



Medidas en contra del trabajo infantil y de los trabajadores jóvenes

1. Finalidad

1.1 Aplicabilidad

El campo de aplicación se refiere a todas las actividades desarrolladas al interior de la organización, o a los proveedores y subcontratistas.

1.2 Objetivo

Garantizar que no sea utilizado el trabajo infantil. Definir las modalidades adoptadas para manejar las acciones en contra, en el caso que sea utilizado el trabajo infantil en la empresa o por los proveedores o subcontratistas.

2. Documentos de referencia

Para la norma SA 8000:2008, REFERENCIAS INTERNACIONALES y REFERENCIAS NACIONALES (para Italia, España y Suiza) ver el MOD 4-1.1 Documentación externa y los textos completos de los documentos.

3. Definiciones

Niño	Cualquier persona con menos de 15 años de edad, excepto los casos en los cuales las leyes locales sobre la edad mínima, establezcan una edad mayor para efectuar trabajos o para la frecuentación obligada a la escuela, en este caso, la edad de referencia, es aquella que se aplica en la localidad.
Trabajador Joven	Cualquier trabajador que supere la edad de niño, arriba definida, pero inferior a 18 años.
Trabajo Infantil	Cualquier trabajo efectuado por un niño, con una edad inferior a la edad especificada en la definición de niño arriba indicada, con excepción a lo previsto en la Recomendación ILO 146.

4. Procedimiento

4.1 Trabajo Infantil

Si a continuación de revisiones inspectivas a los proveedores, o a través de cualquier otra fuente de información, el personal de la empresa está en conocimiento del empleo de trabajo infantil en la empresa o por un proveedor o contratista, debe dar inmediata comunicación al RSGRS.

Este último abre una N.C., según lo indicado en el correspondiente procedimiento y procede a dar inmediata comunicación al Representante de los Trabajadores SA8000 y a la Dirección/Representante de la Dirección.



Las acciones previstas, en el caso que sea empleado el trabajo infantil, son las siguientes:

- Detener, en el menor tiempo posible, el uso del trabajo infantil;
- En el caso en el cual la situación económica de la familia sea muy grave y puede empeorar, en relación con el despido del niño, la empresa debe comprometerse, involucrando a las administraciones locales si es necesario, a contratar a otros familiares del menor;
- Asegurarse que el menor continúe a frecuentar regularmente la escuela, comprometiéndose o solicitando al proveedor el compromiso financiero para los gastos necesarios (por ej. pagos a la escuela, compra de libros y gastos de otro tipo), para que frecuente la escuela;
- Involucrar asistentes sociales, asociaciones de voluntariado etc., que puedan colaborar en el seguimiento del menor y de su entorno familiar.

Las acciones a poner en acto, entre las ya enumeradas, son decididas en base a la situación específica.

Las decisiones son tomadas de común acuerdo por la Dirección, RSGRS, Representante de los trabajadores SA8000 y otros sujetos involucrados cada vez, como por ejemplo, representantes de las administraciones locales y/o proveedores, si la N.C. es constatada por estos últimos.

El RSGRS y el representante de la dirección deciden, además, sobre la oportunidad de abrir una acción correctiva, a continuación de la N.C. verificada.

La NC y las AC son manejadas y documentadas según lo indicado en el procedimiento de referencia PRO SA 5.0 Reclamación ético social, N.C./ A.C. / A.P.

La RSGRS tiene la función de proceder al cierre de la NC y de las eventuales AC, abiertas a continuación de la misma, e informar a la Dirección / Representante de la dirección.

4.2 Trabajadores Jóvenes

En el caso que sean empleados, en la empresa o por un proveedor, trabajadores jóvenes, el RSGRS debe asegurarse, a través de medidas apropiadas, que dichos trabajadores:

- sean empleados sólo después de haber asistido a las horas de escuela previstas, donde estén sujetos a instrucción obligatoria;
- no efectúen trabajos pesados;
- trabajen en condiciones de seguridad y no estén expuestos a situaciones peligrosas, riesgosas o nocivas para la salud física, mental y para su desarrollo;
- no estén en contacto con equipos peligrosos;
- no trabajen por un período superior a las 8 horas diarias;
- los trabajadores jóvenes no deben ser empleados en el trabajo durante las horas de escuela, además las horas de escuela, trabajo y transporte no deben ser superior a 10 horas, sin embargo, las horas de trabajo no pueden superar las 8 horas y no pueden trabajar en horarios nocturnos.
- no deben trabajar durante los turnos nocturnos.



www.villagrow.es

Cualquier persona que tenga conocimiento de violaciones de estas condiciones, debe notificar inmediatamente al RSGRS.

4.3 Responsabilidad

La DIR, en colaboración con los responsables de función, tienen la responsabilidad de ejecutar el presente procedimiento.