



TIEMPO ESTIMADO DE LECTURA

15 MINUTOS

Este documento brinda a los responsables de las áreas de Recursos Humanos y de Legales de empresas grandes, medianas y pequeñas información práctica y concreta acerca de los pasos a seguir a la hora de contratar a adolescentes de 16 y 17 años de edad, según la normativa vigente en la Argentina.



Organización
Internacional
del Trabajo



**¿QUÉ PUEDEN HACER LAS EMPRESAS
PARA PROTEGER EL
TRABAJO ADOLESCENTE?**

© OIT / L. Boschi

TRABAJO INFANTIL

En la Argentina, se entiende por **trabajo infantil** a toda actividad económica o estrategia de supervivencia, remunerada o no, realizada por niñas y niños, por debajo de la edad mínima de admisión al empleo o trabajo, o que no han finalizado la escolaridad obligatoria o que no han cumplido los 18 años si se trata de trabajo peligroso*.

El trabajo infantil es una problemática compleja que no se resuelve con soluciones aisladas o de corto plazo. Requiere de un abordaje integral y una articulación de diferentes actores y sectores.



MARCO JURÍDICO

A nivel internacional y nacional, existe un claro marco jurídico que prohíbe el trabajo infantil y que penaliza a quienes se aprovechan económicamente del trabajo de niños, niñas y adolescentes. En la Argentina, la edad mínima legal de admisión al empleo es 16 años.

NORMATIVA CLAVE:

INTERNACIONAL

- Convenio núm. 138 de la OIT sobre la edad mínima de admisión al empleo
- Convenio núm. 182 de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999

NACIONAL

- Ley de Protección Integral de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes (Ley 26.061)
- Ley Nacional de Prohibición del Trabajo Infantil y Protección del Trabajo Adolescente (Ley 26.390)
- Régimen Nacional de Trabajo Agrario (Ley 26.727)
- Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20.744)
- Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares (Ley 26.844)

— LOS ADOLESCENTES DE —
16 Y 17 AÑOS

PUEDEN Y TIENEN EL DERECHO DE
— **TRABAJAR** —

Siempre que la labor se realice de **manera protegida** según lo estipulado por la normativa nacional, para promover la continuación de sus estudios y cuidar su desarrollo.

EL CÓDIGO PENAL ARGENTINO

(Art. 148 bis) estipula la **prisión de 1 a 4 años** a quien utilice mano de obra de un niño, niña o adolescente, violando las normas nacionales que prohíben el trabajo infantil. No será punible el padre, madre o tutor.



LAS EMPRESAS

PUEDEN DESEMPEÑAR UN PAPEL IMPORTANTE EN LA PROMOCIÓN DEL TRABAJO ADOLESCENTE PROTEGIDO, OFRECIÉNDOLES OPORTUNIDADES DE TRABAJO DECENTE NO PELIGROSO.

¿POR QUÉ ABORDAR EL TEMA DE TRABAJO ADOLESCENTE PROTEGIDO EN LAS EMPRESAS?

- ✓ **Permite formar a los trabajadores** adolescentes que, al finalizar sus estudios, podrán acceder a puestos de trabajo con mayor calificación.
- ✓ **Permite cumplir** y vivenciar los valores y la misión de la empresa en torno a la sustentabilidad del negocio y de la comunidad donde opera.
- ✓ **Contribuye** a la promoción y el desarrollo de la economía local.
- ✓ **Aumenta** la calificación profesional y educacional en el país.
- ✓ **Una buena inserción laboral inicial** con trabajo decente redunda en empleos de mejor calidad en el futuro.

*Fuente: MTEySS, Plan Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección del Trabajo Adolescente, 2011.

¿EN QUÉ SITUACIONES SE PUEDE CONSIDERAR QUE UN TRABAJO ES PELIGROSO?

Según el Convenio núm. 182 (art. 4), cada país debe elaborar su propia lista de aquellas actividades consideradas trabajo infantil peligroso. Como orientación, la Recomendación núm. 190 de la OIT propone considerar los trabajos que:

- ✓ **Exponen a los niños a abusos de orden físico, psicológico o sexual.**
- ✓ **Se realizan bajo tierra, bajo el agua, en alturas peligrosas o en espacios confinados (como el trabajo en minas, pesca de mariscos, trabajo en la construcción o en talleres de costura).**
- ✓ **Se realizan con maquinaria, equipos y herramientas peligrosas, o conllevan la manipulación o el transporte manual de cargas pesadas.**
- ✓ **Se realizan en un medio insalubre en el que los niños están expuestos, por ejemplo, a sustancias, agentes o procesos peligrosos (como los agrotóxicos), o bien a temperaturas o niveles de ruido o de vibraciones perjudiciales para la salud.**
- ✓ **Implican condiciones especialmente difíciles, como los horarios prolongados o nocturnos.**

La Argentina cuenta con el Decreto 1117/16, que establece los tipos de trabajo que constituyen trabajo peligroso para menores (BO 21/10/16).

¿ES COMPLICADO CONTRATAR A UN ADOLESCENTE? ¿CUÁLES SON LAS CONDICIONES PARA RESPETAR Y PROTEGER EL TRABAJO ADOLESCENTE SEGÚN LA NORMATIVA VIGENTE?



EL REGISTRO DE LA RELACIÓN LABORAL CON UN ADOLESCENTE ES EL MISMO QUE SE REALIZA CUANDO SE CONTRATA A UN ADULTO.

La mayoría de las empresas desestima la contratación de adolescentes ya que lo consideran complejo tanto desde lo legal como desde lo administrativo. También existe la creencia de que los adolescentes son “más accidentables” que los adultos. Esto es un problema para las empresas, ya que los accidentes materiales o humanos juegan en contra de los estándares de salud y seguridad a los que necesitan llegar, sumado a los “inconvenientes” legales que se pueden generar a partir de este tipo de eventos. No es complicado contratar a un adolescente; solo es necesario conocer la legislación nacional y seguir los requisitos, muchos de los cuales son los mismos que se realizan al contratar a un adulto. A medida que la contratación de adolescentes en la empresa aumenta, los procedimientos pasan a ser incorporados en la práctica de la empresa.

EDAD MÍNIMA DE ADMISIÓN AL EMPLEO

16 AÑOS CON CONDICIONES ESPECIALES PARA LOS MENORES DE 18.

Las personas que tengan entre **16 y 17 años solo pueden celebrar contrato de trabajo con autorización de sus madres, padres, responsables o tutores.** Si el adolescente vive independientemente de sus padres, se presumirá la autorización.

Es preciso **solicitar a los trabajadores o trabajadoras entre 16 y 17 años un certificado de aptitud física** para el trabajo extendido por un servicio de salud pública, y someterlos a los reconocimientos médicos periódicos.

Es preciso solicitar a los trabajadores o trabajadoras entre 16 y 17 años, o a sus representantes legales, **un certificado de escolaridad.**

Está prohibido el trabajo que por su naturaleza se desarrolle en condiciones peligrosas, penosas o insalubres.

LA JORNADA LABORAL

No debe exceder las **6 horas diarias (o 36 semanales)**. La distribución desigual de las horas laborables no podrá superar las 7 horas diarias.

Si es trabajo rural, no debe exceder las 32 horas semanales.

La realización de horas extras y el horario nocturno está prohibido por ley.

Las reglamentaciones, convenios colectivos de trabajo o escalas de salarios deben garantizar a estos adolescentes trabajadores igual retribución, siempre que cumplan jornadas de trabajo o realicen tareas propias de trabajadores adultos.

¿QUÉ DOCUMENTACIÓN DEBERÍA CONSTAR EN EL LEGAJO DE UN TRABAJADOR ADOLESCENTE?

Para registrar a un trabajador adolescente se deben realizar los mismos procedimientos que para registrar a un adulto, pero varía la información que debe constar en el legajo. Se sugiere consultar sobre los requisitos a la autoridad laboral competente en cada provincia.

1.

DATOS DE LA PERSONA

Nombre, apellido, edad, domicilio real del trabajador (acreditados con el DNI) y CUIL.

2.

CERTIFICADO MÉDICO (APTO FÍSICO)

que acredite la aptitud física para el trabajo a realizar, y los controles médicos periódicos, previstos en las reglamentaciones vigentes.

3.

CONSTANCIA DEL REGISTRO DE LA RELACIÓN LABORAL

con el adolescente trabajador.

4.

AUTORIZACIÓN PARA TRABAJAR

firmada por el padre, la madre o el tutor. La misma debe ser firmada en la autoridad administrativa laboral provincial.

5.

SOLICITUD POR ESCRITO DE ESCOLARIDAD

de alumno regular extendido por el establecimiento de enseñanza donde concurre el/la adolescente.

6.

LISTADO DEL TIPO DE TAREAS

que realiza teniendo en cuenta las prohibiciones mencionadas.

7.

DECLARACIÓN DEL HORARIO

de la prestación de actividades.

¿SE PUEDE EXTENDER LA JORNADA LABORAL DE UN ADOLESCENTE?

El cumplimiento de la jornada laboral por parte de las empresas y los adolescentes es de suma importancia para poder garantizar su educación. En determinadas ocasiones, la ley permite que se pueda extender, con previa autorización de la autoridad administrativa laboral correspondiente, siguiendo estos pasos y presentando la siguiente documentación:



PRESENTAR NOTA ANTE LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA LABORAL CORRESPONDIENTE

Firmada por el interesado, solicitando autorización para trabajar 8 horas diarias en los términos que establece la Ley 26.390: 7 horas diarias o 44 horas semanales para trabajo agrario. La nota debe detallar los fundamentos del requerimiento y notificar si el interesado vive en forma independiente de sus padres o tutores.



FOTOCOPIA DEL DNI DEL/LA ADOLESCENTE



CERTIFICADO DE RESIDENCIA

Si vive en pareja se debe adjuntar una copia de la partida de matrimonio o certificado de convivencia.



FOTOCOPIA DE LA AUTORIZACIÓN PARA TRABAJAR

Firmada por padre, madre o tutor, ante la Subsecretaría de Trabajo.



COPIA DEL ALTA TEMPRANA EMITIDA POR EL EMPLEADOR



FOTOCOPIA DE LA PLANILLA DE CONTROL HORARIO



ESPECIFICACIÓN DE HORARIOS DE DESCANSOS DURANTE LA JORNADA EXTENDIDA, SI CORRESPONDIERE.



CERTIFICADO DE ESCOLARIDAD

o de alumno regular extendido por el establecimiento de enseñanza donde concurre.



CERTIFICACIÓN DE LA ART A LA CUAL SE ENCUENTRA AFILIADO/A.

¿QUÉ REQUERIMIENTOS SON NECESARIOS CUANDO LA EMPRESA ES FAMILIAR?



LEY 26.390

— ESTABLECE QUE —

UN ADOLESCENTE ENTRE 14 AÑOS Y 15 AÑOS PUEDE TRABAJAR EN UNA EMPRESA FAMILIAR

siempre que el titular de la empresa sea su padre, madre o tutor y que cuente con la autorización de la autoridad laboral competente.

Cuando, por cualquier vínculo o acto, o mediante cualquiera de las formas de descentralización productiva, la empresa del padre, la madre o del tutor se encuentre **subordinada económicamente o fuere contratista o proveedora de otra empresa, no podrá obtener la autorización establecida en esta norma.**

(Artículo sustituido por art. 8° de la Ley 26.390 B.O. 25/6/2008)

EN LA EMPRESA FAMILIAR

LAS JORNADAS DE TRABAJO DE LOS ADOLESCENTES DE 14 Y 15 AÑOS NO PODRÁN SUPERAR LAS 3 HORAS DIARIAS, Y LAS 15 HORAS SEMANALES,

SIEMPRE QUE NO SE TRATE DE TRABAJO INFANTIL PELIGROSO, Y QUE CUMPLAN CON LA ASISTENCIA A LA ESCUELA.

SE DEBE SOLICITAR AUTORIZACIÓN EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA LABORAL PROVINCIAL Y PRESENTAR ALLÍ LA SIGUIENTE DOCUMENTACIÓN:



DOCUMENTO NACIONAL DE IDENTIDAD Y EL VÍNCULO CON EL ADOLESCENTE TRABAJADOR, JUNTO CON LA PARTIDA DE NACIMIENTO.



HORARIO EN EL QUE DESARROLLARÁ LAS ACTIVIDADES LABORALES.



TIPOS DE TAREAS A REALIZAR.



CERTIFICADO MÉDICO (APTO FÍSICO) QUE ACREDITE LA APTITUD FÍSICA DEL ADOLESCENTE PARA DESARROLLAR LA ACTIVIDAD ASIGNADA.



CERTIFICADO DE ALUMNO REGULAR EXTENDIDO POR EL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO DONDE ASISTE EL ADOLESCENTE TRABAJADOR.

Con toda esta información, el área administrativa laboral provincial evalúa si otorga la autorización.

¿QUÉ TIPO DE ACOMPAÑAMIENTO PUEDEN BRINDAR LAS EMPRESAS A LOS ADOLESCENTES QUE CONTRATA?

LAS EMPRESAS

Pueden acompañar a los adolescentes que contrata en la finalización de la escuela a través de diferentes acciones:

1. APOYANDO Y PROMOVRIENDO

la asistencia a la escuela, brindando horarios compatibles y flexibles, sobre todo en época de exámenes, con la posibilidad de que tenga un lugar en la empresa y un tiempo para repasar las materias.

2. APOYANDO ECONÓMICAMENTE

algunos costos asociados a la escuela, por ejemplo: materiales de estudios, gastos de pasaje.

3. PROPORCIONANDO INCENTIVOS

al adolescente una vez que complete la educación obligatoria (un empleo con más responsabilidades, aumento de salarios).

4. INCLUYENDO

a los adolescentes en las actividades internas de la empresa, como formaciones y grupos de discusión.



© OIT / L. Boschi

¿DÓNDE REALIZAR CONSULTAS?

MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL (MTEYSS)

TELÉFONO 0800-666-4100

DIRECCIÓN DE POLÍTICAS DE ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL Y PROTECCIÓN DEL TRABAJO ADOLESCENTE

Dependiente del MTEYSS

TELÉFONO 4310-5814 EMAIL conaeti@trabajo.gob.ar

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO (OIT)- OFICINA DE PAÍS PARA LA ARGENTINA

EMAIL buenosaires@ilo.org

+ info

-Niepperd, A., Gros-Louis, S. Vandenberg, P. 2013. ¿Qué pueden hacer los empleadores para eliminar el trabajo infantil?: Los empleadores y el trabajo infantil: guía II. 3ra. ed. (Lima, OIT, OIE)

-OIT, IPEC. 2014. Acciones de Responsabilidad Social Empresarial para prevenir y combatir el trabajo infantil en México (México, D.F.: OIT)

-OIT, IPEC; OIE. 2016. Herramienta de orientación de la OIT y la OIE sobre el trabajo infantil destinada a las empresas: Cómo hacer negocios respetando el derecho de los niños a estar libres del trabajo infantil (Ginebra: OIT)

CON EL APOYO DE:



Ministerio de Trabajo,
Empleo y Seguridad Social
Presidencia de la Nación

Este material fue producido por la OIT en el marco del Proyecto OIT/USDOL de apoyo a la preparación de la IV Conferencia Mundial sobre la Erradicación Sostenida de Trabajo Infantil (Fecha de publicación: julio 2017).