



©OIT / L. Boschi



TIEMPO ESTIMADO DE LECTURA  
**20 MINUTOS**  
POR SECCIÓN

*Este material fue producido por la OIT  
en el marco del Proyecto OIT/USDOL  
de apoyo a la preparación de la IV  
Conferencia Mundial sobre la  
Erradicación Sostenida de  
Trabajo Infantil.*

---

## ¿QUÉ PUEDEN HACER LAS ORGANIZACIONES DE EMPLEADORES, LAS GRANDES EMPRESAS Y LAS PYMES PARA CONTRIBUIR A ELIMINAR EL TRABAJO INFANTIL?



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



Organización  
Internacional  
del Trabajo



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

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

## EL CÓDIGO PENAL ARGENTINO

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



**EN ARGENTINA, LA EDAD MÍNIMA LEGAL**

**DE ADMISIÓN AL EMPLEO ES 16 AÑOS. (LEY 26.390)**

**LOS ADOLESCENTES, DE ENTRE 16 Y 17 AÑOS DE EDAD, PUEDEN Y TIENEN EL DERECHO DE TRABAJAR, SIEMPRE QUE LA LABOR SE REALICE DE MANERA PROTEGIDA DE ACUERDO A LA NORMATIVA NACIONAL, PARA PROMOVER LA CONTINUACIÓN DE SUS ESTUDIOS Y CUIDAR SU DESARROLLO.**



## LAS EMPRESAS

pueden desempeñar un papel importante en la prevención y la erradicación del trabajo infantil y en la promoción de trabajo adolescente protegido para los adolescentes entre 16 y 17 años.

Asimismo, pueden sentar el ejemplo e influenciar positivamente a subcontratistas, proveedores y otros socios comerciales para luchar contra el trabajo infantil.

# EXISTEN AL MENOS CUATRO RAZONES PARA QUE EL SECTOR PRIVADO SE INVOLUCRE EN ESTA PROBLEMÁTICA:

## 01. RESPETO DE LA LEGISLACIÓN

El trabajo infantil es ilegal y es una vulneración de los derechos de los niños, niñas y adolescentes. El incumplimiento de la ley da lugar a penas y a sanciones por parte del Estado.

## 02. MAYOR ACCESO A OTROS MERCADOS

Cada vez son más los compradores nacionales y extranjeros que buscan proveedores que no empleen mano de obra infantil y que se esfuercen por garantizar que sus proveedores tampoco lo hacen.

## 03. AUMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD

El trabajo infantil impide que las empresas logren buenos resultados a largo plazo porque dificulta el desarrollo de una mano de obra adulta calificada y productiva.

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

## 04. CUESTIÓN ÉTICA

Las empresas contribuyen a la economía trabajando en su negocio, generando resultados y contratando a otros trabajadores, pero también pueden contribuir a la sociedad adoptando decisiones de contratación que permitan que los niños accedan a la educación.

**NO EMPLEAR MANO DE OBRA INFANTIL ES LA DECISIÓN CORRECTA.**

# ¿QUÉ PUEDE HACER EL SECTOR PRIVADO PARA PREVENIR Y ERRADICAR EL TRABAJO INFANTIL?

---

**ORGANIZACIONES  
DE EMPLEADORES  
Y CÁMARAS**



---

**GRANDES  
EMPRESAS Y  
MULTINACIONALES**



---

**PEQUEÑAS Y  
MEDIANAS  
EMPRESAS  
(PYMES)**



# ¿QUÉ PUEDEN HACER LAS ORGANIZACIONES DE EMPLEADORES Y CÁMARAS DE EMPRESAS PARA PREVENIR Y ERRADICAR EL TRABAJO INFANTIL?

Las organizaciones de empleadores y las cámaras tienen un rol relevante y una oportunidad única de incidir y promover la erradicación del trabajo infantil. Su influencia y el conocimiento de la actividad y sector al que representan vuelve a estas organizaciones actores estratégicos al momento de trabajar con sus miembros para estos fines.

**POSIBLES INTERVENCIONES, MÁS ALLÁ DEL SECTOR O ACTIVIDAD QUE REPRESENTEN**

**ORGANIZACIONES DE EMPLEADORES Y CÁMARAS**

**GRANDES EMPRESAS Y MULTINACIONALES**

**PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS (PYMES)**

 **1. BRINDAR INFORMACIÓN**

 **2. PROMOVER EL DIÁLOGO Y LA TOMA DE CONCIENCIA**

 **3. PARTICIPAR EN PROGRAMAS E INICIATIVAS**

# 01.



## BRINDAR INFORMACIÓN Y ASESORAMIENTO

La organización puede designar a una persona de contacto o punto focal sobre el tema de trabajo infantil. Se puede armar un “escritorio de ayuda” y/o una casilla de correo específica para centralizar las consultas.

### FACILITAR INFORMACIÓN

#### Información sobre la legislación

Explicar claramente cuáles son las obligaciones legales, sobre todo en aquellos temas más complejos como, por ejemplo, el volumen de trabajo que un adolescente puede realizar y qué es considerado “trabajo peligroso” para el sector.

#### + info

### INFORMACIÓN RELATIVA A LOS COMPRADORES INTERNACIONALES

Los requerimientos de los compradores internacionales son cada vez más estrictos. En muchos casos, son más elevados que lo dispuesto en la legislación nacional. A menudo puede que estos requerimientos sean diferentes: cada comprador puede tener sus propias normas, por política de la empresa (por ejemplo, no contratar a jóvenes menores de 18 años) o del país en el cual tiene sede.

Las organizaciones de empleadores o cámaras empresarias pueden brindar a sus miembros información acerca de los requisitos y tendencias del mercado, e incluso contactarse con las asociaciones sectoriales que nuclean a los productores y los compradores.

### INFORMACIÓN EN MATERIA DE CERTIFICACIÓN

Las organizaciones de empleadores o cámaras empresariales pueden asumir la función de informar a las empresas sobre los tipos de certificación existentes en sus respectivos sectores (tanto a escala nacional como internacional) y los beneficios e inconvenientes de cada uno de ellos.

LA PERSONA DE CONTACTO NO PODRÁ RESOLVER LOS PROBLEMAS DE TODAS LAS EMPRESAS. SIN EMBARGO, PUEDE OFRECER ALGUNAS ORIENTACIONES, SUGERIR SOLUCIONES UTILIZADAS POR OTRAS EMPRESAS Y CONSULTAR CON ESPECIALISTAS.  
**¡VA A SER UN PROCESO DE APRENDIZAJE CONSTANTE!**

ORGANIZACIONES  
DE EMPLEADORES  
Y CÁMARAS

GRANDES  
EMPRESAS Y  
MULTINACIONALES

PEQUEÑAS Y  
MEDIANAS  
EMPRESAS  
(PYMES)



1. BRINDAR  
INFORMACIÓN



2. PROMOVER EL DIÁLOGO  
Y LA TOMA DE CONCIENCIA



3. PARTICIPAR EN  
PROGRAMAS E  
INICIATIVAS

# 02.



## PROMOVER EL DIÁLOGO Y LA TOMA DE CONCIENCIA

Una de las principales funciones de una organización de empleadores es la de representar a sus socios para **influir en las políticas gubernamentales.**

Asimismo, representar a sus miembros en el diálogo con otros interlocutores, tales como las organizaciones de trabajadores (sindicatos), las organizaciones no gubernamentales, las instituciones educativas y los medios de comunicación.

Como tal, una organización de empleadores puede contribuir a eliminar el trabajo infantil a través del **diálogo social, la búsqueda de sinergias y alianzas, además de generar una corriente de opinión pública que promueva la erradicación del trabajo infantil.**

Desde las organizaciones de empleadores se pueden realizar informes sobre el trabajo infantil en sus sectores, en asociación con organismos gubernamentales o técnicos y sobre las iniciativas existentes para prevenir y erradicar esta problemática (*business case*).

Muchas empresas implementan iniciativas exitosas que son poco conocidas incluso dentro de su mismo sector.

Las cámaras empresariales pueden colaborar brindando espacios de intercambio y difusión dentro de las reuniones de Comisión Directiva o dentro de las subcomisiones de trabajo para presentar buenas prácticas.

ORGANIZACIONES  
DE EMPLEADORES  
Y CÁMARAS

GRANDES  
EMPRESAS Y  
MULTINACIONALES

PEQUEÑAS Y  
MEDIANAS  
EMPRESAS  
(PYMES)



1. BRINDAR  
INFORMACIÓN



2. PROMOVER EL DIÁLOGO  
Y LA TOMA DE CONCIENCIA



3. PARTICIPAR EN  
PROGRAMAS E  
INICIATIVAS

# 02.



## PROMOVER EL DIÁLOGO Y LA TOMA DE CONCIENCIA

### ALGUNAS SUGERENCIAS SON:

- Asistencia en la formulación de **códigos de conducta**.
- Desarrollo de guías e información sobre las soluciones utilizadas por otras empresas.
- Difusión de buenas prácticas entre las empresas del sector, a través de las **redes sociales**, reseñas en la página web o desayunos de trabajo en donde se invite a una o dos empresas a compartir su experiencia reflexionando sobre los desafíos y los aprendizajes.

### ¿QUÉ ES UN CÓDIGO DE CONDUCTA?

Un código de conducta puede promover las normas laborales y la mejora de la productividad, incrementar la reputación de una empresa, atraer a los inversores y facilitar la contratación de personal cualificado y motivado. Las empresas pequeñas sin interés en los mercados internacionales pueden optar por no adoptar un código de conducta formal, pero aplicar, no obstante, una política no escrita de oposición a la contratación de mano de obra infantil. Los códigos de conducta deben ser compartidos y firmados con la cadena de suministro, para asegurarse de que cumplan con las normas éticas definidas por la empresa.

**SI HAY MUCHA HETEROGENEIDAD EN EL TAMAÑO Y ORIGEN DE LAS EMPRESAS REPRESENTADAS, SE SUGIERE MOSTRAR CASOS DE EMPRESAS GRANDES Y PEQUEÑAS, NACIONALES Y MULTINACIONALES.**

### + info

#### COOPERACIÓN CON LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES

Una organización de empleadores puede trabajar con su contraparte sindical a través del diálogo social con el gobierno sobre la ratificación de convenios, adopción de leyes, acuerdo sobre la lista de actividades que constituyen “trabajo peligroso” para ese sector específico.

ORGANIZACIONES  
DE EMPLEADORES  
Y CÁMARAS

GRANDES  
EMPRESAS Y  
MULTINACIONALES

PEQUEÑAS Y  
MEDIANAS  
EMPRESAS  
(PYMES)



1. BRINDAR  
INFORMACIÓN



2. PROMOVER EL DIÁLOGO  
Y LA TOMA DE CONCIENCIA



3. PARTICIPAR EN  
PROGRAMAS E  
INICIATIVAS

# 03.



## PARTICIPAR EN PROGRAMAS E INICIATIVAS

Participar activamente en espacios de reflexión y en la ejecución de programas e iniciativas para apartar a los niños del trabajo, apoyar sus trayectorias escolares o brindar otros tipos de asistencia, como por ejemplo el desarrollo de **centros de cuidado** en zonas de cosechas. Las iniciativas sectoriales son las que tienen mejores resultados en el mediano plazo. Cuando toda una rama de actividad se compromete, la problemática se aborda de manera integral y transversal.



+ info

ORGANIZACIONES  
DE EMPLEADORES  
Y CÁMARAS

GRANDES  
EMPRESAS Y  
MULTINACIONALES

PEQUEÑAS Y  
MEDIANAS  
EMPRESAS  
(PYMES)

1. BRINDAR  
INFORMACIÓN

2. PROMOVER EL DIÁLOGO  
Y LA TOMA DE CONCIENCIA

3. PARTICIPAR EN  
PROGRAMAS E  
INICIATIVAS

INICIO

# ¿QUÉ PUEDEN HACER LAS GRANDES EMPRESAS Y MULTINACIONALES PARA PREVENIR Y ERRADICAR EL TRABAJO INFANTIL?

Las grandes empresas (aquellas que cuentan con más de 250 trabajadores) y las empresas multinacionales tienen un rol fundamental en la erradicación del trabajo infantil.

Si bien no contratan directamente mano de obra infantil, pueden ser vulnerables en lo que respecta a su cadena de suministros, en particular en el caso de subcontratistas o proveedores que se encuentran en la economía informal.

ORGANIZACIONES  
DE EMPLEADORES  
Y CÁMARAS

GRANDES  
EMPRESAS Y  
MULTINACIONALES

PEQUEÑAS Y  
MEDIANAS  
EMPRESAS  
(PYMES)



1. BRINDAR  
INFORMACIÓN



2. PROMOVER EL DIÁLOGO  
Y LA TOMA DE CONCIENCIA



3. DESARROLLAR Y/ O  
PARTICIPAR EN  
INICIATIVAS  
DESARROLLADAS  
POR OTROS

# 01.



## BRINDAR INFORMACIÓN Y ASESORAMIENTO

Uno de los principales obstáculos al momento de involucrarse en problemáticas tan complejas como el trabajo infantil es la falta de información.

Para cubrir esta falencia se puede:

- **SOLICITAR INFORMACIÓN**  
a las cámaras, organismos gubernamentales y organismos internacionales especializados.
- **ASISTIR A CAPACITACIONES**  
en torno al tema que se brinden en espacios académicos, gubernamentales y otros ámbitos de formación específica.

ORGANIZACIONES  
DE EMPLEADORES  
Y CÁMARAS

GRANDES  
EMPRESAS Y  
MULTINACIONALES

PEQUEÑAS Y  
MEDIANAS  
EMPRESAS  
(PYMES)



1. BRINDAR  
INFORMACIÓN



2. PROMOVER EL DIÁLOGO  
Y LA TOMA DE CONCIENCIA



3. DESARROLLAR Y/ O  
PARTICIPAR EN  
INICIATIVAS  
DESARROLLADAS  
POR OTROS

# 02.



## PROMOVER EL DIÁLOGO Y LA TOMA DE CONCIENCIA

La convocatoria y promoción de espacios de diálogo y reflexión es otra de las formas en las que grandes empresas pueden comprometerse con la eliminación del trabajo infantil, dada su influencia en toda la cadena.

### ALGUNAS SUGERENCIAS SON:

#### ■ SENSIBILIZAR A EMPLEADOS

sobre la problemática a través de charlas, videos, notas en Intranet, carteleras, revista interna, redes sociales de la empresa, capacitaciones (especialmente a responsables de RRHH y compras), etc.

#### ■ SENSIBILIZAR A PROVEEDORES

especialmente a aquellos en la cadena de suministro que puedan encontrarse en la economía informal, a través de charlas, promoción de guías y materiales impresos como folletos.

### + info

#### ■ SENSIBILIZAR A CONSUMIDORES / CLIENTES

a través de la inclusión de información en el empaque o envase, comerciales, etc.

#### ■ LLEVAR A CABO UNA CAMPAÑA INTERNA O EXTERNA POR EL DÍA MUNDIAL CONTRA EL TRABAJO INFANTIL

En 2002, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) instituyó el primer Día Mundial contra el Trabajo Infantil como forma de poner de manifiesto la gravísima situación de los niños que trabajan. Este día se celebra el 12 de junio y tiene por objeto ejercer de catalizador para el creciente movimiento mundial contra el trabajo infantil.

### + info

#### ■ CONVOCAR A LOS PROVEEDORES DE SU CADENA DE SUMINISTRO PARA DIALOGAR SOBRE LA PROBLEMÁTICA Y ENCONTRAR SOLUCIONES CONJUNTAS.

ORGANIZACIONES  
DE EMPLEADORES  
Y CÁMARAS

GRANDES  
EMPRESAS Y  
MULTINACIONALES

PEQUEÑAS Y  
MEDIANAS  
EMPRESAS  
(PYMES)

 1. BRINDAR  
INFORMACIÓN

 2. PROMOVER EL DIÁLOGO  
Y LA TOMA DE CONCIENCIA

 3. DESARROLLAR Y/ O  
PARTICIPAR EN  
INICIATIVAS  
DESARROLLADAS  
POR OTROS

# 03.



## DESARROLLAR Y/O PARTICIPAR EN PROGRAMAS E INICIATIVAS DESARROLLADAS POR OTROS

### ALGUNAS INICIATIVAS INCLUYEN:

- Elaborar un mapa de la cadena de suministro para conocer sus fortalezas y sus debilidades, e identificar dónde hay vulnerabilidades que podrían conllevar trabajo infantil.
- Fortalecer la cadena de suministro de la empresa, acompañando a proveedores y contratistas para mejorar su productividad, hacerlos crecer y, por lo tanto, crear trabajo decente.
- Monitorear y evaluar proveedores, para identificar los puntos vulnerables y dar seguimiento a los compromisos establecidos.

### ¿QUÉ HACER CON UN PROVEEDOR QUE NO MOSTRÓ VOLUNTAD O QUE FUE INCAPAZ DE TOMAR LAS MEDIDAS?

Si bien es una decisión difícil, las empresas deberían terminar las relaciones con los proveedores que no mostraron voluntad o que fueron incapaces de tomar las medidas adecuadas, en un plazo razonable, para eliminar el trabajo infantil y mejorar las condiciones para el trabajo de las personas adolescentes.

- Desarrollar políticas corporativas y **códigos de conducta** que manifiesten el compromiso de la empresa con la temática

### ¿QUÉ ES UN CÓDIGO DE CONDUCTA?

Un código de conducta puede promover las normas laborales y la mejora de la productividad, incrementar la reputación de una empresa, atraer a los inversores y facilitar la contratación de personal cualificado y motivado. Las empresas pequeñas sin interés en los mercados internacionales pueden optar por no adoptar un código de conducta formal, pero aplicar, no obstante, una política no escrita de oposición a la contratación de mano de obra infantil. Los códigos de conducta deben ser compartidos y firmados con la cadena de suministro, para asegurarse de que cumplan con las normas éticas definidas por la empresa.

- Desarrollar programas y/o participar en iniciativas desarrolladas por otros actores del sector para sensibilizar, prevenir y erradicar el trabajo infantil.

+ info

ORGANIZACIONES DE EMPLEADORES Y CÁMARAS

GRANDES EMPRESAS Y MULTINACIONALES

PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS (PYMES)

1. BRINDAR INFORMACIÓN

2. PROMOVER EL DIÁLOGO Y LA TOMA DE CONCIENCIA

3. DESARROLLAR Y/O PARTICIPAR EN INICIATIVAS DESARROLLADAS POR OTROS



## DESARROLLAR Y/O PARTICIPAR EN PROGRAMAS E INICIATIVAS DESARROLLADAS POR OTROS

- Trabajar en la erradicación y prevención interna, a través de la sensibilización y el conocimiento de las realidades de las comunidades donde opera la empresa.
- Apoyar a los niños y a sus familias, por ejemplo, con becas escolares que compensen la pérdida económica; buscar apoyo en organizaciones comunitarias que puedan ayudar a la familia; brindar centros de cuidado para los niños mientras los padres trabajan; mejorar los ingresos de las familias, etc.
- **COMUNICAR Y REPORTAR LO HECHO A TRAVÉS DE:**

Reporte de sustentabilidad

Comunicación del Progreso



+ info

ORGANIZACIONES DE EMPLEADORES Y CÁMARAS

GRANDES EMPRESAS Y MULTINACIONALES

PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS (PYMES)

1. BRINDAR INFORMACIÓN

2. PROMOVER EL DIÁLOGO Y LA TOMA DE CONCIENCIA

3. DESARROLLAR Y/O PARTICIPAR EN INICIATIVAS DESARROLLADAS POR OTROS

INICIO

# ¿QUÉ PUEDEN HACER LAS PYMES PARA PREVENIR Y ERRADICAR EL TRABAJO INFANTIL?

Las Pequeñas y Medianas Empresas (es decir, aquellas con una plantilla de hasta 250 trabajadores) son el motor de la economía y aportan un gran valor al PBI. De ahí la relevancia que tiene su participación y compromiso con la eliminación del trabajo infantil, tanto para la contratación directa como para las cadenas de suministros de las que forman parte.

**POSIBLES INTERVENCIONES, MÁS ALLÁ DEL SECTOR O ACTIVIDAD QUE REPRESENTEN**

ORGANIZACIONES DE EMPLEADORES Y CÁMARAS

GRANDES EMPRESAS Y MULTINACIONALES

PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS (PYMES)

 1. SOLICITAR INFORMACIÓN Y ASESORAMIENTO

 2. PROMOVER EL DIÁLOGO Y SENSIBILIZACIÓN

 3. PARTICIPAR Y/O DESARROLLAR INICIATIVAS

# 01.



## SOLICITAR INFORMACIÓN Y ASESORAMIENTO

Uno de los principales obstáculos al momento de involucrarse en problemáticas tan complejas como el trabajo infantil es la falta de información y la naturalización de esta práctica. Para cumplir con la legislación vigente:

- **INFORMARSE DE LA LEGISLACIÓN VIGENTE**

las disposiciones para empresas familiares y los requisitos para contratar adolescentes entre 16 y 17 años bajo la figura de Trabajo Adolescente Protegido.

- **SOLICITAR INFORMACIÓN**

a cámaras de empresas, a clientes y organismos internacionales especializados en la temática.

- **ASISTIR A CAPACITACIONES EN TORNO AL TEMA**

ORGANIZACIONES  
DE EMPLEADORES  
Y CÁMARAS

GRANDES  
EMPRESAS Y  
MULTINACIONALES

PEQUEÑAS Y  
MEDIANAS  
EMPRESAS  
(PYMES)

 1. SOLICITAR INFORMACIÓN  
Y ASESORAMIENTO

 2. PROMOVER EL DIÁLOGO  
Y SENSIBILIZACIÓN

 3. PARTICIPAR Y/O  
DESARROLLAR  
INICIATIVAS

# 02.



## PROMOVER EL DIÁLOGO Y SENSIBILIZACIÓN

La convocatoria y promoción de espacios de diálogo y reflexión es otra de las formas en las que PYMES pueden comprometerse con la eliminación del trabajo infantil y promover el trabajo adolescente protegido, dada su influencia en toda la cadena.

### ALGUNAS SUGERENCIAS SON:

- **SENSIBILIZAR A EMPLEADOS**  
sobre la problemática a través de charlas, videos, carteleras, revista interna, redes sociales de la empresa, capacitaciones (especialmente a responsables de RRHH y compras), etc.
- **SENSIBILIZAR A PROVEEDORES / CLIENTES**  
a través de charlas, capacitaciones, promoción de guías de y materiales impresos como folletos.

+ info

ORGANIZACIONES  
DE EMPLEADORES  
Y CÁMARAS

GRANDES  
EMPRESAS Y  
MULTINACIONALES

PEQUEÑAS Y  
MEDIANAS  
EMPRESAS  
(PYMES)

 1. SOLICITAR INFORMACIÓN  
Y ASESORAMIENTO

 2. PROMOVER EL DIÁLOGO  
Y SENSIBILIZACIÓN

 3. PARTICIPAR Y/O  
DESARROLLAR  
INICIATIVAS

# 03.



## PARTICIPAR Y/O DESARROLLAR INICIATIVAS

- DESARROLLAR UNA POLÍTICA INTERNA PARA LA NO CONTRATACIÓN DE MANO DE OBRA INFANTIL EN LA CADENA DE SUMINISTRO.
- TRABAJAR EN LA MITIGACIÓN O PREVENCIÓN INTERNA A TRAVÉS DE:
  - Análisis de la situación y formulación de la estrategia (con los plazos para su ejecución). Existen tres acciones inmediatas a analizar: contratación, peligrosidad y horas de trabajo.
  - Apoyo a los niños y a sus familias, por ejemplo, con becas escolares que compensen la pérdida económica; buscar apoyo en organizaciones comunitarias que puedan ayudar a la familia; brindar centros de cuidado para los niños mientras los padres trabajan; mejorar los ingresos de las familias, etc.
  - En caso de detectar trabajo infantil, desvincular de forma inmediata al menor e informar a la autoridad de restitución de derechos competente. Desarrollar estrategias para promover el trabajo adolescente protegido; elaborar un plan con proveedores.
  - Si es necesario, reducción de costos en otras áreas (para compensar), como la mecanización de tareas, etc.
- ELIMINAR EL TRABAJO INFANTIL EN LA CADENA DE SUMINISTRO, ESPECIALMENTE LOS PROVEEDORES QUE PUEDAN ENCONTRARSE EN LA ECONOMÍA INFORMAL.

ORGANIZACIONES  
DE EMPLEADORES  
Y CÁMARAS

GRANDES  
EMPRESAS Y  
MULTINACIONALES

PEQUEÑAS Y  
MEDIANAS  
EMPRESAS  
(PYMES)

 1. SOLICITAR INFORMACIÓN  
Y ASESORAMIENTO

 2. PROMOVER EL DIÁLOGO  
Y SENSIBILIZACIÓN

 3. PARTICIPAR Y/O  
DESARROLLAR  
INICIATIVAS

# 03.



## PARTICIPAR Y/O DESARROLLAR INICIATIVAS

- Desarrollar y aplicar un código de conducta.

### ¿PARA QUÉ SIRVE UN CÓDIGO DE CONDUCTA?

Un código de conducta puede promover las normas laborales y la mejora de la productividad, incrementar la reputación de una empresa, atraer a los inversores y facilitar la contratación de personal cualificado y motivado. Las empresas pequeñas sin interés en los mercados internacionales pueden optar por no adoptar un código de conducta formal, pero aplicar, no obstante, una política no escrita de oposición a la contratación de mano de obra infantil. Los códigos de conducta deben ser compartidos y firmados con la cadena de suministro, para asegurarse de que cumplan con las normas éticas definidas por la empresa.

- Realizar auditorías, seguimiento y certificación de procesos y proveedores.
- Participar en iniciativas del sector o multilaterales (con otras empresas u organizaciones).
- Colaborar con clientes en la firma de contratos y cláusulas, recolección de información para informes, cumplimiento de indicadores, etc.



+ info

### CUANDO SE EMPLEA A SUS PROPIOS HIJOS

Excepcionalmente, la Ley 26.390 establece que un adolescente mayor de 14 años y menor de 16 puede trabajar en una empresa familiar, siempre que el titular de la empresa sea su padre, madre o tutor y que tenga la autorización de la autoridad laboral competente en cada provincia.



### IMPORTANTE:

Cuando, por cualquier vínculo o acto, o mediante cualquiera de las formas de descentralización productiva, la empresa del padre, la madre o el tutor se encuentre subordinada económicamente o fuere contratista o proveedora de otra empresa, no podrá obtener la autorización establecida en esta norma. (Artículo sustituido por art. 8° de la Ley N° 26.390 B.O. 25/6/2008).

Tanto en el caso de sus hijos como para los hijos de los demás, **el trabajo no debe vulnerar o afectar los derechos de niños, niñas y adolescentes.**

ORGANIZACIONES DE EMPLEADORES Y CÁMARAS

GRANDES EMPRESAS Y MULTINACIONALES

PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS (PYMES)

1. SOLICITAR INFORMACIÓN Y ASESORAMIENTO

2. PROMOVER EL DIÁLOGO Y SENSIBILIZACIÓN

3. PARTICIPAR Y/O DESARROLLAR INICIATIVAS

INICIO



## ¿DÓNDE REALIZAR CONSULTAS?

### MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL (MTEYSS)



TELÉFONO 0800-666-4100

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

DEPENDIENTE DEL MTEYSS



TELÉFONO 4310-5814



EMAIL [conaeti@trabajo.gob.ar](mailto:conaeti@trabajo.gob.ar)

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



EMAIL [buenosaires@ilo.org](mailto:buenosaires@ilo.org)