



Organización
Internacional
del Trabajo

Eliminación del trabajo infantil

Guías para los empleadores



Programa
Internacional
para la
Erradicación
del Trabajo
Infantil (IPEC)

Oficina Regional para América Latina y el Caribe



Organización
Internacional
del Trabajo

Guía I

Introducción al problema del trabajo infantil



Organización
Internacional
de Empleadores

Programa
Internacional
para la
Erradicación
del Trabajo
Infantil (IPEC)

Oficina Regional para América Latina y el Caribe

Guía I

Introducción al problema del trabajo infantil

Desarrollado por: Anne-Brit Nippierd
Sandy Gros-Louis
Escrito por: Pail Vandenberg

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2009
Segunda edición 2009

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.

OIT / A-B. Nippierd, S. Gros-Louis, P. Vandenberg.
Eliminación del trabajo infantil: Guías para los empleadores Lima: Organización Internacional del Trabajo, 2009

ISBN: 978-92-2-322894-1 (impreso); 978-92-2-322895-8 (Web PDF)

Vandenberg, Paul; Nippierd, Anne Brit; Gros-Louis, Sandy
Escrito por Paul Vandenberg, desarrollado por Anne-Brit Nippierd y Sandy Gros-Louis; Oficina Internacional del Trabajo, Oficina de Actividades para los Empleadores; Organización Internacional de Empleadores.

Oficina Internacional del Trabajo; Organización Internacional de Empleadores, trabajo infantil, organización de empleadores, función de los empleadores, estrategia de gestión, responsabilidad de las empresas. 13.01.2

Datos de catalogación de la OIT

NOTA

Esta segunda edición ha sido posible gracias al apoyo del Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) de la OIT en el marco de su proyecto "Erradicación del trabajo infantil en América Latina" (RLA/05/54/SPA) financiado por la Agencia Española de Cooperación Internacional (AECID)".

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 la Oficina Internacional del Trabajo 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 Oficina Internacional del Trabajo, 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 oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a: pubvente@ilo.org

Vea nuestros sitios en la red: www.ilo.org/publns y www.oit.org.pe/ipecc

Diseño y presentación gráfica original: Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín (Italia)
Impreso en: Perú
Fotocompuesto por: Romy Kanashiro

Prólogo

El trabajo infantil habitualmente se concentra en la economía informal, en las áreas rurales y en otros sectores que permanecen ocultos. Los niños afectados por el “trabajo infantil”, ya sea porque todavía no alcanzan la edad legal para trabajar o porque trabajan en condiciones peligrosas, ilegales o degradantes, no pueden desarrollarse plenamente. Los empleadores y las organizaciones de empleadores pueden desempeñar un papel importante en la lucha global contra el trabajo infantil. Los empleadores pueden adoptar medidas responsables para erradicar el trabajo infantil en el lugar de trabajo, pueden reducir el riesgo de situaciones peligrosas para los adolescentes y pueden evitar la contratación de niños. Los empleadores y las organizaciones de empleadores pueden utilizar su influencia para favorecer un sistema educativo eficaz y programas de rehabilitación, así como colaborar para que aumente la toma de conciencia pública y se produzca un cambio de actitud.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Internacional de Empleadores (OIE) han trabajado de forma conjunta para crear estas guías. La metodología es única, ya que abordan el trabajo infantil desde la perspectiva de los empleadores y de las organizaciones de empleadores, manteniendo como eje central de su análisis la protección de los niños y de sus familias. Además, las guías ofrecen ideas y consejos prácticos. También recurren a las experiencias de organizaciones de empleadores nacionales que en estos últimos años han colaborado con la OIT en diversos proyectos sobre trabajo infantil. Asimismo, se incluyen numerosos ejemplos de acciones positivas efectuadas por empleadores y organizaciones de empleadores. Tales ejemplos sirven como muestra de lo que se puede hacer y de lo que ya se ha hecho al respecto.

En la elaboración de las guías han participado varios expertos. Las guías fueron examinadas por primera vez en un seminario interregional para organizaciones de empleadores, que se celebró en el Centro de Formación Internacional de la OIT en Turín (Italia) en julio de 2006. Además, expertos de la OIE, de la Oficina de Actividades para los Empleadores de la OIT y del Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) han aportado ideas y sugerencias al respecto. Las guías son plenamente conformes con el Convenio sobre la edad

mínima (C138) y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil (C182) de la OIT y promueven su aplicación efectiva.

Esperamos que estas guías sean de ayuda a los empleadores y a los representantes de las organizaciones de empleadores para lograr un cambio en la situación del problema del trabajo infantil en sus respectivos países.

Jean François Retournard
Oficina de Actividades para los
Empleadores de la OIT (ACT/EMP)

Antonio Peñalosa
Organización Internacional de
Empleadores (OIE)

Índice

Prólogo	1
Los niños y el trabajo	4
Finalidad de las guías	5
¿Qué es el trabajo infantil?	6
Convenio sobre la edad mínima (C138)	7
Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil (C182)	8
Trabajo infantil peligroso	9
Sectores y cuestiones de género	12
El sector informal, la agricultura y la cadena de suministro	14
Causas del trabajo infantil	16
Ingresos familiares bajos (pobreza)	17
Falta de una educación aceptable y accesible	21
Normas y actitudes sociales	23
Demanda de hogares, granjas o negocios familiares	24
Demanda de otro tipo de negocios	25
Factores históricos que contribuyen a reducir el trabajo infantil	27
Consecuencias del trabajo infantil	28
Repercusión en la educación de los niños y en sus ganancias futuras	28
Seguridad y salud de los menores	30
Impacto a largo plazo en el crecimiento económico	32
Cuatro razones por las que los empleadores deberían eliminar el trabajo infantil	35
Primera razón: Respeto de la legislación	35
Segunda razón: Mayor acceso a otros mercados	36
Tercera razón: Aumento de la productividad	37
Cuarta razón: Cuestión ética: actuar correctamente	38
¿Está a nuestro alcance la eliminación del trabajo infantil?	40

Los niños y el trabajo

Conjunto complejo de factores relacionados con la oferta y la demanda

Se estima que actualmente unos 218 millones de niños y niñas trabajan en todo el mundo. De ese total, más de 126 millones lo hacen en trabajos peligrosos¹. En muchos casos, estos niños viven en países en los que está prohibido el trabajo infantil. Y aún así, los niños trabajan. Ello es debido a que la pobreza de sus situaciones familiares lo requiere, a que no pueden permitirse una educación adecuada o a que el trabajo infantil es aceptado en las sociedades en las que viven. Además, el trabajo infantil persiste no sólo porque esos menores ofrecen su trabajo, sino porque las plantaciones, granjas, fábricas, empresas y hogares lo solicitan. Para eliminar efectivamente el trabajo infantil en todo el mundo, es necesario abordar de forma simultánea este complejo conjunto de factores relacionados con la oferta y la demanda del trabajo infantil.

Papel de los empleadores y de sus organizaciones



Los empleadores y las organizaciones de empleadores desempeñan un papel destacado en el esfuerzo para eliminar el trabajo infantil. En el ámbito mundial, las organizaciones de empleadores han apoyado la adopción de los convenios de la OIT contra el trabajo infantil. En el ámbito nacional, las organizaciones

de empleadores han participado de forma activa en diálogos tripartitos relativos a la ratificación de convenios, a la adopción de leyes nacionales contra el trabajo infantil y al respeto de las mismas. Los empleadores y las organizaciones de empleadores

¹ Fuente: *La eliminación del trabajo infantil: un objetivo a nuestro alcance* (Ginebra, OIT-IPEC, 2006). Estos datos se refieren a estimaciones del año 2004 y son los datos más recientes a disposición del Programa InFocus sobre el Trabajo Infantil (IPEC) de la OIT en el momento de la publicación de esta guía.

también participan, junto con la OIT y otras organizaciones interesadas, en diversos proyectos y programas que tienen como objetivo reducir el trabajo infantil.

Finalidad de las guías

Tres guías (Introducción / Empresas / Organizaciones de empleadores)

Este conjunto de guías ha sido desarrollado para apoyar a las empresas y a las organizaciones empresariales a comprender las implicaciones del trabajo infantil y adoptar medidas para combatirlo. En estas guías se ofrecen estrategias para prevenir el trabajo infantil, apartar a los niños del trabajo y proteger a los adolescentes que han alcanzado la edad mínima y ya trabajan.

La primera guía incluye definiciones, una explicación sobre las causas y las consecuencias del trabajo infantil y las razones por las que las empresas no deberían contratar a niños. En

resumen, la primera guía sirve de acercamiento a la materia. Las otras dos guías explican lo que se puede hacer para combatir el trabajo infantil desde el punto de vista empresarial. La segunda guía está orientada hacia las empresas y explica las diversas opciones y las posibles estrategias que pueden seguir para eliminar el trabajo infantil. La tercera guía se refiere al papel colectivo que las organizaciones de empleadores y otras asociaciones empresariales pueden desempeñar para ayudar a sus miembros en este importante tema.



¿Qué es el trabajo infantil?

El término “niño” se refiere a toda persona menor de 18 años

El artículo 2 del Convenio de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (C182) define el término “niño” como toda persona menor de 18 años.

Según las estimaciones, existen 318 millones de niños² en el mundo ocupados en la producción económica, de los cuales aproximadamente dos tercios (es decir, 218 millones) están inmersos en lo que se denomina “trabajo infantil”. El resto realiza actividades consideradas como formas aceptables de trabajo.

El término trabajo infantil se refiere a la participación de niños en formas de trabajo prohibidas y, a nivel más general, en tipos de trabajo que es preciso eliminar por ser social y moralmente indeseables, al perjudicar su bienestar y comprometer su educación, su desarrollo y su sustento futuro. Esta definición se basa en las orientaciones de la legislación nacional, del Convenio núm. 138 sobre la edad mínima y del Convenio núm. 182 sobre las peores formas de trabajo infantil de la OIT, así como de las recomendaciones respectivas que los complementan³.

Edad mínima y trabajo peligroso Convenios de la OIT y de las Naciones Unidas

Numerosos países han establecido una edad mínima general de admisión al empleo. Esa edad mínima suele estar entre los 14 y los 16 años de edad. Muchos países también han definido el concepto de trabajo peligroso y han prohibido que los niños se dediquen a ese tipo de actividades, incluidos aquellos que han superado la edad mínima de admisión al empleo pero todavía no han cumplido los 18 años.

² Fuente: *la eliminación del trabajo infantil: un objetivo a nuestro alcance* (Ginebra, OIT-IPEC, 2006), cuadro 1.1.

³ Esta definición, tomada del documento de la Resolución sobre Estadísticas del Trabajo Infantil, aprobada en la XVIII CIET. Ginebra, noviembre-diciembre, 2008, hace referencia a la definición del trabajo infantil dentro de la esfera de las actividades económicas (frontera de producción del Sistema de Cuentas Nacionales). Sin embargo, cabe mencionar que el trabajo infantil puede definirse en un espectro más amplio de actividades que incluye las económicas y las no económicas, incorporando a los niños que realizan servicios domésticos no remunerados (tareas domésticas) al interior de su propio hogar, por encima de un umbral de horas determinado (servicios domésticos no remunerados peligrosos).

Estas definiciones se han introducido en las legislaciones nacionales, por lo que las empresas que quieran actuar de forma legal deben respetarlas. Tales definiciones varían de un país a otro, aunque a menudo se inspiran en los dos convenios de la OIT sobre trabajo infantil: el Convenio sobre la edad mínima (C138) y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil (C182), así como en la Convención sobre los Derechos del Niño de las Naciones Unidas, o bien incluyen elementos de todos los anteriores. Los países que han ratificado tales instrumentos se han comprometido a cumplir sus disposiciones. Sin embargo, también pueden adoptar leyes que sean más protectoras que los convenios mencionados, o utilizar los mecanismos de flexibilidad contenidos en los convenios de acuerdo con sus circunstancias particulares.



© UNICEF / Prozi

¿Qué es el trabajo infantil?

Convenio sobre la edad mínima (C138)

El Convenio sobre la edad mínima establece que la edad mínima de admisión al empleo no deberá ser inferior a la edad en la que cesa la obligación escolar y, en todo caso, a los 15 años (14 en los países en desarrollo).

Definición del trabajo ligero

Sin embargo, la legislación nacional podrá permitir el empleo o el trabajo de personas de 13 a 15 años de edad (o de 12 a 14 años en los países en desarrollo) en trabajos ligeros. A estos efectos, el Convenio define el trabajo ligero como aquel que:

- no es susceptible de perjudicar la salud o el desarrollo del niño; y
- no es de tal naturaleza que pueda perjudicar la asistencia del niño a la escuela, su participación en programas de orientación o formación profesional aprobados por la autoridad competente o el aprovechamiento de la enseñanza que reciben.

Estándares de protección elevados en los países en desarrollo

Los países en desarrollo no siempre aprovechan los criterios más bajos de edad mínima que les permite el Convenio núm. 138. De hecho, Brasil, China y Kenya han establecido la edad mínima en 16 años de edad, mientras que Alemania, Japón y Suiza la han fijado en 15 años de edad (gráfico 1). El Convenio núm. 138, aprobado por los delegados de la OIT en 1973, ha sido ratificado por el 80 por ciento de sus más de 175 Estados Miembros.

Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil (C182)

Atención especial a las peores formas de trabajo infantil

En 1999 los delegados de la OIT aprobaron de forma unánime el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil. Este Convenio se aplica a todos los niños y adolescentes hasta la edad de 18 años. Tal y como indica su título, el Convenio se refiere a determinados tipos de trabajo que no deberían ser realizados por niños.

Gráfico 1
Distinciones básicas en las normas de la OIT relativas al trabajo infantil

Zona sombreada = trabajo infantil que ha de eliminarse
Zona no sombreada = trabajo infantil aceptable

Edad	Trabajo excluido de la legislación relativa a la edad mínima***	Trabajo ligero	Trabajo sin riesgo	Trabajo peligroso	Peores formas de trabajo infantil
18	no sombreada	no sombreada	no sombreada	sombreada	sombreada
15*	no sombreada	no sombreada	sombreada	sombreada	sombreada
12**	no sombreada	sombreada	sombreada	sombreada	sombreada

* La edad mínima para la admisión al empleo o al trabajo es determinada según la legislación nacional y puede fijarse en los 14, los 15 o los 16 años.

** La edad mínima a la que puede permitirse el trabajo ligero puede fijarse entre 12 y 13 años.

*** Por ejemplo, las tareas domésticas, el trabajo en empresas familiares y el trabajo que forma parte de la educación.

Fuente: *Un futuro sin trabajo infantil* (OIT, Ginebra, 2002), página 10.

El artículo 3 establece que la expresión “peores formas de trabajo infantil” abarca:

- a) *todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y la trata de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados;*
- b) *la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas;*
- c) *la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes; y*
- d) *el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños.*

Peores formas de trabajo infantil

Las empresas legalmente constituidas estarán liberadas de los tipos de “trabajo” que se mencionan en los subapartados a), b) y c). Estos tipos de trabajo en ocasiones se denominan “formas incuestionablemente peores de trabajo infantil”. El subapartado d) del artículo 3 describe el concepto de “trabajo infantil peligroso”. Más del 90 por ciento de los Estados Miembros de la OIT han ratificado el Convenio núm. 182.

Trabajo infantil peligroso

Definición del trabajo infantil peligroso

De acuerdo con el Convenio núm. 182, el trabajo infantil peligroso puede definirse como aquel trabajo que se realiza en condiciones peligrosas o insalubres y que puede ocasionar la muerte o lesión (a menudo permanente) y/o la enfermedad (a menudo permanente) de un niño o adolescente como consecuencia de las deficientes medidas de seguridad y salud o de las disposiciones laborales. El concepto de “trabajo infantil peligroso” también se menciona en el Convenio de la OIT sobre la edad mínima (C138).

Peligro y riesgo

El “peligro” y el “riesgo” son dos conceptos estrechamente interrelacionados. Un “peligro” es todo lo que entraña el potencial de un perjuicio o daño. Un “riesgo” es la probabilidad de que se materialice el daño potencial ocasionado por ese peligro. Por ejemplo, el peligro asociado con la maquinaria agrícola motorizada se refiere a la posibilidad de quedar atrapado o enredado en sus piezas móviles. El riesgo será alto si el dispositivo de seguridad no está activado y los trabajadores se encuentran a muy poca distancia de la máquina. El riesgo será menor si, en cambio, la máquina está cuidada adecuadamente asegurada y su mantenimiento y reparación son realizados por personal cualificado.

Delimitación a nivel nacional

Cada país determina la lista exacta de actividades peligrosas tras mantener las consultas pertinentes con los representantes de los empleadores y de los trabajadores. El párrafo 10, a) de la Recomendación de la OIT sobre la edad mínima (RI 46) establece que al determinar los tipos de actividades que constituyen trabajo peligroso “se deberían tener plenamente en cuenta las normas internacionales de trabajo pertinentes, como las referentes a la utilización de sustancias, agentes o procesos peligrosos (incluidas las radiaciones ionizantes), las operaciones en las que se alcen cargas pesadas y el trabajo subterráneo”. Asimismo, la Recomendación de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil (RI 90) aconseja a los gobiernos que actividades de trabajo infantil peligroso deberían prohibirse de la siguiente manera:

Definición de “peligroso”

Al determinar y localizar dónde se practican los tipos de trabajo a que se refiere el artículo 3, d) del Convenio núm. 182 debería tomarse en consideración, entre otras cosas:

- a) *los trabajos en que el niño queda expuesto a abusos de orden físico, psicológico o sexual;*
- b) *los trabajos que se realizan bajo tierra, bajo el agua, en alturas peligrosas o en espacios cerrados;*

- c) los trabajos que se realizan con maquinaria, equipos y herramientas peligrosos, o que conllevan la manipulación o el transporte manual de cargas pesadas;
- d) los trabajos realizados en un medio insalubre en el que los niños estén expuestos, por ejemplo, a sustancias, agentes o procesos peligrosos, o bien a temperaturas o niveles de ruido o de vibraciones que sean perjudiciales para la salud; y
- e) los trabajos que implican condiciones especialmente difíciles, como los horarios prolongados o nocturnos, o los trabajos que retienen injustificadamente al niño en los locales del empleador.



© OIT/J. Mallard

Recuadro I

¿Qué es un convenio de la OIT?

Un convenio de la OIT es un mecanismo internacional sobre los aspectos relevantes en materia laboral negociado entre los delegados de los gobiernos, de los trabajadores y de los empleadores en la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, celebrada anualmente. Una vez aprobado por la Conferencia, se invita a los países a ratificarlo a través de sus mecanismos legislativos nacionales (parlamento, congreso, etc.). Es posible que con la ratificación se incluyan disposiciones específicas aplicables a las circunstancias particulares de un determinado país. Una vez ratificado, el convenio es vinculante para ese país, que deberá cumplir las disposiciones del mismo (tal como ha sido ratificado). La OIT supervisa la aplicación de los convenios y considera responsable al país de su compromiso. Algunos convenios reciben más ratificaciones que otros. Así, por ejemplo, el Convenio sobre el trabajo a domicilio (C177) ha sido ratificado únicamente por cinco países desde su aprobación en 1996, mientras que el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil (C182) ha sido ratificado por más de 160 países desde su aprobación en 1999.

Sectores y cuestiones de género

Gran concentración en la agricultura

Aunque las imágenes que suelen difundir los medios de comunicación al abordar este problema muestran a niños tristes, vestidos con andrajos, en canteras, fábricas de cerillos y negocios de alfombras, la mayor parte de los niños que trabajan lo hace en el sector agrícola. El 69 por ciento del total de niños trabajadores se concentra en dicho sector; el 22 por ciento en el sector de los servicios (que también incluye el servicio doméstico y de limpieza); y el 9 por ciento restante en el sector industrial⁴.

Los niños están más expuestos que las niñas al trabajo infantil

En las edades comprendidas entre los 5 y los 11 años, el número de niñas trabajadoras es ligeramente superior al de niños. Sin embargo, a nivel global, el número de niños trabajadores es superior al de las niñas y la diferencia se acentúa

con la edad. El 62 por ciento de los trabajadores infantiles entre los 15 y los 17 años son niños. Los niños suelen ocupar trabajos peligrosos en todas las categorías de edad⁵. El número de niñas predomina en algunos tipos de actividad, como el trabajo doméstico.



4 Fuente: *la eliminación del trabajo infantil: un objetivo a nuestro alcance* (Ginebra, OIT-IPEC, 2006), cuadro 1.3.

5 Fuente: *la eliminación del trabajo infantil: un objetivo a nuestro alcance* (Ginebra, OIT-IPEC, 2006), página 8.

Recuadro 2

Comparación entre la legislación y la realidad social: el caso de Moldova

El Código de Trabajo de la República de Moldova incluye disposiciones específicas con respecto al trabajo de los niños. La edad mínima de admisión al empleo es de 16 años, pero un niño de 15 años puede trabajar si dispone del consentimiento escrito de uno de sus padres o de un tutor y siempre y cuando el trabajo no ponga en peligro su salud, el desarrollo, la educación o la formación profesional de un niño. La República de Moldova ha ratificado el Convenio sobre la edad mínima.

Asimismo, no está permitido que un niño de 15 años trabaje más de 5 horas al día, mientras que aquellos niños de edades comprendidas entre los 16 y 18 años pueden hacerlo por un máximo de siete horas diarias. También existen límites semanales (de 24 y 36 horas respectivamente). De conformidad con el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil de la OIT, ratificado por la República de Moldova, aquellos que no hayan cumplido los 18 años no puedan realizar trabajos pesados, perjudiciales, peligrosos, bajo tierra o que puedan afectar de forma grave a su salud o integridad moral (por ejemplo, trabajos relacionados con juegos de azar, bebidas alcohólicas, estupefacientes, tabaco o sustancias tóxicas). Además, no debe excederse el máximo establecido en cuanto al manejo y transporte de cargas pesadas.

A pesar de estas disposiciones jurídicas, en estudio de evaluación descubrió muchos casos de niños que trabajaban ilegalmente en el sector de horticultura. El trabajo era temporal. El 50 por ciento de los niños trabajaban menos de tres horas diarias en primavera, porcentaje que se reducía hasta el 22 por ciento en verano, época en la que trabajaban más horas. En verano, el 22 por ciento de los niños trabajaban ocho o más horas. Como resultado, sólo el 3,8 por ciento de los niños evaluados habían abandonado sus estudios.

Fuente: Federación Nacional de Empleadores del Sector Agrícola y de la Industria Alimentaria de la República de Moldova [FNPAIA] y la Oficina de Actividades para los Empleadores de la OIT; Rapid Assessment on Child Labour in the Horticulturak Sector in Moldova (Chisinau, 2005), páginas 22 a 24 y página 60.

El sector informal, la agricultura y las cadenas de suministro

Las empresas informales y la agricultura

La naturaleza del trabajo infantil varía de un país a otro. Sin embargo, la creciente presión sobre las empresas de exportación, la ratificación de convenios de la OIT y el reforzamiento de la legislación pertinente sobre las empresas nacionales han incentivado que las empresas del sector formal sigan cumpliendo con la ley. Gran parte del problema, no obstante, estriba ahora en las empresas del sector informal, en las pequeñas explotaciones agrícolas y, en cierta medida, en las plantaciones estatales o a gran escala.

Por su naturaleza, las empresas de la economía informal quedan fuera del alcance y del interés de los inspectores gubernamentales. Mientras que en los países desarrollados la economía informal (también denominada economía clandestina o sumergida) es relativamente reducida, en los países en desarrollo representa

entre el 40 y el 50 por ciento del total del empleo⁶. Por consiguiente, si se quiere eliminar el trabajo infantil, se debe prestar atención a esta parte de la economía y al sector de la agricultura.



6 M. Ayyagari, T. Beck y A. Demirguc-Kunt: *Small and medium enterprises across the globe: A new database* (Washington, Banco Mundial, 2003).

El trabajo infantil en la cadena de suministro

Un gran número de grandes empresas subcontratan su producción y adquieren sus insumos en pequeñas empresas que operan tanto en economías formales como informales. Es posible que una gran empresa no contrate mano de obra infantil de forma directa, pero se puede abastecer, ya sea de



forma consciente o inconsciente, de empresas que sí lo hacen. Aunque las grandes empresas no suelen estar legalmente obligadas a asegurar que sus proveedores no utilizan mano de obra infantil, se presiona cada vez más a las empresas orientadas a la exportación para que establezcan sistemas de supervisión y control que ofrezcan esa garantía. Cuando tales medidas se plasman en contratos entre compradores internacionales y empresas nacionales, éstos adquieren implicaciones legales.

En esta guía nos hemos limitado a señalar la importancia de la cadena de suministro para comprender el trabajo infantil, asunto que se estudiará con profundidad en la segunda guía.

Cadenas de suministro agrícola

De la misma forma, los grandes compradores del sector agrícola y las empresas transformadoras se abastecen de pequeños productores que se encuentran en la cúspide de la cadena de suministro. Es en esas pequeñas explotaciones agrícolas, integradas en el sistema de producción por contrata, donde se da la mayor parte del trabajo infantil en el sector agrícola.

Causas del trabajo infantil

Factores relacionados con la oferta y la demanda

Los factores que causan el trabajo infantil están estrechamente relacionados entre sí. A continuación, se definen cinco factores clave. Los tres primeros (pobreza, educación y normas sociales) pueden considerarse como factores relacionados con la oferta. Estos factores inducen a los progenitores a poner a trabajar a sus hijos en sus propios negocios o granjas o, incluso, en el mercado de trabajo. Los otros dos factores se relacionan con la demanda de trabajo infantil, ya sea la demanda de los negocios y granjas familiares y de otros tipos de empresas. Es la combinación de los factores relacionados con la oferta y la demanda lo que contribuye a que el trabajo infantil prevalezca. Para erradicarlo, es crucial abordar todos esos factores de forma conjunta y no individualmente.

¿Cuál es la combinación de causas?

Aunque la cuestión del trabajo infantil ha adquirido importancia internacional en los últimos 15 años, se han investigado relativamente poco sus causas. En particular, no está claro cuán importante es cada uno de los cinco factores. Por ejemplo, sabemos que cuando se eliminan los costos educativos, se produce un gran aumento en el número de inscripciones escolares. Sin embargo, no queda claro si, también en ese caso, los padres muy pobres optarán por que sus hijos abandonen el trabajo y vayan a la escuela, ni en qué medida influyen las normas sociales en esa decisión. Se tiene una idea de los principales factores que afectan a las decisiones de los padres y de los niños, pero todavía no se sabe qué combinaciones de tales factores provocan el trabajo infantil.

Ingresos familiares bajos (pobreza)

La pobreza fuerza a los niños a trabajar

La pobreza es un poderoso factor determinante del trabajo infantil. Los padres envían a sus hijos a trabajar o les piden que lo hagan en su negocio o granja debido a los bajos ingresos familiares y a la necesidad de obtener ingresos adicionales (o el producto de su trabajo). En las plantaciones de aceite de palma y de caucho de Ghana, por ejemplo, el 48 por ciento de los niños trabajadores dicen que lo hacen para ayudar a sus familias, mientras que un 16 por ciento señalan que lo hacen para ayudar a sus padres en la plantación (véase el gráfico 2). Los huérfanos trabajan para subsistir.

La pobreza no es el único factor

Es importante recordar que la pobreza, aunque es un factor importante que influye en las decisiones de las familias, no es el único factor que debe tenerse en cuenta. Desde el punto de vista histórico, la disminución del trabajo infantil en el ámbito nacional no ha sido únicamente el resultado de los cambios en los niveles de ingresos, sino que han influido otros muchos factores, incluida la legislación (prohibición del trabajo infantil, escolaridad obligatoria, etc.), los cambios de actitud y los cambios en la naturaleza del trabajo.

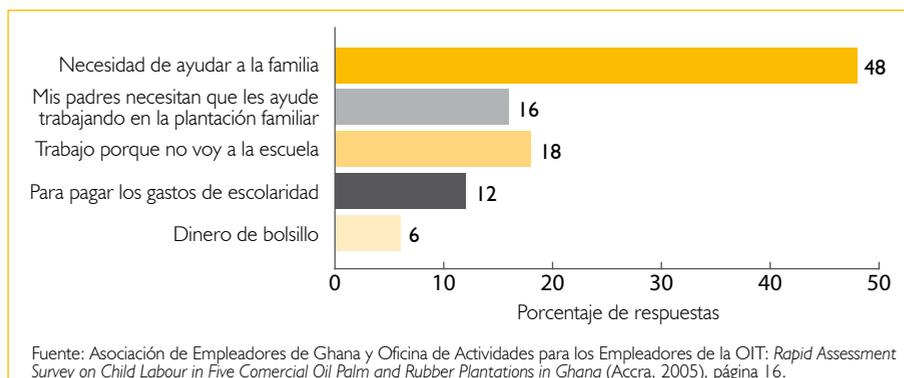
La incidencia del trabajo infantil es menor en los países ricos

La idea de que la pobreza es un factor fundamental se sustenta, a nivel macroeconómico, en la comparación entre los niveles de ingresos y el porcentaje de niños trabajadores en varios países. En aquellos países con ingresos per cápita inferiores o equivalentes a 500 dólares americanos, entre el 30 y el 60 por ciento de los niños entre 10 y 14 años realizan algún tipo de trabajo y, por tanto, se les puede considerar como niños trabajadores. A medida que aumentan los ingresos, ese porcentaje disminuye y así, en países con ingresos per cápita de entre 501 y 1.000 dólares americanos, la proporción de niños trabajadores se sitúa entre el

10 y el 30 por ciento⁷. Cabe mencionar que estos porcentajes se refieren a “niños trabajadores” y no al “trabajo infantil” específicamente, ya que es difícil obtener datos sobre este último.

Gráfico 2

Razones por las cuales los niños trabajan en plantaciones de aceite de palma y de caucho en Ghana



La correlación no siempre se mantiene

El cuadro 1 ofrece los datos sobre los ingresos per cápita y el porcentaje de niños trabajadores de varios países. A partir del cuadro podemos concluir la tendencia general de que los países con ingresos más altos, como Costa Rica, registran un porcentaje muy bajo de niños trabajadores, mientras que los países más pobres, como Camboya, registran un porcentaje mucho más alto. No obstante, hay países que no encajan en esa tendencia general. Kenya, por ejemplo, tiene un nivel de ingresos alto, pero presenta un índice de niños trabajadores superior al de Ghana o Bangladesh. Además, la proporción de niños trabajadores ha disminuido de forma espectacular en algunos países. En cinco años, el índice de Brasil cayó del 47 al 14 por ciento en el caso de los niños de sexo masculino.

En términos generales, los datos sugieren que aunque el nivel de ingresos puede ser un factor importante que influye en el hecho de que los niños trabajen o no,

⁷ P. Fallon y Z. Tzannatos: *El trabajo de menores. Planteamientos y orientaciones para el Banco Mundial* (Washington, Banco Mundial, 1998), datos calculados sobre la base de los precios de 1987.

un aumento en los ingresos per cápita no es, por sí solo, suficiente para reducir el número de niños trabajadores.

Circunstancias que influyen en los ingresos

Además, se ha apreciado que una disminución de los ingresos o de los recursos familiares puede ocasionar un aumento del trabajo infantil. Algunos factores que pueden ocasionar tal disminución de ingresos son:

- guerras, disturbios políticos o agitación social que influyen en la economía;
- catástrofes naturales;
- migraciones (provocadas por los factores mencionados anteriormente);
- recesión o crisis económica;
- imposibilidad de obtener créditos;
- familia numerosa (tasa alta de fertilidad);
- enfermedad o muerte de un progenitor o de un hermano que trabaje.

La paradoja de la riqueza

Un estudio del Banco Mundial demuestra que existe la llamada “paradoja de la riqueza” en relación con el trabajo infantil. Se trata de una situación en la que las familias que son propietarias de tierras son más propensas a pedir a sus hijos que trabajen que aquellas que no poseen tierra⁸. Esta situación



se produce especialmente en las temporadas agrícolas de mayor actividad (por ejemplo, durante la plantación y la cosecha), cuando la mano de obra asalariada es difícil o cara de conseguir para aquellas familias que poseen tierras. Se denomina la paradoja de la riqueza porque cabría esperar que entre las familias más acomodadas

8 S. Bhalotra y C. Heady: "Child farm labour: the wealth paradox", en: *World Bank Economic Review*, 17(2) (Washington, Banco Mundial, 2003), páginas 197-227.

(las que poseen tierras) el porcentaje de niños trabajadores fuera más reducido, ya que su necesidad de enviar a los hijos a trabajar es menor. Sin embargo, el estudio demuestra que tal vez no sea así.

La salud y el SIDA

El estado de salud del principal proveedor de ingresos familiares puede influir de forma notable en la decisión de enviar a un niño a trabajar. Si los padres están enfermos, los hijos se ven obligados a mantener a la familia. La muerte de uno o de ambos progenitores puede producir un resultado similar. La pandemia del VIH/SIDA en los países del África subsahariana ha tenido una incidencia dramática en la tasa de trabajo infantil. En 1990 había medio millón de huérfanos debido al SIDA; en 2003 esa cifra había superado los 12 millones. En Zambia, casi el 30 por ciento del aumento del trabajo infantil se atribuye a la pandemia⁹.

Dinámica de la fertilidad

La fertilidad es otro factor influyente. Una familia numerosa enviará más probablemente a un hijo a trabajar, además de que tiene una mayor necesidad de obtener ingresos y más dificultades para pagar la educación de sus hijos. Asimismo, es más probable que los hermanos mayores trabajen para obtener ingresos a fin de pagar la educación de sus hermanos y hermanas más pequeños.

⁹ A.C.S. Mushingeni y otros: *HIV/AIDS and Child Labour in Zambia: A rapid assessment on the case of Lusaka, Copperbelt and Eastern Provinces*. Informe n° 5 de IPEC (Ginebra, OIT, 2003).

Cuadro I: Índice de niños trabajadores de entre 10 y 14 años

País	Ingresos per capita 2003* (en \$ EE.UU.)	% de niños trabajadores**			
		Año	%	Año	%
Camboya	310	1996	29	2002	64
Ghana	310	1997	21	2001	37
Bangladesh	400	1999	27	2002	15
Kenya	430	1999	47	2000	42
Senegal	510	1995	41	2000	29
Filipinas	1.070	1998	25	2002	23
El Salvador	2.180	1999	34	2001	18
Brasil	2.680	1998	47	2003	14
Costa Rica	4.130	1998	19	2002	9

Fuentes: F. Hagemann y otros: *Global Child Labour Trends, 2000-2004* (Ginebra, IPEC-SIMPOC [OIT], 2006), páginas 48 y 49.
 *Renta nacional bruta per cápita en dólares de los Estados Unidos (www.worldbank.org). **Las cifras de los cinco primeros países (de Camboya a Senegal) corresponden a las niñas, mientras que las cifras de los últimos cinco países corresponden a los niños. Esta distinción sólo se realiza para reducir la cantidad de datos en el cuadro.

Falta de una educación aceptable y accesible

Los gastos escolares como obstáculo a la escolarización

La alternativa al trabajo es ir a la escuela. No obstante, para los padres puede resultar difícil escolarizar a sus hijos si deben pagar la inscripción y otros gastos escolares (uniformes, material escolar, etc.). Si los gastos no lo permiten, los niños no van al colegio y, a menudo, acaban trabajando para la familia o para terceros. Las barreras creadas por los gastos escolares pueden llegar a ser considerables. Por ejemplo, la supresión del pago de la inscripción en la educación primaria en Kenya en 2003 dio lugar a que 1,5 millones más de niños acudieran a la escuela¹⁰. No es cierto, sin embargo, que en todos los casos la supresión del pago de la inscripción llegue a producir tal aumento en la tasa de escolarización, ya que hay otras barreras económicas y sociales que también pueden obstaculizar la educación.

10 J. Silvers: "Kenya's classrooms", en: *NewsHour*. Transcripción en línea. www.pbs.org/newshour. Nov. 28.

Por ejemplo, las familias que viven muy lejos de una escuela no pueden permitirse el costo del transporte, o resulta demasiado difícil para sus hijos caminar hasta la escuela.

Comedor escolar gratuito

Las escuelas desempeñan otros papeles importantes que afectan al trabajo infantil. En primer lugar, son de gran utilidad para controlar la prohibición del trabajo infantil, porque generalmente es más fácil controlar la asistencia escolar que las prácticas de contratación de miles de empresas. En segundo lugar, porque muchos programas están utilizando actualmente el sistema de ofrecer comidas gratuitas en las escuelas como estrategia clave para reducir el trabajo infantil, ya que brindan a las familias sin medios, la opción de enviar a sus hijos a la escuela en lugar de a trabajar. Esta práctica es común en un determinado número de programas que pretenden disminuir el trabajo infantil en América Latina.

No obstante, es importante que esta ayuda se proporcione de forma continua y no finalice cuando se acabe el “proyecto”. A este respecto, debería animarse a la dirección de las escuelas, a los consejeros escolares, las asociaciones de

profesores y a los gobiernos a financiar la totalidad (o parte) de las comidas escolares de los proyectos destinados a disminuir el trabajo infantil. De ese modo la posibilidad de que el sistema de comidas continúe al finalizar un determinado proyecto es mayor.



Calidad de la educación

Sin duda alguna, también es importante que la educación tenga la calidad suficiente para garantizar que los estudiantes aprendan. Si los padres perciben que sus hijos no reciben una educación correcta, estarán menos dispuestos a enviarlos a la escuela. También es posible que los padres consideren que la educación no

aumenta las perspectivas de que sus hijos encuentren un buen trabajo, debido a la naturaleza del mercado de trabajo, incluidas las diversas formas de discriminación. Además, algunos padres consideran que sus hijos sólo necesitan un determinado nivel educativo (nociones básicas de lectura, escritura y aritmética). Por ejemplo, un artesano puede considerar que enseñar a su hijo de 14 años el oficio al que se dedica su familia es mejor que permitir que el niño continúe un año más en la escuela.

Normas y actitudes sociales

El estigma social puede reducir el trabajo infantil

Las normas y las actitudes sociales pueden influir en el índice de trabajo infantil, aunque se trata de un ámbito que se conoce muy poco. Algunos investigadores sugieren que las sociedades pueden diferenciarse en el nivel de presión social (o estigma social) relacionado con el trabajo infantil. Por ejemplo, en sociedades en las que el estigma es bajo, los padres no se ven presionados por sus vecinos para mantener a sus hijos en la escuela y no mandarlos a trabajar. En otras sociedades, un elevado estigma social influye para que los padres no permitan que sus hijos trabajen. Esta diferencia puede explicar, en parte, por qué algunos países con niveles similares de pobreza, infraestructuras educativas y sociales registren importantes diferencias en sus índices de trabajo infantil¹¹.

Actitudes en diferencia de género

Los valores sociales también pueden dar lugar a prejuicios sexistas en el trabajo infantil. Tales prejuicios pueden afectar al tipo de trabajo realizado por niños y niñas, al número de horas trabajadas (incluidas las tareas domésticas) y, lo que es aún más grave, a las decisiones sobre quién trabaja y quién recibe formación. En muchas sociedades, las niñas trabajan más horas que los niños si se tienen en cuenta las tareas domésticas. La composición de la familia a menudo determina si las niñas o los niños (y quienes, por orden de nacimiento) trabajarán o irán a la escuela. Por lo general, los más jóvenes tendrán más posibilidades de ir a la

11 K. Basu y Z. Tzannatos: "The global child labor problem: What do we know and what can we do?", en: *World Bank Economic Review*, 17(2) (Washington, Banco Mundial, 2002), páginas 147-173.

escuela, y se podrán beneficiar de los ingresos obtenidos con el trabajo de sus hermanos mayores¹².

Demanda de hogares, granjas o negocios familiares

Tareas domésticas

Muchos niños trabajan para sus padres. Los niños colaboran en las tareas domésticas, lo que permite que sus padres puedan ocuparse de otras tareas, ya sea en la parcela o microempresa familiar o trabajando para terceros. Las tareas domésticas suelen ser mayores en las zonas con infraestructuras precarias o inexistentes. Como resultado, algunos investigadores han establecido una correlación entre la disponibilidad de agua, instalaciones sanitarias, electricidad y otros servicios y unos niveles más bajos de trabajo infantil¹³.

El trabajo de los hijos para sustituir la contratación de mano de obra externa

A menudo, los niños trabajan en la empresa o granja familiar para reducir o evitar los costos de contratar a terceros, o bien porque éstos no están disponibles durante las temporadas agrícolas de mayor actividad. Ello significa que las familias pobres, pero que poseen tierras para administrar una explotación agrícola o con recursos para dirigir un negocio, son más propensas a pedir a sus hijos que trabajen en comparación con las familias sin esos recursos. Esta tendencia se ha constatado en estudios recientes sobre el trabajo de niños en explotaciones agrícolas en Ghana y en el Pakistán, aunque sólo resulta indicativo en el caso de las niñas¹⁴.

¹² *Ibid.*, página 161.

¹³ P. Maitra y R. Ray: "The joint estimation of child participation in schooling and employment: Comparative evidence from three countries", en: *Oxford Development Review*, 30(1), (2002), páginas 41-62 (véase especialmente la página 56)

¹⁴ S. Bhalotra y C. Heady: "Child farm labour: the wealth paradox", en: *World Bank Economic Review*, 17(2) (Washington, Banco Mundial, 2003), páginas 197-227.

Demanda de otro tipo de negocios

Menor remuneración que los adultos

Los empleadores contratan a niños por diversos motivos. Cuando los factores relacionados con la oferta son fuertes (por ejemplo, muchos niños buscan trabajo al mismo tiempo), las empresas son propensas a contratar más niños. Además, en muchas



© OT/A. Rosa

culturas, no se percibe el trabajo infantil como algo negativo, sino como una faceta natural y tradicional del mercado de trabajo. Al mismo tiempo, las empresas suelen contratar a niños para contener al máximo los costos. En general, las principales razones de la contratación de niños se pueden dividir como sigue:

- **Escasez de mano de obra.** En determinados momentos del ciclo agrícola (en especial, durante la cosecha), las explotaciones agrícolas, las plantaciones y otros tipos de empresas pueden experimentar cierta escasez de mano de obra adulta. Los niños son contratados para compensar esa escasez. La mecanización de las explotaciones agrícolas y de otros procesos de trabajo puede reducir la demanda de trabajo infantil.
- **Sueldos más bajos.** Los niños cobran menos que los adultos. Sin embargo, los niños solo resultan más baratos si su salario es lo suficientemente bajo para compensar su menor productividad.
- **Ayuda a una familia pobre.** En algunas ocasiones, el empleador puede conocer la difícil situación económica de una familia y contratar a uno de sus hijos para que esa familia obtenga más ingresos. En muchos casos, los niños acompañan a sus padres al trabajo o les ayudan en producciones a destajo.
- **Falta de guarderías.** Cuando ambos padres trabajan y la escuela no tiene servicios de guardería, los niños acompañan a sus padres al trabajo. En estos

casos, se les paga una pequeña cantidad por ayudar a sus padres o por realizar otras tareas.

- **Mayor manejabilidad.** Los niños tienen una menor capacidad de defender sus derechos e intereses que los trabajadores adultos. Por ello, determinados empleadores prefieren la mano de obra infantil al ser más manejable en situaciones difíciles.
- **Ignorancia e inocencia.** Los niños pueden ignorar los riesgos asociados con el manejo de sustancias peligrosas y ser audaces en situaciones peligrosas (como cuando tienen que subir a lugares altos o trabajar con maquinaria pesada). Por tanto, algunos prefieren contratarles en lugar de utilizar trabajadores adultos, que son más cautos y, en consecuencia, trabajan más lentamente.

La justificación de los “dedos hábiles”

La falsa creencia de que los niños son más capaces de realizar determinadas tareas que los adultos es muy popular. Esta idea se basa en la teoría de los “dedos hábiles”, según la cual se cree que los niños son mejores en actividades como la producción de alfombras porque sus dedos son más ágiles que los de los adultos. Sin embargo, estudios sectoriales exhaustivos, incluidos los relacionados con la confección de alfombras en la India, han demostrado que esa teoría es falsa¹⁵.

15 K. Basu y Z. Tzannatos: “The global child labor problem: What do we know and what can we do?”, en: *World Bank Economic Review*, 17(2). (Washington, Banco Mundial, 2002), página 149.

Factores históricos que contribuyen a reducir el trabajo infantil

Ingresos, tecnología, legislación y actitudes

Muchos países de ingresos altos tuvieron problemas relacionados con el trabajo infantil en el pasado. Su experiencia histórica puede dar claves sobre los factores que, con el tiempo, ayudaron a reducir o eliminar el trabajo infantil en esos países. Aunque no se ha llegado todavía a un consenso sobre qué factor fue más importante o qué combinación de factores resultó más efectiva, los cuatro factores principales fueron aparentemente los siguientes:



- i) un aumento generalizado de los ingresos, lo que redujo la necesidad de que los niños trabajaran;
- ii) la introducción generalizada de tecnologías con un menor coeficiente de mano de obra durante la evolución de la sociedad industrial;
- iii) una legislación que prohibió el trabajo infantil o que impuso la escolaridad obligatoria (aunque todavía se discute qué tipo de legislación fue más efectiva, no hay duda de que favoreció el control de la asistencia escolar); y
- iv) los cambios de actitud que surgieron con el Movimiento Romántico (en Europa) y que otorgaron derechos a los niños y sugerían que el Estado tenía el deber de defender a los desamparados¹⁶.

La legislación, el aumento de la escolaridad y los cambios de actitud son los elementos fundamentales de la batalla contra el trabajo infantil en la actualidad. El incremento de los ingresos de los progenitores, a través de programas de microcréditos, es otro elemento clave de muchos proyectos (este tema se trata con más profundidad en la segunda guía).

¹⁶ La eliminación del trabajo infantil: un objetivo a nuestro alcance (Ginebra, OIT-IPEC, 2006), página 21.

Consecuencias del trabajo infantil

Repercusión en la educación del niño y en sus ganancias futuras

Reducción del capital humano y de los ingresos futuros

El trabajo a tiempo completo impide que los niños reciban una formación. Si no van a clase, los niños no aprenden a leer, a escribir, a realizar operaciones matemáticas ni a desarrollar su capacidad de pensamiento. Ello hipoteca su capacidad futura de obtener ingresos. En efecto, esos niños quedan atrapados en trabajos de perfiles bajos y mal remunerados.

De las investigaciones se deduce que cuanto antes empiece a trabajar un niño, mayores serán las consecuencias que pagará a modo de bajos ingresos como adulto¹⁷. Estudios realizados en Brasil demuestran que los ingresos se reducen entre el 13 y el 20 por ciento si se empieza a trabajar a una edad temprana¹⁸. La OIT, tras examinar los estudios de investigación existentes, ha estimado que los ingresos de una persona aumentan un 11 por ciento al año por cada año adicional que permaneció de niño en la escuela¹⁹. Dicho de un modo más claro: es conveniente que los niños, sobre todo los más jóvenes, vayan a la escuela y no a trabajar.

Compaginación de trabajo y escuela

Las familias que envían a sus hijos a trabajar obtienen ingresos a corto plazo, pero sacrifican ganancias a largo plazo. Por supuesto, no se trata de un asunto tan sencillo, porque la subsistencia de una familia puede depender de los ingresos de su hijo. Por ello, es preciso reconocer que para lograr que un niño deje de trabajar

17 P. Emerson y A. Souza: *The effects of adolescent labour on adult earnings and female fertility in Brazil*. Documento de trabajo del Departamento de Economía (Universidad de Colorado, 2002), página 24.

18 *La eliminación del trabajo infantil: un objetivo a nuestro alcance* (Ginebra, OIT-IPEC, 2006), página 24.

19 *Investing in every child* (Ginebra, OIT, 2003), página 12.

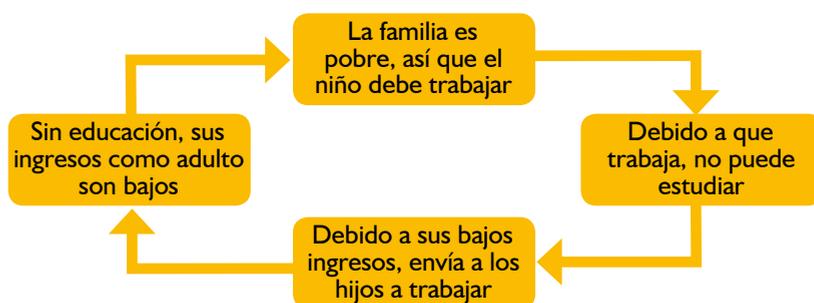
y vaya a la escuela, es necesario compensar a su familia por la pérdida de los ingresos generados por éste. En muchos países pobres, los niños compaginan la escuela con el trabajo, aunque el alcance de esta práctica varía de un país a otro.

Un estudio realizado en tres países concluyó que el 31 por ciento de los niños de 14 años compaginaban escuela y trabajo en el Perú, mientras que en Ghana ese porcentaje era del 21 por ciento y en el Pakistán sólo del 9 por ciento²⁰. Algunos programas destinados a reducir el trabajo infantil tratan de dar a los niños un programa de trabajo y estudios equilibrado. No obstante, es necesario prestar especial atención para garantizar que el tipo de trabajo es adecuado para la edad del niño y no le deja tan cansado que le es imposible participar activamente en la escuela.

El círculo vicioso de la pobreza

Dado que los trabajadores infantiles proceden, por lo general, de familias pobres, el hecho de que no puedan tener acceso a la educación supone también que la pobreza se transmitirá de una generación a otra²¹. En efecto, el trabajo infantil forma parte del círculo vicioso de la pobreza, tal y como se describe en el gráfico 3.

Gráfico 3
El círculo vicioso de la pobreza y del trabajo infantil



Los esfuerzos para reducir el trabajo infantil deben centrarse en romper ese círculo vicioso logrando que los niños completen su educación y puedan, así, optar a

20 P. Maitra y R. Ray: "The joint estimation of child participation in schooling and employment: Comparative evidence from three countries", en: *Oxford Development Review*, 30(1), (2002), página 47.

21 K. Basu y Z. Tzannatos: "The global child labor problem: What do we know and what can we do?", en: *World Bank Economic Review*, 17(2). (Washington, Banco Mundial, 2002), página 15.

un empleo mejor. Así, estos niños una vez adultos se podrían encontrar en una posición más desahogada para costear la educación de sus propios hijos.

Seguridad y salud de los niños

Sus cuerpos todavía se están desarrollando

Algunos peligros que son de bajo riesgo para los adultos pueden entrañar un gran riesgo para los niños. Estos últimos son más vulnerables a los riesgos, ya que todavía están en edad de crecimiento. En el recuadro 3, se enumeran las principales características físicas que influyen para que un niño sea más vulnerable a los peligros en el lugar de trabajo. Además, hay una serie de factores sociales que contribuyen a aumentar el riesgo, tales como: la falta de experiencia laboral y, por tanto, la incapacidad para tomar decisiones fundamentadas; las ganas de hacer bien el trabajo sin ser conscientes de los riesgos; la falta de formación en materia de seguridad y salud; la imitación de conductas erróneas en materia de seguridad y salud observadas en los adultos; una supervisión severa o inadecuada; y la falta de poder en términos sindicales y de derechos.

Recuadro 3

Los niños corren un mayor riesgo que los adultos

Los niños están expuestos a todos los peligros a los que se enfrentan los adultos en el lugar de trabajo. Sin embargo, los peligros y los riesgos les afectan en mayor medida porque sus cuerpos todavía se encuentran en etapa de crecimiento. Entre las principales vulnerabilidades físicas se destacan las siguientes:

- **Piel:** la dermis de un niño es 2,5 veces superior a la de un adulto con respecto a su peso corporal, lo que, sumado al hecho de que la piel de un niño es más fina, puede suponer una mayor absorción de toxinas.
- **Sistema respiratorio:** los niños respiran más profundamente y con más frecuencia que un adulto, lo que supone un mayor riesgo de inhalar sustancias peligrosas.
- **Daños cerebrales:** el desarrollo del cerebro se puede ver dañado por la exposición a sustancias tóxicas. El cerebro de un niño retiene metales más fácilmente durante la infancia y en mayor proporción que el de un adulto.
- **Sistemas gastrointestinal, endocrino, reproductivo y función renal:** los sistemas internos se forman durante la infancia y la adolescencia, momento en que son menos eficaces a la hora de eliminar los agentes patógenos. La exposición a sustancias tóxicas puede dificultar su desarrollo. El sistema endocrino y las hormonas desempeñan un papel crucial en el crecimiento, función que puede verse interrumpida por la exposición a sustancias químicas.
- **Consumo de energía:** los niños registran un consumo alto de energía durante la fase de crecimiento, lo que puede acarrear una mayor exposición a las toxinas.
- **Líquidos:** los niños son más propensos a deshidratarse que los adultos, ya que pierden más agua en relación a su peso a través de los pulmones y de la piel, y sus riñones tienen menos capacidad para concentrar orina.
- **Sueño:** los niños de 10 a 18 años deben dormir unas 9,5 horas al día para lograr un desarrollo adecuado.
- **Temperatura:** la sensibilidad de los niños al calor y al frío es mayor, ya que las glándulas sudoríparas y su sistema de regulación térmica aún no se han desarrollado completamente.
- **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.
- **Desarrollo cognitivo y psicomotriz:** los más pequeños tienen menos capacidad para reconocer y analizar posibles riesgos de seguridad y salud y tomar decisiones al respecto.
- **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.

Fuente: *Training resource pack on the elimination of hazardous child labour in agriculture: Book 1 – A Trainer's Guide* (Ginebra, OIT-IPEC, 2005), páginas 14 a 17.

Los sectores más peligrosos

Según el análisis de los datos existentes realizado por A. G. Fassa, la tasa de lesiones registradas entre niños trabajadores se acerca mucho, por lo general, a las tasas registradas entre adultos²². En algunos de los estudios analizados por Fassa, la tasa de lesiones entre niños era mayor, pero no se detectó una tendencia evidente. Ciertos sectores son más peligrosos que otros (por ejemplo, la agricultura, la construcción, la minería, el desguace y la pesca) y no sólo registran lesiones, sino también muertes (véase el cuadro 2 para conocer las estimaciones sobre la mortalidad en el trabajo de niños en determinados sectores).

Tareas y condiciones de trabajo

La OIT estima que 22 000 niños mueren cada año en centros de trabajo²³. Los niveles de riesgo para los niños trabajadores están más bien determinados por las tareas que realizan y las condiciones en las que lo hacen que por el sector específico al que pertenecen. Además, las largas jornadas laborales y el contacto con sustancias peligrosas afectan a los niños porque no tienen la madurez y la experiencia suficiente, porque son físicamente más pequeños y porque suelen estar mal nutridos. También son más propensos a lesionarse con herramientas y máquinas específicamente diseñadas para los adultos.

Impacto a largo plazo en el crecimiento económico

La trampa del equilibrio de bajo nivel

El trabajo infantil tiene un efecto directo en la vida de los niños y de sus familias, pero también un impacto duradero y acumulativo en la sociedad y en su crecimiento a largo plazo. Una sociedad con niveles altos de trabajo infantil puede caer en la trampa del equilibrio de bajo nivel, en la que una mano de obra poco instruida sigue elaborando bienes de baja calidad con bajos niveles de productividad²⁴. Las nuevas generaciones deben romper ese círculo vicioso y lograr que los niños tengan la oportunidad de ir a la escuela, en vez de trabajar, para que puedan ser

22 A. G. Fassa: *Health benefits of eliminating child labour* (Ginebra, IPEC-OIT, 2003), cuadros 72 a 84.

23 Citación extraída de "HCL in agricultura: an Overview", en: *IPEC Safety and Health Fact Sheet*.

24 *Investing in every child* (Ginebra, OIT, 2003).

más productivos en el futuro. Así, podrán contribuir a la producción eficiente de bienes de mayor calidad y a la expansión de los mercados, tanto nacionales como internacionales.

Cuadro 2
Estimaciones óptimas de la tasa de mortalidad por accidentes de trabajo en los principales sectores de los Estados Unidos de América

Sector	Tasa de mortalidad
Agricultura	13,7 por cada 100 000 trabajadores
Minería	32 por cada 100 000 (ETC)
Construcción	15 por cada 100 000 (ETC)
Industria	4 por cada 100 000 (ETC)
Servicios	3 por cada 100 000 (ETC)
Comercio minorista	3 por cada 100 000 (ETC)

Fuente: A. G. Fassa: *Health benefits of eliminating child labour* (Ginebra, OIT-IPEC, 2003), cuadro 41. ETC: Equivalente a tiempo completo. Se refiere a niños entre 5 y 17 años, salvo en el sector de la agricultura, en el que se refiere a niños entre 5 y 14 años. Extraído de estudios sobre la infancia en los Estados Unidos de América.

Beneficio neto de 4,1 trillones de dólares de los Estados Unidos en 20 años

Estudios realizados por la OIT sugieren que los beneficios de la acción concertada contra el trabajo infantil compensan con creces sus costos. La economía global podría obtener una ganancia neta de 4,1 trillones de dólares de los Estados Unidos en 20 años si se eliminara el trabajo infantil (para más información, véase el recuadro 4).

Análisis global de la relación costos-beneficios

No es fácil determinar el impacto económico de la eliminación del trabajo infantil, ya que es necesario utilizar numerosos supuestos y estimaciones. No obstante, un estudio de la OIT ha tratado de calcular el beneficio neto (o costo) de la eliminación total del trabajo infantil durante el período comprendido entre los años 2000 y 2020. Los resultados son asombrosos.

Costos:

- el costo de aumentar la cantidad y calidad de la educación;
- el costo de proporcionar transferencias de ingresos a las familias; y
- el costo de gestionar el programa de transferencia de ingresos y de lucha contra las peores formas de trabajo infantil.

Beneficios:

- aumento de la capacidad productiva futura de los niños que permanezcan más tiempo en la escuela; y
- reducción del tiempo perdido debido a las lesiones sufridas por los niños en el trabajo.

El resultado de la estimaciones de tales costos y beneficios es de 4,1 trillones de dólares de los Estados Unidos de beneficio neto para la economía global durante dicho período de 20 años. El mayor beneficio correspondería a Asia (2,7 trillones) al registrar el nivel más alto de trabajo infantil en la actualidad. Los costos ascenderían a 760 millones de dólares de los Estados Unidos, mientras que los beneficios procederían, sobre todo, del mantenimiento de los niños en la escuela (5,1 billones de dólares de los Estados Unidos) más que de la mejora de las condiciones de salud (28 millones de dólares de los Estados Unidos).

Fuente: *Investing in Children* (Ginebra, OIT-IPEC, 2003), página 4.

Cuatro razones por las que los empleadores deberían eliminar el trabajo infantil

Razones morales y económicas

Hay al menos cuatro motivos fundamentales para que los empleadores reduzcan y eliminen el trabajo infantil. Tales motivos se sustentan, no sólo en imperativos éticos, sino también en factores relacionados con el buen sentido de los negocios.

Primera razón: Respeto de la legislación

Es ilegal

La primera razón para eliminar el trabajo infantil es que, en la mayoría de los países, el trabajo infantil es ilegal. Las empresas deberían acatar las leyes relativas al trabajo infantil del mismo modo que cumplen otras disposiciones dictadas por el gobierno del país en el que se establecen. El incumplimiento de la ley da lugar a penas y otras sanciones por parte del Estado. Si los empresarios cumplen con sus obligaciones legales, además de actuar como ciudadanos honestos, no se verán en la necesidad de desarrollar estrategias de evasión costosas e inútiles, como, por ejemplo, esconder a los trabajadores de los inspectores de trabajo.



© OT / J. Meillard

Las empresas pueden relacionarse de forma honesta y directa con las autoridades gubernamentales y participar sin temores en actividades promocionales y de apoyo

a las empresas organizadas por el gobierno. Tal apoyo puede ser especialmente útil para las empresas medianas y pequeñas. Al acatar la ley, ya sea en el caso del trabajo infantil o de otros aspectos de las leyes laborales, las empresas pueden establecer una relación “cooperativa” con las autoridades, en vez de una relación de “enfrentamiento”.

Segunda razón: Mayor acceso a otros mercados

Los compradores extranjeros buscan proveedores que no empleen mano de obra infantil

Los consumidores son cada vez más conscientes del problema del trabajo infantil gracias a la labor de organizaciones no gubernamentales, grupos de presión y medios de comunicación. Los compradores y las marcas internacionales quieren cumplir con las normas laborales internacionalmente aceptadas y evitar, al mismo tiempo

una publicidad negativa y posibles boicoteos. Tales compradores buscan fabricantes en países en desarrollo que no empleen mano de obra infantil y que se esfuercen por garantizar que sus proveedores tampoco lo hacen.

Cada año los compradores internacionales “descartan” a un gran número de proveedores, aquellos proveedores que no cumplen una serie de normas, entre las que se incluyen las normas laborales. Por consiguiente, las empresas que quieren mantener o ampliar su gama de compradores deben garantizar que no se sirven del trabajo infantil.



© OIT / J. Maillard

La importancia de forjarse una buena reputación en el sector

En consecuencia, la eliminación del trabajo infantil es positiva para las empresas de los países pobres, pero también para el conjunto de los sectores. Éstos pueden forjarse una buena reputación si no emplean mano de obra infantil. Esa reputación llegará a oídos de los compradores, facilitando su disposición a realizar pedidos. Aquellas empresas orientadas directamente a la exportación o cuya actividad se enmarca en una cadena de suministro destinada a la exportación ven como, cada vez más, el trabajo infantil les niega el acceso a nuevas oportunidades de mercado y puede, en última instancia, provocar la quiebra de sus negocios.

Impide el desarrollo de una mano de obra productiva

Aunque la presión para eliminar el trabajo infantil procede de los compradores internacionales, las organizaciones sociales de algunos países en desarrollo están aumentando los niveles de vigilancia en aquellas empresas que sólo proveen al mercado nacional.

Tercera razón: Aumento de la productividad

Ahorro a corto plazo frente a los costos a medio y largo plazo

Las empresas a menudo contratan a niños porque consideran que mejora su rentabilidad. Ésta es una perspectiva a corto plazo. El trabajo infantil impide que las empresas logren buenos resultados a largo plazo porque dificulta el desarrollo de una mano de obra adulta cualificada y productiva. Los niños tienen poca capacidad de concentración, no se dan cuenta de la importancia del control de calidad y están menos cualificados para utilizar la maquinaria de forma eficaz. Los niños no son tan fuertes como los adultos y pueden lesionarse fácilmente con maquinaria pesada o en tareas difíciles que, a cambio, aumentan los costos relacionados con la contratación y formación de nuevos trabajadores.

Las empresas locales también

Algunas empresas, especialmente las pequeñas empresas que operan en la economía informal, pueden calcular fácilmente el ahorro directo de emplear a niños con salarios más bajos que a adultos con salarios más elevados (incluso aplicando el salario mínimo). Sin embargo, resulta mucho más difícil calcular los costos totales y a largo plazo (es decir, los costos reales) de contratar a niños, que son menos productivos y se lesionan con más facilidad. Ya hemos señalado que estudios exhaustivos sobre la productividad de niños y adultos desmienten



el argumento de los “dedos hábiles” para contratar a niños en el sector de la confección de alfombras en la India. Lamentablemente, no existen estudios específicos de esta naturaleza en otros sectores que se pudieran utilizar para explicar a las empresas las ventajas de contratar a trabajadores adultos.

Cuarta razón: Actuar correctamente es una cuestión ética

Fortalecer la economía

Los empleadores también pueden reflexionar sobre el impacto que su actividad produce en la sociedad, tanto desde el punto de vista económico como desde el punto de vista social o ético. El empleador contribuye a la economía trabajando en su negocio, generando resultados y contratando a otros trabajadores. También puede contribuir a la sociedad adoptando decisiones de contratación que permitan que los niños accedan a la educación. A cambio, esos niños ganarán más en el futuro, formarán parte de una población activa educada y contribuirán a conseguir una economía más productiva.

Es la decisión correcta

La decisión de no contratar mano de obra infantil no ha de basarse únicamente en las futuras ventajas económicas para los niños y para la sociedad. Ahorrar a los niños el sufrimiento de un trabajo duro y peligroso es deseable por sí. Permite que los niños, de inmediato y como corresponde a su edad, tengan una vida más feliz (en el caso de que su familia tenga unos ingresos adecuados). En tal situación, la decisión correcta es no emplear mano de obra infantil.

¿Está a nuestro alcance la eliminación del trabajo infantil?

Las peores formas de trabajo infantil han disminuido un 26 por ciento

Desde hace dos décadas se están coordinando esfuerzos para reducir el nivel de trabajo infantil, incluidas sus peores formas. Aunque es difícil obtener datos exactos, las estimaciones actuales de la OIT indican que las cifras de trabajo infantil han descendido considerablemente en los últimos años. Así, el número de niños trabajadores pasó de un total de 246 millones en el año 2000 hasta 218 millones en el año 2004, lo que supone una disminución del 11 por ciento. El número de niños que realizan trabajos peligrosos es el que ha disminuido de forma más rápida: de 171 millones a 126 millones en el mismo período, lo que supone un descenso del 26 por ciento.

La OIT atribuye estos buenos resultados a una variedad de factores, incluidos el desarrollo y el crecimiento económico en determinadas regiones (especialmente en Asia), el aumento en las ratificaciones de los convenios de la OIT y los

esfuerzos de los gobiernos, que a menudo colaboran con organizaciones de empleadores y de trabajadores para concienciar y mejorar la educación de los niños y aumentar las oportunidades de obtener ingresos para sus padres²⁵.



25 *La eliminación del trabajo infantil: un objetivo a nuestro alcance* (Ginebra, OIT-IPEC, 2006). Todos los datos que figuran en este párrafo provienen del cuadro I.1 (páginas 1-6).

Pueden eliminarse las peores formas de trabajo para el año 2016

¿Acaso la OIT considera que el trabajo infantil puede eliminarse en las próximas décadas basándose en tendencias existentes y en esfuerzos continuados? El título del Informe Global de la OIT *“La eliminación del trabajo infantil: un objetivo a nuestro alcance”* (OIT, 2006) induce al optimismo.

El informe sugiere que sobre la base de las últimas tendencias y si se obtiene el compromiso de los Estados Miembros de poner en práctica planes apropiados de acción nacional con plazos concretos para finales de 2008, las peores formas de trabajo infantil pueden eliminarse totalmente en 2016. Aunque ello contribuirá a la reducción del trabajo infantil en todas sus formas, el informe no proporciona una fecha para la total eliminación de todas las formas de trabajo infantil.



Organización
Internacional
del Trabajo

Guía II

¿Qué pueden hacer los empleadores para eliminar el trabajo infantil?



OIE Organización
Internacional
de Empleadores

Programa
Internacional
para la
Erradicación
del Trabajo
Infantil (IPEC)

Oficina Regional para América Latina y el Caribe

Guía II

¿Qué pueden hacer los empleadores para eliminar el trabajo infantil?

Desarrollado por: Anne-Brit Nippierd
Sandy Gros-Louis
Escrito por: Pail Vandenberg

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2009
Segunda edición 2009

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.

OIT / A-B. Nippierd, S. Gros-Louis, P. Vandenberg.
Eliminación del trabajo infantil: Guías para los empleadores Lima: Organización Internacional del Trabajo, 2009

ISBN: 978-92-2-322894-1 (impreso); 978-92-2-322895-8 (Web PDF)

Vandenberg, Paul; Nippierd, Anne Brit; Gros-Louis, Sandy
Escrito por Paul Vandenberg, desarrollado por Anne-Brit Nippierd y Sandy Gros-Louis; Oficina Internacional del Trabajo, Oficina de Actividades para los Empleadores; Organización Internacional de Empleadores.

Oficina Internacional del Trabajo; Organización Internacional de Empleadores, trabajo infantil, organización de empleadores, función de los empleadores, estrategia de gestión, responsabilidad de las empresas. 13.01.2

Datos de catalogación de la OIT

NOTA

Esta segunda edición ha sido posible gracias al apoyo del Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) de la OIT en el marco de su proyecto "Erradicación del trabajo infantil en América Latina" (RLA/05/54/SPA) financiado por la Agencia Española de Cooperación Internacional (AECID)".

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 la Oficina Internacional del Trabajo 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 Oficina Internacional del Trabajo, 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 oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a: pubvente@ilo.org

Vea nuestros sitios en la red: www.ilo.org/publns y www.oit.org.pe/ipec

Diseño y presentación gráfica original: Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín (Italia)
Impreso en: Perú
Fotocompuesto por: Romy Kanashiro

Prólogo

El trabajo infantil habitualmente se concentra en la economía informal, en las áreas rurales y en otros sectores que permanecen ocultos. Los niños afectados por el “trabajo infantil”, ya sea porque todavía no alcanzan la edad legal para trabajar o porque trabajan en condiciones peligrosas, ilegales o degradantes, no pueden desarrollarse plenamente. Los empleadores y las organizaciones de empleadores pueden desempeñar un papel importante en la lucha global contra el trabajo infantil. Los empleadores pueden adoptar medidas responsables para erradicar el trabajo infantil en el lugar de trabajo, pueden reducir el riesgo de situaciones peligrosas para los adolescentes y pueden evitar la contratación de niños. Los empleadores y las organizaciones de empleadores pueden utilizar su influencia para favorecer un sistema educativo eficaz y programas de rehabilitación, así como colaborar para que aumente la toma de conciencia pública y se produzca un cambio de actitud.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Internacional de Empleadores (OIE) han trabajado de forma conjunta para crear estas guías. La metodología es única, ya que abordan el trabajo infantil desde la perspectiva de los empleadores y de las organizaciones de empleadores, manteniendo como eje central de su análisis la protección de los niños y de sus familias. Además, las guías ofrecen ideas y consejos prácticos. También recurren a las experiencias de organizaciones de empleadores nacionales que en estos últimos años han colaborado con la OIT en diversos proyectos sobre trabajo infantil. Asimismo, se incluyen numerosos ejemplos de acciones positivas efectuadas por empleadores y organizaciones de empleadores. Tales ejemplos sirven como muestra de lo que se puede hacer y de lo que ya se ha hecho al respecto.

En la elaboración de las guías han participado varios expertos. Las guías fueron examinadas por primera vez en un seminario interregional para organizaciones de empleadores, que se celebró en el Centro de Formación Internacional de la OIT en Turín (Italia) en julio de 2006. Además, expertos de la OIE, de la Oficina de Actividades para los Empleadores de la OIT y del Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) han aportado ideas y sugerencias al respecto. Las guías son plenamente conformes con el Convenio sobre la edad

mínima (C138) y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil (C182) de la OIT y promueven su aplicación efectiva.

Esperamos que estas guías sean de ayuda a los empleadores y a los representantes de las organizaciones de empleadores para lograr un cambio en la situación del problema del trabajo infantil en sus respectivos países.

Jean François Retournard
Oficina de Actividades para los
Empleadores de la OIT (ACT/EMP)

Antonio Peñalosa
Organización Internacional de
Empleadores (OIE)

Índice

Prólogo	1
Introducción	5
Como utilizar esta guía - según su empresa	7
Cuatro principios rectores	8
Paso 1	
Análisis de la situación	10
Definición de trabajo infantil	10
Situación actual de la empresa	15
Paso 2	
Formulación estratégica	18
El proceso	19
Cuatro hipótesis: ¿Cuáles objetivos persigue la empresa?	21
Apoyo de organizaciones no gubernamentales, asociaciones comunitarias y otros grupos	24
Paso 3	
Tres acciones inmediatas:	
contratación, peligrosidad y horas de trabajo	25
Acción inmediata 1: Eliminar la práctica de contratación de mano de obra infantil	26
Acción inmediata 2: Eliminar el trabajo infantil peligroso	26
Acción inmediata 3: Reducir la jornada laboral de los niños que no han alcanzado la edad mínima	28
Paso 4	
Apoyo a los niños y a sus familias	30
Colaborar con programas destinados a la reducción del trabajo infantil	30
Fomentar la microfinanciación y la formación basada en la adquisición de competencias	31
Mejorar los salarios y contratar a familiares	32

Promover la educación	34
Pagar los salarios mientras los niños asisten a la escuela	37
Los costos y el aspecto de su “desaparición”	39
El desafío para las pequeñas empresas	40
Paso 5	
Eliminación de la necesidad de mano de obra infantil en su empresa	41
Un elemento en común	46
Paso 6	
Eliminación del trabajo infantil de la cadena de suministro	47
El trabajo en casa	53
Paso 7	
Aplicación de un código de conducta	56
Códigos empresariales	58
Grupo de empresas	62
Iniciativas multilaterales	62
Acuerdos - marco internacionales	65
Respetar el código	65
Paso 8	
Auditoría, seguimiento y certificación	67
El proceso de seguimiento	70
Etiquetado social	72
Otros mecanismos de elaboración de informes	74
Nota sobre cómo relacionarse con los medios de comunicación	75
Recordatorio: el trabajo infantil en la sociedad	78
Anexo I: Auditores independientes	79

Introducción

Finalidad de esta guía

Esta guía explica lo que una empresa puede hacer para luchar contra el trabajo infantil en sus actividades, tanto en lo que se refiere a los trabajadores que aún no han alcanzado la edad mínima para trabajar como a aquellos niños menores de 18 años que realizan trabajos peligrosos. Esta guía también expone posibles medidas para reducir el trabajo infantil entre los proveedores.

Cómo hallar soluciones apropiadas

Tal como se explica en la primera guía, el trabajo infantil constituye un serio problema social, cuyas causas obedecen a la pobreza, la falta de educación, las actitudes de los progenitores y otros factores. Las empresas pueden agravar este problema contratando mano de obra infantil. Por ello, también pueden contribuir a eliminarlo. No es difícil eliminar el trabajo infantil, pero precisa una estrategia bien pensada, especialmente para asegurar el bienestar de los niños y de las familias que mantienen. Simplemente despedir a los niños no es una solución acertada; las empresas deben cooperar con otros grupos para apoyar la reinserción de esos niños en el sistema educativo y asegurar que el bienestar de sus familias no se vea afectado por la pérdida de los ingresos que ellos aportaban.



Conceptos y ejemplos prácticos

La presente guía propone una variedad de ideas. Algunas de ellas son fáciles y rápidas de aplicar y no tendrán un efecto negativo en el bienestar de los niños ni en el funcionamiento de la empresa. Otras ideas son más complejas, especialmente cuando el problema del trabajo infantil y de los trabajadores jóvenes es mayor.

Esta guía no sólo ofrece ideas, sino también ejemplos prácticos de acciones emprendidas por diversas empresas. Si el problema del trabajo infantil existe en su empresa o entre sus proveedores, no necesariamente es motivo de alarma: su empresa no es la primera en afrontarlo. Puede ser de utilidad estudiar lo que otros han hecho y evaluar si las estrategias que aplicaron pueden adecuarse o no a su situación.

Cómo utilizar esta guía - según su empresa

Cada empresa tiene sus propios objetivos

Es difícil proponer una única estrategia para todo tipo de empresas y para diferentes situaciones de trabajo infantil. Por ejemplo, puede tratarse de un pequeño productor local que sólo produce para el mercado nacional. Su preocupación es que algunos de sus trabajadores podrían ser menores de lo estipulado como edad mínima y no desea infringir la ley; desea actuar correctamente. También puede tratarse de los propietarios de una plantación que emplean a los hijos de sus trabajadores adultos para que les ayuden a recoger la cosecha. Su problema puede estar, entonces, en la dificultad de encontrar otros trabajadores adultos en esa época del año, cuando la demanda de mano de obra es mayor.

Percepción pública

Los esfuerzos de otras empresas pueden residir en la prevención y en la percepción de la opinión pública. Por ejemplo, en el caso de una gran multinacional que compra a 100 productores en distintos países de América Latina o Asia y decide trasladar su producción a China. Su objetivo es poder comprobar ante sus clientes en los Estados Unidos y en Europa que sus productos no han sido elaborados por niños. Para ello, ninguna organización no gubernamental o medio de comunicación debería hallar pruebas de lo contrario.

Sugerencias paso a paso – las empresas pueden elaborar sus propias estrategias

Esta guía intenta ofrecer soluciones a todas estas situaciones. Por ello, no todos sus capítulos resultarán interesantes para todas las empresas en general. Su estructura se articula en ocho pasos, concebidos para ayudar a los propietarios o gestores de empresas a trabajar dentro del marco de un proceso.

En muchos casos, una empresa puede decidir no seguir los pasos aquí propuestos en el orden en el que se presentan. Por ejemplo, en el paso 2, se ofrecen algunas

ideas sobre distintas estrategias. Dichas acciones siguen al Paso I, dedicado al “Análisis de la situación”, pero ambos están estrechamente relacionados entre sí. Una empresa puede realizar un análisis preliminar de un problema, esbozar una estrategia y luego proceder a un análisis más exhaustivo. De manera contraria, es posible que una empresa desee estudiar primero una estrategia preliminar, que incluya un análisis exhaustivo, y elaborar posteriormente una estrategia más completa cuando conozca la envergadura del problema.

El mejor modo de utilizar esta guía podría ser estudiar el índice, para tener una idea de los distintos aspectos del problema, y luego ojear los distintos capítulos y ejemplos de la guía. También es posible que uno o más miembros de la empresa deban leerlo de principio a fin.

Cuatro principios rectores

Si bien la guía proporciona varias sugerencias, tal vez convendría retener cuatro ideas fundamentales o principios rectores para la formulación de una estrategia y su aplicación correspondiente.

1. Entender las consecuencias de las acciones tomadas

Actuar con precipitación para cumplir con la legislación o con las exigencias de un comprador puede provocar consecuencias negativas no deseadas para los niños y sus familias. Es necesario tener en cuenta su bienestar a la hora de eliminar el trabajo infantil en los centros de trabajo. Por ejemplo, a principios de los años 90, Estados Unidos amenazó a los fabricantes de ropa de Bangladesh con prohibir sus exportaciones debido al trabajo infantil. La reacción inmediata fue despedir a unos 40.000 o 50.000 niños. Poco se sabe del final que tuvieron esos niños y sus familias. Algunos probablemente acabaron en situaciones peores. Una planificación cuidadosa puede ayudar a evitar las consecuencias negativas.

2. Adoptar una actitud activa y no reactiva

No esperara que le pidan o le fuercen a reducir el trabajo infantil. Adoptar una actitud activa y reducir el trabajo infantil mediante medidas internas o en colaboración con organizaciones que puedan ayudar. Incluir esta medida en el plan estratégico de la empresa puede ser de gran utilidad. Si mantiene una actitud activa para hallar soluciones, la empresa evitará



publicidad negativa en los medios de comunicación, así como sanciones por parte del Gobierno y problemas con los compradores. Además, retirar a los niños de los centros de trabajo requiere tiempo y planificación. Mantener una actitud activa también permitirá que la empresa tenga más posibilidades de planificar cuidadosamente ese proceso.

3. Cooperar con otros grupos

Numerosas organizaciones o coaliciones locales e internacionales se han creado para luchar contra el trabajo infantil. También es posible que algunas organizaciones empresariales o gremiales cuenten con programas activos en este ámbito. Todos esos grupos pueden ayudar a una empresa a concebir un programa responsable. Otros grupos pueden prestar su asistencia para realizar un seguimiento de las prácticas laborales y establecer códigos de conducta. Algunas de dichas organizaciones se enumeran en esta guía.

4. Actuar en su esfera de influencia

Las empresas son responsables de sus propios centros de trabajo, pero su influencia puede ir más allá. También pueden alentar o incluso ayudar a proveedores a reducir el trabajo infantil, así como colaborar con otras organizaciones en actividades de sensibilización, apoyar programas más amplios para mejorar las estructuras educativas, etc.

Paso I: Análisis de la situación

¿Cuál es el alcance del problema del trabajo infantil?



Para abordar el problema del trabajo infantil, ante todo es necesario tener una idea del alcance del problema en la empresa o entre sus proveedores. Es probable que los propietarios o gestores estén enterados si la empresa emplea a personas menores de 18 años, pero tal vez desconozcan cuál es la edad mínima

para trabajar o en qué consiste el “trabajo peligroso”. Tal vez no sean conscientes de las exigencias de potenciales compradores con respecto a la edad de los trabajadores. Por consiguiente, a fin de comprender plenamente las exigencias y la situación de la empresa, podría ser conveniente emprender un análisis más minucioso. Ello se puede llevar a cabo internamente o a través de auditores externos con experiencia en la materia. Lo mismo ocurre con los proveedores; la auditoría se puede llevar a cabo internamente o a través de un organismo externo. En este capítulo, se tratan algunas cuestiones que deberían tomarse en cuenta.

Definición de trabajo infantil

¿Cómo se define el trabajo infantil en mi país o en mi sector?

Es necesario que la empresa esté al corriente de la definición de trabajo infantil en la legislación nacional y en su sector. La definición nacional es importante, porque permitirá que la empresa actúe respetando la legislación vigente. Ése es un requisito indispensable para cualquier empresa. Obtener dicha información sobre la legislación nacional a través del Ministerio de Trabajo puede ser bastante fácil. En ocasiones, éste publica la legislación laboral nacional en su sitio Web. Este

es el caso en la India. La Ley relativa al trabajo infantil (Prohibición y reglamento) de 1986 es pública y puede accederse en Internet. La organización nacional de empleadores puede disponer, asimismo, de tal información.

Es importante tener muy claro el contenido del Código del Trabajo y de los artículos de otras leyes que aborden la cuestión del trabajo infantil. Tal como se señala en la primera guía, también existe una definición internacional (de la OIT) para el “trabajo infantil”, que establece la edad mínima para trabajar y los criterios de “trabajo ligero” y de “peores formas de trabajo” para las personas menores de 18 años. Es útil conocer esas definiciones y determinar, según sea el caso, qué actividades realizadas por su empresa entran dentro de la definición de “trabajo peligroso” o de “peores formas” de trabajo infantil, aun cuando su gobierno no haya especificado los lineamientos específicos en la legislación nacional.

Mayor rigurosidad que la legislación nacional

Efectivamente, una empresa puede decidir observar una política más estricta que la legislación nacional o, incluso, que las normas internacionales. Por ejemplo, Chiquita (conocida por su producción de banano en Centroamérica) decidió establecer la edad mínima de contratación en 18 años. Ello le permite evitar problemas con trabajadores de 16 o 17 años que podrían trabajar demasiadas horas al día o en condiciones peligrosas, por ejemplo, en turnos nocturnos o en contacto con sustancias químicas. También es posible que sean los compradores quienes exijan la aplicación de una política estricta, especialmente los compradores extranjeros o las plantas o plantaciones locales propiedad de multinacionales. Además, puede existir una norma industrial internacional que determine el acceso a los mercados exteriores. En esos casos, sería útil preguntar a los compradores o a un organismo representativo del sector cuáles son esas normas.

Distintas exigencias de distintos compradores

Es posible que una empresa venda sus productos a distintos compradores y que éstos tengan exigencias diferentes. Ello puede crear cierta confusión. Por seguridad y para poder acceder a una amplia gama de compradores, podría ser preferible cumplir con las normas más elevadas.

Lista de comprobación I

Obligaciones Legales

1. Edad mínima de admisión al trabajo regular en mi país: _____ años
2. Máximo de horas por semana que un niño menor de esa edad puede trabajar de acuerdo con la legislación nacional: _____ horas
3. Edad mínima para realizar "trabajos peligrosos" o las "peores formas de trabajo" (probablemente 18): _____ años
4. Definición (legal) nacional de "trabajo peligroso" o de "peores formas de trabajo" en mi sector industrial:
_____, _____, _____,
_____, _____, _____.
5. Otras obligaciones legales (en caso de haberlas) con respecto al trabajo infantil
 - a. _____
 - b. _____
 - c. _____

Lista de comprobación 2

Exigencias de mis compradores o de las normas industriales

1. Edad mínima de admisión al trabajo regular (en el caso de que difiera de lo estipulado por la legislación nacional): _____ años
2. Edad mínima para realizar "trabajos peligrosos" o las "peores formas de trabajo" (probablemente I 8): _____ años
3. Principales formas de "trabajo peligroso" en mi rama de actividad, tal como han sido definidas por mi sector industrial o mis proveedores:

4. Obligaciones asociadas a las normas ISO de mis compradores con respecto al trabajo infantil:

5. Otras exigencias de mis compradores o de las normas industriales con respecto al trabajo infantil:
 - a. _____
 - b. _____
 - c. _____

Consenso sobre la definición de “trabajo peligroso” a través del diálogo social

En caso de duda sobre la legislación pertinente y su interpretación, las empresas pueden consultar a las organizaciones nacionales de empleadores. El Convenio de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil (C182) establece la obligación de mantener consultas con los interlocutores sociales (las organizaciones de trabajadores y de empleadores) en el ámbito nacional, a fin de acordar la lista



de tipos de situaciones que constituyen “trabajo peligroso” para los niños. Si tal lista existe en su país, podrá obtenerla a través de las organizaciones nacionales de empleadores. Dicha lista debería integrarse en la legislación nacional relativa al trabajo infantil.

Solicitar ayuda y utilizar el sentido común

Cuando no exista tal lista, la empresa puede solicitar apoyo a una asociación médica, a las autoridades de salud pública o a una organización de empleadores. Dichos organismos pueden recomendar a alguien capaz de identificar las tareas potencialmente peligrosas para los menores de 18 años. Una buena dosis de sentido común también puede ayudar en gran medida a determinar las tareas que no son apropiadas para un niño.

Por otro lado, un empleador puede optar por reducir los riesgos asociados a peligros laborales para todos sus trabajadores (ya sean adolescentes o adultos), mediante la mejora de la salud y la seguridad en el centro de trabajo. Ello reducirá la probabilidad de que los trabajadores jóvenes corran riesgos derivados de situaciones peligrosas.

Situación actual de la empresa

Verificación de la edad

El siguiente paso sería verificar si la empresa está empleando a personas bajo la categoría de “niños trabajadores”, de acuerdo con la legislación nacional o la norma más elevada que la empresa haya decidido respetar para adaptarse a las exigencias de los compradores.



Ello se puede efectuar a través de una auditoría de los empleados. De ser posible se podría solicitar un documento justificativo de su edad. En ocasiones, no hay certificados de nacimiento donde se pueda verificar la edad (o resulta fácil conseguir documentos falsos en el mercado negro). A continuación, se ofrecen algunas técnicas que permiten verificar la edad:

- examen médico previo a la contratación;
- múltiples pruebas documentales y declaraciones juradas;
- entrevistas (que se adecuen al contexto cultural) para los empleados y solicitantes de empleo que parezcan demasiado jóvenes;
- certificados escolares;
- sentido común

Lista de comprobación 3

Rápida comprobación relativa al trabajo infantil en mi empresa

Sexo masculino / Sexo femenino

1. Número total de menores de 18 años que trabajan en mi empresa: _____ / _____ niños
2. Número de niños que trabajan actualmente en mi empresa y que todavía no han alcanzado la edad mínima legal para trabajar: _____ / _____ niños
3. Número de menores (hasta los 18 años de edad) que realizan “trabajos peligrosos” o las “peores formas de trabajo”: _____ / _____ niños
4. Número de trabajadores cuya edad es difícil de comprobar: _____ / _____ personas
5. Número de trabajadores que entrarían dentro de la categoría de “niños trabajadores” según la definición de mis proveedores: _____ / _____ niños

Uso de indicadores locales

En algunos países asiáticos, los niños desconocen el año exacto en el que nacieron, pero saben a qué horóscopo animal corresponde (el año del mono, del tigre, etc.). En otros países, el nacimiento del niño puede estar relacionado con algún suceso histórico importante, como el año de la independencia o el inicio o el fin de una guerra. También puede estar relacionado con el aniversario de un suceso importante (por ejemplo, el 50º aniversario de la independencia).

Emplear sus propios hijos

Son muchas las pequeñas empresas en las que el propietario o la propietaria emplea a uno o varios de sus propios hijos. Si éste es el caso de su empresa, usted puede averiguar cuáles de sus hijos, de acuerdo con la legislación vigente (o las normas que aplican sus compradores), pueden trabajar en su empresa y cuáles no. Tanto para sus hijos como para los hijos de los demás, usted podría decidir adoptar el principio de que el trabajo no debe sustituir o impedir la educación de los niños.

Ingresos familiares

Es posible que algunos empleadores deseen ir un poco más lejos y estudien si los niños que trabajan en su empresa aportan a sus familias unos ingresos vitales para su sustento. Aunque en última instancia es preferible que los niños no trabajen, a corto plazo puede ser necesario que trabajen media jornada y sigan aportando así unos ingresos para apoyar a sus familias.

Uso de la definición de “trabajo peligroso”

Un empleador también puede averiguar si sus trabajadores menores de 18 años (pero mayores de la edad mínima para trabajar) realizan tareas en las que los riesgos asociados a peligros laborales son altos. El empleador puede entonces reducir dichos riesgos como un medio para eliminar el trabajo infantil peligroso.

También es posible que una empresa desee evaluar rápidamente la posibilidad de reemplazar con adultos a todos los niños menores de 18 años que trabajan en su empresa. Esta medida puede ser efectiva para evitar situaciones de trabajo infantil peligroso. No obstante, se trata de un enfoque que puede provocar la pérdida o la denegación de empleo para trabajadores cuya edad se acerca a los 18 años, lo que contribuiría a agravar el problema del desempleo juvenil.

Paso 2: Formulación estratégica

Diferentes objetivos

La estrategia dependerá de los objetivos de la empresa y de la envergadura de su problema de trabajo infantil. El objetivo de una pequeña empresa puede centrarse simplemente en respetar la legislación vigente; el de una empresa mediana, abastecer a otras compañías o acceder por sí misma a los mercados de exportación; y el de una gran empresa, comprobar a sus compradores y consumidores de que no emplea mano de obra infantil.

Similar a la formulación de otras estrategias empresariales



Propietarios y altos ejecutivos de empresas no necesitan asesoramiento sobre cómo formular una estrategia. Suelen hacerlo para abordar distintos aspectos de sus negocios. Por el contrario, es posible que necesiten ideas sobre lo que se puede hacer, es decir, sobre los posibles componentes de una estrategia de lucha contra el trabajo infantil. Dichos componentes se describen en los otros pasos de la presente guía. En este paso, se proporcionan únicamente algunos consejos sobre distintos tipos de estrategias y sobre cómo se pueden combinar o adaptar los ocho pasos de la guía.

El proceso

La formulación de una estrategia destinada a eliminar el trabajo infantil puede seguir ocho pasos que se describe a continuación. Dicha estrategia puede incluir, en sustancia, los componentes que figuran en el recuadro 1.

Recuadro 1

Componentes de una estrategia destinada a eliminar el trabajo infantil

1. Análisis de la situación.
2. Formulación de la estrategia (con los plazos para su ejecución).
3. Tres acciones inmediatas: contratación, peligrosidad y horas de trabajo.
4. Apoyo a los niños y a sus familias.
5. Eliminación de la necesidad de mano de obra infantil en mi empresa.
6. Eliminación del trabajo infantil en la cadena de suministro.
7. Aplicación de un código de conducta.
8. Auditoría, seguimiento y certificación.

Estudio

Paso 1. El propietario o un alto ejecutivo de la empresa encarga a uno o más subalternos el estudio del “perfil” del problema para que proponga algunas ideas sobre cómo abordarlo. En una pequeña empresa, el propietario puede hacerlo por sí solo.

Consulta

Paso 2. El proceso de consulta inicia. Una persona o grupo entabla consultas con otros trabajadores en la empresa (entre otros, los representantes de los trabajadores, los miembros de los comités de bienestar y los responsables de la contratación del personal).

Una cuestión fundamental es decidir si también se mantendrán conversaciones con personas ajenas a la empresa (por ejemplo, con consultores especializados, organizaciones no gubernamentales, organizaciones de empleadores, grupos sectoriales o compradores).

Proyecto

Paso 3. Tras la celebración de las consultas, la persona o grupo responsable redacta un proyecto de estrategia. No hace falta que sea muy elaborada; bastan cuatro párrafos en una sola página que describan las medidas básicas, los responsables de su ejecución y los plazos de la misma. En el caso de una gran empresa, se puede redactar una estrategia más elaborada y prever una rendición de cuentas más minuciosa.

Nueva ronda de consultas

Paso 4. El proyecto de estrategia se somete a una nueva ronda de consultas. Es necesario saber si las personas clave dentro de la empresa (incluidos los altos ejecutivos y, tal vez, los representantes de los trabajadores) están de acuerdo y si los jefes de departamento consideran la estrategia viable.

Decisión

Paso 5. Los comentarios de la segunda ronda de consultas deberían tomarse en cuenta y luego escoger una estrategia. En esta etapa, convendría poner la estrategia formalmente por escrito.

Comunicación

Paso 6. A continuación es necesario difundir la estrategia entre todo el personal de la empresa y, si es posible, también fuera de ella (compradores, organizaciones sectoriales, etc.).

Aplicación

Paso 7. El siguiente paso es aplicar la estrategia, lo que implica necesariamente asignar responsabilidades para cada acción concreta.

Revisión

Paso 8. Por último, puede crearse un mecanismo para revisar la aplicación de la estrategia y calibrar su éxito o, por el contrario, contemplar posibles cambios. Es crucial que las personas clave de la empresa (incluido el personal directivo) participe en este proceso y lo apoye.

Cuatro hipótesis: ¿Cuáles objetivos persigue la empresa?

Hallar soluciones para alcanzar los objetivos propios

Cada empresa debe hallar su propia estrategia. Es posible que decida seguir los ocho pasos tal como se estructuran en esta guía, pero también puede aprovechar sólo algunos pasos o cambiar su orden. A fin de ilustrar los posibles usos de esta guía en distintas circunstancias, se presentan a continuación



cuatro hipótesis. Éstas corresponden a las situaciones más comunes entre las empresas. Su finalidad no es imaginar todos los casos posibles, sino proporcionar una orientación sobre cómo utilizar y adaptar provechosamente esta guía.

1. Demostrar que la empresa no emplea mano de obra infantil

En esta primera hipótesis, su empresa no emplea a ningún menor de 18 años. Por consiguiente, no tiene ningún problema de trabajo infantil. No obstante, últimamente los compradores internacionales le han solicitado pruebas de ello. En este caso, el componente 7 sobre la aplicación de un código de conducta y el paso 8 sobre la auditoría, el seguimiento y la certificación serían los más importantes para su empresa. La preocupación central será efectuar una auditoría independiente que confirme la realidad existente.

2. Actuar de acuerdo con la legislación vigente

En la segunda hipótesis, su empresa es pequeña y sólo produce para el mercado nacional. Recientemente, se ha empezado a hablar en la comunidad de la cuestión del trabajo infantil y las autoridades públicas han reforzado las medidas para asegurar el cumplimiento de la legislación existente en la materia. Su empresa emplea a varios adolescentes mayores de 16 años a tiempo completo y a algunos niños más pequeños que trabajan unas pocas horas al día fuera del horario escolar. En este caso, los pasos más importantes serían el paso 1 sobre el análisis de la situación y el paso 3 sobre las acciones inmediatas. Su objetivo será cumplir con la legislación vigente y asegurar que los menores no realizan trabajos peligrosos. Su interés no reside en contratar un auditor externo o establecer un código de conducta formal.

3. Eliminar un problema importante

En la tercera hipótesis, usted es consciente de que en su empresa trabajan niños a tiempo completo que todavía no han cumplido la edad mínima legal para trabajar. Usted conoce a los padres de esos niños y sabe que son pobres y no pueden permitirse enviar a sus hijos a la escuela. Si la empresa despidiera a esos niños, es muy probable que encuentren trabajo en otro sitio, tal vez en condiciones peores. Al mismo tiempo, contratar más adultos implicaría un aumento de los costos y podría resultar aún más difícil mantener las actividades de la empresa. En este caso, convendría estudiar primero con detenimiento el alcance del problema de

trabajo infantil (paso 1), adoptar toda acción inmediata que sea factible para poner fin a la contratación de mano de obra infantil e intentar que los niños que trabajan en su empresa dejen de realizar tareas peligrosas (paso 3).

El verdadero desafío, no obstante, es hallar la forma de que esos niños puedan asistir a la escuela sin dañar su bienestar y el de sus familias (paso 4). A ese respecto, es posible que necesite el apoyo exterior de una asociación comunitaria o de una organización no gubernamental, que pueda contribuir a reducir los costos de enviar a esos niños a la escuela y ayudar a sus padres a generar más ingresos mediante planes de microcréditos, cooperativas u otros medios. Su interés no reside en establecer un código de conducta formal o permitir que auditores externos visiten sus instalaciones.

4. Tranquilizar a un comprador preocupado por la cadena de suministro

En la cuarta hipótesis, su empresa es una conocida marca de prendas de vestir ubicada en Europa. Una serie de productores locales de Asia meridional y sudoriental confeccionan sus productos por encargo. Recientemente, uno de sus competidores ha recibido críticas negativas en los medios de comunicación, porque se ha descubierto que uno de sus proveedores empleaba a trabajadores que no habían cumplido la edad mínima para trabajar. Existe la preocupación que pueda suceder lo mismo con su empresa. En ese caso, convendría estudiar el paso 6 sobre la eliminación del trabajo infantil en la cadena de suministro. Asimismo, podría revisar o discutir con los proveedores el código de conducta de la empresa (paso 7). También puede ser necesario que su filial en los países en los que se encuentran las plantas en cuestión deba empezar a efectuar controles regulares o por sorpresa en los centros de trabajo de los proveedores, tal como se sugiere en el paso 8.



Apoyo de organizaciones no gubernamentales, asociaciones comunitarias y otros grupos

Decidir con quién colaborar es una importante cuestión estratégica

Una cuestión importante de su estrategia es decidir si la eliminación del trabajo infantil en su empresa debe ser una cuestión estrictamente interna o si es necesario recurrir a algún tipo de colaboración externa. Como puede desprenderse



de las hipótesis descritas anteriormente, ello dependerá de la situación de la empresa. Puede resultar crucial recurrir a la colaboración externa, por ejemplo, mediante una auditoría, para convencer a los compradores o consumidores de que su empresa no emplea mano de obra infantil.

Otros tipos de colaboración externa incluirían la cooperación con asociaciones comunitarias y organizaciones no gubernamentales para lograr que los niños abandonen el trabajo y asistan a la escuela. Pero también es posible que una empresa desee eliminar discretamente el trabajo infantil con sus propios medios, sin que la cuestión trascienda a la opinión pública.

Interno o externo

En definitiva, la decisión de solicitar una colaboración externa dependerá de la necesidad de obtener asistencia (posiblemente financiación, sin duda asesoramiento) o reconocimiento (por parte de los proveedores o consumidores). Por el contrario, la decisión de tratar internamente esta cuestión se basará en el deseo de mantener un perfil bajo.

Paso 3: Tres acciones inmediatas: contratación, peligrosidad y horas de trabajo

Acciones inmediatas

Despedir precipitadamente a los niños puede dañar su bienestar y el de sus familias. No obstante, una empresa puede adoptar algunas medidas inmediatas a fin de reducir el problema del trabajo infantil sin causar un perjuicio a los niños. Se trata de aplicar un enfoque triple que consiste en: 1) dejar de contratar a menores, 2) apartar a los niños de las tareas que comportan altos riesgos asociados a su peligrosidad y 3) reducir las jornadas laborales a un nivel establecido por la legislación.

Enfoque triple solamente o dentro del marco de una estrategia más amplia

En algunas empresas con un reducido problema de trabajo infantil, dichas medidas pueden favorecer su completa eliminación, incluido el problema asociado con los trabajadores que ya han alcanzado la edad mínima para trabajar pero que todavía no han cumplido los 18 años. Ésta es la situación descrita en la segunda hipótesis del capítulo anterior (véase la página 16). Lamentablemente, en otras empresas, estas tres acciones inmediatas no bastarán para eliminar el problema del trabajo infantil. No obstante, este enfoque triple puede constituir el primer paso de una estrategia más ambiciosa, tal como se expone en los próximos capítulos.

Acción inmediata 1: Eliminar la práctica de contratación de mano de obra infantil

Primera acción: Contratación



Su empresa puede dejar inmediatamente de contratar mano de obra infantil, logrando así no agravar el problema. No se trata de *congelar* la contratación de niños (lo que podría ser temporal), sino de prohibir esa práctica de forma permanente. Se puede llevar a efecto mediante la aplicación de una estricta política por parte de los responsables del proceso de contratación. La cuestión más complicada es comprobar la edad de los solicitantes de empleo, como ya se ha señalado en el paso 1.

Una vez que se prohíbe contratar mano de obra infantil, la empresa puede pasar a estudiar qué es lo que se puede hacer con los niños ya contratados antes de que se impusiera la prohibición. Parte de esa estrategia se expone en las dos siguientes acciones inmediatas.

Acción inmediata 2: Eliminar el trabajo infantil peligroso

Segunda acción: Peligrosidad

Los niños no deberían trabajar en condiciones que entrañan riesgos elevados derivados de su peligrosidad. En la Recomendación de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil (R. 190), se define el “trabajo infantil peligroso” como todo trabajo en el que el niño queda expuesto a abusos de orden físico, psicológico o sexual; se realiza bajo tierra, bajo el agua, en alturas peligrosas o en espacios cerrados; se realiza con maquinaria, equipos y herramientas peligrosos o conlleva la manipulación de cargas pesadas; se realiza en un medio insalubre (sustancias,

agentes, procesos, temperaturas, ruido, vibraciones); o implica condiciones especialmente difíciles, como los horarios prolongados o nocturnos, o los trabajos que retienen injustificadamente al niño en los locales del empleador.

Determinación de la peligrosidad

En muchos países, la definición de “trabajo infantil peligroso” se establecerá mediante la legislación nacional o a través del diálogo social entre los representantes del gobierno, de las organizaciones de trabajadores y de las organizaciones de empleadores. En el caso de que no exista una lista de actividades peligrosas, la empresa puede consultar a la OIT, a personal médico o a expertos sobre salud y seguridad.

Existen dos formas de eliminar el trabajo infantil peligroso:

- reducir los riesgos derivados de los peligros mediante la mejora de la salud y la seguridad en los centros de trabajo; y
- apartar a los adolescentes de las tareas y los entornos considerados peligrosos para los adolescentes pero no para los adultos (por ejemplo, cargas pesadas, trabajo nocturno o maquinaria pesada).

En el primer caso, el adolescente seguiría trabajando en el mismo entorno y realizando las mismas tareas, pero el entorno y las tareas entrañarían ahora un bajo riesgo. En el segundo caso, el adolescente pasaría a realizar otras tareas y/o en otro entorno, lo que sería más adecuado para su correcto desarrollo.

Necesidad de vigilancia constante

Esta es una acción inmediata, pero requiere una vigilancia constante, sobre todo para asegurar que los niños no recurren paulatinamente a realizar actividades de alto riesgo o en condiciones peligrosas. Por ejemplo, es posible que un propietario o un ejecutivo de una empresa remita instrucciones claras a sus subalternos sobre esta cuestión y que se aparte a los niños de las actividades de alto riesgo. Pero los subalternos pueden verse sometidos a una fuerte presión para cumplir con las



cuotas de producción y caer en la tentación de volver a la práctica de asignar trabajos peligrosos a los menores. Por consiguiente, la dirección debe asegurarse de que, de tanto en tanto, se realiza un seguimiento y verificación de esta acción inmediata concreta.

Dentro de una estrategia más amplia

Conviene recalcar que aquí se debaten acciones inmediatas para apartar a los niños de las tareas peligrosas. Estas acciones pueden formar parte de una estrategia más amplia destinada a reducir o eliminar los peligros para todos los trabajadores (adolescentes y adultos) a través de la mejora de la salud y la seguridad en el trabajo.

Acción inmediata 3: Reducir la jornada laboral de los niños que no han alcanzado la edad mínima

Tercera acción: Horas de trabajo

En muchos países, la legislación nacional permite que los niños realicen trabajos ligeros durante un número reducido de horas a la semana. El artículo 7 del Convenio sobre la edad mínima de la OIT (C. 138) admite este tipo de trabajo, tal como se explica brevemente en la primera guía. Sin embargo, es difícil definir la naturaleza de lo que constituye un “trabajo ligero” y, en la mayoría de los casos, la legislación no lo especifica. Aún así, los niños a menudo pueden realizar algunas actividades laborales sin dejar de asistir a la escuela de forma regular. Por consiguiente, la tercera acción inmediata implica asegurar que los niños no trabajen más horas del máximo semanal establecido por la ley. En el caso de los niños que no han alcanzado la edad legal y trabajan media jornada, la acción consistirá en reducir su jornada laboral para que no exceda el límite establecido por la ley. En algunos casos, esa reducción será suficiente para que el niño tenga tiempo de asistir a la

escuela y completar sus deberes. Esa acción puede ser útil cuando son los propios padres quienes “emplean” a sus hijos.

Reducción de las horas de trabajo, pero no de los ingresos

Es de crucial importancia, no obstante, que se reduzcan las horas, pero no los ingresos, siempre que sea posible. Ello asegurará que el niño pueda seguir aportando al hogar la misma cantidad de dinero para su sustento o el de su familia. También reducirá la probabilidad de que tenga que trabajar en otro sitio, renunciando a la escuela.

Paso 4: Apoyo a los niños y a sus familias

El despido puede ser peligroso

Necesidad de apoyar el sustento de las familias

Las acciones inmediatas descritas en el paso 3 pueden reducir el problema del trabajo infantil en su empresa, pero no eliminarlo. Los niños podrían seguir trabajando a tiempo completo o casi toda la jornada. Es peligroso despedirlos sin más, porque puede perjudicar su bienestar y el de sus familias. Por el contrario, es necesario adoptar medidas equilibradas que resuelvan apartar a los niños del trabajo así como hallar formas de asegurar el mantenimiento de los ingresos familiares. En este paso, se ofrecen varias sugerencias que pueden ser convenientes en función del tamaño y de los medios económicos de la empresa.

Colaboración con programas destinados a la reducción del trabajo infantil

Compensar la pérdida del salario de un niño y lograr que éste vaya a la escuela son acciones que pueden entrañar algunos costos. Por consiguiente, los esfuerzos para reducir el trabajo infantil a menudo deben apoyarse en proyectos financiados por el gobierno o algún donante.

Un enfoque integral es el método más efectivo. Éste suele incluir los siguientes componentes:

- disminución de los costos de escolarización (reduciendo o eliminando los gastos de inscripción y los costos asociados, proporcionando una beca a los niños, etc.);
- almuerzos gratuitos para los niños en la escuela;

- escuelas de recuperación para aquellos niños que han sufrido un retraso con respecto a los niños de su misma edad;
- programas de formación profesional para los niños más mayores;
- organización de actividades sobre créditos y otros métodos de generación de ingresos para los padres.

Participación en proyectos locales

Un empleador puede averiguar si existe un programa de este tipo en su zona e incentivar la participación en el mismo de los niños que trabajan en su empresa y de sus familias. En la India, por ejemplo, el gobierno ha establecido varias asociaciones en varios distritos para el Proyecto Nacional contra el Trabajo Infantil, que reúnen a todas las partes interesadas a escala local para luchar contra ese problema. El plan actual es aumentar esas asociaciones hasta 250, de los 600 distritos con los que cuenta el país. La OIT apoya dichas asociaciones y colabora con ellas en varios Estados.

Promoción de la micro financiación y de la formación de competencias

Los microcréditos y las cooperativas de ahorro y préstamo pueden proporcionar a uno o ambos padres de familia el capital inicial necesario para emprender una actividad generadora de ingresos. Esos ingresos adicionales pueden reducir la dependencia del salario que aporta un niño.

Generación de ingresos para los padres de familia

Los padres de familia pueden trabajar en el pequeño comercio, en la prestación de servicios (por ejemplo, de sastrería), en la manufactura de productos hechos de madera, metal u otro material, o en el sector alimentario o de elaboración de productos agrícolas. También pueden dedicarse a la artesanía para su comercialización en el sector turístico. La provisión eficaz de microcréditos es una empresa compleja que requiere a un proveedor de microcréditos experimentado. A menudo es preferible complementar los créditos con la formación profesional, a fin de incrementar la calidad de los productos elaborados. Los microcréditos



no suelen obtener muy buenos resultados entre la población muy pobre. Por ello, es importante que se asesore e instruya adecuadamente a las familias sobre su uso. Un empleador puede averiguar si existe alguna institución de microcrédito en la zona y, de ser así, incentivar a los padres del niño que trabaja en su empresa a acudir a ella.

Evitar la discriminación

Es necesario tener cuidado para asegurarse de que este tipo de apoyo no sea discriminatorio. En cierta ocasión, un organismo internacional proporcionó microcréditos a los padres de niños trabajadores migrantes para que regresaran a casa, en el marco de un programa en África occidental. Sin embargo, otras familias pobres que no habían enviado a sus hijos a trabajar no tuvieron acceso a ningún préstamo.

Planes de ahorro y préstamo

Un empleador también puede tomar la iniciativa de animar a sus trabajadores a que creen un plan de ahorro y préstamo. También puede proporcionar o avalar préstamos en condiciones favorables (por ejemplo, con bajos tipos de interés) para sus empleados, a fin de que puedan sufragar los gastos educativos, sobre todo al inicio del año escolar, cuando se deben sufragar los gastos escolares.

Mejora de los salarios y contratación de familiares

Contratar a los padres del niño o a sus hermanos mayores

Una empresa también puede analizar el funcionamiento de la misma y estudiar formas de ayudar a las familias a través de decisiones salariales o contractuales. Por ejemplo, si un padre y su hijo trabajan para el mismo empleador, éste podría buscar

una forma de incrementar el salario del primero. De igual modo, si algún familiar (alguno de los padres o hermano mayor) está desempleado, podría contratarlo para reemplazar al niño u ofrecerle un puesto vacante.

Recuadro 2

Educación para los niños de los trabajadores del sector del caucho, Ghana

La empresa Ghana Rubber Estates Ltd. (GREL) emplea directa o indirectamente a unos 2.500 trabajadores en sus plantaciones situadas en la zona occidental del país. En más de 80 comunidades, proporciona servicios sociales (incluido apoyo educativo) para alejar a los niños del trabajo y mantenerlos en la escuela.

GREL ha fundado una escuela para niños desde primer grado de primaria hasta el último grado de secundaria, y contribuye en el funcionamiento de la misma. En 2006, por ejemplo, la empresa desembolsó unos 7.000 euros para pagar los salarios de parte de su personal y los costos de mantenimiento del edificio. También proporciona cada año siete becas para estudiantes de secundaria, por un valor total de unos 3.600 euros. Además, tras la firma de un reciente convenio colectivo, todos los empleados de GREL tienen ahora derecho a un subsidio anual de educación de unos 18 euros, para ayudarles a sufragar los gastos escolares de sus hijos.

GREL ofrece apoyo comunitario a través de la "Asociación de jefes comunitarios en cuyos territorios GREL está presente" (ACLANGO, por sus siglas en inglés). La empresa insistió en que se estableciera dicha asociación en 2004, a fin de canalizar eficazmente su apoyo a la comunidad. GREL forma parte de la Federación de Empleadores de Ghana, que lleva a cabo un activo programa de lucha contra el trabajo infantil y trabaja en colaboración con la OIT

Fuente: Oficina de Actividades para los Empleadores de la OIT (Ginebra).

Promover la educación

Ayudar a los niños y a las escuelas

Las empresas pueden fomentar la educación de los niños, ya sea mediante becas y subsidios o a través de fondos para la creación y mejora de las escuelas situadas cerca de las plantaciones o fábricas. Este apoyo puede ser para ayudar a los niños trabajadores o para prevenir, asegurando que los niños no abandonen la escuela.

Subsidio familiar para los progenitores



Algunos padres de familia no pueden pagar la educación de sus hijos, por lo que conciben el trabajo como una alternativa lógica. Por consiguiente, apartar a esos niños del trabajo no asegurará que acudan a la escuela. Un segundo enfoque consiste, por tanto, en que la empresa o granja pague parte (o la totalidad) de los costos de escolarización. Eso puede traducirse en un subsidio escolar nominal para todos los trabajadores adultos con niños en edad escolar o bien pagar el costo total para todos los trabajadores menores de edad. Una empresa también puede crear un fondo para la concesión de becas, a las que podrían optar las familias necesitadas.

Recuadro 3

Una empresa de té construye escuelas en Malawi

Eastern Produce Malawi Ltd. es la principal compañía productora de té del país y cuenta con 15 plantaciones y 10 plantas de transformación. Durante el período del año de mayor actividad emplea a 16.500 trabajadores y durante el período de menor actividad a 13.000. Un cuarto del total de los trabajadores son mujeres.

La empresa no contrata a ningún menor de 18 años. En sus instalaciones destacan los carteles que recuerdan la prohibición del trabajo infantil. Además, tiene escuelas en dos de sus plantaciones y ha contribuido en la construcción o renovación de aulas, oficinas y alojamientos para los profesores en otras escuelas comunitarias o nacionales cercanas. La asistencia sanitaria es gratuita para todos los trabajadores y sus familiares en las clínicas situadas en las plantaciones. En ellas trabajan médicos y enfermeras tituladas, y cuentan con una flota de 17 ambulancias.

Además, la empresa es miembro del Comité de Protección de la Infancia del Distrito y, consciente de que el VIH / SIDA es uno de los principales factores causantes del trabajo infantil, ha establecido con la organización “Médicos sin Fronteras” dos programas pilotos en los centros de trabajo y en las comunidades. Por otro lado, en reconocimiento de la dimensión de género en el trabajo infantil, aplica una política de empleo basada en la igualdad de oportunidades.

La empresa colabora con la Asociación de Té de Malawi y con la Asociación Consultiva de Empleadores de Malawi para eliminar el trabajo infantil entre sus pequeños proveedores de hojas de té.

Fuente: Asociación Consultiva de Empleadores de Malawi.

Ejemplos de plantaciones en África

En el recuadro 2, se ofrece un interesante ejemplo de una empresa de caucho en Ghana que ha fundado una escuela, contribuye a sufragar los salarios de los profesores de la misma y concede becas de estudio. Además, gracias a la reciente firma de un convenio colectivo entre los trabajadores y la empresa, éstos tienen derecho a recibir un subsidio anual de educación para sus hijos.

De igual modo, el productor de té “*Eastern Produce Malawi Ltd.*” ha fundado escuelas en los Estados donde tiene funciones para permitir que los padres trabajen mientras que sus hijos reciben una educación. Como se describe en el recuadro 3, la empresa malawiana también ha prestado su apoyo a escuelas locales y públicas situadas cerca de algunas de sus plantaciones.

Formación basada en la adquisición de competencias en Centroamérica

Empresas en otros lugares del mundo también colaboran con programas de educación y formación profesional para jóvenes desfavorecidos. En Costa Rica, por ejemplo, diversas empresas y donantes privados apoyan el Centro de Educación Salesiano “*Cedes Don Bosco*”, el mayor centro educativo privado del

país. Dicho centro proporciona formación en los ámbitos de las artes y el comercio para miles de estudiantes de los barrios más pobres del sur de la capital, San José, que sufren problemas de violencia, drogadicción o abandono escolar. La formación impartida les ayuda a escapar de los trabajos peligrosos y de las peores formas de trabajo infantil.



© OTI / PREAL

Pagar los salarios mientras los niños asisten a la escuela

Un incentivo para asistir a la escuela

Para las grandes compañías, el método más directo de reducir el número de niños que trabajan a tiempo completo es enviarles a la escuela, al tiempo que se les sigue pagando su sueldo. Esta medida es similar a la tercera acción inmediata descrita en el paso 3, aunque aquí se aplica a niños que trabajan a tiempo completo o casi toda la jornada. Por consiguiente, la reducción de las horas de trabajo será sustancial. Al trabajar muchas horas, esos niños pueden representar una importante fuente de ingresos para sus familias.

Una empresa puede optar por reducir la jornada de trabajo o apartar completamente al niño del trabajo. Por ejemplo, Levi Strauss, la empresa fabricante de prendas de vestir, utilizó dicha estrategia a principios de los años 90 tras descubrir que niñas menores de edad trabajaban en sus fábricas en Bangladesh. De inmediato la empresa las apartó del trabajo y las escolarizó. La empresa continuó pagando sus salarios mientras que siguieran asistiendo a la escuela. Sin embargo, no cabe duda de que las pequeñas empresas difícilmente podrán asumir los costos de tal ayuda.

Recuadro 4

Pagar para transferir a los niños del trabajo a la escuela, Viet Nam

Durante una auditoría en la fábrica de un proveedor en Viet Nam, el fabricante de artículos deportivos Adidas-Salomon descubrió algunas irregularidades en el registro de la edad de algunos trabajadores. Al preguntar a los trabajadores cuál era su año zodiacal (símbolo animal del calendario zodiacal), se comprobó que 200 de los 2.000 trabajadores de la fábrica tenían una edad inferior a la estipulada en sus condiciones de empleo.

Adidas-Salomon creó un programa con la colaboración de la organización no gubernamental *Vérité* y un coordinador educativo, que obligaba a la fábrica a:

- pagar la inscripción en la escuela y otros costos asociados para todo trabajador menor de 16 años que aceptara asistir a la escuela, hasta que finalizara la educación obligatoria;
- seguir pagando el salario medio mensual del niño, previa demostración de su inscripción en la escuela, hasta que finalizara la educación obligatoria;
- proporcionar un empleo al trabajador una vez que hubiera completado la educación obligatoria;
- permitir que los trabajadores jóvenes (de 16 y 17 años de edad) siguieran trabajando, pero en turnos más cortos, recibiendo el sueldo promedio del año anterior, cuando trabajaban más horas y percibían una remuneración según las piezas producidas.

Adidas-Salomon no contribuyó económicamente en el programa, ya que consideró que era responsabilidad de la fábrica. No obstante, le proporcionó un adelanto trimestral por su producción, a fin de aliviar su situación económica. Los programas de educación se llevaron a cabo en las instalaciones de la fábrica, lo que facilitó el proceso de seguimiento del programa y el plan de compensaciones.

Fuente: "Adidas-Salomon: Child labour and health and safety initiatives in Vietnam and Brazil", en: L. Hartman y otros: *Rising above the sweatshops: Innovative approaches to global labour challenges* (2003), páginas 191-236.

Ejemplos de los proveedores

De igual modo, cuando Adidas-Salomon, fabricante de artículos deportivos, descubrió que uno de sus proveedores en Viet Nam empleaba mano de obra infantil, le pidió que abandonara esa práctica y asumiera los gastos de escolarización de esos niños. Tal como se explica en el recuadro 4, el proveedor siguió pagando los sueldos mensuales de los niños que demostraron que asistían a la escuela.

Los costos y el aspecto de su “desaparición”

Costos en un plazo limitado

Algunas de las medidas descritas supondrán costos adicionales para la empresa. No obstante, para aquellas que decidan apartar a los niños del trabajo sufragando los gastos de escolarización y/o manteniendo el pago de su sueldo, estos costos disminuirán con el tiempo hasta extinguirse y desaparecer por completo.

Reducción gradual de los costos

Los costos serán mayores durante el primer año, pero se irán reduciendo con el tiempo ya que no se contratarán a otros niños. Por ejemplo, sufragar los sueldos de los trabajadores de 14 años de edad que se envíen a la escuela implicará costos adicionales durante un máximo de un año (si la edad legal es de 15 años). Cuando esos niños hayan cumplido los 15 años, tendrán el derecho de trabajar y no requerirán un apoyo a su sustento. Lo mismo ocurre con los costos de inscripción escolar, que sólo deberán sufragarse hasta que el niño finalice la educación obligatoria o cumpla la edad mínima de admisión al trabajo. Tanto los costos salariales como educativos se irán reduciendo año tras año, a medida de que los niños alcancen la edad legal y dejen de requerir la ayuda. Además, una empresa que prohíba la contratación de nuevos menores podrá presupuestar exactamente el costo anual porque sabe cuántos niños necesitarán la asistencia cada año.



© DTT / M. Cozart

El desafío para las pequeñas empresas

Menor capacidad para apoyar la educación de los niños

Las empresas más pequeñas afrontarán dificultades mucho mayores para equilibrar la necesidad de eliminar el trabajo infantil, por un lado, y asegurar que el niño y su familia no sufran una pérdida de ingresos, por el otro. Será difícil para la mayoría de las micro y pequeñas empresas sufragar los gastos de escolarización de los niños o seguir pagando sus salarios mientras que vayan a la escuela. Para dichas empresas, las siguientes medidas pueden ser más apropiadas:

- **buscar asociaciones comunitarias**, organizaciones no gubernamentales o grupos de apoyo mutuo (cooperativas de ahorro y préstamo) que puedan ayudar a las familias a mantener sus ingresos;
- en el caso de que el número de niños que trabajan en la empresa sea reducido, pedirles que dejen de trabajar y asistan a la escuela, pero **adquiriendo el compromiso de volverles a contratar** cuando cumplan la edad legal para trabajar;
- establecer un **plan de reducción progresiva** de la contratación de menores, en el que los niños con una edad muy próxima (de algunos meses) a la edad mínima para trabajar puedan seguir haciéndolo hasta que cumplan esa edad y después de rebasarla;
- **mejorar las condiciones laborales** para que las tareas realizadas por los niños (o sus condiciones de trabajo) dejen de estar catalogadas como “trabajo peligroso”, lo que se refiere especialmente a la situación de los niños que ya han alcanzado la edad legal para trabajar, pero todavía no han cumplido los 18 años;
- **contratar a los hermanos mayores o a los progenitores para sustituir a los menores** (como ya se ha sugerido anteriormente).

La tercera medida sólo debería aplicarse si no se puede obtener apoyo externo y el niño aporta ingresos vitales para la familia.

Paso 5: Eliminación de la necesidad de mano de obra infantil en su empresa

Consecuencias para la viabilidad de la empresa

En la mayoría de los casos, la eliminación del trabajo infantil no afectará la capacidad de la empresa para continuar sus operaciones y obtener beneficios. Así lo sugiere la experiencia en el caso de las grandes empresas, incluidas aquellas que abastecen a los compradores internacionales.

Reducción de costos en otras áreas

Los compradores internacionales señalan que el respeto de la legislación relativa al trabajo infantil no daña los resultados netos de un proveedor. Los proveedores que contratan mano de obra infantil suelen ser empresas que no están bien administradas. Ambos problemas (el trabajo infantil y la mala administración) tienden a ir de la mano. Por consiguiente, es más factible lograr una reducción de los costos en otras áreas de actividad, especialmente en la forma de organizar la producción para compensar cualquier aumento de los costos salariales que pueda producirse al sustituir la mano de obra infantil por trabajadores de mayor edad¹.



© OIT/L. Bosch

¹ Varios compradores internacionales hicieron esta observación cuando se les preguntó por sus experiencias durante la preparación de esta guía.

Las dificultades que afrontan las pequeñas empresas

Esta cuestión puede ser más complicada para las pequeñas empresas, que tienden a depender más de los ahorros generados por los bajos salarios que pagan a los niños, incluidos los reducidos (o nulos) salarios que perciben los miembros más jóvenes de la familia. En este paso 5, se ofrecen algunas sugerencias, especialmente destinadas a las pequeñas empresas, que pueden ayudar a reducir la dependencia del trabajo infantil.

Lista de comprobación

Reducción de la necesidad de mano de obra infantil

1. Mecanización de las tareas actualmente realizadas por los niños _____
2. Mejora del plan de producción _____
3. Revisión de la disparidad salarial entre los niños que ya han cumplido la edad mínima legal para trabajar y los que aun no cumplen dicha edad _____
4. Sustitución de los niños que trabajan para sus propias familias _____

1. Mecanización

A menudo, los niños que todavía no han cumplido la edad legal para trabajar realizan tareas que podrían hacer las máquinas. Sustituir a esos niños por maquinaria constituye, por tanto, una forma de reducir el problema del trabajo infantil. Los empresarios tendrían que evaluar los costos (incluido el costo de un préstamo) y los beneficios de invertir en maquinaria. Tal vez resulte difícil para las micro

y pequeñas empresas invertir recursos, aunque sean pequeñas cantidades, en simples máquinas. Es posible que necesiten ayuda para determinar los beneficios de tal inversión y para acceder a la financiación necesaria.

Una tendencia sectorial

Una tendencia general hacia la mecanización en un sector específico puede reducir por sí misma la demanda de mano de obra infantil (pero lamentablemente también las oportunidades de empleo para los trabajadores adultos). La mecanización de la agricultura en Egipto, unida a los cambios en la elección de los cultivos, tuvo una repercusión importante en la reducción de la demanda de niños trabajadores. Tal como se explica en el recuadro 5, en ese caso no se inició un proceso de mecanización con la finalidad expresa de reducir el trabajo infantil, pero generó ese efecto secundario.

2. Mejora del proceso de producción

También se puede obtener una producción más eficaz reorganizando el proceso de producción. En función de la situación, ello puede reducir la necesidad de mano de obra e, incluso, de mano de obra infantil. Es difícil especificar las situaciones concretas en las que las mejoras en el proceso de producción conllevarán tales reducciones. No obstante, cada empresa puede estudiar las tareas que realizan los niños y evaluar si pueden eliminarlas con un mejor proceso de producción o, tal vez, con nueva maquinaria o leve adaptación del centro de trabajo. El Programa sobre las mejoras del trabajo en las pequeñas empresas (WISE) de la OIT ayuda a las empresas a aumentar su productividad a través de la mejora de las condiciones de trabajo, y puede utilizarse en el empeño de eliminar la necesidad del trabajo infantil.

3. Revisión de la disparidad salarial

Existen algunos malentendidos con respecto a los costos de eliminar el trabajo infantil. Si se emplea mano de obra infantil porque es más barato contratar a niños, es necesario revisar la disparidad salarial existente entre la contratación de una



persona menor de la edad legal para trabajar y la de una persona que ya ha superado esa edad. En algunos casos, la diferencia será muy poca entre, por ejemplo, el salario de un niño de 14 años y el de otro de 16. Con respecto al “trabajo peligroso”, el salario de una persona de 17 años y

el de otra de 19 puede ser muy similar. Las empresas también deben tener en cuenta que los trabajadores mayores suelen ser más productivos.

4. Reducción del trabajo que realizan los niños para sus propias familias

Los propietarios de pequeñas empresas y explotaciones agrícolas suelen emplear a sus propios hijos. Es posible que esos niños no reciban remuneración alguna o muy baja. Se trata de una situación difícil de solventar porque los ahorros (resultantes de no pagar por el trabajo realizado) pueden ser vitales para la empresa o explotación agrícola administrada por una familia pobre. Además, nunca es fácil encontrar un equilibrio entre la educación de los niños y el trabajo para la familia. Ello es aún más cierto cuando la carga de trabajo varía en función del ciclo agrícola. Lo señalado en los tres apartados anteriores también es importante en este contexto. El o los jefes de familia deberán estudiar si pueden asumir el aumento de costos resultante de la contratación de personas que no pertenecen a la familia y si es posible reorganizar el trabajo para generar ahorros en tiempo y dinero.

Recuadro 5

Los niños, la elección de los cultivos y la mecanización, Egipto

Es sabido que algunos sectores emplean más mano de obra infantil que otros. Sin embargo, a menudo no es el sector en sí mismo, sino la elección del producto y las técnicas de producción, las que determinan la demanda de mano de obra. El sector de la agricultura en Egipto ofrece un ejemplo interesante de ello.

Durante décadas, el algodón fue el cultivo predominante. La escardadura y la recolección del algodón suelen favorecer el empleo de niños (ya sea por los padres o en la contratación de mano de obra ajena a la familia). No obstante, en los años 70 y 80, el sector se diversificó con otros cultivos, especialmente el de las frutas y hortalizas, que generaron una menor demanda de mano de obra infantil.

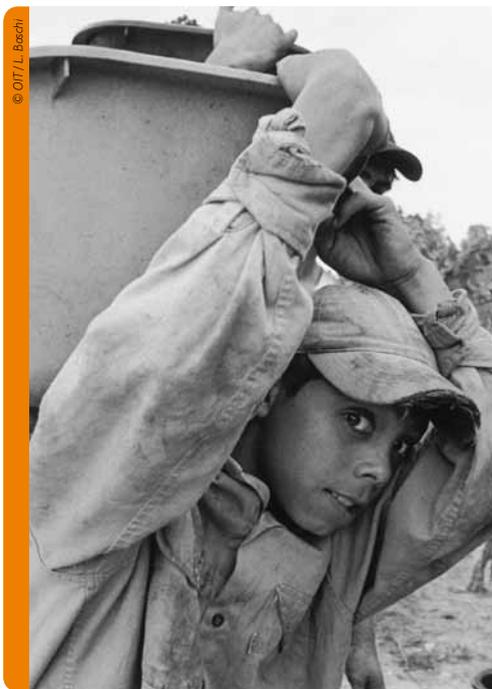
Además, diversas políticas gubernamentales impulsaron un crecimiento del uso de tractores y otras máquinas en el sector. Dichas políticas comprendieron: la reducción del precio del gasóleo; una exención de los impuestos a la importación de maquinaria; tipos de cambio favorables para dichas importaciones; y unos tipos de interés bajos para los préstamos destinados a la compra de equipamiento. El aumento del uso de maquinaria redujo la utilización de animales para realizar tareas como las de labranza, transporte y riego con rueda hidráulica. Ello comportó una disminución de la demanda de chicos jóvenes, que tradicionalmente se ocupaban de los animales.

Adidas-Salomon no contribuyó económicamente en el programa, ya que consideró que era responsabilidad de la fábrica. No obstante, le proporcionó un adelanto trimestral por su producción, a fin de aliviar su situación económica. Los programas de educación se llevaron a cabo en las instalaciones de la fábrica, lo que facilitó el proceso de seguimiento del programa y el plan de compensaciones.

Fuente: Victor Levy; "Cropping patterns, mechanization, child labour and fertility behaviour in a farming economy: rural Egypt", en: *Economic Development and Cultural Change* (1985), volumen 33, nº 4, páginas 777-91.

Un elemento en común

Examen minucioso de lo que hacen los niños



El denominador común de las cuatro medidas citadas es que todas ellas requieren que los propietarios de las empresas examinen con detenimiento las tareas que realizan los niños en el lugar de trabajo. Es posible que descubran que los niños no son indispensables para la empresa. Lo que puede hacer un niño que no ha alcanzado la edad mínima para trabajar también lo puede hacer alguien de más edad. Esos propietarios también pueden llegar a la conclusión de que, al afrontar los peligros en el lugar de trabajo, pueden reducir el trabajo infantil peligroso. Tal vez existan implicaciones económicas para las pequeñas empresas, pero podrían ser mínimas.

Paso 6: Eliminación del trabajo infantil de la cadena de suministro

Respuesta a la publicidad negativa

Legalmente, las empresas sólo son responsables de sus propias prácticas de contratación y de empleo, y no se les puede responsabilizar por que otras empresas contraten mano de obra infantil. No obstante, las empresas están vinculadas entre sí a través de las cadenas de suministro, y aquellas que se encuentran en los últimos eslabones de la cadena (es decir, más cerca del consumidor) exigen cada vez más que sus proveedores en los primeros eslabones no empleen mano de obra infantil. En la actualidad, muchos compradores internacionales sólo se abastecen con empresas que respetan ciertas normas. Además, las exigencias de algunos compradores pueden ser mayores que lo estipulado por la legislación nacional.

Las grandes marcas comerciales han pasado de producir a comprar

Numerosas marcas comerciales en la confección, el calzado y otros sectores ya no fabrican sus productos. Por ejemplo, a mediados de los años 90, Adidas (conocida marca de prendas de vestir y de artículos deportivos) dejó de dedicarse principalmente a la producción para centrarse en la comercialización de bienes producidos por empresas locales, sobre todo asiáticas. En la actualidad, más de 700 empresas independientes conforman la lista de sus proveedores. Para evitar una publicidad negativa, las grandes marcas comerciales en Europa, en América del Norte y en otros lugares deben asegurarse de que ninguno de sus proveedores o ninguno de los proveedores de sus proveedores utilizan mano de obra infantil.

Lista de comprobación de medidas

Una cadena de suministro sin trabajo infantil

- a. Averiguaciones preliminares de los potenciales proveedores _____
- b. Informar a los proveedores de sus exigencias _____
- c. Especificar las condiciones en el contrato _____
- d. Requerimiento de la certificación ISO _____
- e. Supervisar los proveedores _____
- f. Colaborar con los proveedores para mejorar las condiciones _____
- g. Enviar advertencias creíbles _____
- h. En última instancia, terminar las relaciones con los proveedores que no han cumplido las normas establecidas _____
- i. Centralizar la producción a domicilio _____

Es difícil controlar las extensas cadenas

Para los compradores, tanto de insumos como de productos finales, es difícil y costoso asegurarse de que los proveedores que se encuentran en los primeros eslabones de la cadena de suministro cumplen con las normas acordadas en materia de trabajo infantil y en otros ámbitos². El problema es aún mayor cuando el número de proveedores es elevado (por ejemplo, en los sectores de la confección y la agricultura) y cuando la cadena de suministro es extensa. Los compradores nacionales e internacionales han desarrollado distintos métodos para asegurarse de que no se utiliza mano de obra infantil en la producción de los bienes que venden. Las medidas utilizadas figuran en la “Lista de comprobación de medidas” y se detallan en el siguiente apartado.

² Ivanka Mamic: *Implementing codes of conduct: How businesses manage social performance in global supply chains* (Ginebra, OIT, 2004) y Banco Mundial: *Strengthening implementation of corporate social responsibility in global supply chains* (Banco Mundial, Washington, 2003).

Averiguaciones preliminares de los potenciales proveedores

En la actualidad, los compradores buscan proveedores que entiendan y compartan valores similares con respecto a los problemas del trabajo infantil. Las averiguaciones preliminares incluyen la verificación de las prácticas y condiciones de trabajo en las instalaciones del potencial proveedor. Cuando se trata de empresas con un gran número de proveedores en numerosos países, generalmente se utiliza un procedimiento de aprobación con obligaciones específicas que deben cumplirse antes de que pueda iniciarse un acuerdo de colaboración comercial.

Por ejemplo, el fabricante de alfombras indio *Obeetee Ltd.* adoptó estrictas medidas para advertir a sus proveedores de que no toleraría el trabajo infantil. La empresa incrementó la remuneración a los tejedores, pero exigió, al mismo tiempo, que no emplearan mano de obra infantil. Los detalles de este ejemplo figuran en el recuadro 6.

Informar a los proveedores de las exigencias de su empresa

Los nuevos proveedores y los ya existentes deben saber que no se tolerará el trabajo infantil. Para evitar malos entendidos, es conveniente realizar declaraciones claras, tanto oralmente como por escrito, y afrontar debates abiertos. Cabe explicar los siguientes aspectos:



- la edad mínima legal nacional de admisión al trabajo y la definición de trabajo peligroso;
- sus normas como comprador, si éstas son más elevadas que las normas legales nacionales;
- las razones por las que los proveedores deben respetar normas que son más elevadas que aquellas establecidas por la ley;
- un acuerdo sobre un período transitorio y un programa gradual para que el proveedor erradique las prácticas de trabajo infantil en su empresa;
- los procesos de seguimiento;
- las consecuencias de no cumplir con lo establecido.

Recuadro 6

Aumento de la remuneración para los tejedores de alfombras, India

Las alfombras que vende *Obeetee Ltd.* se producen en más de 4.000 telares en unas 1.000 aldeas en la India. Los 10.000 artesanos que tejen esas alfombras superan con creces la plantilla de 600 empleados directos de la empresa. En 1986, el Gobierno de la India promulgó una ley que prohibía el empleo de niños menores de 14 años en la tejeduría de alfombras, a excepción de los telares gestionados por los familiares directos de los niños. La nueva ley y el miedo a una publicidad negativa convencieron a *Obeetee* a aplicar una política sistemática para asegurar que ningún niño trabajara en la confección de sus alfombras. Dicha política incluyó las siguientes medidas:

- Aumento considerable de los salarios como incentivo para que los propietarios de los telares produjeran alfombras sin emplear mano de obra infantil;
- Campaña de sensibilización sobre el trabajo infantil en las aldeas donde se tejan las alfombras;
- Solicitud a los propietarios de los telares que aseguraran por escrito que no emplearían a niños menores de 15 años (un año más que la edad mínima legal de 14 años, en consideración a los problemas de certificación de la edad de los niños);
- Plazo de seis meses a los propietarios de los telares para eliminar el trabajo infantil (pasado ese plazo, *Obeetee Ltd.* los incluiría en una lista negra si seguían empleando a niños menores de 15 años);
- Establecimiento de un minucioso sistema de supervisión (véase el recuadro 12).

Gracias a estos esfuerzos, durante años no se han detectado casos de niños que trabajaran ilegalmente en la confección de alfombras.

Fuente: Declaración de V.R. Sharma, Consejero Delegado de *Obeetee Private Limited*, en la mesa redonda sobre trabajo de la Corporación Financiera Internacional, el 9 de octubre de 2001 (<http://www.obeetee.com>).

Especificar las condiciones en los contratos

Los contratos suscritos con los proveedores pueden especificar la edad mínima para trabajar, las tareas peligrosas que no deben realizar los menores de 18 años y cualquier otra condición laboral. También pueden indicar claramente las consecuencias de cualquier infracción de las condiciones estipuladas, incluida la posible rescisión del contrato, a fin de evitar ambigüedades. Aunque algunos compradores deciden rescindir inmediatamente el contrato con los proveedores cuando descubren alguna infracción, la mayoría opta por llegar a un acuerdo constructivo con ellos para establecer un programa de reformas. Cuando los contratos verbales son la práctica habitual (por ejemplo, en el caso de que un comprador situado en los eslabones intermedios compre a un productor a domicilio o debido al analfabetismo), es importante explicar claramente las condiciones y reiterarlas en posteriores reuniones.



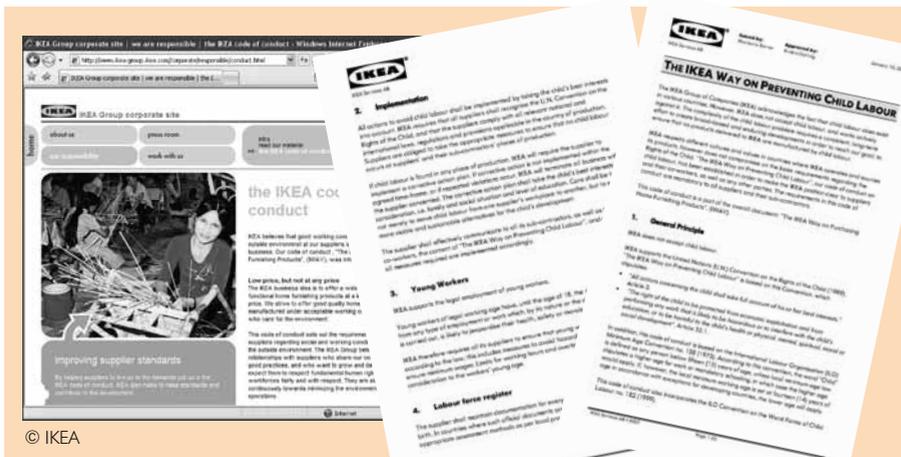
Supervisión a los proveedores

Un sistema de seguimiento asegurará el constante cumplimiento de las obligaciones establecidas en el contrato. Como comprador, su empresa tiene varias opciones: puede supervisar por sí misma a los proveedores; puede contratar a una firma u organismo externo para que lo haga; o puede recurrir a una asociación profesional o sectorial. Las cuestiones relacionadas con el proceso de seguimiento se tratan con más detalle en el paso 8.

Colaborar con los proveedores para mejorar las condiciones

En el caso de detectar un problema de trabajo infantil, no es necesario abandonar inmediatamente al proveedor en cuestión. Si éste depende de sus compras, abandonarle conllevará despidos, incluidos los de los niños, por lo que su situación empeoraría. Además, el abandono de un proveedor puede interrumpir el flujo de

suministros y los compradores tienden a no romper con sus proveedores si su red de proveedores es pequeña. Por el contrario, podría conceder tiempo y apoyo al proveedor para que aparte a los niños del trabajo. También podría solicitar la ayuda de otras organizaciones para transferir a los niños del trabajo a la escuela. El comerciante de muebles IKEA, por ejemplo, prohíbe que sus proveedores empleen mano de obra infantil y, si detecta algún caso, requiere que el proveedor aplique un plan correctivo. Dicho plan debe tomar en consideración el interés de los niños, teniendo asimismo en cuenta su situación social y familiar y su nivel educativo³.



Enviar advertencias creíbles

El proveedor debe saber que la posición de la empresa compradora es firme con respecto al trabajo infantil. La empresa puede explicarle claramente que si no toma medidas concretas para resolver el problema, pondrá fin a los contratos y no suscribirá ningún otro. En el caso de IKEA, si el proveedor no ejecuta el plan correctivo en el plazo acordado o vuelve a infringir las normas, la empresa rescinde todo tipo de acuerdo con él. Éste es sólo un ejemplo. Cada empresa adopta su propio enfoque. Se puede optar por especificar en el contrato qué medidas correctivas deberán adoptarse, o bien establecer dichas medidas cuando se detecte un problema de trabajo infantil.

3 The IKEA Way on Preventing Child Labour (01/07/2005). www.ikea-group.ikea.com

Terminar las relaciones con los proveedores que no han resuelto la situación

Si un proveedor no realiza verdaderos esfuerzos para resolver el problema, es posible que el comprador no tenga otra alternativa que rescindir los contratos y romper con dicho proveedor. En 2001, por ejemplo, Adidas rompió sus relaciones con 32 proveedores (el tres por ciento del total de sus proveedores en el mundo) debido a que éstos infringieron las “normas contractuales” de la empresa. Dichas normas establecen los criterios que deben respetar los proveedores en los ámbitos del trabajo, la salud, la seguridad y el medio ambiente. Raramente una empresa emprende acciones legales contra los infractores. No obstante, algunas empresas preocupadas han referido a las autoridades casos de niños sometidos a servidumbre, a explotación sexual o que realizan tareas extremadamente peligrosas.

El trabajo en casa

Es posible que la legislación no prohíba el trabajo de los niños en casa

En algunos países, la legislación nacional prohíbe que los niños trabajen fuera de casa o de la empresa familiar, pero generalmente no se pronuncia sobre el trabajo que los niños realizan en sus hogares o en los negocios de sus familias. Se presume que, en esos casos, los padres ejercerán la supervisión necesaria y que una prohibición no sería ejecutable. Algunos países no regulan el trabajo de los niños en el sector agrícola. En ese caso, el trabajo realizado por los niños suele entrar en la categoría de trabajo legal.

La peligrosidad del trabajo que llevan a cabo en esas situaciones depende de las tareas que efectúen los niños, los materiales que utilicen, el número de horas que trabajen, etc. Se delega en los padres la responsabilidad de proteger a sus hijos. No obstante, a pesar de lo que establezca la ley, los compradores internacionales desean una seguridad de que, como mínimo, sus productos no han sido elaborados por niños menores de 15 años, sin importar si ese trabajo se ha realizado dentro o fuera del hogar.

Difficil supervisión

El trabajo a domicilio para compradores internacionales suele ser un trabajo por pieza que no requiere excesiva maquinaria. El cosido de pelotas de fútbol es un típico ejemplo. Es difícil cerciorarse de que no se producen casos de trabajo infantil, ya que las madres (las que más se dedican a la producción a domicilio) comparten el trabajo con sus hijos. Sus hogares pueden encontrarse dispersos en una vastísima área geográfica. En ese caso, una posible solución sería centralizar la producción en las instalaciones de la empresa, de forma que se puedan supervisar las condiciones de trabajo (véase el recuadro 7).

Recuadro 7

Centralización del cosido de las pelotas de fútbol, Pakistán

Alrededor de tres cuartas partes de las pelotas de fútbol que se venden en todo el mundo se fabrican en la ciudad industrial de Sialkot, en Pakistán. Las principales marcas (incluidas Nike, Adidas y Reebok) se abastecen allí de empresas locales subcontratadas. Las pelotas de fútbol se cosen a mano. Hasta la década de los 70, este trabajo se realizaba en fábricas, pero tras distintas huelgas y la imposición de una estricta legislación laboral, se pasó a contratar a costureros que trabajaban en casa, sobre todo mujeres.

A mediados de los años 90, diversas organizaciones no gubernamentales descubrieron que niños menores de edad cosían pelotas de fútbol junto a sus madres. Eso empañó la imagen de las principales marcas y del deporte en general. En 1997, el Acuerdo de Atlanta selló un compromiso entre los productores, la Cámara de Comercio y de Industria de Sialkot, la OIT y UNICEF. Este acuerdo propició la centralización de la producción en centros de costura, la prohibición del trabajo infantil, el establecimiento de sistemas de supervisión y verificación externa y la creación de programas educativos. En el año 2000, funcionaban 1.800 centros de costura y 6.000 niños asistían a centros educativos.

Los centros de costura no emplean mano de obra infantil, pero subsiste cierta preocupación porque varios productores de pelotas de fútbol no participan en el programa y algunas familias han visto disminuir sus ingresos debido a los cambios.

Fuente: *Un futuro sin trabajo infantil* (Ginebra, OIT, 2002) y Campaña "Ropa Limpia" (www.cleanclothes.org).

Sensibilidad con respecto a las necesidades de las mujeres

La centralización de la producción puede tener consecuencias negativas. Es posible que las mujeres trabajadoras no puedan abandonar sus hogares debido a su responsabilidad en el cuidado de los hijos. También es posible que las costumbres religiosas y locales les prohíban trabajar junto a hombres. No obstante, esas limitaciones pueden superarse con una cuidadosa planificación, especialmente proporcionando servicios de guardería en las instalaciones centralizadas y creando zonas de trabajo separadas para hombres y mujeres. En el caso de la fabricación de pelotas de fútbol en Sialkot, se utilizaron ambas prácticas.



© OIT/A. Rosa

Paso 7: Aplicación de un código de conducta

Distintos nombres para los códigos

En los últimos 15 años, un número creciente de empresas ha emitido declaraciones formales sobre los principios éticos que deben regir sus conductas⁴. Se les suele llamar “códigos de conducta”, pero también reciben otros nombres como: principios empresariales, declaraciones u orientaciones éticas, normas del vendedor o directrices para la subcontratación.

Impulsados por la atención de los medios de comunicación y de los consumidores

Esta tendencia ha sido impulsada, en cierta medida, por las empresas multinacionales como respuesta a diversas campañas de los medios de comunicación y a la presión de los consumidores y la opinión pública en general para que “enmendaran su actitud”, tras diversos incidentes profusamente difundidos. Dichos incidentes implicaban a varias marcas comerciales en conductas poco éticas o en infracciones de las normas sobre las condiciones de trabajo, especialmente en materia de trabajo infantil, o en otros ámbitos como el del medio ambiente.

Frecuentes entre las industrias exportadoras

Los códigos de conducta son especialmente habituales entre las empresas multinacionales de los sectores del textil, de la confección, del calzado y de los artículos deportivos, y se están popularizando en los sectores de la agricultura, la alimentación, el tabaco, la venta al detalle, la minería, la hotelería y el turismo.

⁴ Véase la Resolución sobre los códigos de conducta, adoptada por el Consejo General de la Organización Internacional de Empleadores (Ginebra, 1999).

Muchos códigos se refieren explícitamente a las normas internacionales. Por ejemplo, IKEA, empresa que se dedica a la venta minorista de muebles, basa su código de conducta directamente en la Convención sobre los Derechos del Niño de las Naciones Unidas, el Convenio núm. 138 de la OIT sobre la edad mínima y el Convenio núm. 182 de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil⁵.



Parte de un código de conducta más amplio

Algunas empresas poseen un código de conducta específico sobre el trabajo infantil, mientras que otras incluyen esta cuestión en un código más amplio sobre la responsabilidad social de la empresa que aborda otras cuestiones como la del medio ambiente. La empresa química BASF ha ido más allá. En 2004, incorporó directamente en sus principios corporativos las normas laborales y sociales internacionalmente reconocidas y su oposición al trabajo infantil y al trabajo forzoso⁶.

5 The IKEA Way on Preventing Child Labour (01/07/2005). www.ikea-group.ikea.com
6 Véase el sitio Web de BASF.

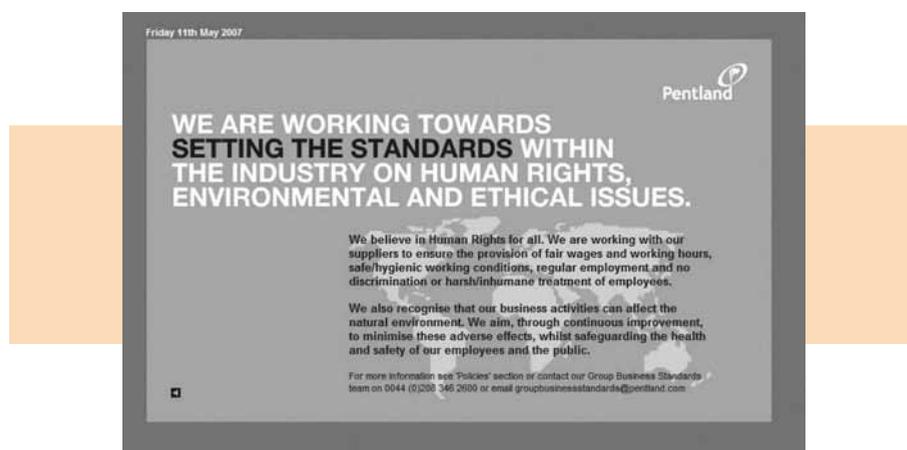
No todas las firmas deciden adoptar un código de conducta

Un código de conducta puede tener múltiples finalidades. Además de promover las normas laborales y la mejora de la productividad, dichos códigos pueden 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, así como procedimientos informales en el caso de que se descubra que un empleado es menor de edad.

Códigos empresariales

Componente laboral basado en las normas internacionales

Es posible que una empresa desee publicar su posición sobre el trabajo infantil a través de un código de conducta. Ese código, que constituye una iniciativa voluntaria por parte de la empresa, puede centrarse únicamente en la cuestión del trabajo infantil o incluir esa cuestión en un código más amplio que abarque otras cuestiones laborales, sociales y medioambientales. El componente laboral puede basarse en las normas internacionales del trabajo.



Recuadro 8

Encuesta relativa a los códigos de conducta

En 1998, el Consejo de Prioridades Económicas (precursor de la Responsabilidad Social Internacional) realizó una encuesta entre 360 empresas. Los resultados de la encuesta indicaron que el 13 por ciento de éstas poseían un código de conducta que abordaba la cuestión del trabajo infantil. Las empresas con un código de conducta más completo y un lenguaje más estricto fueron la compañía fabricante de juguetes Toys R Us, la empresa de calzado y artículos deportivos Reebok y las tres compañías de confección Phillips-Van Heusen, Gap y Levi Strauss. Las Directrices de funcionamiento y subcontratación mundial de esta última compañía (aprobadas en 1991) constituyeron uno de los primeros códigos nunca antes adoptados, así como uno de los primeros que aplicaban disposiciones en materia de trabajo infantil a socios comerciales en los primeros eslabones de la cadena de suministro.

A finales del año 2005, Responsabilidad Social Internacional (SAI, por sus siglas en inglés) había certificado a 881 empresas y organizaciones en el marco de su programa SA8000, el cual incluye diversas normas laborales (entre ellas, la prohibición de utilizar mano de obra infantil y medidas de recuperación para los niños afectados por el problema del trabajo infantil).

Fuente: Consejo de Prioridades Económicas: *Research Report* (Nueva York, 1998) y sitio web de la Responsabilidad Social Internacional (www.sa-intl.org).

En el recuadro 9, se ofrecen dos ejemplos de cláusulas relativas al trabajo infantil en los códigos de conducta de las empresas *The Body Shop* y *Pentland Group*. Al leer esas cláusulas, queda claro que se basan en las normas internacionales del trabajo contenidas en los convenios de la OIT. *Pentland Group*, grupo que incluye marcas como Speedo, Lacoste y Ellesse posee una cláusula muy exhaustiva a ese respecto en su “Código de normas de empleo para los proveedores”.

Objetivo interno: Coherencia

Un código de conducta que aborde el trabajo infantil satisface dos objetivos: uno interno y otro externo. En lo que se refiere al objetivo interno, un código por escrito permite que los propietarios y ejecutivos de la empresa muestren su firmeza con respecto al trabajo infantil, así como mantener una coherencia en las políticas de la empresa. El código sirve igualmente para comunicar y recordar a todos los empleados (pero, sobre todo, a aquellos que se encargan de la contratación) la política relativa al trabajo infantil, los procedimientos de selección en el proceso de contratación y las medidas que deben tomarse para apartar a los niños del trabajo o a los adolescentes de las situaciones peligrosas. Por último, permite eliminar las ambigüedades y facilita la detección de infracciones.

Objetivo externo: Testimonio

Con respecto al componente externo, un código de conducta sirve para testimoniar a otros que una empresa no emplea mano de obra infantil. Ello puede ser especialmente importante cuando se intenta captar nuevos clientes, sobre todo compradores que toman en gran consideración el respeto de las normas internacionales del trabajo (incluidas las relativas al trabajo infantil).

Recuadro 9

Dos ejemplos extraídos de códigos de conducta

“No debe utilizarse mano de obra infantil. 1. No debe contratarse nueva mano de obra infantil. 2. Las empresas deberán desarrollar políticas y programas para facilitar la transición a todo niño que haya sido empleado en condiciones de “trabajo infantil”, con el fin de que éste pueda recibir educación de calidad y permanecer en el sistema educativo hasta que deje de ser un “niño”, o bien participar y contribuir en dichas políticas y programas (véanse las definiciones de “niño” y de “trabajo infantil” en los anexos de “Finalidad, Principios, Programa: información para los miembros de la Iniciativa de Comercio Ético”. 3. Los niños y adolescentes menores de 18 años no deberán trabajar de noche o en condiciones peligrosas. 4. Estas políticas y estos procedimientos deberán ser conformes con lo dispuesto en las normas pertinentes de la OIT.”

The Body Shop

“4: No se utilizará mano de obra infantil. 4.1: No se contratará mano de obra infantil. 4.2: Si se detecta un caso de trabajo infantil en la industria o región del proveedor, éste iniciará un programa para transferir a todo niño afectado a un sistema educativo de calidad, hasta que dicho niño deje de serlo, o participará en un programa de ese tipo. 4.3: No se empleará ningún menor de 18 años en turnos de noche o en trabajos o en condiciones peligrosas. 4.4: En el presente Código, el término “niño” se refiere a cualquier menor de 15 años, salvo que la legislación nacional o local estipule que la educación obligatoria se prolongue hasta una edad superior o eleve la edad mínima de admisión al trabajo, en cuyo caso se aplicará esa edad superior; y el término “trabajo infantil” se refiere a todo trabajo realizado por un niño o adolescente, salvo aquel considerado aceptable en virtud del Convenio núm. 138 de la OIT sobre la edad mínima (1973).”

Pentland Group

Fuente: www.thebodyshopinternational.com y www.pentland.com

Credibilidad limitada

No obstante, también es cierto que un código establecido y aplicado por uno mismo no aporta demasiada credibilidad ante los compradores o terceros. Aunque demuestra que la empresa ha estudiado la cuestión y ha establecido una política por escrito al respecto, no ofrece ninguna garantía de su aplicación efectiva. Se requeriría una prueba más sólida de que el código se apoya en un sistema de supervisión. Ese tema y otros conexos se abordan en el paso 8.

Grupo de empresas

Iniciativa sectorial

Una empresa puede adherirse a una declaración de principios colectiva, adoptada por una organización de empleadores o un grupo de empresas. En muchos casos, se tratará de una asociación de empresas del mismo sector o industria. Hay numerosos códigos sectoriales, especialmente en el textil, la confección y el calzado; los productos agrícolas tropicales; la minería, el petróleo y la silvicultura; la hotelería y el turismo. Los sectores en los que el trabajo infantil ha representado un mayor problema dedican generalmente más atención a esta cuestión, que se aborda con más detalle en la Guía III sobre las organizaciones de empleadores.

Iniciativas multilaterales

Las empresas, en colaboración con las ONG y otras instituciones

Cuestión de credibilidad

Las iniciativas (o coaliciones) multilaterales reúnen a empresas, organizaciones no gubernamentales, sindicatos y otras organizaciones en torno a un tema o conjunto de temas. En algunos casos, tratan de las cuestiones laborales y medioambientales y adoptan un código de conducta para sus miembros. La Asociación Trabajo Justo (FLA, por sus siglas en inglés) es un buen ejemplo, ya que reúne empresas, organizaciones no gubernamentales (organizaciones de derechos laborales, de derechos humanos, de mujeres y de derechos de los consumidores) y

universidades. Dicha asociación promueve las normas internacionales del trabajo (incluidas aquellas relativas al trabajo infantil) y hace un seguimiento del cumplimiento de las mismas, a través de un exhaustivo código de conducta sobre los derechos laborales al que se adhieren todos sus miembros.

Para las empresas, tales iniciativas refuerzan su credibilidad porque las normas contempladas en esos códigos suelen ser más rígidas que las estipuladas en los códigos empresariales⁷. Una iniciativa multilateral suele tener alcance mundial y comprende medidas de seguimiento además del código en sí.

Principios de Ecuador

Un código de conducta establecido a través de una iniciativa multilateral puede recibir el apoyo de una organización internacional. Por ejemplo, la Corporación Financiera Internacional (que forma parte del Grupo del Banco Mundial) promueve los denominados “Principios de Ecuador”. Tal como se ilustra en el recuadro 10, esos Principios han sido creados para los bancos y se centran en la concesión de préstamos para financiar proyectos públicos o privados a gran escala.

Una empresa puede adoptar su propio código de conducta y adherirse, asimismo, al código establecido mediante una iniciativa multilateral.

WORKPLACE CODE OF CONDUCT

Arabic | Bahasa Indonesia | Brazilian Portuguese | English | French | German | Greek | Hindi | Italian | Japanese | Khmer | Korean | Bahasa Malaysia | Mandarin | Portuguese | Simplified Chinese | Sinhalese | Spanish | Tamil | Tagalog | Thai | Turkish | Vietnamese

Forced Labor There shall not be any use of forced labor, whether in the form of prison labor, indentured labor, bonded labor or otherwise.

Child Labor No person shall be employed at an age younger than 15 (or 14 where the law of the country of manufacture allows) or younger than the age for completing compulsory education in the country of manufacture where such age is higher than 15.

Harassment or Abuse Every employee shall be treated with respect and dignity. No employee shall be subject to any physical, sexual, psychological or verbal harassment or abuse.

Nondiscrimination No person shall be subject to any discrimination in employment, including hiring, salary, benefits, advancement, discipline, termination or retirement, on the basis of gender, race, religion, age, disability, sexual orientation, nationality, political opinion, or social or ethnic origin.

Health and Safety Employers shall provide a safe and healthy working environment to prevent accidents and injury to health arising out of, linked with, or occurring in the course of work or as a result of the operation of employer facilities.

⁷ Mamic, op. cit., página 61.

Recuadro 10

Los bancos, la financiación de proyectos y el trabajo infantil

La comunidad bancaria mundial ha elaborado un código de conducta denominado "Principios de Ecuador". Éstos comprenden una variedad de criterios medioambientales y sociales, aunque sólo se refieren a la financiación de proyectos y a situaciones en las que la nueva financiación exceda la suma de 10 millones de dólares de los Estados Unidos como, por ejemplo, centrales eléctricas, plantas químicas, minas o infraestructuras de transporte. Cuarenta y una instituciones financieras ya han adoptado estos principios, incluidos Citigroup, JPMorgan Chase, Scotiabank, Dresdner y Barclays.

La Cooperación Financiera Internacional (que forma parte del Grupo del Banco Mundial) elaboró estos principios, que fueron acordados en 2002 y revisados en 2006. En el apartado relativo al trabajo infantil, se requiere que los bancos intenten asegurarse de que sus prestatarios no utilicen prácticas de trabajo infantil que sean económicamente explotadoras, que puedan ser peligrosas o comprometer la educación del niño, o que dañen la salud o el desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social de éste. No se especifica una edad mínima para trabajar, pero sí se afirma que los menores de 18 años no deberían realizar trabajos peligrosos.

Fuente: www.equator-principles.com y www.ifc.org.

Acuerdos-marco internacionales

Acuerdos con sindicatos internacionales

Especialmente empresas europeas

En estos últimos años, las empresas multinacionales han firmado acuerdos con las federaciones sindicales mundiales sobre un sinnúmero de cuestiones laborales (incluido el trabajo infantil). Empresas como Volkswagen (con la Federación Internacional de las Industrias Metalúrgicas) y la compañía eléctrica francesa EDF (con la Federación Internacional de Sindicatos de Trabajadores de la Química, Energía, Minas e Industrias Diversas) han firmado estos “acuerdos-marco internacionales”. Cada uno de ellos (que, de hecho, son códigos de conducta) abarca todas las actividades locales y las filiales de las multinacionales y puede referirse también a sus proveedores. Estos acuerdos forman parte (desde hace poco, pero de forma creciente) del entorno de las relaciones laborales internacionales.

Treinta y cinco de los treinta y nueve acuerdos existentes a mediados de 2005 se firmaron con posterioridad al año 2000. Todos (salvo dos) incluyen disposiciones sobre el trabajo infantil⁸. La mayoría de los acuerdos tiene como protagonista a una empresa europea. Una gran empresa puede valerse de este tipo de acuerdos para demostrar su compromiso de no emplear mano de obra infantil.

Respetar el código

Palabras y acciones

Un código es una norma que debe cumplirse. Si no se cumple, no sólo no sirve de nada, sino que además puede parecer que la empresa actúa de forma hipócrita. Las organizaciones no gubernamentales y, sobre todo, los medios de comunicación pueden dañar considerablemente la imagen de una empresa si consiguen probar la diferencia entre lo que dispone su código y su práctica efectiva. En el recuadro II, se ofrecen algunos consejos sobre el establecimiento de un código (y la adhesión a éste).

⁸ Véase: *International Framework Agreements: An Employers' Guide* (OIE, Ginebra), revisado en Julio de 2007.

Recuadro 11

Consejos para establecer un código de conducta

En el momento de evaluar el establecimiento de un código de conducta, una empresa debería tener presente lo siguiente:

- *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.
- *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.
- *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.
- *Los códigos internos acaban siendo, por lo general, de dominio público.* 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. En consecuencia, debería ser redactado y respetado como si fuera de dominio público.

Paso 8: Auditoría, seguimiento y certificación

Certificación y comprobación para los compradores y consumidores

A fin de asegurar que una empresa o un proveedor no emplea mano de obra infantil, es posible realizar algún tipo de evaluación. Si se trata de una única evaluación, suele recibir el nombre de “auditoría social”; mientras que si se trata de una serie de evaluaciones consecutivas, se denomina “seguimiento”. Las auditorías y los seguimientos pueden realizarse internamente o a través de terceros. A continuación se describen con mayor detalle diversos enfoques. Su periodicidad puede ser quinquenal, mensual o con los intervalos que la empresa considere oportunos. Los términos “seguimiento” y “auditoría” a menudo se utilizan indistintamente. Para mayor simplicidad, en este apartado utilizaremos únicamente el término “seguimiento”.



Debe ser creíble

El seguimiento tiene dos finalidades. En primer lugar, actúa como un sistema de detección y verificación. Permite que la empresa compruebe que no se dan casos de trabajo infantil o, en caso contrario, proporciona información sobre la naturaleza y el alcance del problema. Esa información puede servir para adoptar medidas correctivas. En segundo lugar, el seguimiento es un mecanismo de



seguridad que ofrece pruebas a los compradores y consumidores de que la empresa no emplea mano de obra infantil. Tras la evaluación, el propio auditor o una organización encargada de aprobar la auditoría certifica que la empresa no utiliza mano de obra infantil.

Garantía a terceros

Todo sistema de seguimiento debe ser fiable; pero, en el caso del trabajo infantil, el sistema debe ser especialmente creíble para cumplir este segundo objetivo de ofrecer una garantía a terceros. Si se pierde esa credibilidad (porque los medios de comunicación o una ONG, por ejemplo, descubren que la empresa emplea a niños cuando se había asegurado que no lo hacía), se desacredita tanto la empresa como el sistema de seguimiento.

Principales modalidades

Se han desarrollado varios métodos para reforzar la credibilidad del proceso de seguimiento. El principal se basa en encargar el seguimiento a un tercero, que no sea ni la empresa ni un comprador. Algunas empresas utilizan tanto un sistema de seguimiento interno como un proceso externo, realizado por una organización independiente de reconocida credibilidad. A continuación se describen distintas modalidades de evaluación.

Seguimiento interno

Tal como su nombre lo indica, se trata de un sistema mediante el cual la empresa realiza su propio seguimiento. También denominado “seguimiento de la parte interesada”, es el más fácil de gestionar, pero puede sufrir de cierta falta de credibilidad. En el caso de que la empresa sea grande y posea plantas de fabricación,

minas o plantaciones en diversos países, puede convertirse en un buen sistema para asegurar que todas las instalaciones cumplen la política de la empresa relativa al trabajo infantil.

Seguimiento del comprador

Un segundo enfoque, conocido como seguimiento del comprador o de la otra parte interesada, consiste en un proceso en el que el comprador supervisa a su proveedor. Algunos compradores internacionales lo utilizan para supervisar a sus productores. De igual forma, algunos productores nacionales lo utilizan para supervisar a las empresas que subcontratan. Puede resultar difícil gestionarlo si el número de subproductores es elevado y acabar por provocar tensiones con éstos. No obstante, hay miles de ejemplos exitosos. Véase el descrito en el recuadro 12 sobre un sistema de estratos para el seguimiento de un comprador, en este caso una empresa de alfombras en la India.

Seguimiento externo

En el caso de un seguimiento externo, la empresa contrata a una compañía u organización para que supervise sus instalaciones o, más habitualmente, las de sus proveedores. Por consiguiente, se trata de un seguimiento realizado por terceros pero, debido a que la empresa supervisada es quien paga, el proceso puede sufrir de cierta falta de credibilidad. No obstante, esa credibilidad puede ser mayor si las evaluaciones de quien realiza el seguimiento gozan de respeto.

Seguimiento independiente

El seguimiento independiente se asemeja al seguimiento externo, salvo que éste no ha sido gestionado o financiado por la empresa. Una asociación comercial o una organización no gubernamental asume esa responsabilidad y realiza el seguimiento por sí misma o lo encarga a una compañía o a otro organismo. El hecho de que la empresa no pague por ese servicio ofrece mayores garantías de que los resultados no sean influenciados.

Audidores acreditados

La preocupación internacional sobre las prácticas laborales ha propiciado el desarrollo de sistemas de auditoría y seguimiento en el que intervienen múltiples partes. En esos casos, organizaciones sin fines de lucro que gozan de respeto en el ámbito de las prácticas laborales certifican o acreditan a otras para llevar a cabo evaluaciones. La Asociación Trabajo Justo (FLA por sus siglas en inglés) y Responsabilidad Social Internacional (SAI por sus siglas en inglés) son dos de las principales organizaciones de certificación, aunque también realicen seguimientos directamente. Cuando una empresa o una asociación sectorial contrata a un auditor acreditado, la evaluación resultante recibe el aval de la FLA o de la SAI. Eso significa que, aunque una empresa contrate y pague por sí misma a un auditor, la evaluación tendrá una elevada credibilidad. En el anexo I se enumeran algunos auditores acreditados.

El proceso de seguimiento

Efectuar una evaluación precisa

Independientemente del método escogido, todos los sistemas de seguimiento deben superar algunas trabas importantes, como: la dificultad de determinar la edad de un niño, la falsificación de documentos y la posibilidad de que se aparte temporalmente a los niños del trabajo durante la realización de una visita de inspección. Los proveedores han desarrollado técnicas para engañar a los auditores, escondiendo a los niños que trabajan en sus empresas o desplazándoles de las instalaciones de producción para la exportación a las instalaciones de producción local. Es posible sortear esas trabas realizando verificaciones por sorpresa y supervisando todas las instalaciones de la empresa.

Los mecanismos utilizados para auditar una empresa incluyen los siguientes:

- revisión de los documentos pertinentes, como las políticas establecidas por la empresa, la documentación sobre la edad de los trabajadores y los registros de las horas de trabajo;

- entrevistas con los ejecutivos y los trabajadores de la empresa y, en ocasiones, con terceros, como organizaciones no gubernamentales o representantes de la comunidad;
- inspecciones *in situ* (anunciadas y por sorpresa).

Recuadro 12

Alfombras e inspecciones, India

Obeetee Ltd., la fabricante de alfombras india, trabaja con 4.000 telares situados en unas 1.000 aldeas. Para asegurarse de que ninguno emplea mano de obra infantil, ha establecido un minucioso sistema de seguimiento con las siguientes características:

- entre 2 y 4 inspectores trabajan en cada uno de los 21 almacenes (centrales de compra) de *Obeetee*;
- cada telar es inspeccionado al menos una vez cada 15 días;
- los responsables de los almacenes llevan a cabo verificaciones por sorpresa y deben certificar mensualmente a la Dirección de la empresa que los telares no emplean ilegalmente a niños;
- al menos una vez cada 60 días un departamento especial de la sede de la empresa efectúa otras inspecciones sin anunciarlas en cada telar;
- una base de datos almacena los nombres, edades y direcciones de los tejedores y de los hijos de los propietarios de los telares;
- los propietarios de los telares deben inscribirse en el registro del Consejo de Promoción de Exportaciones de Alfombras, patrocinado por el gobierno, lo que permite que cualquier cliente pueda saber en qué telar se produjo una determinada alfombra.

Gracias a estos esfuerzos, durante los últimos años no se han detectado casos de niños que trabajen ilegalmente en la confección de alfombras para *Obeetee Ltd.*

Fuente: Declaración de V.R. Sharma, Consejero Delegado de *Obeetee Private Limited*, en la mesa redonda sobre trabajo de la Cooperación Financiera Internacional, el 9 de octubre de 2001 (<http://www.obeetee.com>).

Procedimiento de presentación de quejas por los trabajadores

Raramente es posible emplear a un auditor a tiempo completo en el lugar de trabajo. No obstante, los ejecutivos y trabajadores de la empresa son personas que están presentes de forma constante y pueden informar del uso de mano de obra infantil en el centro de trabajo. Ello se puede hacer, en parte, a través del sindicato u otras organizaciones de trabajadores similares, cuando éstas existan. Las disposiciones relativas al proceso de seguimiento podrían incluir un procedimiento para la presentación de quejas. Las iniciativas multilaterales (por ejemplo, la Campaña “Ropa Limpia”, la Coalición de Comercio Justo y Responsabilidad Social Internacional) han desarrollado este aspecto. Las iniciativas multilaterales suelen proporcionar escasa información a la opinión pública sobre las condiciones de trabajo en las empresas auditadas.

Etiquetado social

Etiquetado de los productos, no de las empresas

El “etiquetado social” se refiere a productos o servicios y no a empresas concretas. La “etiqueta” se incluye en el envase o en el empaque del producto. Una etiqueta relativa al trabajo infantil informa al consumidor que no se utilizó mano de obra infantil en la fabricación de ese producto.

El etiquetado social se ha utilizado con buenos resultados en los sectores de las alfombras y las pelotas de fútbol (sectores reputados en el pasado por utilizar mano de obra infantil). Las etiquetas sociales también se utilizan para las normas ambientales, los bioproductos y las prácticas de comercio justo (que implican, por ejemplo, el pago de un precio justo a los pequeños productores de café). El etiquetado social es una práctica voluntaria y se apoya, generalmente, en la credibilidad de una asociación sectorial o social y en un sistema de control. Su objetivo es aprovechar las fuerzas del mercado, con la premisa de que el consumidor final, si está debidamente informado, premiará al productor que respete las normas éticas.

Reconocimiento de la etiqueta

El etiquetado social depende del reconocimiento del consumidor, por lo que es necesario algún tipo de campaña informativa. La organización patrocinadora lleva a cabo dicha campaña, establece un enlace financiero entre los productores y los consumidores, proporciona u organiza servicios de control y a menudo lleva a cabo actividades de desarrollo en las comunidades locales. La financiación de esas actividades puede provenir de los productores, que se benefician del programa, de la eliminación de los intermediarios o del precio más elevado abonado por el consumidor final. En el recuadro 13 se ofrece un ejemplo de etiquetado social en el sector de las alfombras⁹.

Potenciar la credibilidad

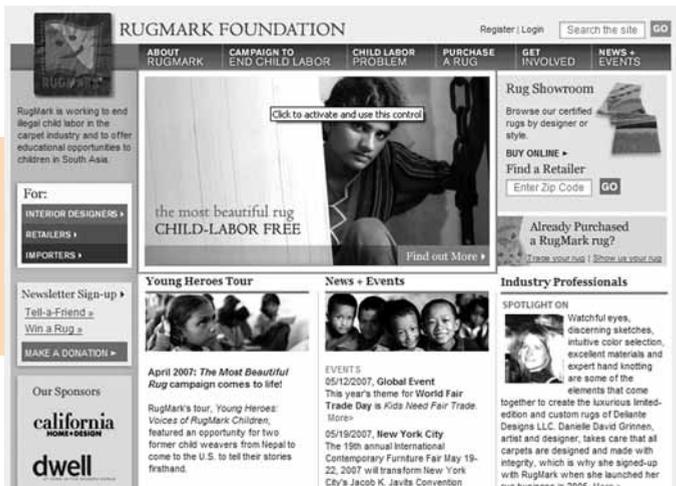
Al igual que otros sistemas de seguimiento, el etiquetado social debe ser creíble. Si se afirma que no se ha empleado mano de obra infantil para elaborar un producto, el simple descubrimiento de una infracción puede (con una intensa difusión) enjuiciar la credibilidad de la etiqueta. Algunos programas de etiquetado social no ofrecen garantías tan absolutas, lo cual constituye una política realista, habida cuenta de la dificultad de asegurar el total cumplimiento. Sin embargo, si se limitan las garantías de que no se ha empleado mano de obra infantil, resulta más difícil lograr la confianza del consumidor en el producto, sobre todo si se le pide que pague un precio más elevado por él.

⁹ Para obtener una clara y breve visión de conjunto de esta cuestión, véase Janet Hilowitz: "Social labeling to combat child labour: Some considerations", en: *International Labour Review* 136,2 (verano de 1997).

Otros mecanismos de elaboración de informes

Iniciativa mundial de elaboración de memorias

Una iniciativa multilateral que ha adquirido cierta importancia en estos últimos años es la Iniciativa mundial de elaboración de memorias (*Global Reporting Initiative* o *GRI*, por sus siglas en inglés). Dicha iniciativa nació en 1997 y se convirtió en una organización independiente en 2002. Su “Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad” abarca cuestiones ambientales, sociales y financieras, y se aplica con carácter voluntario. Centenares de organizaciones, sobre todo empresas multinacionales, están inscritas en la base de datos de la GRI. En el capítulo relativo al trabajo infantil de la citada Guía, se hace referencia al Convenio núm. 138 de la OIT sobre la edad mínima y se abordan distintas cuestiones relacionadas con el seguimiento. Puede consultarse la última versión de la Guía en: www.globalreporting.org



Recuadro 13

El caso de Rugmark



El número de niños que trabajan en la industria de la tejeduría de alfombras en Asia meridional ha pasado en el último decenio de un millón a trescientos mil. Rugmark International ha desempeñado un papel clave en esa reducción, utilizando el etiquetado social para incentivar a los consumidores norteamericanos, europeos y de otros lugares a tomar decisiones éticas en su compra de alfombras.

Rugmark hace un seguimiento de los productores y certifica que no emplean mano de obra infantil. Solo en la India, la organización inspecciona 64 telares al día y un total de 16.000 al año. Los productores certificados pueden utilizar la etiqueta "Rugmark" en sus productos. Actualmente, alrededor del 15 por ciento del total de las alfombras importadas por los Estados Unidos (el mayor mercado del mundo) lleva esta etiqueta.

Los derechos que los productores pagan a Rugmark, junto con las donaciones que ésta recibe, se invierten en la financiación de programas sociales. La organización ha logrado apartar a 3.000 niños del trabajo y les ha proporcionado educación, así como a otros niños, en 14 centros educativos (escuelas, centros de recuperación e institutos de formación profesional). Estos centros son gestionados en colaboración con comunidades locales de la India, Pakistán y Nepal. Los niños también pueden asistir a otras escuelas públicas o privadas y recibir ayudas económicas para las inscripciones, los libros, los uniformes o el material escolar.

Fuente: www.rugmark.org.

Nota sobre cómo relacionarse con los medios de comunicación

Los medios de comunicación como aliados

Los medios de comunicación suelen informar sobre las infracciones de la ley o de los códigos de conducta. Por ejemplo, han divulgado, el empleo de mano de obra infantil en las cadenas de suministro de empresas de gran renombre



que comercializan conocidas marcas registradas, a pesar de que éstas tal vez no estuvieran al corriente de que se utilizaban esas prácticas. Debido a que los medios de comunicación pueden dañar la reputación de una empresa, es importante mantener relaciones constructivas con ellos. El intento de

ocultar pruebas del empleo de mano de obra infantil puede costar muy caro si se acaba descubriendo.

Planificación de una estrategia mediática

Es recomendable que las empresas establezcan una política para las relaciones con los medios de comunicación, como ya es el caso de la mayoría de las grandes empresas. El modelo de política dependerá del tipo de empresa, de su tamaño y de su distribución geográfica. Las empresas más pequeñas pueden pensar que es preferible no atraer la atención de los medios de comunicación. Algunas empresas han aplicado un enfoque abierto con los medios de comunicación, y han cosechado buenos resultados. Dichas empresas argumentan que han hecho todo lo posible para eliminar el trabajo infantil de sus instalaciones y las de sus proveedores, pero que si sigue subsistiendo esa práctica desean ser informados para poder adoptar medidas correctivas. Este enfoque más abierto con los medios de comunicación es el que actualmente aplica la empresa Nike (véase el recuadro 14).

Recuadro 14

La experiencia de Nike con la elaboración de informes sociales

Nike empezó a reforzar su sistema de control y verificación tras la publicación de varios casos de malas prácticas laborales a mediados de los años 90. En 1999, la compañía puso a disposición de la Asociación Trabajo Justo (FLA) una lista de sus fábricas proveedoras. Un año más tarde, publicó en Internet los nombres de los proveedores que fabricaban sus productos bajo licencia para institutos superiores y universidades y, en 2001, presentó su primera Memoria de Responsabilidad Corporativa.

En ese mismo período, la empresa fue denunciada ante los tribunales por difundir publicidad engañosa en sus declaraciones públicas sobre las prácticas laborales empleadas en las fábricas de sus proveedores. Finalmente, en 2003, el caso se cerró con un acuerdo amistoso fuera de los tribunales por el que Nike donó 1,5 millones de dólares de los Estados Unidos a la Asociación Trabajo Justo.

En 2005, publicó (con un considerable retraso) su segunda Memoria de Responsabilidad Corporativa, que fue revisada antes de su publicación por un grupo de expertos de alto nivel del mundo laboral, empresarial, académico y de organizaciones no gubernamentales. Al mismo tiempo, Nike publicó (en Internet) los nombres de más de 700 fábricas que elaboraban sus productos.

En dicha memoria, se señalaba que Nike había realizado 569 auditorías exhaustivas de las fábricas contratadas en 2003 y 2004, además de las 50 auditorías efectuadas por la Asociación Trabajo Justo. Las auditorías se centraron en diversas cuestiones. Los propios auditores de Nike concluyeron que se habían infringido en muy pocas ocasiones las normas relativas a la edad mínima de admisión al trabajo (que establecieron en 18 años para el sector del calzado y en 16 años para el sector de la confección). Esas conclusiones coincidían con las de las auditorías realizadas por la Asociación Trabajo Justo.

En la memoria también se afirmaba que un control fábrica a fábrica no aportaría una mejora sustantiva de las condiciones laborales en el sector. Por el contrario, se requería una colaboración entre las distintas partes interesadas para lograr la transparencia de las cadenas de suministro. Nike señaló que había publicado el nombre de sus proveedores para: i) aumentar la visibilidad de los proveedores comunes, a fin de reducir la duplicación de los controles por parte de los clientes y aumentar la eficacia de las medidas correctivas; ii) aligerar los controles para los proveedores; y iii) promover normas comunes y una mayor transparencia.

Fuentes: www.nikeresponsibility.com/reports; Financial Times: "Nike makes the step to transparency" (13/04/05) y "Nike ushers in a new age of corporate responsibility" (20/04/05).

Recordatorio: el trabajo infantil en la sociedad

Control de la sociedad y no sólo de los lugares de trabajo

Los seguimientos se centran en los lugares de trabajo y no en los niños. Los seguimientos o las auditorías individuales pueden concluir que ningún menor se encuentra presente en un centro de trabajo, pero no indican qué es lo que están haciendo los niños en ese momento. El Programa *InFocus* sobre el Trabajo Infantil (IPEC) de la OIT ha desarrollado mecanismos de seguimiento que intentan que la atención deje de centrarse en apartar a los niños del trabajo para hacer hincapié en la identificación, la readaptación y el seguimiento de los niños trabajadores. Ello forma parte de un esfuerzo para eliminar el trabajo infantil en la sociedad y no sólo en los sectores industriales¹⁰. Por consiguiente se realizan evaluaciones y verificaciones tanto en los centros de trabajo como en las escuelas, los centros de formación y las comunidades. Estos sistemas han sido utilizados en Bangladesh, en Camboya y en África central y oriental.

Los gobiernos siguen siendo responsables

Las iniciativas voluntarias se han desarrollado en gran medida porque la legislación sobre el trabajo infantil o el diálogo social por sí solos no han logrado eliminar el problema. No obstante, si bien los sistemas voluntarios de seguimiento son útiles, el gobierno no debe desentenderse de su responsabilidad de vigilar el efectivo cumplimiento de la legislación existente en materia de trabajo infantil.

¹⁰ Yukiko, Arai: CLM – towards establishment of effective and sustainable mechanisms (OIT; noviembre de 2001).

Anexo I: Auditores independientes

Una empresa puede contratar a un tercero para efectuar una auditoría social de sus actividades. Dicho auditor puede ser una empresa privada o una organización sin fin de lucro que verificará si la empresa utiliza mano de obra infantil, así como las condiciones de trabajo de los jóvenes. Las organizaciones de empleadores y las iniciativas multilaterales también se sirven de este tipo de auditores.

A su vez, estos auditores pueden ser acreditados, con el sello de aprobación, por organizaciones internacionales con reconocida experiencia en este ámbito. Las organizaciones y empresas que se enumeran a continuación, salvo una han sido acreditadas por la Asociación Trabajo Justo (FLA) o por Responsabilidad Social Internacional (SAI). La FLA acredita a organizaciones comerciales y no gubernamentales a escala nacional, mientras que la SAI certifica principalmente a organizaciones comerciales a escala mundial. Obviamente existen otros prestigiosos auditores que no figuran en esta lista.

Es importante recalcar que esta enumeración no implica la aprobación de dichas organizaciones o de sus servicios por parte de la Organización Internacional del Trabajo ni por la Organización Internacional de Empleadores. Esta lista sólo se ofrece como punto de partida orientativo para las empresas.

- Verité es una de las principales organizaciones sin fines de lucro que se dedica a los procesos de seguimiento, pero no ha sido acreditada por la FLA o la SAI. Creada en 1995, basada en los Estados Unidos y trabaja a través de una red mundial de organizaciones no gubernamentales. Hasta la fecha, ha realizado más de 1.000 auditorías en fábricas situadas en unos 65 países. Tras efectuar sus inspecciones, formulan recomendaciones a los gestores sobre medidas correctivas y reparadoras y también facilitan educación y formación para ejecutivos y trabajadores (www.verite.org).

Controladores acreditados por la Asociación Trabajo Justo (FLA)

- *A & L Group Inc.* es una empresa de inspección del trabajo con sede en Nueva York y acreditada por la FLA para actuar en México, Colombia, República Dominicana, Honduras y Estados Unidos de América.
- *Phulki* es una organización no gubernamental con sede en Bangladesh que tiene por objetivo asegurar mejores condiciones de trabajo, especialmente para las mujeres que trabajan en fábricas y los niños de los barrios más desfavorecidos. Ha recibido la acreditación para supervisar todos los componentes del código de la Asociación Trabajo Justo, salvo el de la libertad sindical.
- *Cal Safety Compliance Corporation (CSCC)* ofrece servicios de seguimiento, así como educación y formación sobre responsabilidad social, y está acreditada en los Estados Unidos.
- *Cotecna Inspections* está radicada en Ginebra y acreditada por la FLA para actuar en Argentina, Brasil, Colombia, Costa Rica, El Salvador, México, Perú, República Dominicana y los Estados Unidos.
- La *Comisión para la Verificación de Códigos de Conducta (COVERCO)* se creó en 1997 como una asociación sin fines de lucro que reúne a representantes de la sociedad civil y a profesionales de distintas disciplinas de Guatemala para asegurar una verificación independiente de los códigos de conducta. Está acreditada para supervisar el código de conducta de la FLA en Guatemala.
- *Bureau Veritas* es una empresa internacional de verificación y seguimiento, acreditada en China (incluidos Hong Kong y Macao), la India, Indonesia, Filipinas y Tailandia.
- *Global Standards/Toan Tin Global Standards* es una consultora que verifica los códigos de conducta y el cumplimiento de las normas, acreditada para actuar en China (incluidos Hong Kong y Macao), la República de Corea, Tailandia y Viet Nam.
- El *Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador (GMIES)* es una iniciativa de la sociedad civil que se creó en marzo de 1996 para promover la

responsabilidad social y las condiciones de trabajo dignas a través de procesos de seguimiento independientes. Está acreditada para supervisar el código de conducta de la FLA en El Salvador.

- *Kenan Institute Asia* es una organización no gubernamental estadounidense y tailandesa, basada en Tailandia, que promueve las asociaciones intersectoriales para la protección ambiental, el desarrollo económico, las normas laborales y la mejora de las prácticas empresariales. Está acreditada para actuar en China, Malasia y Tailandia.
- *LIFT-Standards* es una empresa de asesoramiento y seguimiento con respecto a las normas laborales, situada en Bangladesh y acreditada para actuar en dicho país.
- *Société Générale de Surveillance (SGS)* es una empresa internacional, situada en Ginebra, que presta servicios de comprobación, seguimiento y verificación. Está acreditada para actuar en China (incluido Hong Kong y Macao), la India, Pakistán, Turquía y Viet Nam.
- *T-Group Solutions* es una empresa que se encarga de supervisar el cumplimiento de las normas laborales, acreditada para actuar en la India y en Sri Lanka.

Organismos de certificación de la Responsabilidad Social Internacional (SAI)

Bureau Veritas Quality International, Reino Unido
www.bvqi.com

Centro per l'Innovazione e lo Sviluppo Economico (CISE), Italia
www.lavoroetico.it

Cal Safety Compliance Corporation (CSCC), Estados Unidos de América
www.csc-online.com

Det Norske Veritas (DNV), Hong Kong, China
www.dnv.com

Intertek Testing Services, Estados Unidos de América
www.intertek-labtest.com

Registro Italiano Navale (RINA SpA), Italia
www.rina.org

RMTUV Asia Pacific Ltd., Tailandia
www.rwtuv.com

SGS-ICS, Bélgica
www.sgsgroup.com

TUV Rheinland Group, Hong Kong, China



Organización
Internacional
del Trabajo

Guía III

El papel de las organizaciones de empleadores en la lucha contra el trabajo infantil



Programa
Internacional
para la
Erradicación
del Trabajo
Infantil (IPEC)

Oficina Regional para América Latina y el Caribe

Guía III

El papel de las organizaciones de empleadores en la lucha contra el trabajo infantil

Desarrollado por: Anne-Brit Nippierd
Sandy Gros-Louis
Escrito por: Pail Vandenberg

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2009
Segunda edición 2009

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.

OIT / A-B. Nippierd, S. Gros-Louis, P. Vandenberg.
Eliminación del trabajo infantil: Guías para los empleadores Lima: Organización Internacional del Trabajo, 2009

ISBN: 978-92-2-322894-1 (impreso); 978-92-2-322895-8 (Web PDF)

Vandenberg, Paul; Nippierd, Anne Brit; Gros-Louis, Sandy
Escrito por Paul Vandenberg, desarrollado por Anne-Brit Nippierd y Sandy Gros-Louis; Oficina Internacional del Trabajo, Oficina de Actividades para los Empleadores; Organización Internacional de Empleadores.

Oficina Internacional del Trabajo; Organización Internacional de Empleadores, trabajo infantil, organización de empleadores, función de los empleadores, estrategia de gestión, responsabilidad de las empresas. 13.01.2

Datos de catalogación de la OIT

NOTA

Esta segunda edición ha sido posible gracias al apoyo del Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) de la OIT en el marco de su proyecto "Erradicación del trabajo infantil en América Latina" (RLA/05/54/SPA) financiado por la Agencia Española de Cooperación Internacional (AECID)".

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 la Oficina Internacional del Trabajo 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 Oficina Internacional del Trabajo, 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 oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a: pubvente@ilo.org

Vea nuestros sitios en la red: www.ilo.org/publns y www.oit.org.pe/ipecc

Diseño y presentación gráfica original: Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín (Italia)
Impreso en: Perú
Fotocompuesto por: Romy Kanashiro

Prólogo

El trabajo infantil habitualmente se concentra en la economía informal, en las áreas rurales y en otros sectores que permanecen ocultos. Los niños afectados por el “trabajo infantil”, ya sea porque todavía no alcanzan la edad legal para trabajar o porque trabajan en condiciones peligrosas, ilegales o degradantes, no pueden desarrollarse plenamente. Los empleadores y las organizaciones de empleadores pueden desempeñar un papel importante en la lucha global contra el trabajo infantil. Los empleadores pueden adoptar medidas responsables para erradicar el trabajo infantil en el lugar de trabajo, pueden reducir el riesgo de situaciones peligrosas para los adolescentes y pueden evitar la contratación de niños. Los empleadores y las organizaciones de empleadores pueden utilizar su influencia para favorecer un sistema educativo eficaz y programas de rehabilitación, así como colaborar para que aumente la toma de conciencia pública y se produzca un cambio de actitud.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Internacional de Empleadores (OIE) han trabajado de forma conjunta para crear estas guías. La metodología es única, ya que abordan el trabajo infantil desde la perspectiva de los empleadores y de las organizaciones de empleadores, manteniendo como eje central de su análisis la protección de los niños y de sus familias. Además, las guías ofrecen ideas y consejos prácticos. También recurren a las experiencias de organizaciones de empleadores nacionales que en estos últimos años han colaborado con la OIT en diversos proyectos sobre trabajo infantil. Asimismo, se incluyen numerosos ejemplos de acciones positivas efectuadas por empleadores y organizaciones de empleadores. Tales ejemplos sirven como muestra de lo que se puede hacer y de lo que ya se ha hecho al respecto.

En la elaboración de las guías han participado varios expertos. Las guías fueron examinadas por primera vez en un seminario interregional para organizaciones de empleadores, que se celebró en el Centro de Formación Internacional de la OIT en Turín (Italia) en julio de 2006. Además, expertos de la OIE, de la Oficina de Actividades para los Empleadores de la OIT y del Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) han aportado ideas y sugerencias al respecto. Las guías son plenamente conformes con el Convenio sobre la edad

mínima (C138) y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil (C182) de la OIT y promueven su aplicación efectiva.

Esperamos que estas guías sean de ayuda a los empleadores y a los representantes de las organizaciones de empleadores para lograr un cambio en la situación del problema del trabajo infantil en sus respectivos países.

Jean François Retournard
Oficina de Actividades para los
Empleadores de la OIT (ACT/EMP)

Antonio Peñalosa
Organización Internacional de
Empleadores (OIE)

Índice

Prólogo	I
Introducción	5
Fundamento para las organizaciones de empleadores:	
¿Por qué comprometerse en la lucha contra el trabajo infantil?	6
Qué ofrece esta guía	8
Destinatarios	8
Cómo utilizar esta guía	9
Tres “Opciones para la acción”	9
Un conjunto integrado de guías	11
Análisis de la situación	12
1. Situación del mercado de trabajo	13
2. Situación jurídica	14
3. Situación de las organizaciones	15
4. Situación de los consumidores y compradores	16
Aprender haciendo	18
Elección de un objetivo y diseño de una estrategia	21
El proceso	21
Elaboración según la propia estrategia	23
Cuatro hipótesis	26
Opciones para la acción	28
Opción I: Facilitar información y brindar asesoramiento	28
1. Preliminar: Designar una persona de contacto	30
2. Facilitar información	30
a. Información sobre la legislación	30
b. Información relativa a los compradores internacionales	31
c. Información en materia de certificación	32

3. Brindar asesoramiento	33
a. Asesoramiento básico ofrecido por la persona de contacto en la organización de empleadores	33
b. Difusión de buenas prácticas entre empresas	34
c. Resolución de desacuerdos entre los miembros	34
d. Consejo en la elección de los socios	35
 Nota sobre la publicidad y la confidencialidad	 36
Opción 2: Cabildeo, facilitación del diálogo y sensibilización	37
Tripartismo	37
Diálogo multilateral y bilateral	38
 Función 1: Diálogo con el(los) gobierno(s)	 38
 Función 2: Colaboración con las organizaciones de trabajadores	 41
 Función 3: Cooperación con organizaciones no gubernamentales	 42
 Función 4: Toma de conciencia	 47
 Diálogo, consenso y acción	 49
Nota sobre las alianzas con organizaciones no gubernamentales	49
Cuestión fundamental: elección de un buen socio	51
Cuestiones de apoyo	51
Ponerlo por escrito	52
 Opción 3: Ejecución de programas	 53
1. Tomar la iniciativa	54
2. Adherirse a una iniciativa	55
3. Apoyar la iniciativa de una asociación constitutiva	58
4. Desarrollar un programa a lo largo del tiempo	59
5. Financiación y tiempo de trabajo del personal	63

Introducción

Apoyo a los miembros

La respuesta apropiada

Toda empresa tiene la obligación de cumplir con la legislación relativa al empleo de los niños. Sin embargo, es posible que una empresa no conozca en detalle lo que estipula la ley. Por ejemplo, esta puede desconocer la edad mínima de admisión al empleo o la definición de “trabajo ligero”; o bien desconocer qué constituye “trabajo peligroso” o “las peores formas de trabajo infantil”.

En la mayoría de países, la respuesta a tales preguntas se encuentra en la legislación nacional (para conocer las definiciones establecidas en los convenios de la OIT, véase el capítulo “¿Qué es el trabajo infantil?” de la Guía I). Además, es posible que un empresario no sepa qué hacer con los niños que ya trabajan en su empresa. ¿Debería simplemente dejar de emplearlos? ¿Debería intentar que fueran a la escuela? ¿Qué organizaciones pueden facilitar ayuda? Una organización de empleadores puede responder a esas y otras muchas preguntas o indicar a sus miembros dónde dirigirse para obtener apoyo.



Un problema con los proveedores

Puesto que la función principal de las organizaciones de empleadores es el cabildeo, éstas pueden ejercerlo para lograr la eliminación efectiva del trabajo infantil. Para ello, pueden participar en el diálogo tripartito sobre esta cuestión, prestar asesoramiento sobre la legislación e incentivar al gobierno a ratificar los convenios de la OIT sobre trabajo infantil. Además de la labor de cabildeo con otros

interesados, las organizaciones de empleadores pueden incitar a sus miembros indecisos a actuar correctamente y a dejar de emplear mano de obra infantil. También pueden alentarles a consultar cuáles son las políticas de contratación de sus proveedores, especialmente en la economía informal.

Diálogo y colaboración con otras partes

Además, una organización de empleadores puede participar en proyectos con organizaciones no gubernamentales y donantes. En resumen, las organizaciones de empleadores pueden participar en acciones colectivas para eliminar el trabajo infantil entre sus miembros en una región o sector e, incluso, en todo el país.

Fundamento para las organizaciones de empleadores: ¿Por qué comprometerse en la lucha contra el trabajo infantil?

Las razones por las que una organización de empleadores desee participar en la lucha contra el trabajo infantil son similares a las de las propias empresas (véase la Guía I). Esas razones pueden resumirse brevemente como sigue:

Es ilegal

a. Respeto de la legislación. Muchos países han introducido en su legislación la prohibición del empleo de personas de una determinada edad en ciertas actividades. Por consiguiente, la primera razón por la que se debería eliminar el trabajo infantil es que en muchos países es ilegal. Una organización de empleadores puede animar a sus miembros a actuar de acuerdo con la legislación.

Compradores internacionales y consumidores extranjeros

b. Mayor acceso a los mercados. Los compradores internacionales y las grandes marcas comerciales desean respetar las normas laborales

internacionalmente aceptadas, así como también evitar publicidad negativa y posibles boicoteos. Por consiguiente las empresas compradoras, buscan proveedores en los países en desarrollo que posean la certificación de que no emplean mano de obra infantil y que se hayan empeñado activamente en que sus proveedores tampoco utilicen mano de obra infantil. Al promover la eliminación del trabajo infantil, una organización de empleadores ayuda a sus miembros a ampliar su acceso a los mercados. Ello es útil para las empresas, pero también para todo el sector y para el conjunto de la economía. A su vez, el país mejora su imagen entre los inversionistas y consumidores.

Reglas de juego equitativas

Una mano de obra adulta capacitada

c. Mejora de la productividad. Las empresas, sobre todo en la economía informal, a menudo emplean mano de obra infantil porque creen que de ese modo aumentan su rentabilidad. No obstante, se trata de una perspectiva a corto plazo. El trabajo infantil impide el éxito de una empresa a largo plazo, porque imposibilita el desarrollo de una mano de obra adulta cualificada y productiva. Por otro lado, los niños tienen un menor nivel de concentración y de apreciación del control de calidad, una menor capacidad de utilizar la maquinaria de modo eficaz, y tienen menos fuerza física que los adultos. Al promover la eliminación del trabajo infantil, una organización de empleadores estará promoviendo el rendimiento de sus empresas miembros.

Beneficios para los niños y la sociedad

d. Cuestión ética: actuar correctamente. Una organización de empleadores puede aportar su contribución a la sociedad promoviendo decisiones de contratación que permitan que los niños reciban una educación. Así, esos niños tendrán mejores salarios en el futuro, formarán parte de una mano de obra más cualificada y contribuirán a lograr una economía más productiva. No obstante, la decisión de no contratar mano de obra infantil no ha de basarse estrictamente en los futuros beneficios económicos para los niños y la sociedad. Ahorrar a los niños el sufrimiento de un trabajo duro y peligroso es deseable por sí solo.

Permite que los niños, de inmediato y como corresponde a su edad, tengan una mejor vida (en el caso de que su familia tenga unos ingresos adecuados). En tal situación, la decisión correcta es no emplear mano de obra infantil.

Qué ofrece esta guía

Una respuesta colectiva

Esta guía ofrece asesoramiento y orientaciones para las organizaciones de empleadores sobre cómo pueden abordar esta cuestión y qué pueden hacer para ayudar a sus miembros. Como organizaciones colectivas, pueden proporcionar asesoramiento, fomentar el diálogo, colaborar con los donantes y trabajar de forma conjunta, ahorrando tiempo y esfuerzo a sus miembros. Si se convierten en centros de asesoramiento, información y conocimientos especializados sobre esta cuestión, pueden reducir los costos de búsqueda y recopilación de información

a sus miembros. El diálogo con el gobierno, las organizaciones de trabajadores y, cuando proceda, las organizaciones no gubernamentales permite que las empresas reduzcan su exposición individual. Además, relacionarse con donantes puede ofrecer la posibilidad de realizar proyectos con un mayor impacto.



Destinatarios

Organizaciones empresariales de afiliados

Esta guía ha sido desarrollada específicamente para las organizaciones nacionales de empleadores. Los miembros del consejo de administración, los ejecutivos y el personal de una organización de empleadores pueden utilizar esta guía para elaborar una estrategia o tomar otras medidas concretas destinadas a la lucha para eliminar el trabajo infantil. Otras asociaciones empresariales de afiliados también

pueden encontrar esta guía útil, por ejemplo, cámaras de comercio, asociaciones de fabricantes, grupos de agricultores y asociaciones sectoriales (fabricantes de prendas de vestir, empresas agroalimentarias, compañías mineras, etc.). Muchas de esas asociaciones son miembros constitutivos de una organización de empleadores. Por consiguiente, la cooperación entre ambas puede constituir una parte importante de la estrategia para apoyar a las empresas.

Cómo utilizar esta guía

Estudio

Esta guía se compone de dos grandes apartados. El primero facilita información sobre cómo elaborar una estrategia o un plan de acción para la organización de empleadores. La guía sugiere empezar por un “Análisis de la situación” o, en otras palabras, crear una guía de referencia sobre el trabajo infantil, sobre otras organizaciones que trabajan en dicho ámbito y sobre las necesidades de las empresas.

Planificación de la estrategia

Con esa información, la organización de empleadores puede proceder al “diseño de una estrategia”. Esta guía no aconseja una u otra estrategia en particular a las organizaciones de empleadores (ellas mismas deben escogerla en función de sus objetivos, su situación y las necesidades de sus miembros). No obstante, presenta sintéticamente tres hipótesis de posibles situaciones que puede afrontar una organización de empleadores y cómo responder ante ellas.

Tres “Opciones para la acción”

Información y asesoramiento

En el segundo apartado de esta guía se presentan tres “opciones para la acción”. Como tales, constituyen tres posibles áreas en las cuales una organización de empleadores puede actuar. La organización puede optar por llevar a cabo las tres y planificarlas

conjuntamente dentro de una estrategia integrada. También puede escoger sólo dos de las opciones, o bien ejecutar dos de ellas ahora y dejar la tercera para más adelante. La primera opción (“Facilitar información y prestar asesoramiento”) es la opción mínima, ya que requiere un compromiso limitado de la organización de empleadores. Aún así, la información y el asesoramiento proporcionados pueden ser muy valiosos para sus miembros, sobre todo para aquellas empresas que poseen escasos conocimientos sobre la materia y sobre las posibles acciones que podrían realizar.

Diálogo y sensibilización

La segunda opción (“Cabildeo, facilitación del diálogo y sensibilización”) combina la función tradicional de debatir las cuestiones laborales fundamentales con el gobierno y los sindicatos con actividades más dirigidas a la sensibilización pública. Como parte integrante de su estrategia, una organización de empleadores puede hacer un estudio de investigación para definir la naturaleza y el alcance del problema del trabajo infantil. Dicho estudio puede servir de apoyo más sólido y concreto en los debates tripartitos; en la influencia sobre el gobierno para lograr reformas legislativas o programas de rehabilitación y en las actividades de sensibilización pública. Las organizaciones de empleadores también pueden abogar por la educación gratuita básica como forma de reducir el trabajo infantil.

Programas

La tercera opción requiere un considerable compromiso por parte de la organización de empleadores ya que implica la ejecución de programas para apartar a los niños del trabajo, el apoyo a escuelas que puedan formar a esos niños u otros tipos de asistencia. Este compromiso suele conllevar cargas económicas, por lo que se aconseja que la organización de empleadores colabore con grupos y escuelas locales, donantes y organismos internacionales y otras organizaciones.

El poder de los ejemplos

Si su organización no está convencida de que las organizaciones de empleadores pueden desempeñar un papel importante para solventar el problema del trabajo infantil, estudiar los ejemplos que figuran en los recuadros puede ser útil. Éstos presentan casos en los que las organizaciones de empleadores han desempeñado un papel muy activo en la lucha contra el trabajo infantil y han hallado formas de colaborar con otros.



Un conjunto integrado de guías

Parte integrante de una serie de guías

Por último, la presente guía forma parte de un conjunto de tres guías. Este conjunto ofrece una visión integral del problema del trabajo infantil, presenta los convenios internacionales sobre la materia, las causas y las consecuencias del trabajo infantil (Guía I), las acciones que pueden llevar a cabo las empresas (Guía II) y el papel de las organizaciones de empleadores (Guía III).

Análisis de la situación

Principales cuestiones y partes interesadas

Un primer paso importante para una organización de empleadores que desee establecer una estrategia de lucha contra el trabajo infantil es entender el contexto del problema. A ese contexto lo hemos denominado la “situación” existente de las empresas con relación al trabajo infantil. La organización de empleadores deseará entender esta situación; y saber qué cuestiones deben abordarse, qué legislación existe al respecto, qué otras organizaciones trabajan actualmente en ese ámbito, etc.

No se trata de un cuestionario para empresas

El análisis de la situación no es un estudio de las empresas basado en cuestionarios (aunque podría serlo). De lo que se trata aquí es de obtener una primera visión de la naturaleza de las instituciones y partes interesadas en la lucha contra el trabajo infantil. Del mismo modo que una empresa necesita entender su mercado meta y las instituciones que lo rigen antes de crear un producto o estrategia de negocio, una organización de empleadores debe entender la naturaleza y la incidencia del problema del trabajo infantil antes de formular una estrategia.

Los principales aspectos que componen la situación son los siguientes:

- situación del mercado de trabajo
- situación jurídica
- situación de las organizaciones
- situación de los consumidores o de los compradores

Un proceso interactivo

El análisis de la situación y el siguiente paso “diseño de la estrategia” no deberían estudiarse de forma aislada, sino como dos componentes interactivos que se refuerzan mutuamente. Por ejemplo, tras la recopilación de la información

básica se puede proceder al diseño de una estrategia preliminar. Es posible que se requiera entonces más información y, por tanto, un mayor “análisis” antes de formular con más detalle la estrategia y, eventualmente, completarla.

I. Situación del mercado de trabajo

Mercado del trabajo infantil

Su organización de empleadores conoce bien el mercado laboral en general; pero es posible que no tenga un conocimiento profundo de la situación del trabajo infantil. No es fácil llegar a conocer ese mercado (que es ilegal y, por tanto, a menudo está oculto). En muchos países, las empresas que emplean mano de obra infantil no suelen ser miembros de la organización nacional de empleadores o sólo lo están de forma indirecta a través de su afiliación a asociaciones empresariales constitutivas. Por ello, la organización de empleadores deberá crear una guía de referencia. Las principales preguntas que puede plantearse son:

- ¿Constituye el trabajo infantil un problema importante en el país?
- ¿Afecta únicamente a determinados sectores?
- ¿Se trata de un problema urbano o rural (o ambos)?
- ¿Trabajan esos niños principalmente en empresas informales o también en empresas formales?
- ¿Radica el principal problema en los trabajadores que aún no han cumplido la edad legal para trabajar o en aquellos que ya han rebasado dicha edad pero realizan trabajos peligrosos?

Información de IPEC, UNICEF y los ministerios relevantes

A través de la oficina de la OIT en el país y, más concretamente, mediante aquellos funcionarios que se encargan del Programa InFocus sobre el Trabajo Infantil (IPEC) y de sus proyectos puede obtenerse información de gran utilidad. En su sitio Web, IPEC proporciona abundante información sobre datos, ratificaciones y memorias por país. Dicho sitio Web puede ser un punto de partida útil (<http://www.ilo.org/ipcc/lang--es/index.htm>.)

Los funcionarios de la OIT y OIE también podrían proporcionarle información y conocimientos sobre el alcance y la naturaleza del problema del trabajo infantil en su



país, así como quiénes son las principales partes interesadas y cuáles son las actividades que se realizan al respecto. Otras fuentes importantes de información son UNICEF y el ministerio nacional encargado de la cuestión del trabajo infantil (a menudo, el Ministerio de Trabajo).

2. Situación jurídica

Convenios y leyes

Un aspecto clave de la situación es el marco jurídico nacional, que establece qué tipos de tareas entran dentro de la categoría de “trabajo infantil”. Para poder brindar un buen asesoramiento a sus empresas miembros, es necesario que la propia organización de empleadores comprenda bien cuáles son las obligaciones legales. Entre los aspectos clave se incluyen los siguientes:

- ¿existen leyes nacionales relativas al trabajo infantil o leyes conexas que definan las tareas que pueden realizar los niños y las que no?
- ¿el país ha ratificado el Convenio núm. 138 de la OIT sobre la edad mínima?
- ¿el país ha ratificado el Convenio núm. 182 de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil?
- ¿a nivel nacional se ha acordado con los interlocutores sociales una lista sobre las actividades que constituyen “trabajo peligroso”?

Con respecto a los convenios internacionales, la organización de empleadores ha de entender en qué difieren las leyes nacionales de las disposiciones generales de los convenios. Ello será especialmente importante en las negociaciones con firmas extranjeras y compradores internacionales.

3. Situación de las organizaciones

Una tercera cuestión es la situación de las organizaciones. Es probable que a su organización le interesaría conocer qué otros organismos trabajan activamente en la lucha contra el trabajo infantil. Las organizaciones pueden subdividirse, a grandes rasgos, en cuatro grupos:

- **Gobierno:** ¿Se empeña activamente el gobierno en lograr el efectivo cumplimiento de la legislación relativa al trabajo infantil? ¿Qué ministerios u organismos gubernamentales trabajan en ello? ¿Desempeña el Ministerio de Educación un papel decisivo? ¿Toman parte también las autoridades locales o los dirigentes de las comunidades?
- **Organizaciones no gubernamentales:** ¿Qué organizaciones no gubernamentales locales, nacionales o internacionales trabajan activamente en la lucha contra el trabajo infantil en su región? ¿Existen grupos de presión que realicen un seguimiento del problema, o bien grupos que puedan ayudar a las empresas y a las organizaciones de empleadores a apartar a los niños de los centros de trabajo y ayudar a sus padres a obtener mayores ingresos?
- **Organizaciones internacionales:** ¿Hay una presencia activa en su país de las Naciones Unidas (incluidos la OIT, el UNICEF o la Organización Internacional para las Migraciones)? En el caso de que se esté llevando a cabo un programa de IPEC-OIT en su país, es muy posible que sus responsables deseen colaborar con una organización de empleadores.
- **Asociaciones empresariales:** ¿Qué otros grupos empresariales (incluidas las asociaciones sectoriales) se empeñan activamente en la lucha contra el trabajo infantil en el país? ¿Son miembros constitutivos de la organización de empleadores? ¿Existen buenas relaciones de trabajo entre su organización y dichas asociaciones? ¿Hay asociaciones locales de empresas o inversores extranjeros que colaboran en la lucha contra el trabajo infantil?

Partes interesadas en el ámbito local

Aunque las citadas organizaciones son las más importantes, cada país y cada zona tienen su propio conjunto de organizaciones. Por ejemplo, los responsables de un proyecto de lucha contra el trabajo infantil de la OIT en el sector del calzado en Indonesia descubrieron que una asociación local de profesores estaba interesada en colaborar. Tras hallar a los niños que tenían un bajo rendimiento en la escuela y corrían el peligro de abandonar el sistema educativo, los profesores les dieron clases adicionales para mejorar sus resultados y mantenerles en la escuela. Asimismo, los niños que ya



habían abandonado el sistema educativo recibieron clases de recuperación, a fin de ponerse al día y reintegrarse en el sistema educativo formal. El apoyo educativo fue un componente del proyecto multidisciplinario en el que participaron diversas organizaciones.

4. Situación de los consumidores y de los compradores

Los requerimientos de los compradores pueden ser más elevados que lo dispuesto en la legislación

Otro elemento clave de la situación es el tipo de requerimientos de los compradores y consumidores nacionales e internacionales de los productos elaborados por las empresas miembros de su organización de empleadores. En este apartado se analizan conjuntamente a los compradores y a los consumidores, ya que los compradores responden o se anticipan a la presión que sobre ellos ejercen los consumidores. Existen dos razones principales por las que una organización de empleadores y sus miembros han de conocer las normas de los compradores y de los consumidores. En primer lugar, mientras que la legislación nacional proporciona las normas mínimas relativas al trabajo infantil, es posible que los compradores hayan establecido normas más elevadas. Por ejemplo, muchas

de las grandes empresas requieren que ningún menor de 18 años trabaje en sus fábricas o plantaciones proveedoras, independientemente de que el trabajo sea considerado peligroso o no.

Variedad de requerimientos de los compradores

La segunda razón para conocer las normas de los compradores es que, lamentablemente, a menudo cada uno de ellos tiene sus propias normas. Por ejemplo, algunos compradores no permiten que ningún menor de 18 años trabaje para sus proveedores.



Otros compradores siguen las normas establecidas en el Convenio núm. 138 de la OIT sobre la edad mínima. Otros más aceptarán lo dispuesto en la legislación nacional del país en el que el productor tenga su sede. También es posible que los compradores utilicen definiciones distintas sobre la noción de “trabajo peligroso” (por ejemplo, en relación con las sustancias químicas o la maquinaria). Esta variedad de requerimientos puede complicar el trabajo de los productores y sus relaciones con los compradores.

Una organización de empleadores debe adquirir una visión de conjunto de las diversas normas y de cómo se aplican en los distintos sectores. Esa información puede ayudar a decidir si es necesario formular una estrategia general o sectorial, y/o prestar apoyo a las empresas que mantienen relaciones con diversos tipos de compradores.

Algunas preguntas clave a este respecto pueden ser las siguientes:

- ¿Son más estrictos los requerimientos de los compradores y de los consumidores en comparación con lo dispuesto en la legislación nacional?
- ¿Varían los requerimientos de los compradores según los sectores? ¿Son más estrictos, por ejemplo, los compradores del sector textil que los del sector cafetalero?

- ¿Han reprochados los productores la variedad de requerimientos de los compradores?
- ¿Se ha buscado una coordinación entre los distintos compradores, a fin de llegar a un acuerdo en un conjunto único de requerimientos?

¿Son un problema las normas elevadas?

Una vez que la organización de empleadores haya establecido su estrategia, es posible continuar y mantener conversaciones más específicas con los productores y los compradores. En esta fase del proceso, es importante anticipar si el hecho de que los requerimientos sean más elevadas que lo dispuesto en la legislación nacional puede constituir un problema. Asimismo, la organización de empleadores tal vez desee decidir si puede desempeñar un papel de coordinación entre los productores (o asociaciones sectoriales) y los compradores.

Aprender haciendo

Seguir aprendiendo

El estudio preliminar de cuestiones y partes interesadas permitirá que la organización de empleadores trace una estrategia para seguir adelante. No obstante, es muy posible que la organización de empleadores no logre conocer todo lo necesario con su primer “análisis de la situación”. Se obtendrán grandes enseñanzas durante el proceso de iniciación de la ejecución de la estrategia y de cooperación con las empresas miembros, los gobiernos y las múltiples partes interesadas. En efecto, llegar a entender verdaderamente el panorama requerirá algunos años. Por ello, la organización de empleadores debería estar preparada para incorporar en su estrategia nuevos conocimientos y enseñanzas. “Aprender con la práctica” no es sólo un valioso principio utilizado para favorecer el aumento de la productividad entre los trabajadores y las empresas, sino un principio que deben seguir las organizaciones de empleadores en el proceso de contribución a la eliminación del trabajo infantil.

Recuadro I

Lista de comprobación: preguntas clave sobre la “situación”

Mercado de trabajo

- ¿Constituye el trabajo infantil un problema importante en el país?
- ¿Afecta únicamente a determinados sectores?
- ¿Trabajan principalmente esos niños en empresas informales o formales?
- ¿Radica el principal problema en los trabajadores que aún no han cumplido la edad legal para trabajar o en aquellos que ya han rebasado dicha edad pero realizan trabajos peligrosos?

Aspecto jurídico

- ¿Existen leyes nacionales relativas al trabajo infantil en las que se definan las tareas que pueden realizar los niños y las que no? ¿Cuáles son las disposiciones y las definiciones?
- ¿Ha sido ratificado en Convenio. núm. 138 de la OIT sobre la edad mínima?
- ¿Ha ratificado el país el Convenio núm. 182 de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil?
- ¿Se ha acordado con los interlocutores sociales una lista sobre las actividades que constituyen “trabajo peligroso”?

Organizaciones

- ¿Se empeña activamente el gobierno en lograr el cumplimiento efectivo de la legislación? ¿Qué ministerios u organismos gubernamentales trabajan en ello? ¿Desempeña el Ministerio de Educación un papel decisivo? ¿Qué sucede con los consejos y juntas locales?
- ¿Qué organizaciones no gubernamentales locales, nacionales o internacionales trabajan activamente en la lucha contra el trabajo infantil en su región? ¿Existen grupos de presión o influencia que realicen un seguimiento del problema, o bien grupos que puedan ayudar a las empresas y a las organizaciones de empleadores a apartar a los niños de los centros de trabajo y ayudar a sus padres a obtener mayores ingresos?
- ¿Hay una presencia activa en su país de las Naciones Unidas (incluidos la OIT, el UNICEF o la Organización Internacional para las Migraciones)?

- ¿Qué otros grupos empresariales (incluidas las asociaciones sectoriales) se empeñan activamente en la lucha contra el trabajo infantil en el país? ¿Son miembros constitutivos de la organización de empleadores?

Compradores y consumidores

- ¿Son más estrictos los requerimientos de los compradores y de los consumidores en comparación con lo dispuesto en la legislación nacional?
- ¿Varían los requerimientos de los compradores según los sectores? ¿Son más estrictos, por ejemplo, los compradores del sector textil que los del sector cafetero?
- ¿Han reprochado los productores la variedad de requerimientos de los compradores?
- ¿Se ha buscado una coordinación entre los distintos compradores, a fin de llegar a un acuerdo en un conjunto único de requerimientos?

Elección de un objetivo y diseño de una estrategia

Considerar la colaboración con terceros

Una vez obtenido el primer análisis de la situación sobre el problema del trabajo infantil, su organización puede fijarse un objetivo y trazar una estrategia. El objetivo elegido y la estrategia dependerán obviamente de la situación del problema del trabajo infantil en el país. También dependerán de los recursos de la organización y del tipo de colaboración que ésta logre establecer con grupos locales, donantes y organizaciones internacionales. La organización de empleadores no tiene por qué hacerlo todo por sí sola y, de hecho, es preferible que trabaje con otras organizaciones para aprovechar su apoyo y experiencia al respecto.

¿Debe ser un documento integral?

La estrategia no tiene por qué traducirse en un documento detallado, integral y completo. Lo más importante es que proporcione a la organización algunas orientaciones sobre el papel que asumirá, los problemas que abordará y las asociaciones en las que se apoyará. Las acciones que llevan a cabo las organizaciones de empleadores son importantes, y el documento estratégico constituye un apoyo a dichas acciones.

El proceso

Aclaración de los objetivos

Gran parte de las organizaciones de empleadores no precisa asesoramiento sobre cómo establecer un objetivo y formular una estrategia. El proceso es similar al utilizado para otras cuestiones, especialmente las cuestiones sociales. Un grupo de personas de la organización se reúne para examinar la información obtenida mediante el estudio realizado en la etapa anterior.

Adición de elementos operativos

Se establece y debate un objetivo. Se abre el debate a otros miembros del personal de la organización y posiblemente a uno o varios miembros del Consejo de Administración. Se añaden algunos componentes operativos y se concreta aún más el objetivo. La propuesta empieza a tomar cuerpo y se mantienen consultas más amplias, tanto entre los miembros de la organización como con otras organizaciones.

Asignación presupuestaria y de personal

Se realiza una estimación de los costos con respecto al tiempo de trabajo del personal, los recursos económicos y posibles contrataciones. Se desarrolla y revisa una estrategia más completa, tanto internamente como con colaboradores externos. Por ejemplo, puede solicitarse la opinión y contribución de una reconocida organización no gubernamental local. También puede solicitarse la opinión de la OIT, el UNICEF o la OIE.

Aceptación

Por último, se presenta la estrategia al Consejo de Administración. Ésta puede incluir un plan operativo y la evaluación de los recursos y de la dotación de personal que serán necesarios. Es posible que los miembros del Consejo deseen realizar alguna modificación, tras lo cual procederán a su aprobación. Se da entonces inicio a la fase de ejecución de la estrategia. Más adelante, en algún momento (posiblemente al cabo de seis meses o un año) se revisará el objetivo y la estrategia, se estudiarán los éxitos, los fracasos y retos, y se modificará nuevamente la estrategia.

Proceso de la estrategia versus contenido de la estrategia

Éste era el proceso. Para establecer el contenido o los componentes de la estrategia, la organización de empleadores necesitará más ayuda, sobre todo si su personal no está familiarizado con la cuestión. En los siguientes tres capítulos de

esta guía se ofrecen algunas sugerencias sobre el contenido, que se denominarán “opciones para la acción”.

Elaboración según la propia estrategia

Pertinencia

No es posible establecer aquí una estrategia para su organización de empleadores; es algo que debe hacer la misma organización. Esa estrategia dependerá del objetivo, la situación de la cuestión en su país y las acciones emprendidas individualmente por sus miembros y otras partes interesadas. Dependerá, asimismo, de los recursos, la capacidad y los objetivos de su organización de empleadores. En el recuadro 2, se ofrece una lista general de lo que se debe y no se debe hacer cuando se formula una estrategia.

Recuadro 2

Formulación de su estrategia

¿Qué hacer? ¿Qué no hacer?

- Mantenga amplias consultas antes de establecer la estrategia.
- Aproveche las prácticas óptimas de algunas empresas.
- Evalúe de forma realista el tiempo y los costos de la estrategia.
- Designe a una persona de contacto para la cuestión del trabajo infantil en su organización.
- Considere su papel en relación con el de los trabajadores y el gobierno.
- No establezca su estrategia demasiado pronto; deje que evolucione; modifíquela.
- No niegue públicamente que el problema existe.
- No desestime la importancia de los compradores internacionales.
- No reprenda a sus miembros (más bien, convénzalos y ayúdelos).
- No trabaje en solitario (busque alianzas, incluso con las organizaciones no gubernamentales).

Varias hipótesis

A continuación se considerarán cuatro posibles situaciones o hipótesis y qué tipo de estrategia podría aplicar una organización de empleadores en esos casos. También es posible que una organización de empleadores deba responder a varias de esas situaciones al mismo tiempo. Por otro lado, algunas organizaciones de empleadores han adoptado una actitud activa y han establecido estrategias integrales nacionales. Un buen ejemplo es la organización de empleadores de Colombia, que ha establecido una estrategia basada en cuatro componentes: i) desarrollo institucional, ii) investigación, iii) sensibilización y iv) acción directa. Las principales características de esta estrategia figuran en el recuadro 3.

Recuadro 3

Una estrategia basada en cuatro pilares - Colombia

La Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI) ha adoptado un enfoque sistemático para la eliminación del trabajo infantil, basado en cuatro pilares:

Desarrollo institucional

- adopción de un código de conducta que todos los miembros deben cumplir (y que incluye la obligación de eliminar las peores formas de trabajo infantil y proteger a los niños que trabajan);
- participación en el comité interinstitucional nacional;
- apoyo a instituciones sociales que proporcionan formación y trabajan en la mejora de las condiciones laborales de los jóvenes;
- divulgación de prácticas óptimas en la comunidad empresarial.

Investigación

- creación de una base de datos con estadísticas nacionales e internacionales;
- recopilación de documentación (sobre prácticas óptimas, legislación, normas internacionales, etc.);

- facilitación de información sobre instituciones y fundaciones con las que las empresas pueden cooperar en su labor social.

Sensibilización

- creación de un logotipo que simboliza el compromiso de la Asociación, así como el de sus miembros, en la eliminación del trabajo infantil;
- utilización de los medios de comunicación para difundir información sobre los derechos de los niños y sobre los compromisos nacionales e internacionales.

Acción directa

- cooperación con grupos de niños y jóvenes trabajadores cuyas características sociales y laborales les permiten lograr un impacto nacional en materia de sensibilización;
- establecimiento de alianzas con organizaciones internacionales y organizaciones no gubernamentales que trabajan en la formulación y ejecución de una estrategia nacional;
- colaboración con universidades para introducir el tema del trabajo infantil en los planes de estudios universitarios;
- participación en un proyecto de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil en la colecta de basura, la minas de carbón, los niños de la calle y los trabajadores portuarios.

Fuente: Asociación Nacional de Empresarios de Colombia. www.andi.com.co.

Cuatro hipótesis

1. Asistencia individual a las empresas

En la primera hipótesis, una organización de empleadores llega a la conclusión de que solamente puede dedicar limitados recursos internos a esta cuestión y que su personal cuenta con escasos conocimientos al respecto. También es posible que la organización esté demasiado ocupada cumpliendo sus muchas otras funciones. En este caso, puede optar por desempeñar una función asesora, proporcionando información y asesoramiento individual a las empresas. Se trata de facilitar información básica sobre las obligaciones impuestas por la legislación nacional, los principales convenios internacionales sobre trabajo infantil y los aspectos que deben tenerse en cuenta a la hora de apartar a los niños del trabajo. También podría poner en contacto a esa empresa con organizaciones locales e internacionales que puedan ayudarla a reducir su problema de trabajo infantil u obtener el certificado de que no emplea mano de obra infantil.

2. Respuesta a los problemas sectoriales

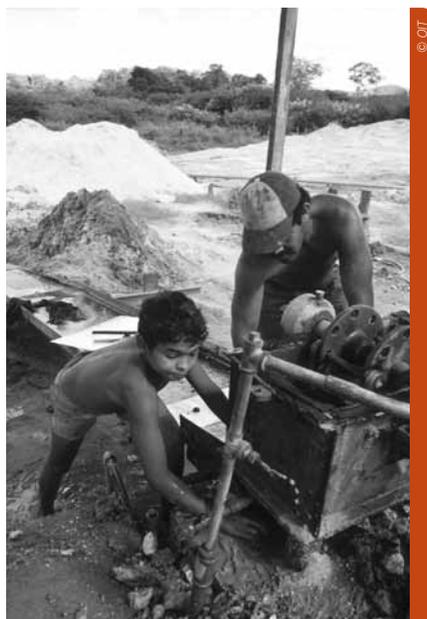
En la segunda hipótesis, los miembros de una organización de empleadores afrontan un problema de trabajo infantil. Es posible que éstos se concentren en un mismo sector de exportación. Han recibido críticas y ello ha provocado que su cuota de mercado se esté reduciendo. En gran parte, los niños no trabajan para las empresas miembros, sino para sus proveedores. En este caso, la organización de empleadores puede trabajar directamente con las empresas de dicho sector para crear un programa que resuelva el problema. Ello puede implicar que muchos niños dejen de trabajar, lo que a su vez requerirá la cooperación de las autoridades locales, las escuelas y otras partes interesadas. Podría establecerse un programa de etiquetado social y de certificación, en el que participaran los proveedores.

3. Participación en el diálogo social y en los cambios legislativos

La organización de empleadores de un país en el que no se han promulgado leyes sobre el trabajo infantil deberá asumir un papel muy distinto. En este caso, representará a la comunidad empresarial en el diálogo tripartito con el gobierno y con las organizaciones de trabajadores para la formulación de una política y un marco legal sobre el trabajo infantil. Ello puede obedecer al deseo del gobierno o de otras partes interesadas de ratificar el Convenio núm. 138 de la OIT sobre la edad mínima o el Convenio núm. 182 de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil. También es posible que una organización de empleadores se encuentre ante la situación de que el país ya ha ratificado esos convenios, pero debe decidir (junto con los interlocutores sociales) la lista de actividades que constituyen “trabajo peligroso” para los menores de 18 años, tal como exige el Convenio núm. 182 de la OIT.

4. Proyectos proactivos

La organización de empleadores también podría adoptar una actitud menos reactiva y más activa. El impulso para actuar puede proceder de la propia organización o de un ímpetu cogenerado con donantes y organizaciones internacionales. En lugar de intentar satisfacer a los compradores de un determinado sector, los esfuerzos podrían centrarse en reducir el problema general del trabajo infantil (incluido en la economía informal, donde tiende a concentrarse). Las actividades de presión y las campañas públicas de sensibilización también pueden formar parte de esos esfuerzos. Dichas actividades requieren un mayor grado de planificación, así como asegurar la financiación adecuada.



© OIT

Opciones para la acción

- **Opción 1: facilitar información y prestar asesoramiento**
- **Opción 2: promover el diálogo y la toma de conciencia**
- **Opción 3: realizar programas**

Opción 1: facilitar información y prestar asesoramiento

Numerosas preguntas

El trabajo infantil puede ser una cuestión muy confusa para el propietario de una empresa tradicional. Puede darse el caso que éste no conozca cuál es la edad legal para trabajar o cómo se define la noción de “trabajo peligroso” para los menores de 18 años. Por otro lado, aquellos que están empleando a niños, pueden sentir cierta preocupación porque no saben qué hacer con ellos. ¿Deben simplemente despedirles o tienen algún tipo de responsabilidad hacia ellos? ¿Qué organización puede ayudarles a asegurar el bienestar de los niños despedidos?

Primer punto de contacto

Una organización de empleadores puede ser, para sus miembros, el primer punto de contacto y de información sobre estas cuestiones. Puede proporcionar ayuda, con una perspectiva empresarial y de forma confidencial, a una empresa. Esta última también puede colaborar con otras organizaciones, pero la organización de empleadores puede aconsejarle a quién contactar y qué tipo de acciones incluir en su estrategia.

Dar a conocer los servicios de la organización de empleadores

Si bien las empresas pueden acudir a su organización de empleadores en busca de apoyo, no hay garantía de que lo hagan espontáneamente. Es posible que las empresas miembros no asocien fácilmente a su organización con la cuestión del trabajo infantil. Si éste es el caso, tal vez convendría que la organización de empleadores estudiara la posibilidad de aumentar la visibilidad de su labor entre sus miembros en ese ámbito menos tradicional. Es decir, promover sus servicios entre sus miembros, pero también consideran hacerlo de forma más amplia.

Centro de conocimientos especializados

En su calidad de organismo colectivo, una organización de empleadores puede desempeñar un papel eficaz en la recopilación de información y en la creación de una base de conocimientos especializados y de experiencias. Puede ser que, en última instancia, éste sea el único papel que desempeñe en el ámbito de la lucha contra el trabajo infantil. Por otro lado, también puede formar parte de una labor más amplia y más integrada.

En este capítulo se proporcionan consejos básicos sobre cómo reforzar el papel informativo y de asesoramiento de una organización de empleadores. El capítulo se estructura en torno a las siguientes actividades:

- **Preliminar:** designar una persona de contacto
- **Facilitar información**
 - Información sobre la legislación.
 - Información relativa a los compradores internacionales.
 - Información en materia de certificación.
- **Brindar asesoramiento**
 - Asesoramiento básico ofrecido por la persona de contacto de la organización de empleadores.
 - Difusión de buenas prácticas.
 - Ayuda en la elección de los socios.
 - Asistencia en la formulación de códigos de conducta.

I. Preliminar: la persona de contacto

Ampliar los conocimientos especializados del personal de la organización de empleadores

En el marco de su estrategia, una organización de empleadores puede designar a un miembro del personal como punto de contacto dentro de la organización para tratar las cuestiones relacionadas con el trabajo infantil. Lo ideal sería que esa persona tuviera cierta experiencia sobre esas cuestiones, pero, en cualquier caso, el hecho de designar a alguien permitirá que adquiera conocimientos especializados en la materia. La decisión de que esa persona se dedique a tiempo completo a la cuestión del trabajo infantil o que sólo sea una más de sus responsabilidades dependerá del tamaño de la organización de empleadores y del tipo de solicitudes que se reciban de los miembros.

Por ejemplo, la Asociación de Empresarios de Ghana ha establecido una Oficina para el Trabajo Infantil y ha designado a un miembro de su personal como persona de contacto. Además de responder a las preguntas concretas de sus miembros, una persona de contacto también puede desarrollar actividades más proactivas en el ámbito del trabajo infantil y colaborar con otros miembros del personal. Los distintos miembros del personal que se dediquen a esta cuestión pueden formar un equipo para la eliminación del trabajo infantil.

2. Facilitar información

a. Información sobre la legislación

Explicar claramente cuáles son las obligaciones legales

En una primera instancia, los miembros necesitarán conocer las disposiciones pertinentes de las leyes relativas a la infancia y al trabajo. Les puede resultar muy útil disponer de copias de las leyes y (si éstas son difíciles de entender) resúmenes de las mismas. Saber cuál es la edad legal suele ser bastante sencillo, pero lo más complicado son las definiciones del volumen de trabajo que un menor puede realizar (trabajo ligero a tiempo parcial o después de las horas lectivas). Además, en

función de la legislación nacional, también puede existir el problema de la definición de “trabajo peligroso”, sobre todo para aquellos niños que ya han superado la edad legal para trabajar pero que todavía no han cumplido los 18 años. La organización de empleadores, que también puede contar con asociaciones sectoriales entre sus miembros, puede recopilar las definiciones de “trabajo peligroso” en los distintos sectores o poner en contacto a sus miembros con las asociaciones sectoriales.

Texto legislativo

Una forma de proporcionar información sobre la legislación nacional es incluir el texto de las leyes nacionales correspondientes (o un resumen de éstas) en la contracubierta de la Guía II de este conjunto de guías.

b. Información relativa a los compradores internacionales

Políticas de los compradores

Su organización de empleadores tal vez deba asumir una función más amplia e informar a los miembros sobre el cambio de actitudes con respecto al trabajo infantil. Es posible que, en el pasado, los compradores (las grandes empresas nacionales y los compradores internacionales) no estuvieran al corriente de las prácticas de trabajo infantil en sus cadenas de suministro o cerraran los ojos ante tal situación. Pero en este último decenio y, sobre todo, en los últimos cinco años ha aumentado notablemente la atención que se presta a esta cuestión. Los requerimientos se han vuelto más estrictos. Su organización de empleadores puede asumir la función de hablar con los compradores, informarse sobre los cambios de actitudes y referir dichos cambios a sus miembros.



Las asociaciones sectoriales pueden desempeñar un papel especialmente importante a este respecto, ya que el problema del trabajo infantil tiende a atraer la atención

desde una perspectiva sectorial. Sus miembros también deben saber que los requerimientos de los compradores internacionales a menudo son más estrictos que lo dispuesto en la legislación nacional.

Presión sobre los productores de bienes básicos

En algunos casos, las organizaciones de empleadores pueden prestar apoyo a los miembros que lo soliciten, para responder a las presiones procedentes de los compradores internacionales. Por ejemplo, la Federación de Empresarios de Uganda ha llevado a cabo proyectos en zonas de cultivo de té y de café para eliminar el trabajo infantil. Los productores de estos productos se ven presionados por los compradores extranjeros que exigen que no se utilice mano de obra infantil para elaborarlos.

c. Información en materia de certificación

¿Cómo pueden certificarse las empresas?

Es posible que sus miembros estén interesados en lograr la certificación de que sus productos han sido elaborados sin emplear mano de obra infantil. Ello ayudará a los productores que deseen abastecer a los compradores internacionales. La organización de empleadores puede 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 (para un análisis de los distintos tipos de certificación, consulte la Guía II). Algunas organizaciones van más allá y desarrollan su propio programa de etiquetado. Así ha ocurrido en un gran distrito industrial de fabricantes de zapatos en Franca (Brasil), donde la asociación local de empresarios ha creado una etiqueta que se adhiere a las cajas de zapatos de aquellos productores que han recibido la certificación de no emplear mano de obra infantil. En el recuadro 9, que figura en el último capítulo (Opción 3: Ejecución de programas), se ofrecen todos los detalles de este ejemplo.

3. Brindar asesoramiento

Brindar orientación

Además de facilitar simple información, una organización de empleadores puede prestar asesoramiento a sus miembros con respecto al trabajo infantil. Ese asesoramiento puede ser personalizado, es decir, por parte de un miembro del personal de la organización de empleadores al propietario o gestor de una empresa. Pero la organización de empleadores también puede ejercer una función de facilitación, esto es, promover el asesoramiento entre los miembros, especialmente entre aquellos que han logrado con éxito que los niños dejen de trabajar para sus empresas y aquellos que todavía deben hacerlo. Los tipos de asesoramiento pueden dividirse en tres grandes categorías, tal como se propone a continuación.

a. Asesoramiento básico ofrecido por la persona de contacto de la organización de empleadores

Persona de contacto

Además de facilitar información, la persona de contacto en materia de trabajo infantil puede servir para prestar asesoramiento básico como, por ejemplo, los consejos proporcionados en la Guía II de este conjunto de guías: dejar de contratar nueva mano de obra infantil; aplicar estrategias para comprobar la edad de los solicitantes de empleo antes de su contratación; apartar a los niños de las tareas peligrosas; impulsar actividades que puedan incrementar los ingresos familiares; averiguar si los costos de escolarización representan un obstáculo; o hallar organizaciones que puedan ayudar a mejorar los ingresos familiares.



La persona de contacto no podrá resolver los problemas de todas las empresas, por lo que tal vez sería necesario formular estrategias más elaboradas. Sin embargo,

la persona de contacto puede ofrecer algunas orientaciones y sugerir soluciones utilizadas por otras empresas.

b. Difusión de buenas prácticas entre las propias empresas

Documentar las buenas prácticas

Las empresas pueden aprender enormemente de los ejemplos de otras empresas. De este modo pueden averiguar qué es lo que realmente funciona y cómo han afrontado otras empresas problemas similares. Por consiguiente, la organización de empleadores puede desempeñar un papel importante documentando los ejemplos de buenas prácticas de las empresas miembros y difundiéndolos entre los demás miembros. Ello se puede hacer de forma impresa o a través del sitio *Web*.

Diálogo entre los miembros

También se puede animar a los miembros a dialogar entre ellos sobre esta cuestión. El *networking* entre miembros puede ser enormemente importante y puede permitir que una “buena práctica” de una empresa sirva de respuesta a las preocupaciones y a los problemas de otra empresa que quiere actuar correctamente, pero que teme las repercusiones económicas o una publicidad negativa. Las reuniones entre miembros pueden organizarse como actividades paralelas de otros eventos de la organización de empleadores o como seminarios o eventos reservados. Las empresas que poseen ejemplos de buenas prácticas pueden presentar sus programas y estrategias en esos seminarios y ofrecerse para trabajar en red con las empresas que desean saber más al respecto.

c. Resolución de desacuerdos entre los miembros

Distintos puntos de vista

Es posible que uno o varios miembros no estén de acuerdo con la política sobre trabajo infantil de la organización de empleadores. Algunos pueden considerar que aplicar dicha política les pone en una situación de desventaja con respecto a sus

competidores. También pueden surgir otros desacuerdos. Algunos podrían oponerse a que la organización dedique recursos a esta cuestión. Otros pueden mostrarse en desacuerdo con la posición establecida en la política sobre la edad mínima para trabajar, el volumen admisible de trabajo estacional o a tiempo parcial o la definición de “trabajo peligroso”. Cabe esperar que se produzcan estos desacuerdos; los miembros no siempre compartirán las mismas opiniones sobre algunas cuestiones.

Facilitar el debate

Parte de la solución reside en facilitar un debate y un diálogo adecuados en el seno de la organización. Podría ser conveniente solicitar, de tanto en tanto, la opinión de los miembros para establecer la posición de la organización. También se podría someter a votación, durante la reunión anual, la aprobación (o rechazo) de una determinada posición o estrategia de la organización. Sin embargo, lo que es indiscutible es que los miembros deben respetar la legislación vigente.

Persuasión

Si un miembro se niega a respetar la legislación y sigue contratando mano de obra infantil, puede ser necesario adoptar alguna medida al respecto. El personal y los miembros de la organización pueden intentar persuadir, utilizando los argumentos expuestos en el capítulo de introducción (legalidad, acceso a los mercados, productividad y actuación correcta). Además, otro miembro puede actuar como mentor y ayudar a dicha empresa a reducir su dependencia del trabajo infantil. Una estrategia más amplia puede incluir una acción para reducir, de forma más general, el trabajo infantil en el sector de la empresa en cuestión.

d. Consejos en la elección de los socios

Encontrar buenos socios

El tercer tipo de asesoramiento consiste en aconsejar a las empresas miembros sobre socios respetados y fiables para colaborar en actividades conjuntas destinadas a reducir el trabajo infantil. En muchos casos, se tratará de organizaciones no

gubernamentales que pueden prestar asesoramiento y apoyo a las empresas para apartar a los niños del trabajo. Es posible que las empresas también deseen asesoramiento para encontrar socios en el ámbito del seguimiento y la acreditación (si desea más detalles al respecto, consulte el Paso 8 “Auditoría, seguimiento y certificación” de la Guía II), Los consejos o asociaciones escolares (que pueden ayudar a que los niños no abandonen la escuela), los medios de comunicación (que pueden incrementar la concienciación pública) y los organismos o donantes internacionales (sobre todo aquellos que pueden estar ejecutando proyectos en la zona donde está situada la empresa) pueden ser otros posibles socios.

Reducir el costo de buscar alianzas

La organización de empleadores puede compartir sus experiencias (y las de sus miembros) con respecto a esos posibles socios. Ello permitirá a la empresa ahorrar bastante tiempo y energías (en lo que podría definirse como “el costo de buscar alianzas” para lograr una colaboración eficaz). Este tipo de asesoramiento por parte de la organización de empleadores puede ayudar a que la empresa actúe más rápidamente y aplique una estrategia más eficaz, al contar con un socio idóneo.

Nota sobre la publicidad y la confidencialidad

Punto de contacto inicial seguro

A menudo las grandes empresas internacionales desean que el público sepa que se abastecen de proveedores que no emplean mano de obra infantil. Sin embargo, las empresas nacionales (sobre todo las más pequeñas) prefieren generalmente una mayor discreción. Sólo desean asegurarse de que actúan de conformidad con la ley y, si es posible, en el respeto de las normas establecidas internacionalmente en el sector o por sus propios compradores. Además, las empresas que efectivamente emplean mano de obra infantil desearán evitar todo tipo de publicidad, al tiempo que buscan soluciones adecuadas. En consecuencia, acudirán a la organización de empleadores, porque es su organización y porque comprende cuáles son sus preocupaciones empresariales. Con la prestación de servicios de asesoramiento, la organización de empleadores puede cimentar una reputación de confidencialidad y fuente de conocimientos especializados, logrando la confianza de sus miembros en el ámbito del trabajo infantil.

Opción 2: Cabildeo, facilitación del diálogo y toma de conciencia

Papel clave en el diálogo social

La función principal de una organización de empleadores es la del cabildeo 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 cabildeo, el diálogo y la sensibilización.

Tripartismo

Múltiples niveles de interacción

La finalidad del diálogo con el gobierno y las organizaciones de trabajadores es alcanzar un acuerdo conjunto sobre la definición de lo que constituye "trabajo infantil" (incluidos los tipos de tareas y condiciones de trabajo considerados como "trabajo peligroso"). Ese acuerdo suele acabar reflejándose, tarde o temprano, en la legislación nacional, pero puede someterse a revisión y modificación.

Por ejemplo, en el año 2006, la India añadió el servicio doméstico y la atención social a la lista de actividades consideradas como peligrosas para los niños. Además del aspecto legislativo, el diálogo también suele abordar las medidas que pueden adoptarse para eliminar el trabajo infantil, de modo que se preserven los intereses de los niños, sus familias y la sociedad.

Para poder apartar a los niños del trabajo, se necesitan alternativas. Éstas pueden constituir una importante cuestión de debate entre los empleadores y otros

interlocutores. La finalidad de la organización de empleadores en todos estos casos es representar a las empresas y transmitir sus puntos de vista.

Diálogo multilateral y bilateral

En muchos casos, una organización de empleadores participará en foros de diálogo sobre el trabajo infantil, en el que intervendrán numerosos interlocutores. En otros casos, el diálogo tendrá un carácter más bilateral, entre la organización de empleadores y otro interlocutor. Sin duda, estas conversaciones bilaterales servirán para apoyar un diálogo multilateral más amplio.

Tres tipos de interlocutores

Ya se trate de un diálogo bilateral o multilateral, en la mayoría de los casos, una organización de empleadores conversará con tres posibles tipos de interlocutores (el gobierno, los sindicatos o las organizaciones no gubernamentales). A esta lista podemos añadir la labor de sensibilización, que se realiza a través de los medios de comunicación o de anuncios o campañas de toma de conciencia.

Por consiguiente, los cuatro tipos de “diálogos” son los siguientes:

- Función 1: Diálogo con el(los) gobierno(s).
- Función 2: Cooperación con las organizaciones de trabajadores.
- Función 3: Cooperación con organizaciones no gubernamentales.
- Función 4: Toma de conciencia.

Función 1: Diálogo con el(los) gobierno(s)

Aprobación de leyes

El gobierno desempeña un papel fundamental en la eliminación del trabajo infantil, debido a sus responsabilidades en el establecimiento de leyes sobre trabajo infantil, en la aplicación efectiva de las mismas y en la facilitación de educación universal y accesible y/o gratuita. Por consiguiente, una relación de cooperación con el

gobierno permitirá que la organización de empleadores pueda influir eficazmente en estos tres ámbitos de las políticas públicas.

Establecimiento de la lista de trabajos peligrosos

Como primer paso importante, la organización de empleadores debería participar en las negociaciones para la ratificación del Convenio de la OIT sobre la edad mínima, del Convenio de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil y de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño. En muchos países, se adaptan los contenidos de dichos convenios para adecuarlos a las circunstancias nacionales durante el proceso de ratificación y durante la redacción de las correspondientes leyes nacionales. La organización de empleadores participa en el diálogo con el gobierno y los representantes de los trabajadores para exponer la perspectiva de las empresas.

De acuerdo con el Convenio núm. 182 de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil, las organizaciones de empleadores desempeñan un papel importante en el establecimiento (junto con los demás interlocutores) de la lista de los tipos de actividades que constituyen “trabajo peligroso” y que, por consiguiente, no deberían realizar los menores de 18 años. Las organizaciones de empleadores, que poseen un vasto conocimiento de las situaciones laborales a través de sus miembros y de las asociaciones sectoriales, están bien situadas para ofrecer asesoramiento al respecto.

Gestión del sistema educativo

Las autoridades nacionales tienen la responsabilidad de establecer las leyes relativas al trabajo infantil, mientras que las autoridades provinciales y locales a menudo se encargan de definir las políticas en materia de educación y de gestionar el sistema educativo. Por consiguiente, una organización de empleadores puede alentar a esas autoridades a reducir o eliminar las barreras económicas que impiden que los niños puedan asistir a la escuela. Además, las organizaciones de empleadores pueden debatir con las autoridades escolares locales programas o tutorías especiales para los niños que han perdido años de estudios y deben ponerse al día con respecto a los otros niños de su mismo grupo de edad.

Inspección del trabajo

Una organización de empleadores también puede mantener conversaciones con el gobierno sobre la inspección del trabajo, ya que es un aspecto que está relacionado con el problema del trabajo infantil, y establecer una relación de cooperación con el gobierno. Un factor clave que dificulta en muchos países en desarrollo la eficacia de las inspecciones del trabajo es la falta de recursos y de personal. El departamento encargado de la inspección del trabajo puede estar sometido a una gran presión y tener serias dificultades para poder visitar periódicamente las miles y miles de empresas que existen en el país. Esa es la razón por la que las organizaciones no gubernamentales, los compradores y otras instituciones no gubernamentales son quienes están llevando a cabo gran parte de la labor de seguimiento del problema del trabajo infantil.

Frecuencia de las inspecciones

No obstante, una organización de empleadores puede mantener un diálogo con las autoridades para determinar la frecuencia apropiada de las inspecciones, el monto de las multas u otras sanciones y el uso de métodos de control alternativos. Las organizaciones de empleadores también pueden colaborar con los gobiernos en la formulación de programas correctivos para los infractores. Las asociaciones empresariales de carácter sectorial pueden desempeñar esta función en el ámbito sectorial. Si la organización de empleadores observa que el problema del trabajo infantil se concentra en sectores muy concretos, puede servirse de su función representativa para acordar con el gobierno un proceso responsable y gradual a fin de tratar de eliminarlo.

Alianza de asociaciones empresariales

Independientemente de la forma con la que una organización de empleadores decida apoyar la eliminación del trabajo infantil, una relación eficaz con el gobierno puede ser extremadamente beneficiosa.

En el Estado indio de Andhra Pradesh, por ejemplo, 22 asociaciones de empleadores han creado una alianza contra el trabajo infantil, y han establecido

buenas relaciones con el gobierno en el marco de una estrategia más amplia (véase el recuadro 4 para más detalles sobre las actividades de la alianza).

En otro ejemplo, la Federación de Empresarios de Mongolia tomó la iniciativa, en el marco de una alianza más amplia para resolver el problema del trabajo infantil en el sector informal de las explotaciones auríferas, e influyó en el gobierno para lograr que éste proporcionara educación y formación a los niños. En el recuadro 5 se presenta este caso.

Función 2: Cooperación con las organizaciones de trabajadores

Interlocutor clave en el diálogo social

El trabajo infantil es una cuestión laboral y, por consiguiente, las organizaciones de trabajadores son un interlocutor clave en el diálogo sobre esta cuestión. Una organización de empleadores trabajará con su contraparte sindical en el diálogo con el gobierno sobre los aspectos fundamentales expuestos en el capítulo anterior, a saber, la ratificación de convenios, la adopción de leyes, el acuerdo sobre la lista de actividades que constituyen “trabajo peligroso” y las inspecciones del trabajo. En ese diálogo, la organización de empleadores y la organización sindical se encontrarán en una situación similar desde el punto de vista de la representatividad; es decir, dichas organizaciones representan a la economía formal, mientras que el problema del trabajo infantil se concentra principalmente en la economía informal.

Convenios colectivos

En los sectores dedicados a la exportación, los productores sufren la presión de los compradores internacionales para que aseguren la eliminación del trabajo infantil. Ello ha conllevado que algunas empresas y sindicatos hayan incluido la prohibición del trabajo infantil en sus convenios colectivos. La labor en Andhra Pradesh (expuesta anteriormente en el recuadro 4) dio como resultado la adopción de ese tipo de cláusulas.

Sindicatos sectoriales

Otras organizaciones de empleadores y de trabajadores han adoptado un amplio enfoque a escala sectorial. Por ejemplo, la organización nacional de empleadores de Uganda está cooperando para eliminar el trabajo infantil con la organización nacional de trabajadores y con el sindicato que representa a los trabajadores de las plantaciones y del sector agrícola. Las actividades que llevan a cabo se describen en el recuadro 6.

Función 3: Cooperación con organizaciones no gubernamentales

Las organizaciones no gubernamentales forman un grupo muy variado

Las organizaciones no gubernamentales (ONG) son un grupo importante de interlocutores que abogan por la eliminación del trabajo infantil y apoyan dicha eliminación. Se trata de un grupo muy variado. Algunas de ellas tienen un alcance mundial, mientras que otras trabajan principalmente en un sólo país. Algunas han denunciado y avergonzado a empresas multinacionales, mientras que muchas otras han asumido un papel constructivo, cooperando con las empresas para hallar soluciones a cuestiones tales como la mejora de las condiciones laborales en sus fábricas y en las de sus proveedores. Además de la organización de campañas y de actividades de sensibilización pública, las organizaciones no gubernamentales (sobre todo en el ámbito local) han ayudado a transferir a los niños de los centros de trabajo a las escuelas.

Recuadro 4

Colaboración entre los empresarios y el gobierno - India

Las autoridades del Estado de Andhra Pradesh han creado varios programas educativos para los niños de estratos sociales más pobres. Los programas se han centrado en la erradicación de la pobreza, la mejora de la salud y la creación de oportunidades de empleos mejor remunerados para los adultos. Las autoridades han fomentado la toma de conciencia pública y han logrado la activa cooperación de la sociedad para eliminar el trabajo infantil. Las empresas y las organizaciones de empleadores han sido los principales actores en esta labor.

En el citado Estado, un grupo de 22 asociaciones empresariales, que representan a los principales sectores en los que se concentra el problema del trabajo infantil, ha establecido una Alianza de asociaciones empresariales para eliminar el trabajo infantil (CEASE, por sus siglas en inglés). En el marco de dicha alianza, se han emprendido campañas de sensibilización y se han realizado actividades directas. Esas actividades han procurado una mayor comprensión del problema y han ayudado a establecer buenas relaciones con los departamentos públicos, los dirigentes políticos, los sindicatos, las organizaciones no gubernamentales y las comunidades en las que trabajan. Las actividades incluyen, entre otras, las siguientes:

- apartar a los niños del trabajo, escolarizarlos y realizar un seguimiento para asegurar su continua asistencia a la escuela;
- gestionar escuelas residenciales transitorias;
- apartar a las niñas del trabajo de recolección de semillas de algodón y sustituirlas por trabajadores adultos de la misma localidad;
- apoyar una consulta dental para los niños en una "escuela transitoria";
- lograr el compromiso de las empresas de no emplear mano de obra infantil en los centros de trabajo ni en los hogares;
- incluir cláusulas contra el trabajo infantil en los convenios colectivos;
- apoyar la asistencia médica gratuita para los niños que han dejado de trabajar;

Los empleadores y el trabajo infantil

- proporcionar incentivos económicos a los padres, para que envíen a sus hijos a la escuela, y becas a los niños que han dejado de trabajar;
- proporcionar contribuciones financieras para complementar las comidas que se ofrecen a mediodía en la escuela y reconstruir una escuela tribal;
- publicar y distribuir a los miembros de la Alianza una guía de buenas prácticas sobre el trabajo infantil.

De acuerdo con la OIT, el apoyo proporcionado por los altos funcionarios del Gobierno del Estado, a fin de llevar a cabo el programa de la Alianza, influyó decisivamente para lograr el compromiso de las empresas y de las organizaciones de empleadores en la eliminación del trabajo infantil.

Fuente: CEASE *child labour: employers state their case in Andhra Pradesh*. Programa *InFocus* sobre el Trabajo Infantil de la OIT (2004).

Recuadro 5

Los niños en las explotaciones auríferas informales - Mongolia

La explotación informal de minas auríferas es una importante fuente de ingresos para las antiguas familias nómadas de Mongolia, que perdieron su ganado durante inviernos especialmente fríos. Las compañías mineras formales permiten que los mineros del sector informal trabajen en aquellas explotaciones en las que no se puede utilizar tecnología pesada. Un total de 100.000 personas trabajan en esas explotaciones, de las cuales entre el 10 y el 15 por ciento son niños. Estos últimos realizan gran parte de las actividades que también efectúan los adultos y llevan a cabo un trabajo peligroso y en condiciones climáticas muy adversas. A menudo trabajan sin equipos de protección en terrenos inestables y se ven expuestos al polvo de roca. Las lesiones son frecuentes, graves y a menudo fatales.

La Federación de Empresarios de Mongolia ha tomado la iniciativa en el marco de una alianza más amplia para resolver los problemas más urgentes de trabajo infantil en este sector. En la actualidad, está negociando con el gobierno el establecimiento de una política a largo plazo y una legislación para otorgar un estatus formal a los miembros del sector informal. Además, las empresas mineras formales están suscribiendo acuerdos de cooperación con mineros del sector de la explotación aurífera informal. Estos últimos trabajan a menudo en zonas previamente explotadas (y todavía controladas) por empresas formales.

Desde el año 2004, el proyecto ha impartido formación a profesores en metodologías pedagógicas no tradicionales, para educar a niños en clases organizadas en áreas cercanas a las explotaciones mineras. Aquellos que se gradúan son transferidos a escuelas oficiales de enseñanza secundaria. Los niños de una edad comprendida entre los 15 y los 18 años reciben formación de un instituto técnico especializado en la minería y otro tipo de formación profesional (no relacionada con la minería).

La Federación de Empresarios de Mongolia ha asumido el compromiso de ofrecer oportunidades de empleo en entornos laborales seguros, en sus empresas miembros, a los que se gradúan en algún tipo de formación profesional.

Fuente: Oficina de Actividades para los Empleadores de la OIT (Ginebra).

A la vanguardia de cuestiones de política y soluciones eficaces

Las organizaciones no gubernamentales suelen contar con la información más actualizada sobre las cuestiones relativas al trabajo infantil. Conocen cuál es la percepción pública, la posición de los compradores y las normas recientemente adoptadas. Mediante el diálogo con las organizaciones no gubernamentales, una organización de empleadores puede tener acceso a sus bases de conocimientos y de contactos.

Además, las organizaciones no gubernamentales pueden ayudar de forma constructiva a hallar soluciones para sectores y empresas que sufren el problema del trabajo infantil. No obstante, se aconseja a las organizaciones de empleadores que tengan claro el tipo de relación que van a establecer con dichas organizaciones y que traten las actividades conjuntas como una cooperación de interés mutuo. El apartado titulado “Nota sobre las alianzas con organizaciones no gubernamentales”, al final de este capítulo, explica cómo puede estructurarse la relación.

Recuadro 6

Cooperación con los sindicatos en el sector agrícola y pesquero - Uganda

La Federación de Empresarios de Uganda lleva varios años trabajando activamente con la OIT para reducir el trabajo infantil. En el marco de esos esfuerzos, la Federación firmó en 2004 una declaración común con la Organización Nacional de Sindicatos y con el Sindicato Nacional de Trabajadores de las Plantaciones y de la Agricultura, en virtud de la cual acordaron la realización de programas conjuntos para luchar contra el trabajo infantil en el sector de la agricultura.

Además, la Federación de Empresarios de Uganda y la Organización Nacional de Sindicatos organizaron un seminario conjunto en el 2005, con el apoyo de la OIT, en el que acordaron ocuparse del sector pesquero, donde la incidencia del trabajo infantil peligroso es elevada. Al año siguiente, se efectuó un estudio en el sector y se está ejecutando un programa de acción.

Fuente: Oficina de Actividades para los Empleadores de la OIT.

Función 4: Toma de conciencia

Diálogo con el público

Los tres tipos de diálogo expuestos anteriormente se refieren a interlocutores o grupos de interlocutores específicos. El cuarto tipo es más amplio y no se refiere a un interlocutor en concreto, sino a la sociedad en general. Efectivamente, la organización de empleadores y sus socios entablan un “diálogo” con la sociedad (incluidos los padres de los niños afectados), pero intentan igualmente que los interlocutores citados anteriormente tomen conciencia del asunto.

Las campañas públicas también ayudan acercar a las empresas que no son miembros a la organización de empleadores y que tal vez trabajan en el sector informal de la economía, donde se concentra el mayor problema de trabajo infantil. El objetivo es ampliar la comprensión pública del problema y explicar las razones por las que éste genera consecuencias negativas a largo plazo para los niños, sus familias y la sociedad en general. Ello ayuda a crear un consenso social contra el trabajo infantil.

La sensibilización como parte de las medidas adoptadas

Afianzar la reputación de la organización de empleadores le permitirá aumentar su credibilidad y promover sus servicios. Por ejemplo, un proyecto sobre trabajo infantil en el sector cafetero de Uganda, que contó con el apoyo de la Oficina de Actividades para los Empleadores de la OIT y la Federación de Empresarios de Uganda, permitió que diversas compañías de gran tamaño conocieran la Federación y sus servicios. A raíz de la ejecución de ese proyecto, *Kaweeri Coffee Plantation*, una de las mayores compañías cafeteras de Uganda y que emplea a más de 2.000 trabajadores, se afilió en 2005 a la Federación de Empresarios de Uganda.

El consenso social como base para el cambio

Para muchas organizaciones de empleadores que trabajan activamente en este ámbito, la sensibilización no es una actividad aislada sino que forma parte de la

adopción más amplia de medidas concretas. Los proyectos que se describen en el próximo capítulo incluyen a menudo un componente de sensibilización. Otras organizaciones de empleadores centran su estrategia principal en la sensibilización. Por ejemplo, en Azerbaiyán, ASK, la organización nacional de empleadores, realizó recientemente un estudio en el sector del algodón, donde el problema del trabajo infantil está muy extendido. También elaboró material didáctico e informativo en el idioma azerí y estableció un equipo de instructores para llevar a cabo programas de sensibilización en las regiones donde se cultiva el algodón. La estrategia principal de ASK para eliminar el trabajo infantil es atraer la atención de la opinión pública sobre esta cuestión a través de los medios de comunicación.

Rechazo del trabajo infantil por el conjunto de la sociedad

Algunas organizaciones de empleadores subrayan su compromiso y promueven la toma de conciencia pública presentando informes o actividades sobre el trabajo infantil en sus páginas Web. Por ejemplo, la Federación Nacional de Empresarios de la Industria Agroalimentaria de la República de Moldova expone sus esfuerzos para eliminar el trabajo infantil en su página Web (www.fnpaia.org). En ella, facilita enlaces a informes y estudios de evaluación, así como a la declaración de principios de la Federación sobre la lucha contra las peores formas de trabajo infantil.

La sensibilización también es uno de los principales elementos de los programas de lucha contra el trabajo infantil en el Estado indio de Andhra Pradesh, descritos en un ejemplo anterior. Los 22 integrantes de la Alianza de asociaciones empresariales para eliminar el trabajo infantil (CEASE) colaboraron con otros socios en una intensa y prolongada campaña de sensibilización. La idea era que una campaña de ese tipo era necesaria para generar un rechazo del trabajo infantil en el conjunto de la sociedad. En el marco de ese esfuerzo, las grandes corporaciones promocionaron los aspectos positivos de luchar contra el trabajo infantil. La OIT ayudó a poner en marcha esta iniciativa, pero las empresas y las organizaciones de empleadores han mostrado su interés en financiar su continuación.

Diálogo, consenso y acción

Conectar el diálogo con la acción

El diálogo supone debatir cuestiones, estrechar relaciones y promover una comprensión mutua. Además, es la vía que permite alcanzar un consenso, lo que es un importante logro por sí mismo. Pero el diálogo con distintos interlocutores constituye también, en gran parte, el primer paso para la adopción de medidas para actuar. Así, por ejemplo, el diálogo entre la OIT, el UNICEF y la Asociación de Fabricantes y Exportadores de Prendas de Vestir de Bangladesh ayudó a limitar las repercusiones negativas de una acción destinada a reducir el trabajo infantil en el sector de la confección en la década de los 90 (para más detalles, véase el recuadro 7).

Nota sobre las alianzas con organizaciones no gubernamentales

Las organizaciones no gubernamentales y sus contactos

Las organizaciones no gubernamentales (ONG) pueden ser socios importantes, tanto para las organizaciones de empleadores como para las empresas. Algunas ONG especializadas se dedican principalmente a la eliminación del trabajo infantil y poseen abundante experiencia y conocimientos al respecto. Además, suelen tener buenas relaciones con la comunidad local, las autoridades locales y los responsables de los sistemas educativos.

Sin embargo, las organizaciones de empleadores y las empresas deben tener bien claro cuáles son sus objetivos y responsabilidades al establecer alianzas con esas organizaciones. A continuación se enumeran algunos puntos que conviene tener en cuenta cuando se establecen tales alianzas.

Recuadro 7

El trabajo infantil y el sector de la confección - Bangladesh

Los conocidos esfuerzos desplegados para eliminar el trabajo infantil del sector de la confección en Bangladesh son un buen ejemplo, tanto de buenas, y desafortunadamente, como de malas prácticas. La principal asociación empresarial sectorial, la Asociación de Fabricantes y Exportadores de Prendas de Vestir de Bangladesh (BGMEA, por sus siglas en inglés), realizó ambos tipos de prácticas.

En 1992, el sector de la confección empleaba a 750.000 trabajadores. Muchos de ellos eran mujeres y alrededor de 10 por ciento todavía no había alcanzado la edad mínima legal para trabajar (establecida en 14 años). Cerca del 50 por ciento de los ingresos del sector procedía del mercado de los Estados Unidos. En aquel año, se presentó ante el Senado de dicho país una propuesta de ley para prohibir la importación de productos en cuya elaboración se hubiera empleado mano de obra infantil. Aunque finalmente nunca se llegó a aprobar, esa ley amenazaba seriamente la viabilidad del sector de la confección en Bangladesh.

Los productores fueron presa del pánico y empezaron a despedir masivamente a los trabajadores menores de edad. La BGMEA también alimentó esos despidos al fijar como plazo para la eliminación total del trabajo infantil el 31 de octubre de 1994. Entre 40.000 y 50.000 niños fueron despedidos en ese período. La OIT y el UNICEF, preocupados por el bienestar de los niños despedidos, aconsejaron una mayor cautela y convencieron a la Asociación de que abandonara dicho plazo en favor de un enfoque más amplio, que incluyera actividades de formación y apoyo a los ingresos (a cargo del UNICEF), así como actividades de seguimiento y verificación en las empresas (a cargo de la OIT). A mediados de 1995, la BGMEA, la OIT y el UNICEF firmaron un memorándum de entendimiento, que fue ratificado posteriormente por el gobierno.

En total, se crearon 336 escuelas, que proporcionaron educación a 8.509 niños, lo que representaba alrededor del 30 por ciento de los niños que todavía trabajaban en el sector de la confección cuando se suscribió el memorándum de entendimiento. También se impartió formación profesional para los niños mayores y para aquellos que habían pasado dos años en una de las escuelas. A finales del año 2003, unos 4.000 niños habían recibido formación y alrededor de la mitad habían continuado sus estudios o habían encontrado trabajo en un sector relacionado con la formación profesional recibida.

Asimismo, se otorgaron 300 takas a los niños como compensación por las pérdidas de ingresos, aunque ello sólo representaba alrededor de un tercio de lo que muchos ganaban en la fábrica. También se intentó reemplazar a los niños con familiares de mayor edad, si bien esos intentos acabaron fracasando. Los familiares estaban poco dispuestos a ocupar aquellos empleos poco cualificados y mal pagados. El programa también proporcionó microcréditos y formación empresarial a las familias. Las evaluaciones que se realizaron posteriormente indicaron que las familias se beneficiaron del programa, aunque tan sólo 451 familias obtuvieron microcréditos y la duración del proyecto (dos años) fue demasiado breve para generar resultados duraderos.

El sistema de seguimiento y verificación fue un éxito. En 2003, la mano de obra infantil representaba alrededor del uno por ciento del total de la mano de obra en el sector. La BGMEA reconoció que la credibilidad proporcionada por el sistema impidió el desplome de la industria en pleno.

Fuente: OIT y UNICEF: *Addressing Child Labour in the Bangladesh Garment Industry 1995-2001* (Nueva York y Ginebra 2004).

Cuestión fundamental: elección de un buen socio

Crucial para el éxito de la colaboración

La elección de un buen socio es crucial para el éxito de la colaboración. Dicho socio debería contar con una sólida reputación, buenos contactos, una idea clara de su función, personal competente y capacidad para comprender el problema del trabajo infantil desde la perspectiva de las empresas y de las organizaciones de empleadores.

Cuestiones de apoyo

Además de la elección de un buen socio, la organización de empleadores también debería tener en cuenta los siguientes aspectos al planificar la colaboración:

- tratar la alianza con la misma rigurosidad con la que trataría un acuerdo de negocios;

- tener muy claros los objetivos de la empresa u organización de empleadores;
- tener muy claros los objetivos de la ONG con la que desea establecer una alianza; asegurarse de que tales objetivos son compatibles con los de la empresa u organización de empleadores y, en caso contrario, reconsiderar la alianza;
- asegurarse de que la alianza es beneficiosa para ambas partes;
- no establecer una alianza si la finalidad principal son las relaciones públicas (por ejemplo, para calmar a los medios de comunicación), sin un compromiso real para cambiar;
- asegurarse de que la alianza cuenta con el pleno apoyo de la dirección de la empresa u organización de empleadores;
- ser consciente de los aspectos culturales;
- ser consciente de los riesgos de llamar la atención de los medios de comunicación con el establecimiento de tal alianza.

Ponerlo por escrito

Es mejor poner por escrito algunos elementos de la alianza con una organización no gubernamental. Los aspectos fundamentales de un acuerdo por escrito son los siguientes:

- los objetivos de la alianza (establecidos y cuantificados claramente);
- las actividades y las responsabilidades de ambas partes;
- el presupuesto;
- unos plazos realistas;
- una estrategia final para la empresa u organización de empleadores, a fin de garantizar la sostenibilidad de la actividad después de que el acuerdo llegue a su fin;
- un período de prueba (en el caso de que las actividades sean nuevas para la empresa u organización de empleadores);
- una cláusula de confidencialidad.

Opción 3: Ejecución de programas

Ir más allá de la información y el diálogo

En las dos fases anteriores, la organización de empleadores proporcionó información y asesoramiento, facilitó el diálogo y trabajó para aumentar la sensibilización. Esas actividades son importantes; pero una organización de empleadores también podría ir más allá y combinar esas actividades con programas concretos para asegurar que se aparta a los niños del trabajo, se les ofrecen oportunidades educativas y las empresas se adhieren a la política de no contratar mano de obra infantil.

Socios y financiación

En muchos casos, las organizaciones de empleadores no realizan esos programas concretos en solitario, sino que buscan financiación externa para poder ejecutarlos. Aún así pueden asumir un papel predominante, concebir los programas y participar plenamente en su realización. Los socios pueden ser organizaciones no gubernamentales nacionales o internacionales, organismos de las Naciones Unidas, escuelas, gobiernos, organizaciones de trabajadores o institutos de formación profesional.



Demandas de los sectores

Es especialmente necesario adoptar un enfoque programático cuando la organización de empleadores y sus miembros desean eliminar el problema en un sector específico. Los resultados esperados no beneficiarán únicamente a

una o dos empresas, sino a la reputación de todo el sector, convenciendo a los compradores de que no se emplea mano de obra infantil en dicho sector.

Por ejemplo, los productores de café y de té, así como los empresarios del sector textil y de la confección, están especialmente interesados en ofrecer una respuesta conjunta para sus respectivos sectores.

Una organización de empleadores puede participar en esos programas de distintas formas. En este capítulo, las catalogaremos dependiendo de si la iniciativa procede, en mayor o menor grado, de la organización de empleadores o de otras partes interesadas.

Las cuatro categorías son las siguientes:

- tomar la iniciativa.
- adherirse a una iniciativa.
- apoyar la iniciativa de una asociación constitutiva.
- desarrollar un programa a lo largo del tiempo.

En todos esos casos, la organización de empleadores colaborará con otras organizaciones; lo que variará es quién dirigirá la iniciativa.

I. Tomar la iniciativa

La organización de empleadores como principal iniciadora

Una organización de empleadores que toma la iniciativa concluye que el trabajo infantil es un problema desde el punto de vista legal, moral o empresarial (o los tres al mismo tiempo). Es posible que el consejo de administración o el personal de la organización susciten la cuestión, aunque la idea también puede provenir de sus miembros. Sea como fuere, la iniciativa surge de la comunidad empresarial y la organización de empleadores está de acuerdo en que es necesario llevar a cabo un programa. Por ejemplo, la Confederación de Asociaciones Empresariales de

Turquía (TISK) ha tomado la iniciativa de mejorar la salud y la formación profesional de los niños que trabajan en una zona industrial de Estambul (para más detalles, véase el recuadro 8).

La organización de empleadores como catalizadora

A pesar de tomar la iniciativa, la organización de empleadores no actúa sola. Tomar la iniciativa también significa buscar socios para llevarla a cabo, ya sea un donante bilateral o un organismo de las Naciones Unidas (que proporcione financiación o conocimientos técnicos), profesores de una escuela (que propongan un plan para reintegrar a los niños trabajadores en el sistema educativo) o una organización no gubernamental (que ayude a concebir un programa de sensibilización pública y de concienciación empresarial). En este caso la organización de empleadores es el catalizador que lo hace posible.

2. Adherirse a una iniciativa

A menudo es la OIT quien pone en marcha los proyectos

La OIT ha puesto en marcha muchos programas destinados a reducir el trabajo infantil. Dicha organización tiene una estructura tripartita, lo que significa que sus actividades se basan en la cooperación entre las organizaciones de empleadores, las organizaciones de trabajadores y los gobiernos. Por consiguiente, los proyectos de la OIT promueven la participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, aunque en muchos casos el socio principal será el gobierno. En esos casos, la organización de empleadores se adhiere a una iniciativa que otros han puesto en marcha.

Recuadro 8

Alivio de los problemas de salud - Turquía

La Confederación de Asociaciones Empresariales de Turquía (TISK) posee una Oficina dedicada a los niños trabajadores, que aborda las cuestiones relacionadas con los trabajadores jóvenes. Según esa Oficina, el sector metalúrgico de Pendik, una zona industrial de Estambul, es uno de los sectores con mayores riesgos para los niños.

Muchos de los niños trabajadores (entre 13 y 17 años) también asisten al Centro de Formación Profesional de Pendik. Más de 8.000 de esos niños se sometieron a revisiones médicas gracias al apoyo de la citada Oficina. Éstas revelaron que un 85 por ciento de los niños sufría problemas de salud, aunque no todos los problemas estaban relacionados con el trabajo. Los problemas más comunes eran del oído, la vista y el aparato respiratorio. Se proporcionó atención médica sobre esas enfermedades comunes a los niños en las empresas. También se impartió formación sobre prevención, salud y seguridad en el trabajo y nutrición. Además, los propietarios de pequeños centros de trabajo pueden obtener servicios médicos siempre que los niños que trabajen para ellos se sometan a revisiones médicas.

La Confederación está reproduciendo esta iniciativa en todo el país, para mejorar la salud y proporcionar formación preventiva a los niños trabajadores, sus empleadores, sus familias y otras partes interesadas. La Confederación aboga por una solución gradual del problema mediante inversiones y servicios, en lugar de la adopción de medidas coercitivas y punitivas.

Fuente: Programa *InFocus* sobre el Trabajo Infantil (IPEC), OIT, Ginebra.

Adherirse en la fase de formulación

Asumir una función específica

Cuando una organización de empleadores decide adherirse a tales iniciativas, debe tener en cuenta tres puntos fundamentales. En primer lugar, debe intentar, en la medida de lo posible, participar activamente en la fase de formulación del programa. Conceder su aprobación nominal a una propuesta de programa prácticamente final supondrá, muy probablemente, que la organización desempeñe un papel muy reducido y ejerza escasa influencia en las actividades. En segundo lugar, la organización de empleadores debería estudiar cómo puede asumir un papel claramente definido en el programa, de forma que no se limite a formar parte del comité directivo del proyecto, sino que lleve a cabo actividades concretas. Y, por último, la organización de empleadores debería utilizar su condición para actuar como intermediario entre el proyecto, por un lado, y las asociaciones empresariales locales y sectoriales, por el otro.

En consecuencia, si la organización de empleadores sabe que se está desarrollando un nuevo programa para una determinada región o que pueda afectar a un sector concreto, debería referirlo a sus asociaciones constitutivas y, si resulta apropiado, intentar que participen en él.

La OIT como socio en Malawi y Ghana

Por ejemplo, la Asociación Consultiva de Empleadores de Malawi facilitó la participación de la Asociación de Té de Malawi en un proyecto financiado por donantes para reducir el trabajo infantil en el sector del té (véase este caso en el recuadro 3, que figura en el paso 4 de la Guía II).

Asimismo, desde el año 2004, la Asociación de Empleadores de Ghana y la OIT trabajan conjuntamente para reducir el trabajo infantil en los sectores del caucho y la palma de aceite. Un estudio de evaluación ha revelado que el trabajo infantil sigue prevaleciendo, pero no en las principales plantaciones de Ghana sino entre las pequeñas plantaciones y los subcontratistas. El proyecto conjunto de la OIT y la Asociación de Empleadores de Ghana, financiado por el Gobierno de Noruega, pretende reforzar las asociaciones de agricultores y sensibilizar a sus dirigentes

sobre los problemas del trabajo infantil. Los grandes productores y exportadores temen que la publicidad internacional negativa sobre el uso de mano de obra infantil reduzca la demanda de los mercados extranjeros.

3. Apoyar la iniciativa de una asociación constitutiva

Un sector puede sentir una gran presión de los compradores

Una asociación empresarial, miembro de una organización de empleadores, también puede tomar la iniciativa de crear un programa. Ello suele ocurrir cuando un sector está sometido a la presión de compradores y consumidores debido a que en él se utiliza mano de obra infantil. Las empresas miembros empiezan a preocuparse por la disminución de la demanda y la pérdida de posibles negocios y acuden a su asociación en busca de ayuda. El distrito industrial de fabricantes de zapatos de Franca (Brasil) ofrece un buen ejemplo de esta situación. La asociación de fabricantes de zapatos de dicho distrito tomó la iniciativa de preparar un amplio programa, que comprendía actividades de seguimiento, acreditación, formación para niños y etiquetado social (para más detalles, véase el recuadro 9).

Ayudar a una asociación constitutiva

Las organizaciones de empleadores, sobre todo aquellas que poseen experiencia en la materia, pueden asistir a una asociación constitutiva facilitándole asesoramiento y técnicas, así como contactos con donantes u otros socios. También pueden ofrecer ejemplos de buenas prácticas utilizadas por otra asociación constitutiva que ha experimentado problemas similares.

4. Desarrollar un programa a lo largo del tiempo

Un enfoque gradual

No es necesario que una organización de empleadores establezca un amplio programa a través de una iniciativa. De hecho, es posible que prefiera ampliar sus conocimientos, experiencia y contactos a lo largo del tiempo. Puede empezar por la información y el diálogo en un primer momento y pasar, más tarde, a la realización de actividades más concretas en sectores clave y en colaboración con asociaciones constitutivas.

Es difícil empezar gestionando amplios proyectos

Aplicar un enfoque gradual ofrece dos grandes ventajas. En primer lugar, una amplia iniciativa multidisciplinaria con diversos socios puede resultar difícil de gestionar para una organización de empleadores que no esté familiarizada con el tema del trabajo infantil y que tenga una limitada experiencia en la gestión de proyectos en los que no sólo intervengan sus miembros. Una gran iniciativa puede representar un gran éxito, pero también un gran fracaso.

Recuadro 9

Transformación de la “capital del trabajo infantil” - Brasil

Un artículo publicado en la prensa internacional en 1995 definía el distrito industrial de fabricantes de zapatos de Franca como la “capital del trabajo infantil”. En respuesta, la asociación de fabricantes de zapatos de dicho distrito creó el Instituto Pró-Criança (instituto en favor de la infancia), con el objetivo de eliminar el trabajo infantil en la industria del calzado. Otros socios clave fueron las organizaciones empresariales representativas de la localidad y del distrito. El nuevo Instituto colaboró estrechamente con una organización similar, la Fundación ABRINQ, que trabaja a escala nacional.

El Instituto creó un programa de certificación, mediante el cual los fabricantes certificados podían utilizar la etiqueta “No se ha empleado mano de obra infantil en la elaboración de este producto”. En 1997, casi todos los subcontratistas directos de los fabricantes de calzado se habían adherido a la iniciativa, aunque no ocurrió lo mismo con los subcontratistas secundarios. Los fabricantes colaboraban con una cuota mensual, que variaba entre 17 y 23 dólares americanos en función de su tamaño, mientras que los proveedores pagaban 3 dólares.

En 1998, se estableció un sistema de seguimiento. Tras una segunda infracción, la empresa pierde la afiliación al Instituto y el derecho a utilizar la etiqueta social. Para poder utilizar dicha etiqueta, una empresa debe cumplir los siguientes requisitos:

- no emplear a niños menores de 16 años (la edad legal para trabajar en Brasil desde 1998);
- no suscribir ningún contrato con proveedores que empleen mano de obra infantil;
- ser miembro del Instituto;
- utilizar únicamente subcontratistas que posean la tarjeta del Instituto;
- someterse a una inspección dos veces al año y efectuar inspecciones en, al menos, un 10 por ciento de los propios proveedores dos veces al año;
- proporcionar a los inspectores los datos de contacto de los propios proveedores;
- aumentar la concienciación de los propios empleados y proveedores con respecto a la prevención y eliminación del trabajo infantil.

El Instituto también colabora con empresas locales y organismos públicos para ampliar las estructuras educativas y recreativas destinadas a los niños. La educación

solo es obligatoria hasta los 14 años, pero la edad legal para empezar a trabajar es de 16 años. Los niños entre 14 y 16 años son el problema. Por ello, el Instituto ha establecido programas de becas y formación en prácticas de dos años de duración con una amplia variedad de oportunidades educativas.

No obstante, subsistieron algunos problemas, sobre todo para financiar una educación de calidad e impedir que los niños trabajen en casa de forma encubierta mediante la subcontratación de sus padres.

Fuente: J. Lawrence French y otros: "Pro-Child Institute: Combating child labour through collaborative partnerships in the Brazilian shoe industry", en: *Rising Above Sweatshops: Innovative approaches to global labor challenges* (2003), páginas 321-342. Todas las cifras constan en dólares americanos.

Las soluciones no están predeterminadas

En segundo lugar, la lucha contra el trabajo infantil es un ámbito en constante evolución. Todavía existe un considerable debate sobre el éxito de las diversas estrategias. Se introducen continuamente nuevas técnicas e ideas en los nuevos proyectos. Por consiguiente, la organización de empleadores debería estar abierta a aprender de sus actividades y de otros proyectos a la hora de desarrollar nuevas fases e iniciativas. Por ejemplo, la Federación de Empresarios de Uganda ha llevado a cabo una serie de iniciativas de gran éxito en sectores clave de la agricultura. Empezó con el sector del té, pasó luego a los sectores arrocero y azucarero y ahora se ocupa del café y la pesca continental (véase este ejemplo en el recuadro 10).

Recuadro 10

La organización de empleadores lucha contra el trabajo infantil en el sector agrícola - Uganda

La Federación de Empresarios de Uganda trabaja activamente en la lucha contra el trabajo infantil desde el año 2001. En la mayoría de los casos, ha colaborado con la OIT y ha recibido apoyo financiero del Gobierno de Noruega, así como de la OIT.

En el sector del té, la Federación de Empresarios de Uganda ha organizado talleres de sensibilización y formación para 160 altos ejecutivos y 495 ejecutivos de nivel intermedio de plantaciones de té. También ha elaborado material didáctico y promocional e impartido formación a 660 agentes para el cambio, a fin de que prosigan la labor de sensibilización de las comunidades locales tras la conclusión del proyecto. Gracias a ello, el trabajo infantil se ha reducido notablemente y la productividad de las empresas ha aumentado.

La Federación de Empresarios de Uganda también ha trabajado en los sectores del arroz y del azúcar, estableciendo comités de seguimiento del trabajo infantil en el ámbito local, apoyando la adopción de normativas sobre el trabajo infantil en los planes arroceros de Doho y facilitando que 418 niños dejaran de trabajar, a los cuales ha proporcionado material escolar desde entonces. También se han creado proyectos comunitarios y de base escolar a fin de generar ingresos para las familias más necesitadas, de modo que los niños puedan seguir asistiendo a la escuela. En ambos sectores, las empresas agrícolas han introducido cláusulas sobre el trabajo infantil en los convenios colectivos.

Desde el año 2004, la Federación de Empresarios de Uganda trabaja en el sector cafetero, donde ha llevado a cabo una encuesta que ha revelado la elevada incidencia del trabajo infantil y del trabajo de menores en condiciones laborales peligrosas. Dicha encuesta concluye que la pobreza es la principal causa del trabajo infantil, cuyo problema se ha exacerbado con el SIDA y el alto número de huérfanos.

La Federación ha aumentado la toma de conciencia sobre las consecuencias del trabajo infantil peligroso en dicho sector. Asimismo, ha impartido formación para instructores y ha elaborado un material didáctico o informativo. Por otro lado, impartirá formación a agentes para el cambio, a fin de que sigan trabajando en la toma de conciencia sobre las peores formas de trabajo infantil. La labor de la Federación ha atraído el interés de los grandes productores de café y ha logrado la afiliación de nuevos miembros a la organización de empleadores.

Fuente: Oficina de Actividades para los Empleadores de la OIT.

5. Financiación y tiempo de trabajo del personal

Elaboración del presupuesto del programa

Las iniciativas relacionadas con la ejecución de un programa exigen recursos económicos y tiempo de trabajo del personal. Por supuesto, los fondos requeridos dependerán del tipo de programa y de si la organización de empleadores ha tomado por sí misma la iniciativa o bien se adhiere a la de otros organismos.

Existen tres fuentes importantes de recursos:

- utilización de fondos propios ya existentes;
- redistribución del tiempo de trabajo del personal;
- financiación externa, sobre todo procedente de donantes bilaterales y organismos de las Naciones Unidas.

Combinación de fuentes de financiación

Las actividades preparatorias pueden financiarse con recursos propios, mientras que las actividades más complejas podrían sufragarse ulteriormente con el apoyo de financiación externa. La financiación debería ser un elemento fundamental de la formulación de la estrategia. Las organizaciones de empleadores también deberían intentar preparar un plan de financiación sostenible, de forma que no resulte dependiente de los fondos de los donantes y no obligue a interrumpir buenas iniciativas cuando los donantes concluyan su colaboración.

Las actividades de la OIT con las organizaciones de empleadores

La OIT desempeña un papel prominente en los esfuerzos para eliminar el trabajo infantil y en el apoyo a las organizaciones de empleadores y al diálogo social. En consecuencia, la OIT ha proporcionado asistencia a las organizaciones de empleadores en el ámbito del trabajo infantil a través de su Oficina de Actividades

para los Empleadores (ACT/EMP). Asimismo, el Gobierno de Noruega ha participado muy especialmente en la financiación de esa labor, con proyectos en más de 10 países alrededor del mundo.

Eliminación del trabajo infantil

Guías para los empleadores

Estas guías han sido desarrolladas para ayudar a las empresas, a las organizaciones empresariales y a sus asociados a comprender la cuestión del trabajo infantil, sus implicaciones y las medidas que pueden adoptar para eliminarlo. Las tres guías prácticas ofrecen ideas, consejos y ejemplos para prevenir el trabajo infantil, apartar a los niños del trabajo y proteger a los adolescentes de condiciones peligrosas.

Este conjunto de guías pretende ser una herramienta para los directivos, ejecutivos y gestores de empresas, organizaciones de empleadores y de otras asociaciones empresariales que quieran comprometerse en la eliminación del trabajo infantil.

Estas guías se centran en los países en desarrollo y proporcionan ejemplos de empresas y organizaciones de empleadores que han tomado medidas concretas, de manera individual o en colaboración con la Organización Internacional del Trabajo, diversos donantes u otras organizaciones locales, nacionales e internacionales.



Oficina de Actividades para los Empleadores
Oficina Internacional del Trabajo

CH-1211 Ginebra 22 - Suiza

Fax: (+41 22) 799 8948
Correo electrónico: actemp@ilo.org

www.ilo.org/publns

Programa Internacional para la
Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC)

Av. Las Flores 275 San Isidro - Lima 27 - Perú

Correo electrónico: sirti_oit@oit.org.pe
Tel.: +511 615 0300 - Fax: +511 615 0400

www.oit.org.pe/ipec

ISBN 978-92-2-322894-1



9 789223 228941