

CRECER PROTEGIDO

MANUAL PARA LA PROTECCIÓN
DEL ADOLESCENTE TRABAJADOR



la oficina
de actividades para los
empleadores



Programa
Internacional
para la
Erradicación
del Trabajo
Infantil (IPEC)



Organización
Internacional
del Trabajo

CRECER PROTEGIDO

MANUAL PARA LA PROTECCIÓN
DEL ADOLESCENTE TRABAJADOR



Programa
Internacional
para la
Erradicación
del Trabajo
Infantil (IPEC)

Copyright © Organización Internacional del Trabajo, 2010
Primera edición, Julio 2010

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

Crece protegido. Manual para la protección del adolescente trabajador. Santiago. Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC), Organización Internacional del Trabajo, 2010. 66 p.

ISBN: 978-92-2-323825-4 (Impreso); 978-92-2-323826-1 (Web PDF)

Trabajo infantil/ pequeña empresa/ seguridad en el trabajo/ condiciones de trabajo/ niño trabajador/ derechos del niño/manual 13.01.2

Datos de catalogación de la OIT

NOTA

Esta publicación ha sido elaborada por la empresa PielBranding, bajo la coordinación interna de la Gerencia de Asuntos Corporativos de la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), y de María Jesús Silva (IPEC Chile) y Andrés Yurén (ACT/EMP Chile).

Esta publicación de la OIT ha sido posible gracias al financiamiento del Gobierno de Noruega (Proyecto INT/09/50/NOR).

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 nuestro sitio Web: www.oit.org.pe/ipec - www.ilo.org/ipec

Impreso en:
Diseño y diagramación:
Ilustraciones:
Fotografía :

Chile
PielBranding
Alberto Montt
Alfredo León Bulling

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.

Educación

Seguridad

FAMILIA



Metas

AYUDA

AP.Y.



Carta abierta de la **Asociación Chilena de Seguridad**

Por más de 50 años, la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) ha estado comprometida con la seguridad laboral y la salud ocupacional de los trabajadores de Chile. Desde su posición de liderazgo en la industria mutual, y en su rol de administradora del seguro de accidentes laborales en el país, ha promovido constantemente iniciativas relacionadas con la Responsabilidad Social y el mejoramiento de las condiciones de trabajo en sus más de 37 mil empresas afiliadas de Arica a Punta Arenas.

Hoy, renovamos nuestro compromiso. Y lo hacemos con la convicción de que podemos seguir avanzando en nuestra tarea de promover lugares y ambientes de trabajo más sanos y seguros, no sólo para los actuales trabajadores, sino que también para las futuras generaciones.

En este sentido, la erradicación del trabajo infantil y la promoción de condiciones laborales seguras para los adolescentes (de 15 a 17 años), son parte prioritaria de esta tarea. Por eso, la invitación es a hacer empresa desde un nuevo punto de vista y en su sentido más amplio, y en donde todas las personas, adultos y adolescentes, tengan los mismos derechos. Sabemos que se trata de una tarea difícil. Pero también creemos firmemente que con esfuerzo y voluntad podemos hacer mucho.

Es así como cada línea y propuesta plasmada en este manual busca convertirse en fuente de inspiración para que tanto empresarios como jóvenes – futuros trabajadores- puedan verse beneficiados y valoren la importancia del trabajo digno.

Este es nuestro compromiso y nuestra motivación: hacer de las empresas en Chile un mejor lugar para trabajar.

Eugenio Heiremans D.
Presidente
Asociación Chilena de Seguridad

POR LA PROTECCIÓN DEL ADOLESCENTE TRABAJADOR

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) firmaron una Carta de Intención en la que ambas instituciones se comprometen a establecer un marco de colaboración en el ámbito de la prevención y erradicación del trabajo infantil y la promoción de condiciones seguras de trabajo para adolescentes de 15 a 17 años de edad.

La primera acción de colaboración es la creación del Manual sobre la protección del adolescente trabajador, que usted tiene en sus manos.

El trabajo adolescente protegido es aquel realizado por personas de 15 a 17 años de edad, en la medida que se cumplan los requisitos contemplados en el Código del Trabajo, Convenios de la OIT, la Convención sobre los Derechos del Niño, y demás compromisos internacionales.

Este Manual está orientado a las microempresas del país y busca promover el cumplimiento de las condiciones legales de trabajo de los adolescentes antes mencionadas, así como prevenir los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales a los cuales se ven expuestos. Más de 100 mil adolescentes chilenos trabajadores se verán potencialmente beneficiados con esta iniciativa, especialmente el 39% de ellos, que laboran en situaciones inaceptables.

A través de textos amigables, propuestas de acciones y definiciones claras sobre lo que implica el trabajo adolescente, se busca mostrar a los pequeños 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 sabemos que con esta iniciativa, la OIT y la ACHS promueven 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.

Guillermo Miranda R.
Director General
Organización Internacional
del Trabajo - Chile

Eduardo Undurraga U.
Gerente General
Asociación Chilena de Seguridad

I. CONTEXTO

II.



10.

EL TRABAJO
ADOLESCENTE_
UNA REALIDAD QUE
DEBEMOS CONOCER

- 13 Radiografía del trabajo adolescente en Chile
- 16 Cifras que reflejan la realidad del trabajo adolescente
- 18 La realidad desde la seguridad y salud ocupacional
- 19 La ley vigente en Chile

22.

FRENTE A ESTA
REALIDAD_
TODOS TENEMOS ALGO
QUE DECIR

- 24 ENTREVISTAS A:
Camila Merino
María Jesús Silva
Christopher Toselli
- 26 ENTREVISTAS A:
Arturo Martínez
Carolina Urrejola
Alejandro Fernández

- 28 ENTREVISTAS A:
Rafael Guilisasti
Gloria Cano
Humberto Maturana

- 30 ENTREVISTAS A:
Ana María Toro
Hugo Marín
Segundo Steinlen
Verónica Herrera

32.

AHORA ES TIEMPO DE
COMPROMETERSE
Y ACTUAR _

- 34 Conozca la Ley N° 20.189
- 36 Evalúe la realidad de su empresa
- 38 Promueva asistencia a la escuela

ACCIONES



40 Incentive un contexto de desarrollo

42 Acompañamiento

44 Apoyos especiales

46 Integre a la familia

48 Seguridad y salud ocupacional

50 Compromiso de conducta ética

52 Comparta este Manual

III. COMPLEMENTOS



54.

OTROS DATOS_ QUE DEBEMOS TENER PRESENTES_

57 La lucha por erradicar el trabajo infantil y la realidad del trabajo adolescente en Chile

58 La legislación vigente en Chile

60 Trabajos considerados peligrosos por su naturaleza

61.

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

62 Seguridad y salud en los adolescentes trabajadores

64 Recursos y sitios Web recomendados

65 Mapa de acciones desprendibles para compartir

EL TRABAJO
ADOLESCENTE _
UNA REALIDAD
QUE DEBEMOS
CONOCER _

LO INVITAMOS A CONOCER LA SITUACIÓN EN LA QUE SE DESEMPEÑAN MILES DE ADOLESCENTES EN NUESTRO PAÍS. CREEMOS FIRMEMENTE QUE EL CONOCIMIENTO PERMITE HACERSE CARGO DE LO QUE ES CORRECTO, DIAGNOSTICAR EL ESTADO DE SU ORGANIZACIÓN Y DE ESTA FORMA APLICAR MEJORAS CONCRETAS PARA ASEGURAR LA PROTECCIÓN DEL ADOLESCENTE TRABAJADOR.



RADIOGRAFÍA DEL TRABAJO ADOLESCENTE EN CHILE

● **C**ómo comenzó a darse esta realidad en el país? Desde tiempos inmemoriales los niños y adolescentes han trabajado para colaborar en el negocio familiar o para su propia subsistencia. Muchas veces sus derechos como personas en desarrollo han sido obviados: la educación, el descanso, la recreación, la integridad física y psicológica no se han considerado como algo esencial para el pleno desarrollo de sus potencialidades.

En Chile, el rechazo social al trabajo infantil y la necesidad de regular el trabajo adolescente es algo reciente. Hasta el siglo XIX, era frecuente que niños y adolescentes trabajaran como sirvientes a cambio de techo, abrigo y alimentación.

Dado que estos menores de edad no tenían una familia que los pudiera mantener, la sociedad apreciaba esta oportunidad de trabajo, ya que constituía una alternativa de supervivencia, en primer lugar, y luego de integración social y de adquisición de hábitos que les permitirían aportar a la comunidad.

Sólo en los primeros años del siglo XX comenzaron a manifestarse algunas condenas, que recayeron en aquellas actividades que entrañaban mayor peligro para el desarrollo psicosocial y físico de los menores de edad. En general, se consideraba dañino que éstos trabajaran en la calle, en las fábricas y en las minas, pero se mantuvo una actitud tolerante hacia otras áreas.

A mediados del siglo pasado se registró un cambio de actitud en la sociedad chilena, cuando se empezó a valorar la infancia y adolescencia como un espacio formativo que debía ser protegido. Esta nueva mirada nace de las sucesivas leyes sobre educa-

**A PRINCIPIOS DEL SIGLO
XX SE MANIFESTÓ
CIERTO RECHAZO
AL TRABAJO
INFANTIL EN LA CALLE,
EN FÁBRICAS Y MINAS,
PERO SE MANTUVO UNA
ACTITUD TOLERANTE
HACIA OTRAS ÁREAS.**

215
MILLONES

DE NIÑOS Y ADOLESCENTES
DE 5 A 17 AÑOS DE TODO EL
MUNDO, SON VÍCTIMAS DEL
TRABAJO INFANTIL.

115
MILLONES

DE ELLOS ESTÁN
SOMETIDOS A SUS
PEORES FORMAS.

SOMOS LOS ADULTOS Y LA SOCIEDAD
EN SU CONJUNTO, QUIENES DEBEMOS
ASEGURAR UN AMBIENTE APTO PARA
EL DESARROLLO DEL ADOLESCENTE
TRABAJADOR.



ción básica obligatoria que se originaron en los primeros años del siglo pasado. Se pasó entonces de la aceptación del trabajo infantil como un comportamiento social normal, a un rechazo al fenómeno en general y no sólo a sus manifestaciones más peligrosas.

Hoy, desde la visión de los derechos del niño y normas internacionales de la OIT, se busca proteger a los menores de edad de todas aquellas actividades que vulneren su desarrollo físico, intelectual y afectivo. En el contexto laboral el objetivo es erradicar el trabajo infantil, particularmente en sus peores formas, al tiempo de proteger al adolescente trabajador. Si bien es cierto, que el trabajo adolescente puede ofrecer la posibilidad de aprender un oficio y apoyar el ingreso familiar, también lo es que quienes desempeñen estas tareas deben hacerlo en labores ligeras que no perjudiquen su salud, en jornadas no muy extensas para que el trabajo no interfiera con sus estudios y evitando cualquier actividad peligrosa.

Son precisamente los adultos y la sociedad en su conjunto quienes les deben asegurar un ambiente apto para el desarrollo de la infancia y adolescencia. Es por esto que en Chile, la edad mínima legal de admisión al empleo son los 15 años. Estos adolescentes pueden laborar en trabajos que no atenten contra su salud y su desarrollo personal ni interfieran en su escolarización.

**HOY SE BUSCA PROTEGER
A LOS MENORES DE
EDAD DE TODAS
AQUELLAS ACTIVIDADES
QUE VULNEREN SU
DESARROLLO FÍSICO,
INTELLECTUAL Y AFECTIVO.**



CIFRAS QUE REFLEJAN LA REALIDAD DEL TRABAJO ADOLESCENTE



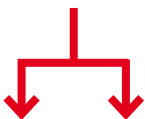
DE NIÑOS Y ADOLESCENTES DE 5 A 17 AÑOS EXISTEN EN EL PAÍS.



DE ELLOS TRABAJAN PARA EL MERCADO.



TIENEN ENTRE 15 Y 17 AÑOS.



TRABAJAN EN CONDICIONES ACEPTABLES.



TRABAJAN EN CONDICIONES INACEPTABLES.

TRABAJAN PARA EL MERCADO

Entenderemos que un adolescente trabaja para el mercado (categoría ocupados), cuando realiza cualquier trabajo o actividad, por el pago en dinero o en especie o por la ganancia familiar como trabajador no remunerado. Y durante un periodo específico de tiempo que corresponde a una hora o más en cualquier día de la semana.

DATOS GEOGRÁFICOS



81 %
SE CONCENTRA EN ZONAS URBANAS



19 %
SE CONCENTRA EN ZONAS RURALES

DATOS DE GÉNERO

EN PROMEDIO TRABAJAN 26,9 HORAS SEMANALES

30,3 %
MUJERES

69,7 %
HOMBRES



TRABAJOS INACEPTABLES

Según la Encuesta OIT-Mintrab-INE de 2003* se incluye aquellos que tienen lugar en la calle, de noche, que se extienden por más de media jornada a la semana, que impiden la asistencia a la escuela, o superan la jornada legalmente establecida para todos los trabajadores.

25,8 %
MUJERES

74,2 %
HOMBRES

EN PROMEDIO TRABAJAN 39,3 HORAS SEMANALES. Se trata de jornadas bastante extensas si se considera que legalmente para los adolescentes está permitido un máximo de 30 horas y el máximo para una adulto es de 45 horas.

DATOS GEOGRÁFICOS



78,4 %
ZONAS URBANAS



21,6 %
ZONAS RURALES

Aquellos que laboran en zonas rurales lo hacen en condiciones más precarias que quienes lo hacen en ciudades.

FUENTE: ENCUESTA NACIONAL DE ACTIVIDADES DE NIÑOS Y ADOLESCENTES, OIT-INE-MINTRAB, 2003.



EDUCACIÓN:

76,7 % ASISTE A CLASES

23,3 % NO ASISTE A CLASES

↑

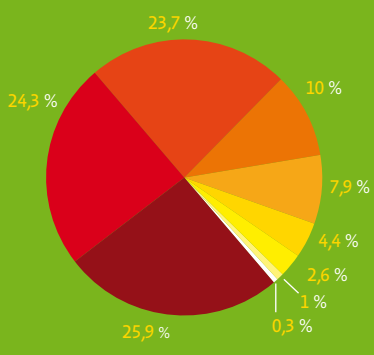
EN ESTE GRUPO, UN 35,5 % PRESENTA ATRASO ESCOLAR.

CONTRATO DE TRABAJO

Sólo un 15% de los adolescentes que trabaja en estas condiciones tiene contrato de trabajo.

LA GRAN MAYORÍA DE LOS ADOLESCENTES TRABAJADORES NO TIENE PROTECCIÓN SOCIAL.


GRUPO OCUPACIONAL 15 A 17 AÑOS



- Ayudantes, obreros y jornaleros
- Vendedores
- Personas en la agricultura, pescadores, actividades forestales
- Trabajadores en servicios personales y ocupaciones afines
- Confección y arreglo de vestuario, calzado, carpintería, construcción
- Empleado administrativo y afines
- Encuadernación, cerámica, piedra, carniceros, panaderos, artículos de papelería
- Conductores de medios de transporte y carga
- Artistas, entrenadores y afines

40,1 % ESTÁ ASOCIADO AL COMERCIO POR MAYOR Y MENOR.

24,3 % VENDEDORES



CONTRATO DE TRABAJO

Sólo un 9% de los adolescentes que trabaja en estas condiciones tiene contrato de trabajo.

EDUCACIÓN:

52 % ASISTE A CLASES

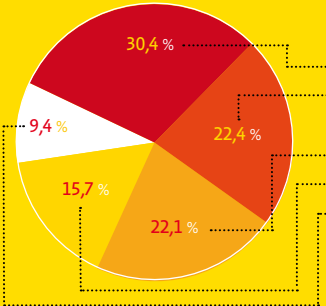
48 % NO ASISTE A CLASES

↑

EN ESTE GRUPO, UN 40,2 % PRESENTA ATRASO ESCOLAR.



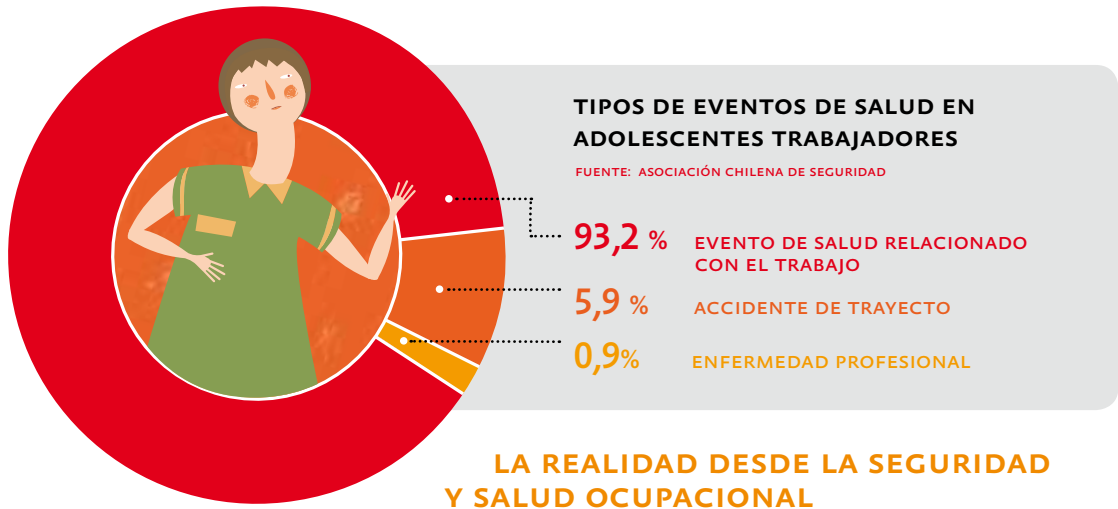
OCUPACIÓN



- Ayudantes, obreros y jornaleros
- Personas en la agricultura, pescadores, actividades forestales
- Vendedores
- Otras, no representativas
- Trabajadores en servicios personales y ocupaciones afines

39,4 % ESTÁ ASOCIADO AL COMERCIO POR MAYOR Y MENOR.

24,7 % AGRICULTURA, CAZA Y PESCA



LA REALIDAD DESDE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Durante el año 2009 ingresaron en los Centros de Salud de la Asociación Chilena de Seguridad para solicitar atención por un evento de salud relacionado con el trabajo, 642 trabajadores de 15 a 17 años de edad. Este número representa el 0,03% de los 1.923.305 trabajadores afiliados para ese año.

De este grupo, el 70,1% fueron hombres y el 29,9% mujeres, con una edad promedio de 16,6 años. En cuanto a la distribución por edad, hubo 39 trabajadores de 15 años; 156 de 16 años y 447 de 17 años.

En 549 casos éste fue su primer ingreso a la ACCHS por un accidente del trabajo, 68 tenían al menos un ingreso previo y sólo 25 casos habían consultado en tres o más ocasiones previas por un motivo laboral.

El tipo de evento de salud relacionado con el trabajo correspondió en un 93,2%, a accidentes del trayecto un 5,9% y a enfermedades profesionales un 0,9%.

El total de días de reposo laboral de estos casos fue de 4.150, con un promedio de días de tratamiento de 6,46; 5,39 para las mujeres y 6,92 para los hombres, siendo los accidentes del trayecto los que tienen mayor promedio de días perdidos: 12,65 días. El 83% de los casos requirió menos de 9 días de reposo, con un 27% de casos sin tiempo perdido.

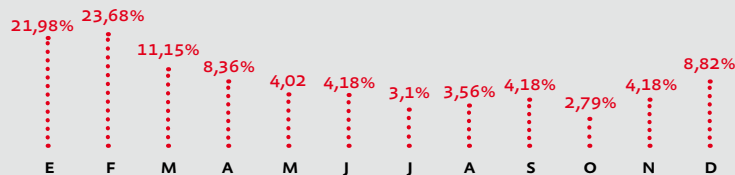
En cuanto a la distribución por actividad económica el 32% de los ingresos provino de la agricultura, 22% de hoteles y restaurantes y 12% de comercio.

La distribución estacional presenta un mayor número de accidentes entre diciembre y marzo, siendo febrero el mes con mayor número de casos.

En el 2008, el número de trabajadores en este grupo de edad que consultaron por accidentes del trabajo o enfermedades profesionales fue de 1.124 personas, mayor a la observada el 2009.

DISTRIBUCIÓN ESTACIONAL DE ACCIDENTES LABORALES EN ADOLESCENTES

2009



FUENTE: ASOCIACIÓN CHILENA DE SEGURIDAD

La incorporación de trabajadores en este rango de edad con contrato de trabajo y por lo tanto cubiertos por el seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, adquiriendo de este modo acceso a los beneficios que la ley otorga a los trabajadores en materias de salud, seguridad y prestaciones económicas, muestra beneficios claros en comparación a la situación de trabajo informal a que pueden verse expuestos los adolescentes.

Si bien este grupo de trabajadores representa un porcentaje pequeño de la masa afiliada, la sola ocurrencia de accidentes del trabajo/trayecto/enfermedades profesionales en estos trabajadores refuerza la necesidad de mantener las actividades dirigidas a la entrega de conocimientos de seguridad en el trabajo desde edades tempranas y de actividades tendientes a adquirir actitudes adecuadas de autocuidado en salud común y laboral desde la enseñanza básica.

Esta situación nos impulsa como ACHS a sostener y aumentar los esfuerzos en el Programa Preventivo del Sector Educación (PRIES) ya que es una forma directa de incorporar contenidos de seguridad y salud en el trabajo a los estudiantes antes de que se constituyan en trabajadores y también requiere de las empresas el compromiso de mantener condiciones seguras y saludables para todos sus trabajadores, además de buenos programas de inducción, especialmente para los trabajadores jóvenes que se inician en el campo laboral.

LA LEY VIGENTE EN CHILE

Progresivamente, Chile ha venido regulando el trabajo de los adolescentes y trabajando por la erradicación del trabajo infantil. Esto se ha visto reforzado con la suscripción de los principales convenios internacionales de la OIT en la materia y la Convención sobre los Derechos del Niño de Naciones Unidas (1990).

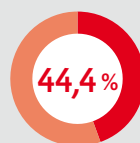
En 1999 se ratificó el Convenio núm. 138 de la OIT sobre la edad mínima de admisión al empleo. Eso se expresó en 2000 cuando Chile aumentó la edad mínima legal de 14 a 15 años. En ese mismo año, nuestro país asumió el compromiso de eliminar las peores formas de trabajo infantil, estipulado en el Convenio núm. 182 de la OIT. Éstas incluyen trabajos que son peligrosos para la salud, seguridad o moralidad, tanto por sus condiciones como por su naturaleza.

También se considera la esclavitud, y las formas análogas, como la venta y trata de niños con fines de explotación; la explotación sexual comercial y la utilización

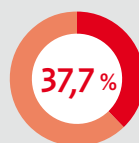
**EL REGLAMENTO N°50
ESPECIFICA EL LISTADO
DE LOS TRABAJOS
PELIGROSOS PARA NIÑOS Y
ADOLESCENTES.**

¿Cómo se distribuyen los adolescentes de 15 a 17 años que trabajan en condiciones inaceptables?

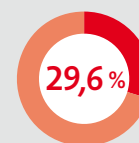
ES IMPORTANTE CONSIDERAR QUE MUCHOS ADOLESCENTES SE ENCUENTRAN EN MÁS DE UNA CATEGORÍA. POR EJEMPLO: TRABAJAN EN LA CALLE POR MÁS DE 21 HORAS Y NO ASISTEN A LA ESCUELA.



TRABAJAN 21
HRS. Y MÁS, Y
NO ASISTEN A LA
ESCUELA



TRABAJAN
49 HRS. Y MÁS



TRABAJAN EN
LA NOCHE



TRABAJAN EN
LA CALLE

TOME NOTA

Conozca el detalle de las nuevas disposiciones de la Ley N° 20.189 en la Pág. 58, sección Anexos.



de personas menores de edad para realizar actividades ilícitas especialmente para la producción y el tráfico de drogas.

En los años siguientes se realizaron importantes avances legales: se promulgó la **Ley N° 20.189, que adecua las disposiciones del Código del Trabajo** de acuerdo a la reforma constitucional sobre la obligatoriedad de la educación media. Esta normativa, además permitió la incorporación definitiva del listado de trabajos peligrosos (Reglamento N°50 de 2007), que contiene detalles de las actividades consideradas riesgosas para la salud y el desarrollo de las personas menores de 18 años. Este listado fue aprobado por el Gobierno, los empleadores y los trabajadores en 2009.

El Código del Trabajo, de acuerdo a las nuevas disposiciones, establece que para suscribir un contrato de trabajo todo adolescente trabajador debe certificar que ha culminado la educación media o encontrarse cursando ésta o la educación básica. Para cumplir con este punto sólo podrán celebrar contratos de trabajo cuyas labores no dificulten su asistencia regular a clases y su participación en programas educativos o de formación.

También, por primera vez se explicita que los adolescentes de 15 a 17 años de edad, no podrán desarrollar labores por más de 30 horas semanales durante el periodo escolar. Además, requieren contar con la autorización expresa de un adulto responsable: en primera instancia del padre o de la madre; y de no contar con ellos, de un abuelo o abuela; a falta de éstos, de los tutores, personas o instituciones que hayan tomado a cargo el menor de edad. A falta de todos los anteriores, del inspector de trabajo respectivo. Conjuntamente, se establece la obligación de registrar en la Inspección Comunal del Trabajo todos los contratos de los menores de 18 años.

Estos requerimientos parten del supuesto de que el menor de edad celebró un contrato donde se especificó que realizará trabajos ligeros que no perjudiquen su salud y desarrollo. Es justamente en estas materias, donde las empresas y sus directivos tienen la misión de resguardar a este tipo de trabajadores, para cumplir con la ley, con el establecimiento de contratos y con la generación de contextos sanos y protegidos de trabajo.

Respecto al Reglamento N°50, dentro de las **27 actividades (23 por su naturaleza y 4 por sus condiciones) que han sido consideradas como peligrosas, para niños y adolescentes**, están los trabajos en: faenas forestales, en alturas superiores a dos metros, en condiciones extremas de temperatura, en que se manipulen sustancias peligrosas, el que se desarrolla en condiciones de aislamiento, los que ponen en riesgo la salud mental, entre otros.

TOME NOTA

Conozca el listado de actividades consideradas como peligrosas para adolescentes en las págs. 59 y 60, sección Complementos.



SIETE DE CADA DIEZ MENORES DE EDAD QUE TRABAJAN DECLARAN QUE LES GUSTARÍA SER PROFESIONALES Y UNIVERSITARIOS CUANDO SEAN ADULTOS. SIN EMBARGO, LA MAYORÍA DE LOS ADOLESCENTES DERIVAN EN TRABAJOS MÁS PRECARIOS O INACEPTABLES. SE DEDICAN A OFICIOS QUE REQUIEREN MENOR CALIFICACIÓN, TALES COMO MESEROS, EMPAQUETADORES, VENDEDORES AMBULANTES Y OTROS. EN EL TRABAJO AGRÍCOLA SE OCUPAN DE LA RECOLECCIÓN, SIEMBRA, VENTA DE PRODUCTOS Y CUIDADO DE ANIMALES. ESTO DETERMINA DIRECTAMENTE LAS POSIBILIDADES DE OBTENER MEJORES OPORTUNIDADES EN SU VIDA ADULTA COMO POR EJEMPLO, PODER OPTAR A UN “TRABAJO DECENTE”.



FRENTE A ESTA
REALIDAD _
TODOS
TENEMOS ALGO
QUE DECIR
Y HACER _

UNA MADRE, UN FUTBOLISTA, UN FILÓSOFO,
UNA MINISTRA, UN DIRIGENTE, UNA PERIODISTA,
UNA DOCTORA, UNA JOVEN, UN TÉCNICO EN
ENFERMERÍA, UN ARTISTA Y UN ESPECIALISTA.
PREGUNTAMOS A DISTINTOS ACTORES DE LA
SOCIEDAD CUÁL ES SU OPINIÓN RESPECTO DEL
TRABAJO DE ADOLESCENTES Y QUÉ MEDIDAS
PROPONEN QUE REALICEN LAS EMPRESAS. LAS
RESPUESTAS SORPRENDEN, EMOCIONAN, DAN
PARA PENSAR Y TAMBIÉN ENTUSIASMAN.

CAMILA MERINO

MINISTRA DEL TRABAJO

“Soy partidaria de que los adolescentes que quieran trabajar lo puedan hacer, porque no sólo tienen la posibilidad de contar con su propio ingreso sino que, además, pueden ayudar a sus familias y, eventualmente, llegar a ahorrar para financiarse una carrera más adelante. El trabajo en los adolescentes es también una experiencia que ayuda a la formación. Implica adquirir una disciplina y tener sentido de la responsabilidad, alejándolos de malos hábitos, como la droga y el alcohol.

Todo lo anterior se debe hacer en cumplimiento con el reglamento que existe para normar el trabajo adolescente en Chile. Por ejemplo, tenemos un Reglamento de Trabajos Peligrosos, que tipifica una serie de labores que no deben ser efectuadas por los adolescentes, para no perjudicar su moral, ni su salud física o psicológica.

Es necesario comprobar el cumplimiento de las obligaciones escolares de los adolescentes. Previo a su contratación, el empleador o empleadora debería pedirles su certificado de matrícula o de alumno regular. En dicho certificado se deberá indicar la jornada escolar, con el fin de que se pueda compatibilizar ésta con la jornada de trabajo que se pacte.

Otra medida muy necesaria es que se evalúen los riesgos a los que podría exponerse él o la adolescente. Tras esto, tomar las medidas correctivas y de prevención y llevar un control estricto del cumplimiento de un trabajo seguro”.



"ES NECESARIO COMPROBAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES ESCOLARES DE LOS ADOLESCENTES, CON EL FIN DE QUE ÉSTA SEA COMPATIBLE CON LA JORNADA DE TRABAJO".

MARÍA JESÚS SILVA

COORDINADORA DEL IPEC PARA CHILE Y URUGUAY - OIT



CHRISTOPHER TOSELLI

FUTBOLISTA PROFESIONAL, UNIVERSIDAD CATÓLICA



“**T**odavía, en nuestro país, muchos adolescentes trabajan en entornos muy desfavorables y de riesgo. La mayoría de manera informal y sin protección social. Incluso, en condiciones de explotación: largas jornadas, con labores peligrosas y tareas que conllevan consecuencias físicas (cansancio, dolor, malformaciones) y psicológicas. A esto, se suma la falta de tiempo para estudiar, descansar y realizar actividades recreativas.

Asumir un trabajo en esta etapa de la vida, implica que muchos se dedican a oficios que requieren menor calificación, por lo que pierden la posibilidad de seguir formándose y limitan sus opciones a un trabajo decente en su adultez. Por eso, hay que promover que cumplan con los 12 años de escolaridad obligatoria que existen en el país y la permanencia en la escuela.

Por eso, propongo conocer la legislación, difundirla y tomar las medidas necesarias para asegurar su cumplimiento. Tener un especial cuidado con los trabajos peligrosos, apartando a los adolescentes de estas tareas. Además, reducir los riesgos mediante el mejoramiento de la salud y la seguridad, y vigilar que esto se cumpla al interior de las empresas e informar y educar a los adolescentes sobre los riesgos laborales e incluir una formación adecuada para su edad”.

"PROPONGO TENER ESPECIAL CUIDADO CON LOS TRABAJOS PELIGROSOS, APARTANDO A LOS ADOLESCENTES DE ESTAS TAREAS, E INFORMANDO Y EDUCANDO SOBRE LOS RIESGOS LABORALES E INCLUYENDO UNA FORMACIÓN ADECUADA PARA SU EDAD"

“**P**ara mí los adolescentes no debiesen trabajar, porque me gustaría que todos estuvieran dedicados a vivir las cosas de su edad, ir al colegio, estudiar, tener amigos, salir. Entiendo que para muchos el trabajar es un tema de necesidad, por tanto, me parece bien pero con restricciones. Y en ese caso, le diría a las empresas que no abusen de los adolescentes, que sean responsables, que entiendan que si ellos están trabajando es porque necesitan hacerlo. A los adolescentes les diría que es importante que si tienen que estar trabajando, que aprovechen la oportunidad para aprender a ser más independientes y a madurar.

Algunas acciones concretas que pueden implementar las empresas que contratan a adolescentes son que no les paguen el sueldo mínimo y que no trabajen tantas horas, eso les permitiría descansar e ir a estudiar. Otra acción es que incluyan a las familias en las decisiones que toman, ya que a veces tomarlas solos puede ser un poco estresante. En mi caso, cuando yo firmé por la Universidad Católica, tenía 17 años, y mi papá siempre me acompañó a negociar, a las reuniones, a revisar el contrato, a ver las condiciones. Y no es que él tomara la decisión, yo fui quien estudió cada detalle, pero él me aconsejó y eso me hizo sentir seguro”.

"LAS EMPRESAS QUE CONTRATAN ADOLESCENTES NO DEBERÍAN PAGARLES EL SUELDO MÍNIMO Y QUE NO TRABAJEN TANTAS HORAS, ESO LES PERMITIRÍA DESCANSAR E IR A ESTUDIAR".

ARTURO MARTÍNEZ

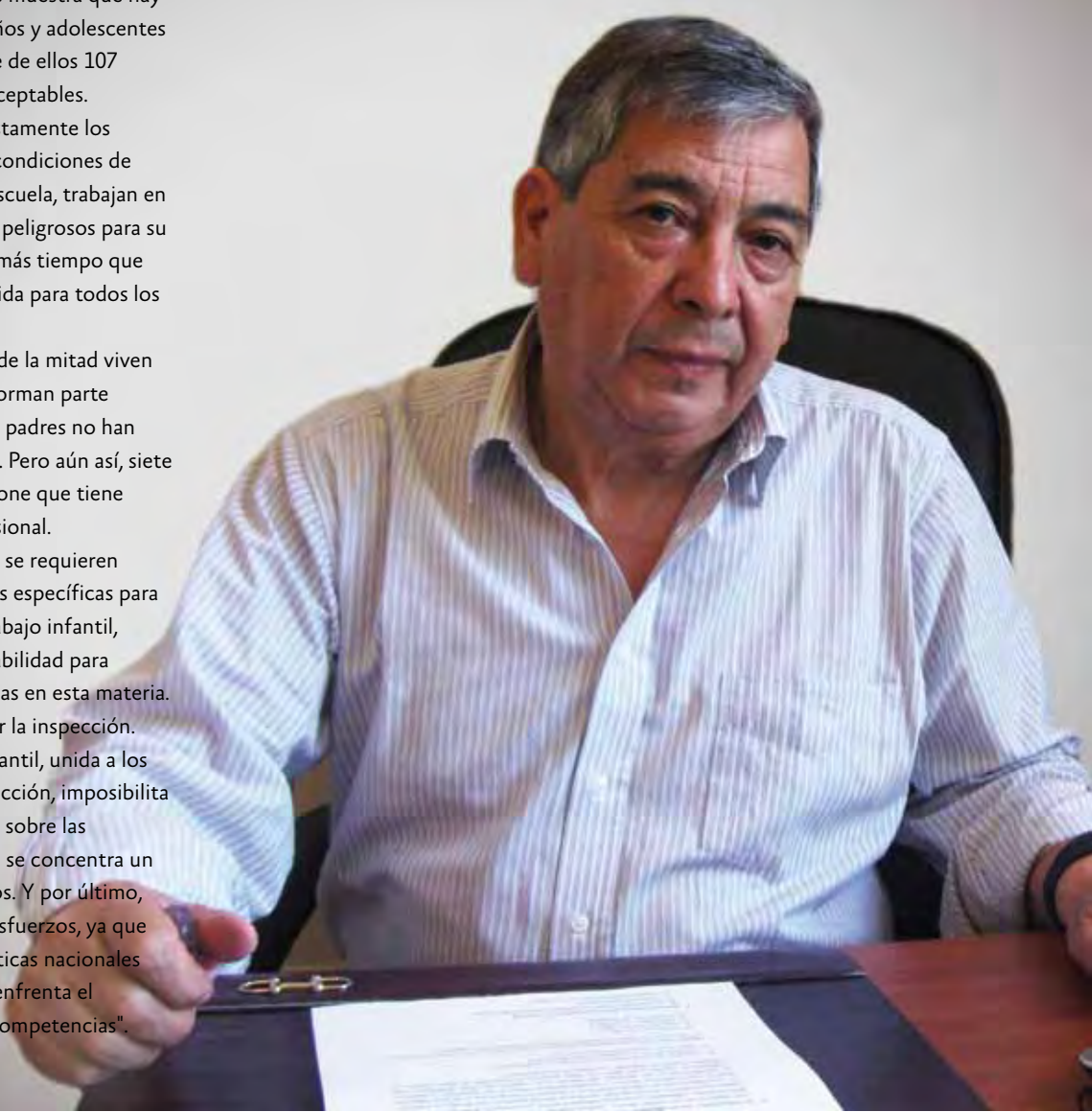
PRESIDENTE, CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES (CUT)

“La realidad en Chile muestra que hay más de 196 mil niños y adolescentes trabajadores y que de ellos 107 mil lo hace en condiciones inaceptables.

La problemática es que son justamente los adolescentes que trabajan en condiciones de riesgo los que no asisten a la escuela, trabajan en la calle de noche o en trabajos peligrosos para su desarrollo, o bien laboran por más tiempo que la jornada legalmente establecida para todos los trabajadores.

De esos adolescentes, más de la mitad viven en condiciones de pobreza y forman parte de grupos familiares donde los padres no han terminado la enseñanza básica. Pero aún así, siete de cada diez adolescentes expone que tiene deseos de estudiar y ser profesional.

En esta línea considero que se requieren objetivos. La ausencia de metas específicas para la reducción porcentual del trabajo infantil, condiciona y limita la responsabilidad para desarrollar actividades concretas en esta materia. Por otra parte, hay que mejorar la inspección. La informalidad del trabajo infantil, unida a los insuficientes sistemas de inspección, imposibilita desarrollar sistemas de control sobre las ocupaciones peligrosas donde se concentra un alto porcentaje de niñas y niños. Y por último, propongo que se centralicen esfuerzos, ya que con el establecimiento de políticas nacionales referidas al trabajo infantil se enfrenta el problema de la dispersión de competencias”.



"HAY QUE MEJORAR LA INSPECCIÓN. LA INFORMALIDAD DEL TRABAJO INFANTIL, UNIDA A LOS INSUFICIENTES SISTEMAS DE INSPECCIÓN, IMPOSIBILITA DESARROLLAR SISTEMAS DE CONTROL SOBRE LAS OCUPACIONES PELIGROSAS DONDE SE CONCENTRA UN ALTO PORCENTAJE DE NIÑAS Y NIÑOS".

CAROLINA URREJOLA

PERIODISTA, CANAL 13



“A ún somos un país pobre y eso quedó en evidencia después del terremoto del 27 de febrero pasado. Creo que el trabajo adolescente responde a una necesidad real de las familias de incrementar sus ingresos. Va de la mano de problemas sociales complejos como el alcoholismo o drogadicción de los padres, que obliga a los adolescentes a hacerse responsables. En otros casos, responde más bien a patrones culturales. Padres y madres que desde niños trabajan el campo, esperan que sus hijos tengan apenas la edad suficiente para llevarlos a las faenas y así aumentar sus ingresos.

Creo que hay ciertos oficios en que debiera permitirse que los adolescentes colaboren, resguardando -fuertemente, eso sí- que el trabajo no interfiera con sus estudios. Y por ningún motivo permitir que desempeñen trabajos que impacten en su normal desarrollo físico y psicológico.

Propongo establecer un estatus especial para adolescentes trabajadores, para que las exigencias y horarios sean proporcionales a su edad y necesidades. También, crear una oficina que conozca sus realidades familiares y educacionales que apoye y contenga a los adolescentes trabajadores. Por último, desarrollar estímulos económicos para los adolescentes que tengan buenos resultados académicos. Bonos que los estimulen no sólo a seguir en el colegio, sino también a obtener becas para que cursen estudios superiores en carreras vinculadas al rubro de la empresa".

"PROPONGO DESARROLLAR ESTÍMULOS ECONÓMICOS PARA LOS ADOLESCENTES QUE TENGAN BUENOS RESULTADOS ACADÉMICOS".

ALEJANDRO FERNÁNDEZ

TÉCNICO EN ENFERMERÍA,
HOSPITAL DE COQUIMBO



“C omencé a trabajar a los 17 años en una productora de eventos. Ahí hacía de garzón y barman para matrimonios y cócteles, y en ocasiones también ayudaba en la instalación de carpas. En tercero medio postulé a una beca de Pro Niño, un programa de acción social de Telefónica en donde me pagaron la matrícula y la colegiatura, además de la P.S.U. Luego me ofrecieron una beca para estudios superiores por dos años, por lo que postulé a una carrera técnica. Al tiempo me titulé en un Instituto y empecé a trabajar en 2008.

Una de las cosas que aprendí, y que más valoro de esta etapa, es que en el trabajo a las personas se les debe evaluar por lo que hacen y no por su apariencia. Por eso, propongo que haya mayor flexibilidad horaria, para que los adolescentes puedan compatibilizar de mejor forma sus estudios. También es importante la regulación de las condiciones laborales, como por ejemplo: el contrato. Yo nunca tuve contrato, y si tenía algún accidente o me enfermaba, no tenía ningún respaldo. Muchas veces se ve a los adolescentes como mano de obra barata, se les paga menos que a una persona adulta, se les suele sobrecargar de labores y el pretexto siempre es el mismo: necesitan aprender. No porque tengan menos experiencia, se les debe pagar menos, exigir más, o aprovecharse de su juventud para producir más".

"PROPONGO QUE HAYA MAYOR FLEXIBILIDAD DE HORARIOS LABORALES, PARA QUE LOS ADOLESCENTES PUEDAN COMPATIBILIZAR DE MEJOR FORMA EL TRABAJO Y EL ESTUDIO".

RAFAEL GUILISASTI

PRESIDENTE, CONFEDERACIÓN DE LA PRODUCCIÓN
Y EL COMERCIO (CPC)

“**E**l trabajo adolescente es una realidad que se explica por factores económicos, sociales y culturales.

Desde el punto de vista de las empresas, es importante saber que el trabajo adolescente es legal en la medida en que se cumplan los requisitos contemplados en el Código del Trabajo, y en las demás leyes vigentes. En ese contexto, me parece fundamental generar políticas públicas que promuevan la formalización de las empresas y el cumplimiento de la legislación laboral; aumentar la cobertura y mejorar la calidad de la formación escolar y técnico profesional, de manera que los adolescentes tengan oportunidades concretas de estudio y, una vez cumplida esa obligación, puedan acceder a trabajos que sean compatibles con sus condiciones físicas e intelectuales. Y por último, definir al interior de las empresas estándares de trato y protección a los trabajadores adolescentes, de manera de que estén debidamente protegidos en el desempeño de sus labores y actividades.

A los empresarios les diría que la primera obligación de un empleador con sus trabajadores es su adecuada protección, a fin de asegurar la integridad física y psicológica. A su vez, infringir la legislación laboral atenta contra los derechos fundamentales de los trabajadores, violenta las reglas de la sana y leal competencia, y desprestigia a la actividad empresarial y emprendedora en su conjunto”.



"ES IMPORTANTE QUE LAS EMPRESAS DEFINAN ESTÁNDARES DE TRATO Y PROTECCIÓN A LOS TRABAJADORES ADOLESCENTES, DE MANERA DE QUE ESTÉN DEBIDAMENTE PROTEGIDOS".

GLORIA CANO

COORDINADORA DE PROYECTOS,
ESCUELA MATRÍZTICA DE SANTIAGO

HUMBERTO MATURANA

BIÓLOGO,
ESCUELA MATRÍZTICA DE SANTIAGO



Organización
Internacional
del Trabajo



“Si hay adolescentes que trabajan, deben tener ciertos motivos para trabajar. Estos son por necesidad, por ayudar a la familia, ellos crecen cooperando en la familia”, explica Humberto Maturana. Para él, “los adolescentes no sólo son buenos, sino también respetables. Todo pasa por el respeto y la dignidad de los adolescentes, ya que cuando ese respeto no está, es el momento en que se abren espacios de desprotección”.

Primero, cuando se habla de trabajo, se habla de un contrato. De modo, no es si los adolescentes deben o no trabajar, sino que la situación económica de la familia es tal que ellos necesitan hacerlo. Segundo, si trabajan, es responsabilidad del empleador saber que tiene adolescentes trabajando y no sorprenderse cuando se encuentre con ellos, ya que debe haber un contrato. Que el adolescente y el empleador lean el contrato. Que los dos sepan que el otro sabe. Si yo sé que el otro sabe, sé cuál es el compromiso conmigo, se establece el compromiso verdadero.

Por ello, la primera acción propuesta es que al momento en que se hace el contrato y se escrituran las condiciones de trabajo, el lugar mismo sea visitado por el empleador. Que el empleador sepa y muestre cuáles son las condiciones en que va a trabajar el adolescente. Si él pregunta *¿hay baño?*, puede que haya baño, pero resulta que no es buen baño, está en mal estado. Entonces, el adolescente debe decir si acepta o no, y se puede quejar con el empleador si no cumple, y viceversa.

Los detalles del contrato, además, no pueden ir en letra chica. Hoy están hechos para no ser leídos, para no saber. Y

cuando no se han visto es cuando aparecen las disculpas. Si todo está en letra grande, la persona tiene la posibilidad de saber e informarse. Por eso, hay que tratar el contrato como un acuerdo social. Esto significa que soy consciente de que tengo una relación con esta persona, pero no de autoridad y subordinación, y ahí está la dignidad del contrato”.

Gloria Cano, por su parte, aclara que “quien contrata a un adolescente, debe estar dispuesto a acompañarlo, que se encuentren en la firma del contrato. Es posible que él tenga preguntas, pues nunca ha estado en un contexto laboral antes y no sabe de eso. Él está ahí para aprender, por eso debe haber un espacio de acompañamiento, en el que pueda conversar con el empleador sobre cómo le ha ido con su trabajo”.

“Si eso pasa, ambas personas se sienten comprometidas personalmente, porque aparece una relación de respeto mutuo, y en la cual las personas hacen las cosas con seriedad”, señala Maturana. “No hay que decir que el empleador debe respetar al adolescente y éste a su empleador. Eso no sirve, hay que crear las condiciones para que eso pase. Que no sea una obligación externa, sino que quede como un espacio de acuerdo y estar dispuestos a cumplirlos”.

**“LOS DETALLES
DEL CONTRATO NO
PUEDEN IR EN LETRA
CHICA. HOY ESTÁN
HECHOS PARA NO
SER LEÍDOS, PARA NO
SABER. SI TODO ESTÁ
EN LETRA GRANDE,
LA PERSONA TIENE LA
POSIBILIDAD DE SABER
E INFORMARSE.”**

ANA MARÍA TORO RUIZ-TAGLE

MÉDICO PEDIATRA,
MADRE DE DIEZ HIJOS

HUGO MARÍN

ARTISTA VISUAL



“Es importante reconocer que el trabajo de los adolescentes es hoy una realidad y lo seguirá siendo en el largo plazo, y me parece relevante legislar al respecto. Esto ocurre por varias razones, como por ejemplo la pobreza, las familias sin jefe de hogar o donde éste no es capaz de mantener económicamente a sus miembros, la falta de cultura y oportunidades, donde los niños y/o sus progenitores no creen que estudiar sea una forma de salir adelante y que mientras más luego el niño deje de estudiar, mejor para que se forje en la vida y aporte a la familia "x" cantidad de dinero. También creo que hoy está hiper valorado el dinero, y se antepone como valor supremo, antes que surgir personal e intelectualmente.

Por eso propongo algunas medidas mirando hacia el futuro: en primer lugar, que el trabajo del adolescente sea supervisado por un adulto capacitado, para que así sea enriquecedor y educativo. Segundo, que se destine parte del sueldo al pago de un porcentaje de los estudios de enseñanza básica o media, capacitación laboral o en alguna otra área de interés para el adolescente. Finalmente, que los menores de edad trabajadores puedan acceder a programas que prevengan la adicción a las drogas y al alcohol y también las conductas antisociales, como la delincuencia”.

"PROpongo que EL TRABAJO DEL ADOLESCENTE SEA SUPERVISADO POR UN ADULTO CAPACITADO, PARA QUE ASÍ SEA ENRIQUECEDOR Y EDUCATIVO".

“El contexto actual en el que viven los adolescentes es de mucha violencia, que proviene principalmente de la televisión, con modelos que no son dignos de imitar y esto los afecta en su formación. Así, llegan al trabajo en un ritmo frenético que no les ayuda en su desarrollo humano, intelectual y emocional, pues en el trabajo pocas veces existen pausas de silencio. Si el muchacho tuviera un momento de silencio encontraría una forma de ver su vida de manera distinta, más enriquecedora para él mismo y para quienes le rodean.

Entiendo que para algunos es indispensable trabajar, sin embargo también lo es la experiencia del silencio profundo. El practicarlo tiene como consecuencia que el trabajo sea más creativo, que tenga una expresión diferente, produce estabilidad, armonía y protección. Así, el adolescente aprendería a tener un espacio interior antes de ir a la actividad, antes de vivir la experiencia.

Por eso, propongo que dentro de las empresas se incorpore una sala del silencio y prácticas que tiendan a eso. De esta forma, el adolescente puede aprender a conocerse más y a insertarse en un trabajo de forma más cuidada. Y para que esto de resultados no debe aplicarse sólo a los adolescentes, sino que extenderse a toda la organización a través de charlas introductorias. Así se puede construir una empresa integrada, que respeta a los otros y que considera que debe existir un ambiente propicio para el desarrollo de todos quienes la conforman”.

"PROpongo que DENTRO DE LAS EMPRESAS SE INCORPORE UNA SALA DEL SILENCIO, EN LA CUAL EL ADOLESCENTE PUEDA APRENDER A CONOCERSE MÁS"

SEGUNDO STEINLEN

PRESIDENTE,
CONFEDERACIÓN NACIONAL CAMPESINA



VERÓNICA HERRERA

DIRECTORA DE SALUD PREVENTIVA
Y CURATIVA, ACHS



“**E**n el sector agrícola que yo represento trabajan muchos adolescentes. Ellos se acostumbran a ganar sus pesos y dejan de asistir a la escuela. Además empiezan a asumir en sus familias responsabilidades económicas propias de adultos ¡Y son sólo adolescentes! Si no estudian, ¿qué sucede?: disminuyen su empleabilidad, ya que sin formación no tienen proyección laboral y lo que es más grave, no pueden desarrollarse de manera integral como seres humanos.

Yo también fui un adolescente trabajador, y siempre asistí al liceo. Ahora estoy sacando una Licenciatura en Administración, lo que me demuestra que fue una gran opción no dejar atrás mi educación.

Propongo que se fiscalice de manera más intensiva por parte de los organismos del Estado el cumplimiento de la legalidad y que se constate que los derechos de los adolescentes trabajadores están siendo respetados. Por parte de los empleadores creo que es vital que se profesionalice a los adolescentes trabajadores, en pos de una mejor empleabilidad para entregar un valor agregado al mercado laboral. Esa capacitación debe ir orientada a formar excelentes profesionales, especialmente técnicos. Es inviable suponer que todos los trabajadores deben ser universitarios: Chile necesita muchos técnicos para salir adelante”.

"PROPONGO QUE SE FISCALICE DE MANERA MÁS INTENSIVA POR PARTE DE LOS ORGANISMOS DEL ESTADO EL CUMPLIMIENTO DE LA LEGALIDAD"

“**E**l trabajo de los adolescentes en el país ha evolucionado hacia un contexto más protegido para el trabajo formal, pero no sabemos qué está pasando en el contexto informal donde pueden estar dando formas no deseables de trabajo para los adolescentes.

En general, me parece que es un aprendizaje beneficioso de responsabilidad y autogestión que los adolescentes desarrollen alguna actividad pagada, siempre y cuando ésta sea protegida y no interfiera con la principal actividad de esta etapa de sus vidas, que es prepararse adecuadamente para su vida de adultos, desarrollando tanto su cuerpo como su mente para enfrentar los desafíos futuros. Como sociedad tenemos el deber de otorgar posibilidades de aprendizaje y de dar a los adolescentes ambientes de desarrollo exentos de riesgos evitables y donde puedan crecer como personas.

Las acciones que propongo son: regulaciones claras sobre el tipo de faena y tiempo en que pueden desempeñarse los adolescentes; una vez que estén trabajando espero que sean informados de los riesgos que su trabajo implica, de la forma de protegerse y de los derechos que tienen como trabajadores, por ejemplo: cobertura de la ley 16.744; que tengan acceso a capacitación en su trabajo, entre otras”.

"COMO SOCIEDAD, TENEMOS EL DEBER DE DAR A LOS ADOLESCENTES POSIBILIDADES DE APRENDIZAJE Y AMBIENTES DE DESARROLLO DONDE PUEDAN CRECER COMO PERSONAS"

AHORA 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.

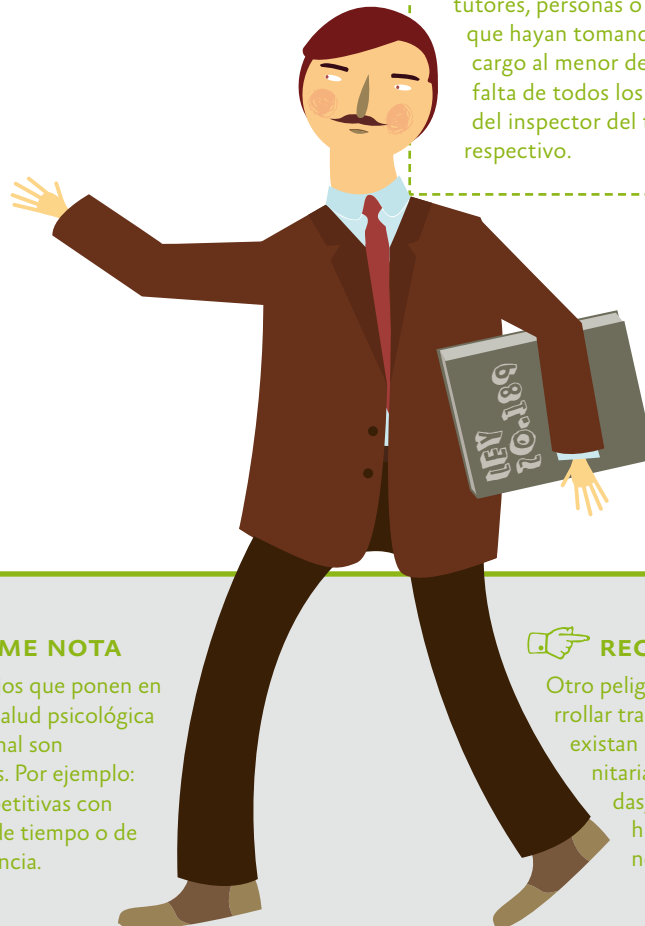
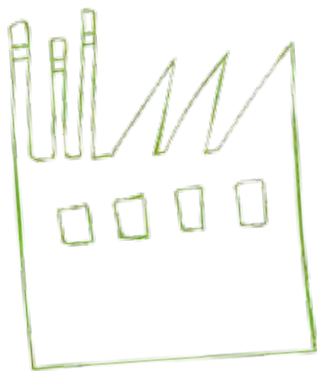
CONOZCA LA LEY N° 20.189

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, las personas de 15 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, o a falta de todos los anteriores, del inspector del trabajo respectivo.



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 NUEVA LEY N° 20.189 RESPECTO DEL TRABAJO DE LAS PERSONAS DE 15 A 17 AÑOS DE EDAD.

SOBRE EL CONTRATO DE TRABAJO

- » Los adolescentes menores de 18 años y mayores de 15 podrán celebrar contratos de trabajo para realizar trabajos ligeros que no perjudiquen su salud y desarrollo.
- » Las personas mayores de 15 y menores de 18 años de edad podrán celebrar contratos de trabajo previa acreditación de haber culminado la educación media o encontrarse cursando ésta o la educación básica.
- » Los y las adolescentes de 18 años y mayores de 15 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 en la Inspección Comunal del Trabajo respectiva, los contratos de trabajo de los menores de 18 años.
- » Todas las limitaciones anteriores se hacen extensivas a aquellas calificadas circunstancias que permiten la contratación de menores de 15 años previstas en los artículos 15, inciso 2° y 16 del Código del Trabajo, relativas al trabajo en espectáculos y actividades artísticas.
- » Tratándose de contratos de trabajo de menores de 15 años, podrá permitirse su contratación con personas o entidades dedicadas al teatro, cine, radio, televisión, circo u otras actividades similares, se explicita que deben cumplirse las normas sobre educación obligatoria y extensión máxima de la jornada durante el período escolar.

SOBRE LA EXTENSIÓN DE LA JORNADA LABORAL

- » Se explicita que los trabajadores y trabajadoras indicados no podrán desarrollar labores por más de 30 horas semanales durante el período escolar. Se mantiene la limitación en orden a que los menores de 18 años no pueden trabajar más de 8 horas diarias.
- » Se explicita que tratándose de menores de 18 años que desempeñen trabajos nocturnos en establecimientos en que sólo laboran miembros de su familia o bien tratándose de varones mayores de 16 años que trabajen en industrias y comercios que en razón de su naturaleza deban continuarse necesariamente de día y de noche, en todo caso deben cumplirse las normas sobre educación obligatoria y extensión máxima de la jornada durante el período escolar.

EL REGLAMENTO N° 50 QUE APLICA EL ARTÍCULO 13° DEL CÓDIGO DEL TRABAJO ESPECIFICA LAS ACTIVIDADES QUE SE CONSIDERAN PELIGROSAS PARA LA SALUD Y EL DESARROLLO DE LAS PERSONAS MENORES DE 18 AÑOS DE EDAD.

EVALÚE LA REALIDAD DE SU EMPRESA

Las cifras hablan por sí solas: en Chile hay más de 196 mil niños y adolescentes trabajadores. De ellos 102 tienen entre 15 y 17 años, 63 mil lo hacen en condiciones aceptables y 39 mil en condiciones inaceptables. ¿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 CHEQUEAR:

- 1 **ES IMPORTANTE QUE CONOZCA LAS OBLIGACIONES LEGALES** que tiene que cumplir en Chile.
- 2 **TENER CLARO QUE LA EDAD MÍNIMA DE ADMISIÓN AL EMPLEO EN CHILE** es de 15 años. La jornada máxima para un adolescente es de 30 horas semanales en período escolar y un máximo de 8 horas diarias.
- 3 **REALIZAR EL LISTADO DE LOS TRABAJOS PELIGROSOS** que no pueden realizar los adolescentes en su sector productivo. Vea los anexos de 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.



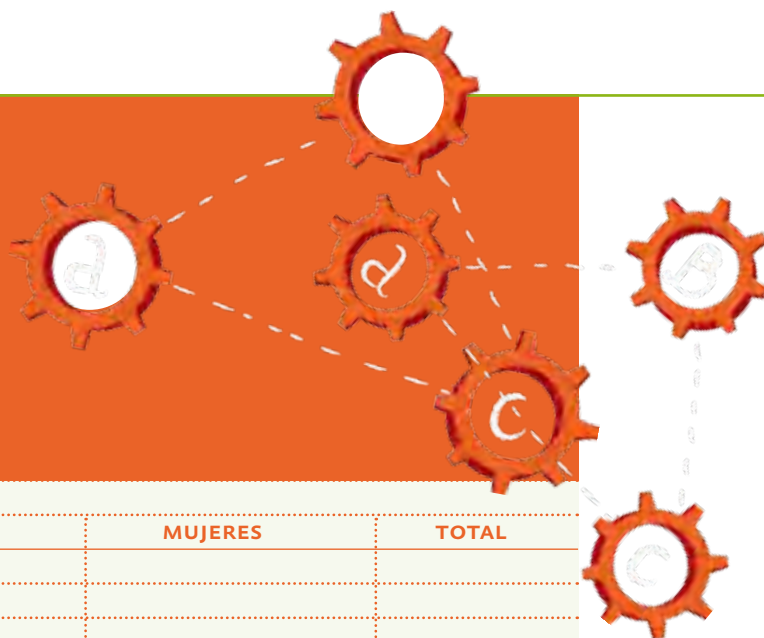
BUENAS IDEAS

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 adolescentes menores de 15 años que trabajan en mi empresa			
Número de adolescentes de 15 a 17 años que trabajan en mi empresa			
¿Cuántos adolescentes están contratados?			
¿Cuántos trabajan más de 30 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

Un antecedente que llama la atención es que los adolescentes no han perdido la esperanza, y se demuestra en que siete de cada diez niños y adolescentes que trabajan en condiciones inaceptables aún tienen la ilusión de ser profesionales y alcanzar estudios superiores. Es por ello que usted puede apoyar el logro de estos sueños, y 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 menores de edad en la escuela, respetando la jornada máxima de 30 horas semanales.

- 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: Bono de transporte por concepto de 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 liceo 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 a los adolescentes y darles espacios 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 ESTÁN CLAROS SOBRE 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. 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

Como parte de la temporada de invierno, regale bufandas, gorros y guantes a sus empleados, y considere una entrega directa a los adolescentes. Esto los motivará a cuidarse y estar abrigados.



TOME NOTA

Organice en su empresa una tertulia sobre temas culturales, un concierto, o una visita a museos. 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 la ley de accidentes y enfermedades profesionales.

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, por ejemplo cobertura de la ley 19.744.

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 15 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.



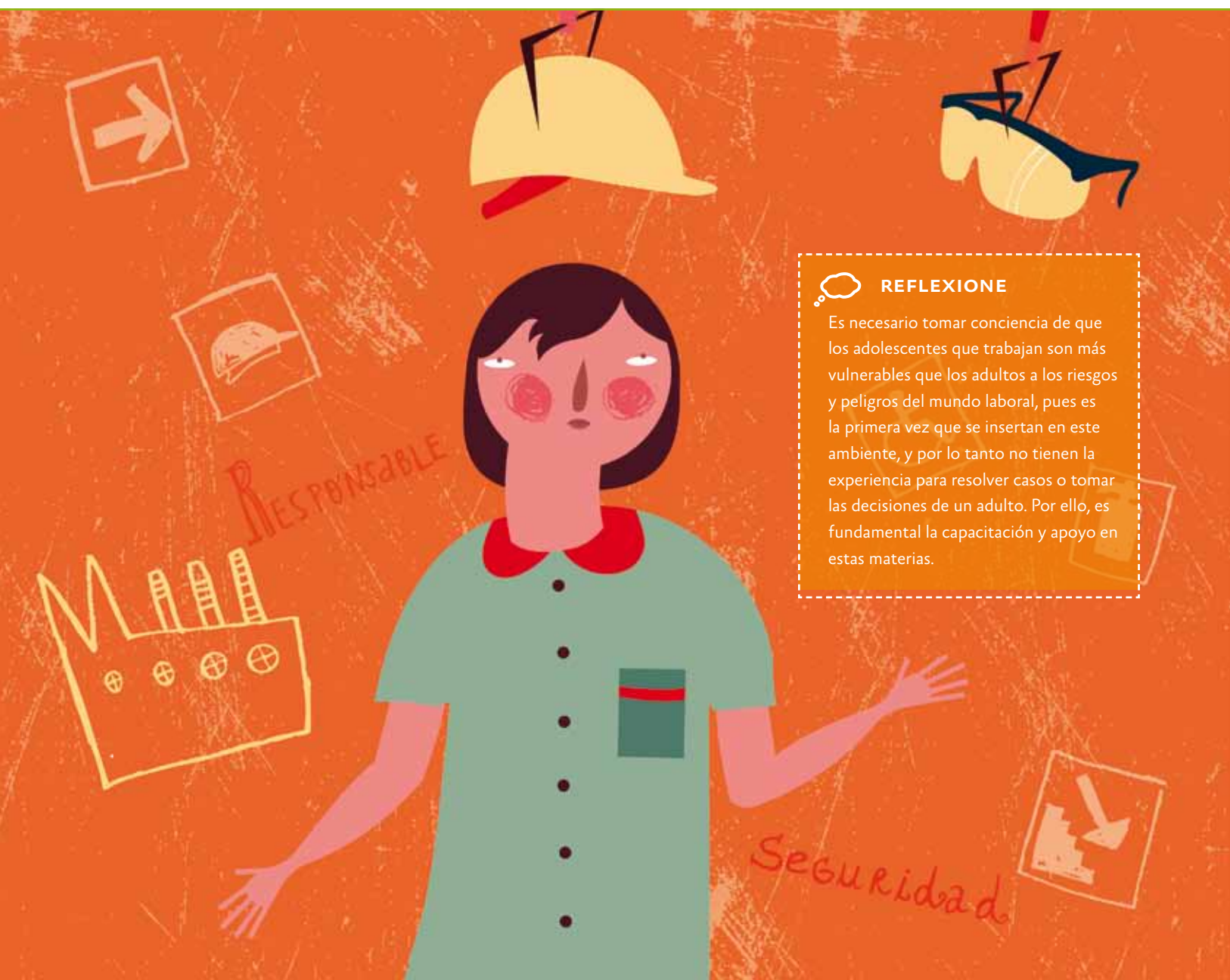
RECUERDE

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

Ikea, empresa de venta minorista de muebles, basa su Código de Conducta en 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, entregándoles 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 desplegados 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.

OTROS DATOS_ QUE DEBEMOS TENER PRESENTES_

TEMAS ABORDADOS: LA LUCHA POR ERRADICAR EL TRABAJO INFANTIL Y LA REALIDAD DEL TRABAJO ADOLESCENTE EN CHILE. ¿QUÉ HA HECHO CHILE PARA ACABAR CON EL TRABAJO INFANTIL?. LEGISLACIÓN CHILENA VIGENTE. TRABAJOS CONSIDERADOS PELIGROSOS POR SU NATURALEZA Y CONDICIONES. SEGURIDAD Y SALUD EN LOS ADOLESCENTES TRABAJADORES. RECURSOS Y SITIOS WEB RECOMENDADOS.



las leyes

35%

CIPRAS

Chile

PART TIME

LA LUCHA POR ERRADICAR EL TRABAJO INFANTIL Y LA REALIDAD DEL TRABAJO ADOLESCENTE EN CHILE

Convertir en una causa universal la lucha por erradicar el trabajo infantil ha sido una preocupación de la OIT desde sus comienzos, en 1919. Dentro de las acciones realizadas con este fin, en 1973, la Organización adoptó el Convenio núm. 138 sobre la edad mínima de admisión al empleo reuniendo en uno los primeros instrumentos elaborados para combatir este problema. Posteriormente, en 1999, adoptó el Convenio núm. 182 sobre las peores formas de trabajo infantil.

Los Convenios exigen a los Estados que los ratifican la adopción de una política nacional dirigida a la eliminación progresiva del trabajo infantil. Así como el establecimiento de medidas urgentes para lograr la erradicación de sus peores formas, en un plazo determinado.

En 1992 la OIT creó el Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC), con el objetivo de apoyar a los países en la aplicación y el cumplimiento efectivo de los Convenios antes mencionados, orientándose por las Recomendaciones núm. 146 y núm. 190. También, lo hizo para impulsar el proceso de erradicación del trabajo infantil, a través de acciones conjuntas de gobiernos, organizaciones de empleadores y de trabajadores, organizaciones no gubernamentales y otros organismos de la sociedad civil.

EL IPEC EN CHILE

La presencia del Programa IPEC en Chile se inició formalmente en junio de 1996, con la firma del primer Memorando de Entendimiento entre el Gobierno de Chile y la OIT. A través de este instrumento, ambas partes se comprometieron a trabajar conjuntamente en acciones encaminadas a:

- » El análisis de la situación del trabajo infantil.
- » La elaboración de un plan nacional.
- » El desarrollo de políticas para la prevención y protección de adolescentes trabajadores.
- » La ejecución de programas nacionales.
- » Brindar especial atención a los menores de 18 años que trabajan en condiciones inaceptables, o en actividades o condiciones peligrosas.



GUÍAS PARA LOS EMPLEADORES

LA ELIMINACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL

En 2008 la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) de la OIT, publicó en español un conjunto de documentos que tienen por finalidad ayudar a las empresas y a sus organizaciones a entender el fenómeno del trabajo infantil y a adoptar medidas para erradicarlo. Se trata de tres guías prácticas que ofrecen reflexiones, asesoramiento y ejemplos sobre cómo prevenir el trabajo infantil, cómo retirar a los niños del trabajo y cómo proteger a los trabajadores adolescentes de las condiciones peligrosas en el lugar de trabajo. Centradas en los países en desarrollo, las guías ofrecen ejemplos de empresas y organizaciones de empleadores que han adoptado medidas concretas, sea por sí solas o en cooperación con la OIT, o con apoyo de donantes y otras organizaciones de ámbito local, nacional e internacional.

LA LEGISLACIÓN VIGENTE EN CHILE

A CONTINUACIÓN PRESENTAMOS LAS MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO RELACIONADAS A LA ACTIVIDAD LABORAL DE LAS PERSONAS DE 15 A 17 AÑOS, EXTRAÍDAS DE LA AGENDA LABORAL N° 30 DEL MINISTERIO DEL TRABAJO.

¿QUÉ DEBE HACER EL EMPLEADOR/A SI CONTRATA A UN ADOLESCENTE MAYOR DE 15 Y MENOR DE 18 AÑOS?

- El empleador o empleadora que contrate a una persona mayor de 15 y menor de 18 años, deberá informar los riesgos laborales e incluir la capacitación necesaria y adecuada para su edad.
- También deberá llevar un control estricto del cumplimiento del trabajo seguro realizado por el o la adolescente.
- Antes de la incorporación del adolescente y cada vez que cambien sus condiciones de trabajo, el empleador o empleadora deberá evaluar su puesto de trabajo para determinar los riesgos a los que estará expuesto y tomar las medidas correctivas y de prevención.
- A objeto de verificar el cumplimiento de las obligaciones

escolares del adolescente, previo a su contratación, el empleador o empleadora deberá requerir a éste el correspondiente certificado de matrícula o de alumno regular o la licencia de egreso de la enseñanza media.

- En dicho certificado se deberá indicar la jornada escolar, con el fin de que se pueda compatibilizar ésta con la jornada laboral que se pacte.
- Las empresas que contraten a una persona menor de 18 años deberán registrar los contratos que se suscriban en la Inspección del Trabajo, dentro del plazo de 15 días contados desde la incorporación del menor. Asimismo, al término de la relación laboral, la empresa deberá informar tal circunstancia a la Inspección del Trabajo respectiva, dentro del plazo de 15 días contado desde la fecha de cesación de servicios.
- La Dirección del Trabajo deberá implementar y mantener en forma actualizada este Registro.
- Los y las adolescentes no podrán desarrollar en su práctica profesional las actividades prohibidas en el Reglamento (trabajos considerados como peligrosos), si no se garantiza la protección de su salud y seguridad, y existe supervisión directa de la actividad a desarrollar.

¿CÓMO FUNCIONA LA FISCALIZACIÓN DEL REGLAMENTO?

Corresponderá a la Dirección del Trabajo y demás entidades fiscalizadoras, según su ámbito de competencia.

¿QUÉ ES EL REGLAMENTO DE TRABAJOS PELIGROSOS?

La elaboración de un Reglamento que especifique los trabajos peligrosos que los adolescentes no deben realizar, fue uno de los aspectos señalados en la nueva Ley N° 20.189. Así, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social elabora el año 2007 el Reglamento N° 50 que aplica el Artículo 13° del Código del Trabajo y determina las actividades consideradas peligrosas para la salud y el desarrollo de las personas menores de 18 años que, en consecuencia, impidan celebrar contratos de trabajo.

⊙ TRABAJO PELIGROSO

Es toda actividad o forma de trabajo en que las exigencias propias de las labores puedan interferir o comprometer el normal desarrollo físico, psicológico o moral de los adolescentes, o en donde existan factores de riesgo, que puedan provocar daño a la integridad física y mental de los menores, considerando su mayor vulnerabilidad, falta de formación, capacitación y/o experiencia.

⊙ TRABAJO PELIGROSO POR SU NATURALEZA

Es toda actividad o forma de trabajo que por alguna característica intrínseca representa un riesgo para la salud y desarrollo de los y las adolescentes que la realizan.

⊙ TRABAJO PELIGROSO POR SUS CONDICIONES

Es toda actividad o forma de trabajo en la cual, por el contexto ambiental y/o organizacional en que se realiza, pueda provocar perjuicios para la salud y el desarrollo de los y las adolescentes.

La contratación de una persona mayor de 15 y menor de 18 años, en contravención a lo señalado en el Reglamento de trabajos peligrosos, sujetará al empleador o empleadora al cumplimiento de todas las obligaciones inherentes al contrato. Sin perjuicio de lo anterior, el Inspector del Trabajo deberá ordenar la cesación inmediata de la relación laboral y aplicar al empleador las sanciones que corresponde conforme a la ley.

Este Reglamento será actualizado cada dos años por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

¿CUÁLES SON LOS TRABAJOS CONSIDERADOS PELIGROSOS POR SUS CONDICIONES?



El Reglamento prohíbe la participación de menores de 18 años en los siguientes trabajos definidos como peligrosos por sus condiciones:

1. Trabajos que se desarrollen a la intemperie sin la debida protección.
2. Trabajos en condiciones de aislamiento.
3. Trabajos que impliquen poner en riesgo la salud mental del menor, tales como tareas repetitivas con apremio de tiempo, de alta exigencia, entre otras.
4. Trabajos en donde no existan las condiciones sanitarias básicas adecuadas, o las medidas de higiene y seguridad necesarias para efectuar la actividad de forma que no se afecte la salud del menor.

TRABAJOS CONSIDERADOS PELIGROSOS POR SU NATURALEZA

SE PROHÍBE LA PARTICIPACIÓN DE MENORES DE 18 AÑOS EN LAS SIGUIENTES LABORES.

1. Trabajos en establecimientos de **venta de armas**.
2. Trabajos en la fabricación, almacenamiento, distribución y venta de **explosivos** y de materiales que los contengan.
3. Trabajos en las **faenas forestales**. Se incluyen las actividades que se desarrollan en aserraderos, durante la tala de bosques, entre otras.
4. **Trabajos que se realicen en alta mar**. Se incluyen todas las actividades desarrolladas para la pesca industrial, semindustrial y artesanal, entre otras.
5. Trabajos que desarrollen en terrenos en que por su conformación o topografía puedan presentar **riesgo de derrumbes** o deslizamiento de materiales.
6. Trabajos que se desarrollen en **alturas superiores a 2 metros** del nivel de piso. Se incluyen las actividades que se realizan en la construcción de edificios en altura, sobre andamios o techumbres, entre otras.
7. Trabajos que requieran para su realización, el desplazamiento a una **altura geográfica sobre 2.000 metros** del nivel del mar.
8. **Trabajos subterráneos**. Se incluyen actividades tales como labores mineras subterráneas, construcción de túneles, ejecución de excavaciones, instalación o limpieza de cámaras o cañerías de distribución de: agua, energía eléctrica, teléfono, gas y eliminación de desechos, entre otros.
9. Trabajos en **faenas mineras**.
10. Trabajos que se desarrollen **debajo del agua**. Se incluyen las actividades de buceo profesional o artesanal, entre otras.
11. Trabajos en **condiciones extremas de temperatura**. Se incluyen trabajos en cámaras de congelación o frigoríficas, en fundiciones, entre otros.
12. Trabajos en que se deba manipular o trabajar con **sustancias peligrosas**, o que impliquen la exposición del menor a éstas.
13. Trabajos que conlleven **riesgo ergonómicos**. Se incluyen actividades que impliquen movimientos repetitivos, con apremio de tiempo, en posturas inadecuadas o que impliquen manejo o manipulación manual de carga que contravenga lo establecido en la legislación vigente.
14. Trabajos que impliquen la manipulación, aplicación o **almacenamiento de agroquímicos**. Se incluyen las actividades desarrolladas en cámaras de fumigación, durante la aplicación o el período de carencia.
15. Trabajos que impliquen el manejo o la utilización de **material cortopunzante** de uso clínico; la atención de animales o personas enfermas y en general, cualquier otra actividad que pueda exponer a los menores a riesgos biológicos, tales como virus, bacterias, hongos o parásitos.
16. Trabajos que se realicen con **maquinarias**, equipos o herramientas que requieran de capacitación y experiencia para su manejo seguro y cuya operación inadecuada o por personas inexpertas puede provocar incapacidades permanentes o muerte, tales como guillotinas, esmeriles, laminadores, calderas, autoclaves, prensas, sierras circulares, pistolas neumáticas, amasadoras, equipos de oxicorte, hornos, entre otros.
17. Trabajos en establecimientos, o en áreas determinadas de ellos, que sean de **consumo y/o de venta exclusiva de alcohol**. Se incluyen la atención de clientes en bares, cantinas y otros análogos.
18. Trabajos en establecimientos, o en áreas determinadas de ellos, en los que se permita el **consumo de tabaco**.
19. Trabajos que **atenen contra el normal desarrollo psicológico y moral** del menor, ya sea, por el lugar en que se prestan o por las labores que se deben cumplir, o en los que no se permite el acceso de menores. Se incluyen aquellos que se realizan en cabarets, cafés espectáculo, salas de cine y establecimientos donde se exhiba material con contenido altamente violento, erótico y/o sexual explícito, espectáculos para adultos, casas de masajes, entre otros.
20. Trabajos que se desarrollen a bordo de **vehículos de transporte de pasajeros o de carga**.
21. Trabajos que impliquen el **tránsito periódico** a través de las **fronteras nacionales**.
22. Trabajos que impliquen **traslado de dinero** y de otros bienes de valor.
23. Trabajos donde la **seguridad de otras personas y/o bienes sean de responsabilidad del menor**. Se incluye el cuidado de menores, de enfermos; actividades de vigilancia, guardias, entre otros.

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

1990 Adopción de la Convención sobre los Derechos del Niño de Naciones Unidas.

1996 Constitución del Comité Nacional Asesor para la Prevención y Erradicación Progresiva del Trabajo Infantil. Forman parte del mismo más de 20 instituciones del ámbito gubernamental, representantes del empresariado y de organizaciones de trabajadores y dos organismos asesores: la OIT y el UNICEF. El Comité está bajo la coordinación del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (MINTRAB). Actualmente existen comités regionales en todo el país.

1999 Ratificación del Convenio núm. 138 de la OIT sobre la edad mínima de admisión al empleo.

2000 Compromiso de eliminar las peores formas de trabajo infantil (Convenio núm.182 de la OIT).

Aumento de 14 a 15 años la edad mínima de admisión al empleo..

2001 Puesta en marcha del Plan de Prevención y Erradicación Progresiva del Trabajo Infantil y Adolescente en Chile 2001-2010.

2003 Garantía de 12 años de educación obligatoria por la Constitución.

Puesta en marcha del Sistema de Registro de Peores Formas de Trabajo Infantil, coordinado por el Servicio Nacional de Menores.

2004 Realización de un diagnóstico nacional sobre trabajo infantil y adolescente.

2005 Incorporación en el calendario escolar, por decreto presidencial, del día 12 junio como "Día mundial contra el trabajo infantil".

Declaración, por decreto presidencial, del 18 de mayo como "Día nacional de lucha contra la explotación sexual comercial de niños, niñas y adolescentes".

2007 Promulgación de la Ley N° 20.189, que adecua las disposiciones del Código del Trabajo de acuerdo a la reforma constitucional sobre la obligatoriedad de la educación media.

Incorporación del Listado de Trabajos Peligrosos (Decreto Supremo N°50), que contiene el detalle de las actividades consideradas dañinas para la salud y el desarrollo de las personas menores de 18 años. Aprobado tripartidamente en 2009.

2008 Firma de un acuerdo tripartito entre el Gobierno, la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y la Confederación de la Producción y el Comercio (CPC), con apoyo de la OIT, destinado a abordar como prioridad política y social el desafío de trabajo decente en el país. Este incluye dentro de sus áreas temáticas la prevención y erradicación del trabajo infantil.

2009 Firma de una Declaración conjunta entre el MINTRAB y la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC), para promover alianzas público-privadas encaminadas a realizar acciones que permitan a Chile aspirar a ser el primer país de la región libre de trabajo infantil, y asegure un trabajo adolescente protegido.

2010 Firma de una Carta de Intención por la ACHS y la OIT para establecer un marco de colaboración en el ámbito de la prevención y erradicación del trabajo infantil y la promoción de condiciones seguras de trabajo para adolescentes (de 15 a 17 años de edad).



SEGURIDAD Y SALUD EN LOS ADOLESCENTES TRABAJADORES

LOS ADOLESCENTES SON MÁS VULNERABLES QUE LOS ADULTOS A LOS RIESGOS Y PELIGROS DEL MUNDO LABORAL

SEGÚN LA GUÍA I PARA EMPLEADORES: INTRODUCCIÓN AL PROBLEMA DEL TRABAJO INFANTIL DE LA OIT, EXISTEN 5 ASPECTOS RELATIVOS A LA SALUD DE LOS ADOLESCENTES QUE LOS HACEN MÁS VULNERABLES A LOS PELIGROS Y RIESGOS PRESENTES EN LOS LUGARES DE TRABAJO, YA QUE TODAVÍA SE ENCUENTRAN EN ETAPA DE CRECIMIENTO.

1

SISTEMA RESPIRATORIO

Los adolescentes respiran más profundamente y con más frecuencia que un adulto, lo que supone un mayor riesgo de inhalar sustancias peligrosas.



2

DAÑOS CEREBRALES

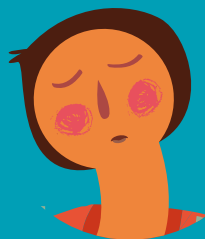
El desarrollo del cerebro se puede ver dañado por la exposición a sustancias tóxicas. El cerebro adolescente retiene metales más fácilmente durante su etapa de desarrollo y en mayor proporción que el de un adulto.



3

EL SUEÑO

Los adolescentes deben dormir nueve horas y media al día para lograr un desarrollo adecuado. El trabajo nocturno es considerado de alto riesgo para este grupo, ya que se desarrolla en ambientes que pueden ser perjudiciales para su salud y afectar su ciclo biológico, impidiéndoles estudiar o socializar con la familia.



4

ESFUERZO FÍSICO

El esfuerzo físico, especialmente si se combina con movimientos repetitivos en huesos y articulaciones en crecimiento, puede retardar el crecimiento, ocasionar lesiones en la médula espinal y producir otro tipo de deformaciones y discapacidades permanentes.



5

MENOR ESPERANZA DE VIDA

Aunque resulta difícil de cuantificar, cuanto antes empiece a trabajar una persona, tendrá más riesgo de presentar signos prematuros de envejecimiento.

RECURSOS Y SITIOS WEB RECOMENDADOS

⊙ OIT EN CHILE

www.oitchile.cl

Sitio Web de la Oficina Subregional de la OIT para el Cono Sur de América Latina (Chile, Paraguay y Uruguay). Podrá encontrar más información sobre trabajo infantil, así como publicaciones, normas internacionales del trabajo, entre otros temas laborales.

⊙ ASOCIACIÓN CHILENA DE SEGURIDAD

www.achs.cl

Sitio Web de la Asociación Chilena de Seguridad. El sitio ofrece información y recursos sobre prevención, salud y capacitación en temas de seguridad, entre otros.

⊙ TRABAJO INFANTIL EN CHILE

www.trabajoinfantil.cl

Sitio Web del Ministerio del Trabajo y la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Detalla los datos y cifras de la encuesta de trabajo infantil, realizada en 2003.

⊙ PROGRAMA INTERNACIONAL PARA LA ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL (IPEC) - AMÉRICA LATINA

<http://www.oit.org.pe/ipec>

Este sitio Web ofrece información regional sobre legislación y políticas sobre trabajo infantil, además de estadísticas, programas y una completa biblioteca, entre otros recursos. También puede visitar el sitio Web de la sede del IPEC: **<http://www.ilo.org/ipec>**

⊙ INSTITUTO NACIONAL PARA LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL DE LOS ESTADOS UNIDOS (NIOSH)

<http://www.cdc.gov/spanish/niosh/topics/jovenes.html>

Versión en español del sitio web del Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional de los Estados Unidos, NIOSH. En este enlace, dedicado a los trabajadores adolescentes, se entregan lineamientos para proteger a los menores de edad de los accidentes laborales.

⊙ MODIFICACIÓN DE LA LEY N° 20.189, SOBRE EL TRABAJO ADOLESCENTE

http://www.mintrab.gob.cl/legislacion/agenda/ag_n30.pdf

Aquí podrá bajar la Agenda Laboral N°30 (documento pdf) Encontrará las modificaciones al Código del Trabajo relacionados al trabajo de las personas de 15 a 17 años de edad.

⊙ OTRAS PUBLICACIONES OIT (LIBROS Y CD-ROM)

- » **Trabajo infantil y adolescente. Diagnóstico nacional**
Libro y CD-Rom OIT, SENAME, INE, MINTRAB, 2004. Santiago, Chile (OIT).
- » **Hacia un Chile sin trabajo infantil**
OIT, 2009. Santiago, Chile (OIT).
- » **Catálogo de publicaciones y materiales de sensibilización: Hacia un Chile sin trabajo infantil**
Libro y CD-Rom. OIT. 2009 Santiago, Chile (OIT).

OIT
Oficina 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

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

www.achs.cl

ISBN 978-92-2-323825-4



9 789223 238254

MAPA DE ACCIONES PARA EL DESARROLLO DEL ADOLESCENTE TRABAJADOR

01.

CONOZCA LA LEY N° 20.189

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.



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

02. EVALÚE LA REALIDAD DE SU EMPRESA

- 1 | **ES IMPORTANTE QUE CONOZCA LAS OBLIGACIONES LEGALES** que tiene que cumplir en Chile.
- 2 | **TENER CLARO QUE LA EDAD MÍNIMA DE ADMISIÓN AL EMPLEO EN CHILE** es de 15 años. La jornada máxima para un adolescente es de 30 horas semanales en período escolar y un máximo de 8 horas diarias.
- 3 | **REALIZAR EL LISTADO DE LOS TRABAJOS PELIGROSOS** que no pueden realizar los adolescentes en su sector productivo. Vea los anexos de este Manual y conozca cuáles son pertinentes a su negocio.

03. PROMUEVA LA ASISTENCIA A LA ESCUELA

- 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.



04. INCENTIVE UN CONTEXTO DE DESARROLLO

- 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.



05. ACOMPAÑAMIENTO

- 1 | **PRÉSENTELE 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.



06. APOYOS ESPECIALES

- 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. 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.

08. SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

- 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, por ejemplo cobertura de la ley 19.744.
- 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 15 a 17 años de edad.

07. INTEGRE A LA FAMILIA

- 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.

09. COMPROMISO DE CONDUCTA ÉTICA

- 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.

10. COMPARTA 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.

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

COMPROMISO

CON LA PROTECCIÓN DEL ADOLESCENTE TRABAJADOR

A CONTINUACIÓN ENCONTRARÁ UN AFICHE DESPLEGABLE CON EL RESUMEN DE LAS 10 ACCIONES QUE CONTEMPLA EL MANUAL. UNA DE LAS ACCIONES MÁS SIMPLES ES INSTALAR Y COMPARTIR ESTA HERRAMIENTA DE COMUNICACIÓN EN SU EMPRESA. EL SIGUIENTE PASO ES COMENZAR A ACTUAR Y A PROTEGER A SUS TRABAJADORES ADOLESCENTES ¡ADELANTE!



CONTEXTO

ACCIONES

COMPLEMENTOS

OTROS DATOS_
QUE DEBEMOS
TENER
PRESENTES_