Organización Internacional del Trabajo

Eliminación del trabajo infantil
Guías para los empleadores

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

oficina de actividades para los empleadores

ACT/EMP 55

Guía II:

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

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

Oficina de Actividades para los Empleadores de la Oficina Internacional del Trabajo
y
Organización Internacional de Empleadores (OIE)

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2008
Primera edición: 2008

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.
Los empleadores y el trabajo infantil. Guía II: ¿Qué pueden hacer los empleadores para eliminar el trabajo infantil?
Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2008

ISBN: 978-92-2-319875-6 (versión impresa)
978-92-2-319876-3 (versión en pdf para el sitio *web*)

Datos de catalogación:

Vandenberg, Paul; Nippierd, Anne Brit; Gros-Louis, Sandy
Eliminación del trabajo infantil: Guías para los empleadores / 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. - Ginebra: OIT, 2008
3 v.
ISBN: 9789223198190 (v.1); 9789223198206 (v.1 pdf *web*); 9789223198756 (v.2); 9789223198763 (v.2 pdf *web*); 9789223198770 (v.3); 9789223198787 (v.3 pdf *web*); 9789223200800 (conjunto)
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

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 nuestro sitio en la red: www.ilo.org/publns

Diseño y presentación gráfica: Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín (Italia) Impreso en Italia

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 metodologia 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 4

Cómo utilizar esta guía – según su empresa 5

Cuatro principios rectores 5

Paso 1 Análisis de la situación 7

Definición de trabajo infantil 7

Situación actual de la empresa 11

Paso 2 Formulación estratégica 14

El proceso 14

Cuatro hipótesis: ¿Cuáles objetivos persigue la empresa? 16

Apoyo de organizaciones no gubernamentales, asociaciones comunitarias y otros grupos 17

Paso 3 Tres acciones inmediatas: contratación, peligrosidad y horas de trabajo 18

Acción inmediata 1: Eliminar la práctica de contratación de mano de obra infantil 18

Acción inmediata 2: Eliminar el trabajo infantil peligroso 18

Acción inmediata 3: Reducir la jornada laboral de los niños que no han alcanzado la edad mínima 20

Paso 4 Apoyo a los niños y a sus familias 21

Colaborar con programas destinados a la reducción del trabajo infantil 21

Fomentar la microfinanciación y la formación basada en la adquisición de competencias 22

Mejorar los salarios y contratar a familiares 23

Promover la educación 24

Pagar los salarios mientras los niños asisten a la escuela 25

Los costos y el aspecto de su “desaparición” 27

El desafío para las pequeñas empresas 28

Paso 5 Eliminación de la necesidad de mano de obra infantil en su empresa 29

Un elemento en común 31

Paso 6 Eliminación del trabajo infantil de la cadena de suministro 32

El trabajo en casa 37

Paso 7 Aplicación de un código de conducta 39

Códigos empresariales 40

Grupo de empresas 42

Iniciativas multilaterales 43

Acuerdos-marco internacionales 44

Respetar el código 45

Paso 8 Auditoría, seguimiento y certificación 46

El proceso de seguimiento 48

Etiquetado social 49

Otros mecanismos de elaboración de informes 50

Nota sobre cómo relacionarse con los medios de comunicación 51

Recordatorio: el trabajo infantil en la sociedad 53

Anexo I: Auditores independientes 54

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 empresa 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 1, 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 ulteriormente 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

© OIT/Khemka

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 esperar a 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 1: 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 publica y puede accesarse en internet. La organización nacional de empleadores puede

© OIT/E. Gianotti

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 bananas 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.

© OIT/M. Crozet

© Lucio Boschi/Oficina de la OIT en Argentina

Lista de comprobación 1

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 18): _____ 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.

© Lucio Boschi/Oficina de la OIT en Argentina

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

© OIT/J. Maillard

© OIT/J.M. Derrien

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

Propetarios 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

© Lucio Boschi/Oficina de la OIT en Argentina

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 despide 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.

© OIT/E. Gianotti

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

© OIT/E. Gianotti

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.

© UNICEF/Pirozzi

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 despedirles 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;

© OIT/J. Maillard

© OIT/M. Crozet

- 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 microfinanciación 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 preventivo, para asegurar 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

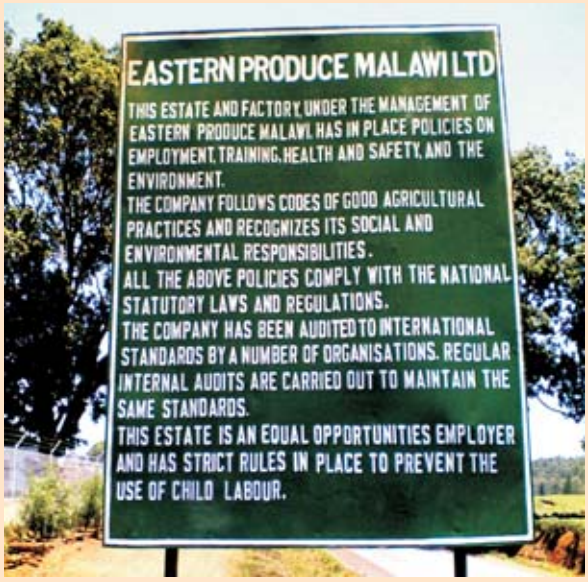
Eastern Produce Malawi Ltd. es la principal compañía productora de té del país y cuenta con 15 plantaciones y 10 plantas de transformación. Durante el período del año de mayor actividad emplea a 16.500 trabajadores y durante el período de menor actividad a 13.000. Un cuarto del total de los trabajadores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

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

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.

© OIT/P. Deloche

© OIT/P. Merchez

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.

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.

© OIT/J. Maillard

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 edad[1].

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

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 incremento 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.

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.

© Lucio Boschi/Oficina de la OIT en Argentina

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 ámbitos[2]. 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.

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.

[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).

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 tejedura 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 tejían 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, página 48).

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).

© OIT/Khemka

Especificar las condiciones en los contratos

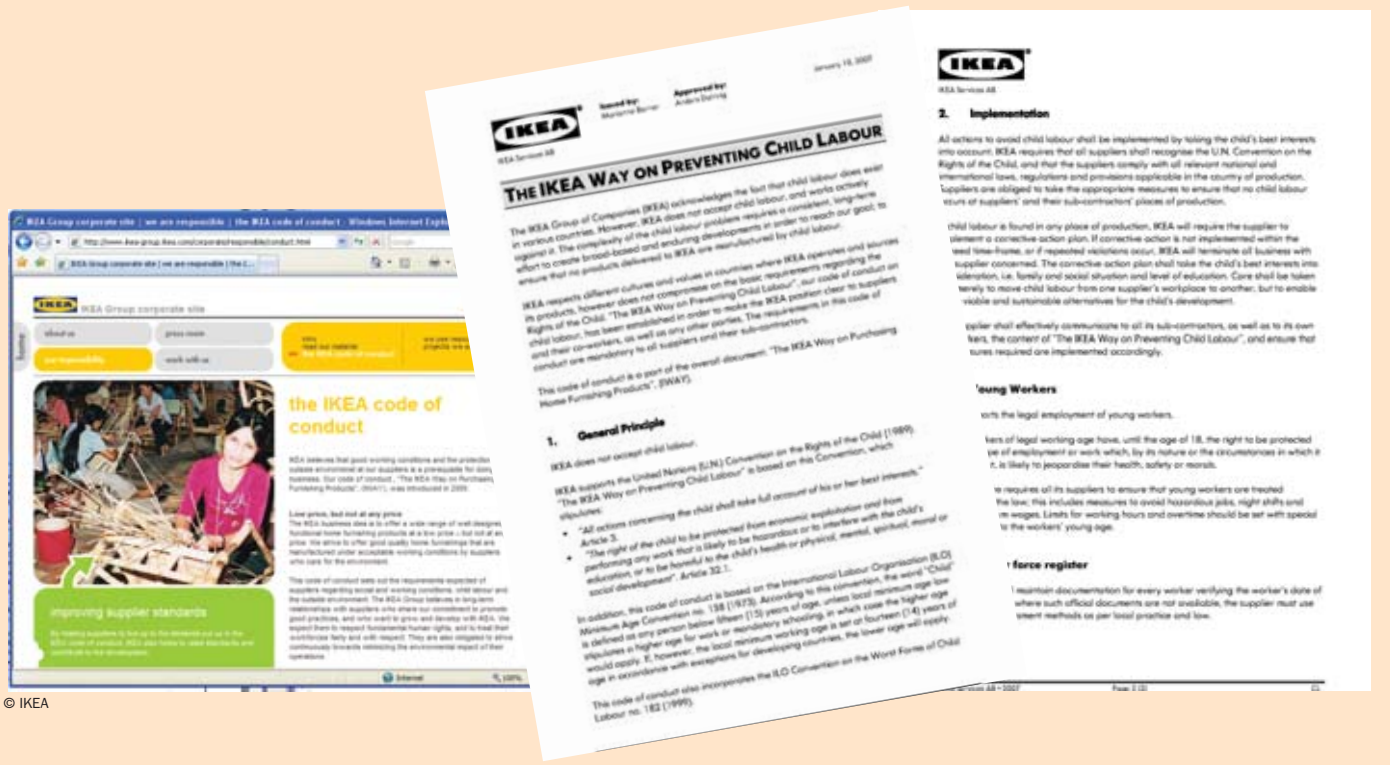
Los contratos suscritos con los proveedores pueden especificar la edad mínima para trabajar, las tareas peligrosas que no deben realizar los menores de 18 años y cualquier otra condición laboral. También pueden indicar claramente las consecuencias de cualquier infracción de las condiciones estipuladas, incluida la posible rescisión del contrato, a fin de evitar ambigüedades. Aunque algunos compradores deciden rescidir 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 ulteriores reuniones.

Supervisión 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



© IKEA

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 educativo[3].

Envíar 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.

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 extremamente peligrosas.

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

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.

Difícil 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).

© Lucio Boschi/Oficina de la OIT en Argentina

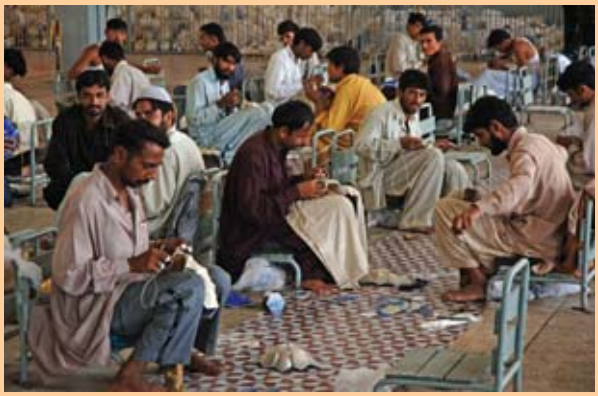
Recuadro 7

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.



© OIT/M. Crozet

© OIT/Cabrera

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.

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 conductas[4]. 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. 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

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

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 infantil[5].

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 forzoso[6].

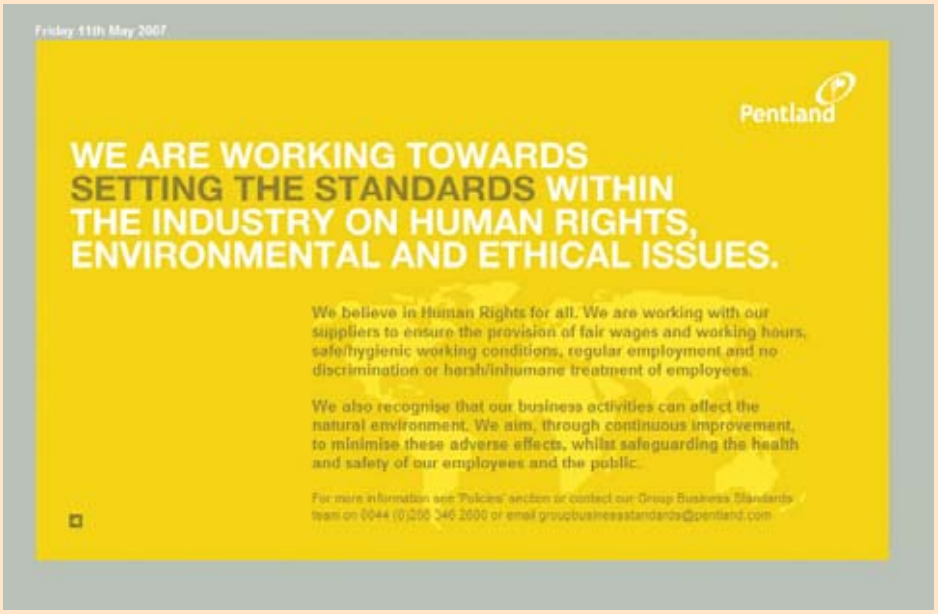
No todas las firmas deciden adoptar un código de conducta

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.



[5] *The IKEA Way on Preventing Child Labour* (01/07/2005). www.ikea-group.ikea.com

[6] Véase el sitio web de BASF.

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 compañia 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 a 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

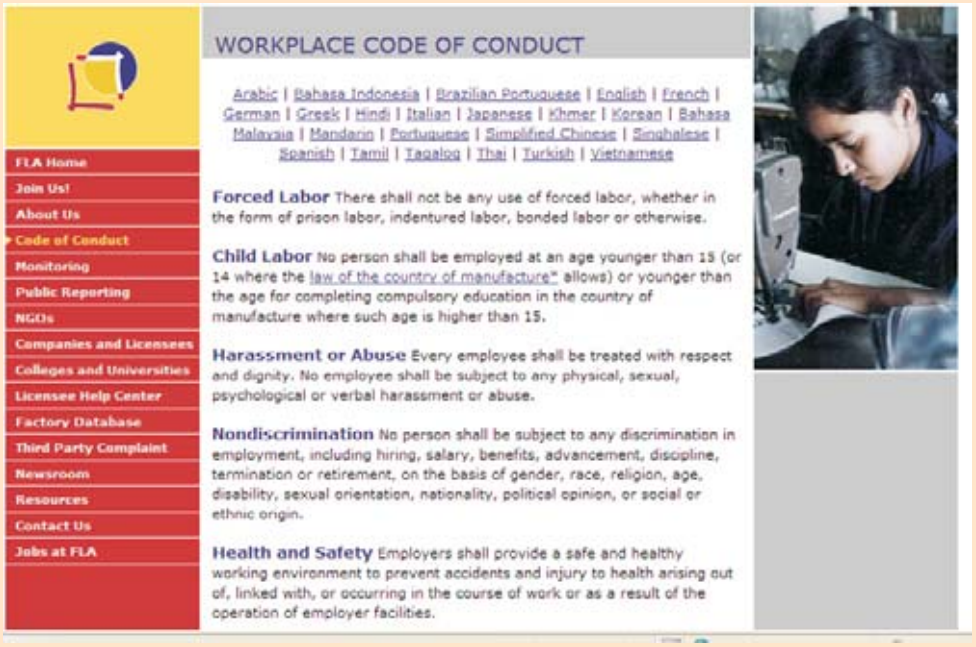
Las iniciativas (o coaliciones) multilaterales reúnen a empresas, organizaciones no gubernamentales, sindicatos y otras organizaciones en torno a un tema o conjunto de temas. En algunos casos, tratan de las cuestiones laborales y medioambientales y adoptan un código de conducta para sus miembros. La 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 empresariales[7]. Una iniciativa multilateral suele tener alcance mundial y comprende medidas de seguimiento además del código en sí.

Cuestión de credibilidad

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.



[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 Corporación 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.

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

Acuerdos-marco internacionales

Acuerdos con sindicatos internacionales

En estos últimos años, las empresas multinacionales han firmado acuerdos con las federaciones sindicales mundiales sobre un sinfín 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.

Especialmente empresas europeas

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 infantil[8]. 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.

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

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 11, se ofrecen algunos consejos sobre el establecimiento de un código (y la adhesión a éste).

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.

© OIT/J. Maillard

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.

Auditores 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 1 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 Corporación Financiera Internacional, el 9 de octubre de 2001 (http://www.obeetee.com).

© Lucio Boschi/Oficina de la OIT en Argentina

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 infomativa. 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 alfombras[9].

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) en juicio 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.

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.

[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).

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. Sólo 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 industriales[10]. 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, Republica 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.cscc-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

Eliminación del trabajo infantil

Guía I **Introducción al problema del trabajo infantil**

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

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

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.

Foto de portada © OIT / Maillard - Crozet

oficina de actividades para los empleadores

9 789223 198756

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