVO Y OBSERVE EN QUÉ ÁREAS USTED Y OTROS PUEDEN INFLUIR POSITIVAMENTE EN EL DESARROLLO DE SUS TRABAJADORES ADOLESCENTES.

INTEGRE A LA FAMILIA

La familia es uno de los ejes de influencia y formación más relevantes para los adolescentes. Entre sus padres, hermanos y parientes cercanos el adolescente se ha desarrollado, ha obtenido aprendizajes y ha vivido experiencias que lo marcarán de por vida. Por ello, es recomendable que cuando el adolescente se incorpore en la empresa, no se lo desvincule de su entorno familiar, con el objetivo de que pueda adaptarse con mayor facilidad al ámbito del trabajo.

LO QUE USTED PUEDE HACER:

1 | CARTA PARA LA FAMILIA: Cada vez que un adolescente ingrese a su organización, envíe una carta personalizada a la familia de este nuevo trabajador, explicando el quehacer de la empresa, junto con el respeto y el compromiso adquirido con todos sus empleados. Informe claramente sobre las condiciones de trabajo, horarios y deberes de ambas partes.

2 | ORGANICE UNA VISITA DE LA FAMILIA A LA EMPRESA: Es una forma de incorporar a la familia del adolescente, aproveche de mostrarles el lugar de trabajo y explique que la función que realiza el adolescente no es peligrosa y que se cumple con todo lo que señala la ley.



REFLEXIONE

La toma de decisiones puede convertirse para un adolescente en una situación estresante. Por ello, es fundamental el apoyo de los padres, hermanos u otros familiares, con objeto de orientarlo en este proceso a través del intercambio de experiencias similares. Si el adolescente debe realizar una elección, dele tiempo para que lo converse con su familia.



TOME NOTA

Conozca la realidad familiar en la que se inserta el adolescente. Preste ayuda en caso de que se encuentre en un entorno familiar adverso y disfuncional.



REFLEXIONE

La influencia de la familia en el desarrollo del adolescente es vital, y si es adecuada la estructura familiar facilitará las relaciones interpersonales y su posterior integración dentro de la sociedad adulta.



RECUERDE

El adolescente necesita tener autonomía y resolver algunas situaciones por sí mismo. Permítale tomar algunas decisiones o aportar ideas, pero sin olvidar que es solamente un adolescente, no un adulto.



PARA MUCHOS ADOLESCENTES, LA FAMILIA DESEMPEÑA UN PAPEL FUNDAMENTAL. PERMITA QUE ELLOS ESTÉN PRESENTES Y SEAN PARTE DE SU PROCESO.

SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Proporcionar todo lo necesario para que el adolescente pueda desempeñarse seguro en su lugar de trabajo, es una misión prioritaria para todas las empresas. Sin embargo, no se trata sólo de entregarle protecciones o decirle lo que no tiene que hacer. También requiere de un liderazgo cercano y que enseñe a través del ejemplo y del refuerzo positivo, de una coordinación entre los equipos internos de la organización para que ellos entiendan la importancia de informar e incluir a los adolescentes en las políticas de seguridad y salud ocupacional que se estén ejecutando, y del férreo cumplimiento con todo lo estipulado en el artículo 53 del Código de la Niñez y la Adolescencia, de las garantías en el trabajo.

LO QUE USTED PUEDE HACER:

- 1 OTORGAR UN CONTRATO DE TRABAJO:** Lo primero es que ellos tengan un contrato de trabajo, de manera de protegerlos en caso de sufrir algún tipo de accidente. Una vez que estén trabajando deben ser informados de los riesgos que su trabajo implica, de la forma de protegerse y de los derechos que tienen como trabajadores.
- 2 PROVEER ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL:** Proporcione este equipamiento y verifique que los elementos se ajustan a su talla y a la tarea para lo cual ha sido contratado. Junto con la entrega de estos protectores, es necesario que se le explique cómo y dónde usarlos, idealmente en terreno. Detalle con claridad las áreas o máquinas en las que no debe intervenir.
- 3 ESTABLECER REGULACIONES CLARAS:** Verifique que haya claridad entre su equipo de trabajo y supervisores sobre el tipo de tarea y tiempo en que pueden desempeñarse los adolescentes de 14 a 17 años de edad.



TOME NOTA

Explíquelo al adolescente que no debe realizar trabajos para los cuales no ha recibido capacitación. A veces, los adolescentes quieren ayudar sin que se lo pidan para ser aceptados por la organización.



RECUERDE

Si un adolescente trabaja en su empresa, preocúpese de que tenga un supervisor con las habilidades para guiarlo y acompañarlo en este proceso. No permita que los adolescentes trabajen solos.



TOME NOTA

Recomiende enfáticamente a los supervisores que den un buen ejemplo en cuanto a actitudes de seguridad y hábitos de trabajo seguro. Los adolescentes aprenden siguiendo el ejemplo de los adultos.



REFLEXIONE

Es necesario tomar conciencia de que los adolescentes que trabajan son más vulnerables que los adultos a los riesgos y peligros del mundo laboral, pues es la primera vez que se insertan en este ambiente, y por lo tanto no tienen la experiencia para resolver casos o tomar las decisiones de un adulto. Por ello, es fundamental la capacitación y apoyo en estas materias.

LA CAPACITACIÓN EN SEGURIDAD ES FUNDAMENTAL PARA LOS ADOLESCENTES, YA QUE ELLOS NO ESTÁN FAMILIARIZADOS CON LOS REQUISITOS DE TRABAJO Y LOS PROCEDIMIENTOS DE OPERACIÓN QUE REQUIEREN CIERTAS TAREAS.

COMPROMISO DE CONDUCTA ÉTICA

Un código constituye una iniciativa voluntaria por parte de la empresa y puede centrarse únicamente en el compromiso con las condiciones adecuadas para el trabajo adolescente o realizar un código más amplio que abarque otros aspectos laborales, sociales y medioambientales. Este código se sugiere en el trabajo de adolescentes, con objeto de que la organización describa los derechos básicos y los estándares mínimos que se compromete a respetar en la relación con estos trabajadores.

ASPECTOS A CONSIDERAR EN UN CÓDIGO DE CONDUCTA:

Si desea desarrollar el acompañamiento de su personal adolescente, considere los siguientes puntos para poner en práctica:

1 | EL COMPORTAMIENTO TIENE MÁS PESO QUE LAS PALABRAS. Si bien un código puede promover un comportamiento correcto, lo importante es el comportamiento y no el código en sí. Por consiguiente, las empresas que disponen de un código de conducta no son necesariamente mejores que las que no lo tienen.

2 | RESOLVER EL PROBLEMA ANTES DE ESTABLECER EL CÓDIGO. No respetar los compromisos asumidos mediante un código de conducta tendrá, por lo general, un efecto más negativo que no establecer dicho código.

3 | DIFUSIÓN INTERNA. Suele ser un error publicar una declaración de principios sin haberla difundido eficazmente entre los ejecutivos y los trabajadores de la empresa y sin haberles informado sobre sus implicaciones.

4 | REDACTAR EL CÓDIGO COMO SI FUESE DE DOMINIO PÚBLICO. ¿Por qué? Aunque el código no haya sido concebido como documento público, es fácil que acabe siéndolo, sobre todo a través de los medios de comunicación y de las organizaciones no gubernamentales.



CONOZCA

Muchas empresas han elegido como base de su Código de Conducta el Convenio núm. 138 sobre la edad mínima y el Convenio núm. 182 sobre las peores formas de trabajo infantil de la OIT.



TOME NOTA

El código sirve para recordar a todos los empleados que la empresa respeta y protege a los adolescentes, ofreciéndoles condiciones adecuadas. Esto promueve el orgullo institucional.



RECUERDE

El código permite eliminar las ambigüedades y facilita la detección de infracciones por parte de la empresa. Son los mismos empleados quienes informan lo que no se está cumpliendo.



RECUERDE

Al adoptar un código, la empresa se impone a sí misma ciertas normas de comportamiento que considera especialmente importantes e imprescindibles de garantizar, demostrando así su responsabilidad para con la sociedad. Estas normas de conducta no son únicamente requisitos obligados para las personas que pertenecen en la actualidad a la empresa, sino que pretenden ser además unos principios orientadores para el futuro.

UN CÓDIGO DE CONDUCTA ORIENTADO A PROTEGER A LOS TRABAJADORES ADOLESCENTES EN SU EMPRESA, ES UN RECORDATORIO A MANTENER LA COHERENCIA Y EL COMPROMISO CON ESTE TEMA, ESPECIALMENTE ENTRE QUIENES CONTRATAN AL PERSONAL.

COMPARTA ESTE MANUAL

Comparta este manual como otra de las acciones concretas que usted puede realizar. Una de las alternativas más sencillas para entusiasmar a los otros es entregarles uno de los afiches desplegables que se incluyen en el manual, y que contienen el resumen de todas las acciones que se pueden llevar a cabo en las pequeñas y medianas empresas, desde un nivel de menor complejidad hasta ideas que requieren de mayor compromiso empresarial.

CON QUIÉNES COMPARTIR ESTE MANUAL:

- 1 | CON EL EQUIPO DIRECTIVO:** Dialogue con ellos sobre 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.
- 2 | CON LA CADENA DE PROVEEDORES:** Muchas veces éstos son organizaciones de pequeño tamaño, pero no por ello menos interesados en conocer esta realidad y lo que ellos pueden hacer. Regáleles un afiche.
- 3 | CON EL PERSONAL INTERNO:** Comunique a sus trabajadores las acciones a llevar a cabo. Utilice diarios murales, intranet y otras formas para informar de los compromisos que como organización han tomado.
- 4 | CON AMIGOS O COLEGAS QUE FORMEN PARTE DE OTRAS EMPRESAS:** Entusiasme a otros, especialmente a aquellos que dirigen o trabajan en puestos donde toman decisiones de contratación de adolescentes. Invítelos a interiorizarse en la materia y así construir empresas más humanas y responsables.



REFLEXIONE

El lenguaje es una poderosa herramienta, que permite generar movimiento para la acción a través de la conversación. Es por ello que una de las posibilidades que tiene a su disposición es simplemente comentar este manual con otros, compartir lo que más le llamó la atención y todo lo que pueden comenzar a edificar en torno a la protección del trabajador adolescente. ¡Comience ahora!



RECUERDE

Instale en su empresa el afiche de acciones, con el objeto de recordar que este es un área destacada en la que debe comenzar a trabajar.



TOME NOTA

Enumere las acciones que le parezcan más fáciles de ejecutar. Trábalas con su equipo, establezcan plazos y formas de llevar a cabo las ideas que están en el listado.

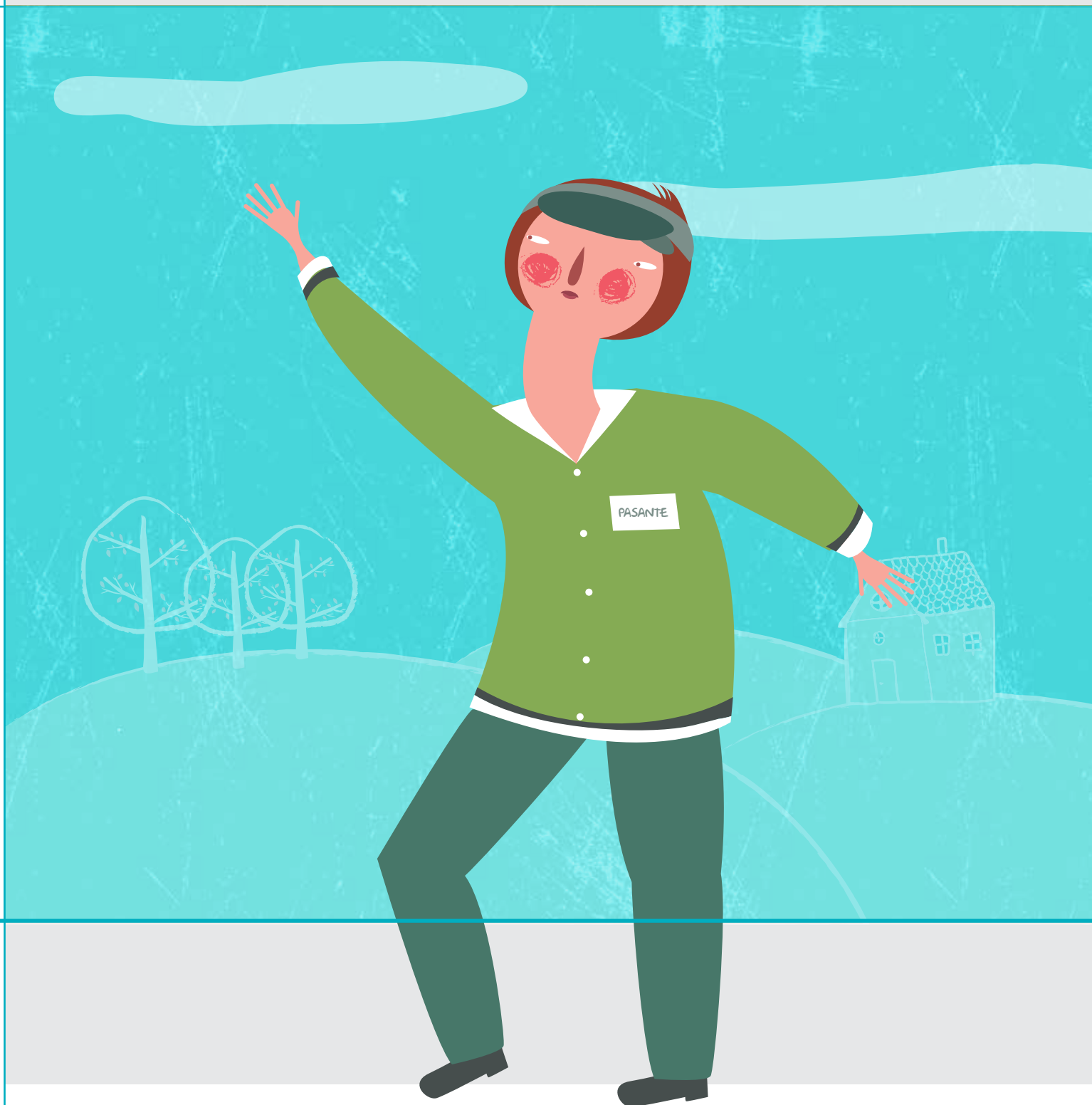


BUENAS IDEAS

También pueden crear nuevas propuestas. Las acciones que están en este manual son solamente el punto de partida, y ustedes como organización pueden adaptarlas, modificarlas o bien elaborar otras.

A TENER

EN CUENTA _



NINGÚN ADOLESCENTE PUEDE REALIZAR ESTOS TRABAJOS PELIGROSOS QUE ESTÁN PROHIBIDOS POR LA LEY.

- 1- Los trabajos de vigilancia pública y privada, que ponen en riesgo la propia vida y seguridad del adolescente.
- 2- Trabajo en la vía pública y trabajo ambulante que genera riesgos de accidentes de tránsito, problemas respiratorios, neurológicos y de piel debido a la polución ambiental y a la radiación solar; riesgo de abuso psicológico y sexual, estrés, fatiga, trastornos psicosomáticos, baja autoestima, dificultades de socialización, comportamiento agresivo y antisocial, depresión, drogadicción, embarazo precoz y otros.
- 3- Labores de cuidado de personas y enfermos, que ponen en riesgo su salud, seguridad y moralidad.
- 4- Trabajos que impliquen traslados de dinero y de otros bienes.
- 5- Actividades que impliquen la exposición a polvos, humos, vapores y gases tóxicos, y al contacto con productos, sustancias u objetos de carácter tóxico, combustible, carburante, inflamable, radiactivo, infeccioso, irritante o corrosivo.
- 6- Trabajos con agroquímicos: manipulación, transporte, venta, aplicación y disposición de desechos.
- 7- Recolección de desechos y materiales reciclables.
- 8- Trabajos de fabricación, manipulación y venta de sustancias u objetos explosivos o pirotécnicos, que producen riesgo de muerte, quemaduras, amputaciones y otros traumatismos.
- 9- Trabajos insalubres.
- 10- Trabajos de explotación de minas, canteras, trabajos subterráneos y en excavaciones.
- 11- Trabajos con exposición a temperaturas extremas de frío y calor.
- 12- Trabajos que requieran el uso de máquinas y herramientas manuales y mecánicas de naturaleza punzocortante, aplastante, atrapante y triturante.
- 13- Trabajos en ambientes con exposición a ruidos y vibraciones constantes, que producen síndrome de vibraciones mano – brazo, y osteólisis del hueso semilunar
- 14- Trabajos en producción, repartición y venta exclusiva de bebidas alcohólicas y de tabaco.
- 15- Trabajos que impliquen el traslado a otros países y el tránsito periódico de las fronteras nacionales
- 16- Trabajos que se desarrollan en terrenos en cuya topografía existan zanjas, hoyos o huecos, canales, cauces de agua naturales o artificiales, terraplenes y precipicios o tengan derrumbamientos o deslizamientos de tierra.
- 17- Trabajo nocturno, comprendido éste entre las 19:00 horas y las 07:00 horas del día siguiente.
- 18- Trabajos que se desarrollan con ganado mayor.
- 19- Trabajos de modelaje con erotización de la imagen que acarrea peligros de hostigamiento psicológico, estimulación sexual temprana, y riesgo de abuso sexual.
- 20- Trabajos que impliquen el transporte manual de cargas pesadas, incluyendo su levantamiento y colocación.
- 21- Trabajos que se desarrollen en espacios confinados.
- 22- El trabajo infantil doméstico y el criadazgo.
- 23- Trabajos que generen daños a la salud por la postura ergonómica, el aislamiento y el apremio de tiempo.
- 24- Trabajos bajo el agua y trabajos que se desarrollen en medio fluvial, que generan riesgo de muerte por ahogamiento, lesiones por posturas ergonómicas inadecuadas y exposición al abuso psicológico y sexual.
- 25- Trabajos en alturas y especialmente aquellos que impliquen el uso de andamios, arnés, y líneas de vida.
- 26- Trabajos con electricidad que impliquen el montaje, regulación y reparación de instalaciones eléctricas de alta tensión.

¿QUÉ HA HECHO PARAGUAY PARA PREVENIR Y ERRADICAR EL TRABAJO INFANTIL?

1998 Memorando de Entendimiento entre el Gobierno y la OIT, invitando al IPEC a brindar asesoría técnica.

2001 Ratificación del Convenio núm. 182 de la OIT sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil (Ley N°1657/2001).

2001-2002 Aprobación del Código de la Niñez y la Adolescencia (Ley N° 1680/2001), creación e instalación de la Secretaría de la Niñez y la Adolescencia y del Sistema Nacional de Protección y Promoción Integral.

2002 Creación de la CONAETI por Decreto N° 18.835 del Poder Ejecutivo.

2003 Ratificación del Convenio núm. 138 de la OIT sobre la Edad Mínima de Admisión al Empleo (Ley N° 2332/2003) y aprobación de la Política Nacional de Niñez y Adolescencia (POLNA) 2003-2013.

2003-2004 Elaboración participativa y aprobación de los planes sectoriales: “Plan Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección del Trabajo de los Adolescentes” y “Plan de Erradicación de la Explotación Sexual Comercial de Niños, Niñas y Adolescentes”.

2005 Definición de Listado de Trabajos Peligrosos en Paraguay (Decreto N° 4.951/2005), relativo al Convenio núm. 182 de la OIT.

2005-2012 Ejecución de la Metodología SCREAM por parte del Ministerio de Educación, llegando a la actualidad a 30.000 alumnos en 8 Departamentos del país.

2006 Resolución N° 701 del Ministerio de Justicia y Trabajo que aprueba los formatos para el registro especial del adolescente trabajador, de uso obligatorio

2006-2015 Agenda hemisférica de Trabajo decente en las Américas

2009 Programa Nacional de Trabajo Decente (acuerdo tripartito)

2010-2015 La Estrategia Nacional de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Trabajo Adolescente es el conjunto de acciones coordinadas y sinérgicas, que permiten avanzar hacia la prevención y erradicación de las peores formas de trabajo infantil y a la protección del trabajo adolescente en el Paraguay.

2010-2012 Formulario de Declaración Jurada de la Dirección Nacional de Contrataciones Públicas (Resolución N° 677/2010), por el cual se garantiza que ni el oferente ni sus proveedores se encuentran involucrados en prácticas que violen los derechos de niñas, niños y adolescentes.

Guía de Coordinación Intrainstitucional (Ministerio de Justicia y Trabajo) para la atención a adolescentes trabajadores

Guía de Coordinación Interinstitucional para la atención a adolescentes trabajadores

Ampliación del Programa Abrazo (Programa Emblemático de la policía Social, sobre trabajo infantil) –ejecutado desde 2005– a todas las formas de trabajo infantil y de su articulación con otros programas sociales de Transferencias Monetarias Condicionadas (TMC).



OIT

Oficia Subregional para el Cono Sur de América Latina

Programa Internacional para la
Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC)

Av. Dag Hammarskjöld 3177
Vitacura –Santiago – Chile

Correo electrónico: santiago@oit Chile.cl
Tel.: +56 2 5805500 – Fax: +562 580 5580

www.oit.org.pe/ipec - www.oit Chile.cl
www.ilo.org/ipec

UIP

Unión Industrial Paraguaya
Avda. Sacramento 945 c/ Prof. Chávez
Tel: 595-21-606988
Asunción, Paraguay

www.uip.org.py

ACHS

Av. Ramón Carnicer 163
Providencia, Santiago – Chile
Tel.: (+56 2) 685 2000

www.achs.cl

ISBN 978-92-2-326952-4



9 789223 269524