

HERRAMIENTA
DE ORIENTACIÓN
DE LA OIT Y
LA OIE SOBRE
EL TRABAJO
INFANTIL
DESTINADA A LAS
EMPRESAS

**CÓMO HACER NEGOCIOS RESPETANDO EL
DERECHO DE LOS NIÑOS A ESTAR LIBRES DEL
TRABAJO INFANTIL**

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 rights@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

OIT, OIE

Herramienta de orientación de la OIT y la OIE sobre el trabajo infantil destinada a las empresas: Cómo hacer negocios respetando el derecho de los niños a estar libres del trabajo infantil / Oficina Internacional del Trabajo, Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) de la OIT; Organización Internacional de Empleadores - Ginebra: OIT, 2016.

ISBN: 978-92-2-331086-8 (print); 978-92-2-331087-5 (Web PDF)

International Labour Office; ILO International Programme on the Elimination of Child Labour; International Organisation of Employers

trabajo infantil / responsabilidad social empresarial / cultura empresarial / derechos del niño / papel de la ONU / papel de la OIT – 13.01.2

Datos de catalogación de la OIT

RECONOCIMIENTOS

Esta publicación fue preparada bajo la coordinación de Benjamin Smith (OIT, Ginebra). Un agradecimiento especial a David Vermijs y Rachel Davis (SHIFT) y Amelia Espejo (OIE), que desempeñaron un papel decisivo en el desarrollo de esta guía, así como a los miembros de la Plataforma de trabajo infantil (CLP) que proporcionaron información valiosa.

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 y los productos digitales de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías y redes de distribución digital, o solicitándolos a ilo@turpin-distribution.com. Para más información, visite nuestro sitio web: ilo.org/publns o escribanos a ilopubs@ilo.org.

Visite nuestra página web: www.ilo.org/ipec

Índice

PRÓLOGO.....	iv
--------------	----

PARTE A:

INTRODUCCIÓN: ¿POR QUÉ ESTA HERRAMIENTA DE ORIENTACIÓN ES IMPORTANTE Y A QUIÉN ESTÁ DESTINADA?	1
¿Cuál es la magnitud del trabajo infantil a nivel mundial?.....	2
¿Cómo podría mi empresa estar implicada en situaciones de trabajo infantil?	3
¿Por qué han aumentando las expectativas sobre las empresas?.....	4
¿En qué se diferencia esta Herramienta de Orientación de las anteriores guías para los empleadores de la OIT y la OIE?	5
¿Para quién está destinada esta Herramienta de Orientación?.....	5
¿Puede esta Herramienta de Orientación ayudarme a persuadir a otros empresarios?	7

PARTE B:

LOS PRINCIPIOS RECTORES DE LAS NACIONES UNIDAS SOBRE LAS EMPRESAS Y LOS DERECHOS HUMANOS: ¿QUÉ SE ESPERA QUE HAGAN LAS EMPRESAS RESPECTO AL TRABAJO INFANTIL?	11
B.1 Implicaciones de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos	12
B.2 Entender las situaciones de trabajo infantil	17
B.3 La responsabilidad de las empresas de respetar el derecho del niño a ser libre de trabajo infantil	21

PARTE C:

PREVENIR Y ABORDAR LAS SITUACIONES DE TRABAJO INFANTIL: PASOS PRÁCTICOS QUE LAS EMPRESAS PUEDEN SEGUIR	29
C.1 Desarrollar un compromiso político e implantarlo en toda la organización.....	30
C.2 Evaluar la implicación en situaciones de trabajo infantil.....	36
C.3 Integrar las situaciones de trabajo infantil y tomar medidas frente a ellas	42
C.4 Seguir el desempeño respecto al trabajo infantil.....	53
C.5 Comunicar el desempeño respecto al trabajo infantil	58
C.6 Implicación de las partes interesadas	62
C.7 Mecanismos de reclamación y reparación	65

ANEXO A:

NORMAS E INSTRUMENTOS INTERNACIONALES.....	69
---	-----------

PRÓLOGO

A medida que las economías se integran cada vez más y prosigue la revolución en las tecnologías de la información y la comunicación, el mundo se está volviendo cada vez más pequeño, al tiempo que las cadenas de suministro se vuelven cada vez más complejas. El desafío al que se enfrentan los empleadores, para demostrar que respetan los derechos humanos, para actuar con la diligencia debida con el fin de evitar que se infrinjan los derechos de las personas y para abordar los impactos adversos que se producen, nunca ha sido más evidente. Lograr esto en contextos de informalidad generalizada, aplicación insuficiente de la legislación y pobreza persistente no es, ni mucho menos, sencillo. El trabajo infantil es un ejemplo de ello: a pesar de las grandes mejoras de los últimos años, en la actualidad sigue habiendo 168 millones de niños trabajadores en el mundo, en todas las regiones y sectores.

Los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos aprobados por unanimidad en 2011 por el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, proporcionan a los empleadores un modelo para desarrollar sistemas de gestión sólidos para los procesos de diligencia debida. Es fundamental el hecho de que también aborden el deber de los gobiernos de proteger a las personas de las violaciones de los derechos humanos, incluidas aquellas en las que están implicadas las empresas, así como la necesidad de un mayor acceso a vías de reparación. Los Principios Rectores no crean nuevas obligaciones legales, sino que clarifican lo que significan para las empresas los instrumentos internacionales vigentes, haciendo referencia directa a la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de 1998. El Convenio núm. 138 de la OIT sobre la edad mínima (1973) y el Convenio núm. 182 de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil (1999) son algunos de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y, aunque únicamente sean vinculantes para los gobiernos que los ratifican, son las normas del trabajo infantil pertinentes para las cadenas de suministro.

Esta Herramienta de Orientación sobre el trabajo infantil ha sido creada conjuntamente por la OIT y la Organización Internacional de Empleadores (OIE) como recurso para ayudar a las empresas a cumplir con los requisitos de diligencia debida establecidos en los Principios Rectores en relación con el trabajo infantil. Se basa en la larga experiencia del Programa Internacional de la OIT para la Erradicación del Trabajo Infantil (OIT/IPEC) de colaboración con los empleadores en la lucha contra el trabajo infantil en las cadenas de suministro. Algunas destacadas empresas han participado activamente en su desarrollo; las contribuciones de empresas como The Coca-Cola Company, AngloGold Ashanti, Vale, Japan Tobacco y Sterling Manufacturing han sido de un enorme valor. Estas empresas, que han trabajado con un espíritu de colaboración abierto y enfocado al público con el equipo del proyecto, compuesto por la OIT, la OIE y Shift (una entidad sin fines de lucro centrada en el conocimiento especializado sobre los Principios Rectores), aportaron perspectivas y experiencias de geografías y sectores diversos para garantizar que la Herramienta de Orientación fuera práctica y respondiera a los principales desafíos a los que se enfrentan las empresas.

Estamos seguros de que esta Herramienta de Orientación será un valioso apoyo para los empleadores. La ambición de la OIE, como voz mundial de las empresas, y de la OIT, como organización tutora de las normas internacionales del trabajo y organismo de las Naciones Unidas para el mundo del trabajo, es que este nuevo recurso estimule el compromiso y la colaboración, y aporte un nuevo impulso a nuestra meta común, la eliminación de todas las formas de trabajo infantil.

Beate Andrees

Jefa

Servicio de Principios y derechos
fundamentales en el trabajo (FUNDAMENTALS)

Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Linda Kromjong

Secretaria General

Organización Internacional de Empleadores
(OIE)



PARTE A:

INTRODUCCIÓN:

¿POR QUÉ ESTA HERRAMIENTA
DE ORIENTACIÓN ES
IMPORTANTE Y A QUIÉN ESTÁ
DESTINADA?



¿Cuál es la magnitud del trabajo infantil a nivel mundial?

Varias décadas de esfuerzos concertados para luchar contra el trabajo infantil han dado lugar a una impresionante reducción en cifras absolutas de niños en situación de trabajo infantil. Sin embargo, en 2012, se estimaba que todavía había alrededor de 168 millones de niños víctimas del trabajo infantil, incluyendo más de 85 millones de niños en trabajos peligrosos, una de las peores formas de trabajo infantil, que presenta los mayores riesgos para la salud física y mental de los niños. A nivel mundial, aproximadamente uno de cada diez niños se encuentra en situación de trabajo infantil y en África Subsahariana, uno de cada cinco¹. Los niños que trabajan en campos y granjas, en fábricas, como empleados domésticos, en empresas informales como la minería artesanal, o como vendedores ambulantes o recogedores de basura; pueden ser víctimas de la explotación sexual comercial o verse obligados a participar en conflictos armados o en el tráfico de drogas.

El trabajo infantil sigue siendo, por lo tanto, un problema urgente y de gran escala. El Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) de la OIT insta a todos los actores, incluidas las empresas, a cumplir con sus obligaciones para garantizar la eliminación progresiva de todas las formas de trabajo infantil en el mundo. La presente guía forma parte de este esfuerzo general².

DEFINICIÓN DEL TRABAJO INFANTIL

El trabajo infantil suele definirse como todo trabajo que priva a los niños de su niñez, su potencial y su dignidad, que es perjudicial para su desarrollo físico y psicológico, y que interfiere en su educación.

Para más información sobre la definición de trabajo infantil ver la Sección B.2.

Más información:
Sección B.2 y la Guía I de las Guías para los empleadores de la OIT y la OIE.2



- 1 OIT-IPEC: *Tendencias mundiales del trabajo infantil entre 2008 y 2012* (Ginebra, OIT, 2013). Disponible en: www.ilo.org/ipecc/informationresources/WCMS_IPEC_PUB_23776/lang--es/index.htm.
- 2 OIT-OIE: *Eliminación del trabajo infantil: Guías para los empleadores* (Ginebra, OIT, 2007), Guía I. Disponible en: www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/whatwedo/projects/cl/index.htm.

¿Cómo podría mi empresa estar implicada en situaciones de trabajo infantil?

Para empezar, todas las empresas, cualquiera que sea su tamaño, deben asegurarse de que no hay niños trabajando en sus propias instalaciones o en sus actividades. La OIT y la OIE han elaborado una guía práctica para los empleadores³ que explica cómo identificar y evitar el trabajo infantil en la propia empresa del empleador. Esta herramienta se concentra en los siguientes tres aspectos:

- **Contratación:** poner fin a la práctica de contratar niños;
- **Peligros:** eliminar el trabajo infantil peligroso.
- **Horas:** reducir las horas de trabajo de los niños por encima de la edad mínima de admisión al empleo, para garantizar que no trabaje más horas que las permitidas por la legislación nacional sobre trabajo ligero y trabajo regular.

Más información:

La **Sección B.2** ofrece las definiciones de estos tres aspectos.

Para muchas grandes empresas y multinacionales, el riesgo de tener trabajo infantil en sus propias instalaciones puede no ser significativo. Sin embargo, las situaciones de trabajo infantil, especialmente de sus peores formas, se encuentran a menudo presentes

EJEMPLOS DE EMPRESAS QUE PODRÍAN ESTAR IMPLICADAS EN SITUACIONES DE TRABAJO INFANTIL

- ✓ Empresas que suministran y/o se bastecen de productos agrícolas, como por ejemplo, cacao, café, té, azúcar, tabaco, especias, frutos secos, marisco, semillas, productos forestales y carne.
- ✓ Empresas fabricantes de ropa o empresas que se abastecen de ropa, zapatos o accesorios.
- ✓ Empresas electrónicas con cadenas de producción de fabricación.
- ✓ Empresas que suministran y/o se abastecen de metales, minerales o piedras preciosas, ya sea directamente o a través de proveedores.
- ✓ Empresas que fabrican o venden productos con envases de cierto valor que los niños pueden recoger de los desechos y vender.
- ✓ Empresas que ofrecen servicios al sector de turismo o de transporte o que dependen de ellos.
- ✓ Empresas que operan o se abastecen en actuales o recientes zonas de conflicto.
- ✓ Empresas que operan o se abastecen en países con grandes sectores informales.

3 Ídem., Guía II, Paso 3.

en la cadena de producción, en las prácticas de los subcontratistas o en comunidades cercanas a empresas que tienen un cierto tipo de actividad. Aunque puede que las empresas no siempre tengan relaciones contractuales o comerciales con las entidades que causan las situaciones de trabajo infantil, sus actividades, productos o servicios pueden estar vinculados a tales situaciones a través de sus relaciones de negocios. Para estas empresas, las situaciones en las que existe este tipo de «vinculación» son las principales causas de riesgo de trabajo infantil.

¿Por qué han aumentado las expectativas sobre las empresas?

La concientización sobre el problema del trabajo infantil en las cadenas de producción mundiales ha aumentado en los últimos años, gracias a la importante labor llevada a cabo por la OIT, los gobiernos, los interlocutores sociales, las organizaciones de la sociedad civil y los medios de comunicación. Esto ha generado una mayor presión sobre las empresas, por parte tanto de los inversores como de los sindicatos, las ONG y los consumidores, para que prevengan estas situaciones de trabajo infantil y las erradiquen.

Aunque, tal vez, la novedad más importante haya sido la clarificación de la responsabilidad que tienen todas las empresas en respetar los derechos humanos en sus actividades y en todas sus relaciones comerciales, tal y como se establece en los **Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos**⁴. Estos principios fueron aprobados unánimemente por los Estados en el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas en 2011 y desde entonces han contribuido a promover una convergencia mundial respecto a las expectativas que hay sobre las empresas.

Más información:

La Sección B.1 ofrece más detalles sobre los Principios Rectores.

4 ACNUDH: *Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos – Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”* (Nueva York, 2011). Disponible en: www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_SP.pdf.

¿En qué se diferencia esta Herramienta de Orientación de las anteriores guías para los empleadores de la OIT y la OIE?

Esta guía se basa en los Principios Rectores así como en las guías para empleadores de 2007 de la OIT y la OIE; y examina, bajo la perspectiva de los Principios Rectores, las expectativas sobre las empresas, tanto nacionales como multinacionales, en cuanto a las medidas que deben tomar para responder a la ambición mundial de que las empresas respeten los derechos humanos en todas sus actividades, incluyendo en sus cadenas de valor. Explora lo que se espera de las empresas en el momento de prevenir y abordar las situaciones de trabajo infantil en cualquier punto de su cadena de producción, incluyendo la colaboración con otros actores, en particular con los gobiernos. Esta guía hace referencia a las normas internacionales de la OIT pertinentes y refleja las experiencias de diversas empresas que están trabajando para aplicar los Principios Rectores.

Debido a que esta guía se centra en las implicaciones de los Principios Rectores en los esfuerzos de las empresas para prevenir y abordar el trabajo infantil, la OIT y la OIE la han desarrollado en colaboración con Shift, organización sin fines de lucro presidida por el profesor John Ruggie, autor de los Principios Rectores. El equipo de Shift desempeñó un papel fundamental en la definición y redacción de los Principios Rectores.

Esta guía ha sido desarrollada con las aportaciones de empresas y otros miembros de la Plataforma sobre el trabajo infantil⁶ de la OIT y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, y hace referencia a una serie de informes, herramientas y materiales sobre trabajo infantil que aportan un valor añadido.

¿Para quién está destinada esta Herramienta de Orientación?

Esta guía se basa en directrices de la OIT y la OIE ya existentes. Como se señaló anteriormente, las guías para empleadores de 2007 de la OIT y la OIE establecen las medidas que deben llevar a cabo todas las empresas para eliminar y corregir las situaciones de trabajo infantil en sus propias actividades.

5 OIT y OIE: *Eliminación del trabajo infantil* (2007), op. cit.

6 Sitio web de la Plataforma sobre el trabajo infantil: www.ilo.org/ipec/Action/CSR/clp/lang--es/index.htm.

Al centrarse en los Principios Rectores y en las expectativas sobre las acciones que deben realizar las empresas para abordar las situaciones de trabajo infantil en sus cadenas de valor, esta guía puede ser particularmente útil para las grandes empresas o multinacionales con extensas cadenas mundiales de valor. Esta guía también puede ser útil para las pequeñas y medianas empresas que se encuentran en esas cadenas de valor y buscan fortalecer sus propios esfuerzos contra el trabajo infantil, por ejemplo, para atraer o tranquilizar sus socios empresariales. También puede servir a empresas que corren el riesgo de estar implicadas en situaciones de trabajo infantil debido a que sus actividades (en particular aquellas en los sectores extractivos y agrícolas) o inversiones se encuentran en comunidades afectadas por el trabajo infantil.

Esta guía pretende ayudar a las empresas en términos de conocimiento y de capacidad de gestión de riesgos, cualquiera sea su nivel de implicación en las situaciones de trabajo infantil.

MI EMPRESA ESTÁ INTERESADA EN...	CÓMO PUEDE SER ÚTIL ESTA HERRAMIENTA DE ORIENTACIÓN
Saber si el trabajo infantil representa un riesgo significativo para la empresa.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La Sección B.2 describe la naturaleza de las situaciones de trabajo infantil. ✓ La Sección B.3 explica cómo las empresas pueden evaluar si el trabajo infantil es un importante problema de derechos humanos para ellas.
Comprender las nuevas expectativas sobre las empresas tal y como se establecen en los Principios Rectores, a medida que estos se aplican a las situaciones de trabajo infantil.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La Sección B.1 describe los Principios Rectores y la Sección B.3 explica cómo estos se aplican a las empresas. ✓ La Parte C describe detalladamente las políticas y los procesos claves que las empresas deben aplicar para satisfacer estas expectativas.
Comparar sus actuales esfuerzos contra el trabajo infantil con las expectativas de los Principios Rectores.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Cada una de las secciones de la Parte C contiene preguntas de diagnóstico para evaluar los enfoques actuales. ✓ Algunos de los principales retos a los que se enfrentan las empresas a la hora de ejecutar los programas en materia de trabajo infantil se analizan en las secciones «Pregunta difícil» de la Parte C.

Esta guía también puede ser útil para otros actores participantes, distintos de las empresas, que estén interesados en apoyar, incentivar o exigir a las empresas, la prevención y la lucha contra el trabajo infantil en sus actividades. Estos actores pueden incluir los inversores, los sindicatos, las organizaciones de la sociedad civil y los gobiernos.

¿CÓMO SE HA DESARROLLADO ESTA HERRAMIENTA DE ORIENTACIÓN?

- ✓ Investigación documental para examinar las fuentes de orientación ya existentes.
- ✓ Desarrollo de un protocolo de diagnóstico basado en los Principios Rectores.
- ✓ Evaluaciones detalladas de los esfuerzos de cinco empresas de diferentes sectores para prevenir y combatir el trabajo infantil.
- ✓ Talleres con varias partes interesadas organizados por la OIT y la OIE.
- ✓ Conversaciones bilaterales con empresas para disponer de más ejemplos.
- ✓ Comentarios de expertos de las partes interesadas sobre los borradores.

¿Puede esta Herramienta de Orientación ayudarme a persuadir a otros empresarios?

Prevenir y abordar los daños ocasionados a los niños es una cuestión imperativa en materia de derechos humanos con la que no se necesita persuadir muchas empresas para que se comprometan. Sin embargo, lo muchas empresas necesitan es ayuda para comprender qué medidas deben tomar (aparte del establecimiento de políticas), cómo pueden evaluar la eficacia de los enfoques actuales de la empresa y cómo pueden cambiar los enfoques que no funcionan.



No obstante, ante la divergencia de las prioridades y la limitación de los recursos, los promotores de la lucha contra el trabajo infantil en las empresas pueden necesitar argumentos adicionales. Los argumentos que algunos de ellos han encontrado útiles incluyen:

- **La mejora en la gestión de los riesgos:** la implicación en el trabajo infantil puede exponer a una empresa a críticas por parte del público y a campañas por parte de las organizaciones de la sociedad civil y la prensa, que dañan la reputación de la empresa y afectan negativamente la contratación y retención de los empleados.
- **El impacto en los mercados:** el trabajo infantil dificulta el desarrollo económico de un país y los ingresos de los consumidores, necesarios para el éxito empresarial a largo plazo.
- **El mayor acceso a las oportunidades empresariales:** las clientes de las empresas valoran cada vez más lo que la reducción de sus riesgos implica para ellos, cuando trabajan con una empresa que administra eficazmente los riesgos en materia de derechos humanos, especialmente a medida que los requisitos de contratación pública integran cada vez más las consideraciones en materia de derechos humanos.
- **El reconocimiento positivo:** los inversores están cada vez más preocupados por las cuestiones relativas a los derechos humanos y más dispuestos a reconocer los esfuerzos de las empresas para hacer frente a estos retos;
- **El aumento de los requisitos de presentación de información:** las leyes nacionales y las bolsas de valores imponen cada vez mayores exigencias a las empresas respecto a la divulgación de sus sistemas de gestión de los derechos humanos, tal y como se resume en el siguiente cuadro.⁷

⁷ Véase *Federal Acquisition Regulation - Ending Trafficking in Persons*, Disponible en: www.federalregister.gov/a/2015-01524.

AUMENTO DE LOS REQUISITOS DE LA CONTRATACIÓN PÚBLICA Y DE DIVULGACIÓN DE INFORMACIÓN RELATIVA A LOS DERECHOS HUMANOS

- ✓ A partir de 2016, se exigirá a las 6.000 mayores empresas de la Unión Europea (UE) cotizadas en bolsa que revelen cómo están gestionando los riesgos en materia de derechos humanos y derechos laborales, incluyendo su implicación en situaciones de trabajo infantil. Los países de la UE están actualmente transponiendo la correspondiente Directiva de la UE a su legislación nacional.
- ✓ Se requiere a las empresas que hacen negocios en California con más de 100 millones de dólares estadounidenses en ingresos a nivel mundial, que informen sobre sus acciones para erradicar la esclavitud y la trata de personas, incluyendo a los niños, en sus cadenas de suministro.
- ✓ La Ley del Reino Unido sobre la esclavitud moderna ha introducido unos requisitos de información en materia de diligencia debida para las empresas en relación con la esclavitud y los riesgos de trata de seres humanos a lo largo de sus cadenas de suministro.
- ✓ Las bolsas de valores de India, Malasia, Singapur y Sudáfrica, entre otras, exigen que las empresas informen sobre cómo gestionan sus riesgos en materia de derechos humanos.
- ✓ Las empresas estadounidenses que invierten en Myanmar, un país con altos niveles de trabajo infantil, están obligadas a informar sobre sus esfuerzos de diligencia debida en relación con los derechos humanos, también con respecto a sus proveedores que podrían estar implicados en trabajo infantil.
- ✓ Los gobiernos están exigiendo una mayor transparencia de las empresas a través de sus requisitos de contratación. Por ejemplo, en los Países Bajos, la adhesión a los convenios fundamentales de la OIT, incluyendo los relativos al trabajo infantil, es un requisito que deben cumplir las empresas para poder optar a contratos con el Gobierno. En los Estados Unidos, actualmente el Gobierno federal requiere la diligencia, de las empresas que aspiren a contratos federales en relación con la trata de personas, incluyendo la trata para fines de trabajo forzoso e infantil.⁷



PARTE B:

LOS PRINCIPIOS RECTORES
DE LAS NACIONES UNIDAS
SOBRE LAS EMPRESAS Y LOS
DERECHOS HUMANOS:
¿QUÉ SE ESPERA QUE HAGAN
LAS EMPRESAS RESPECTO AL
TRABAJO INFANTIL ?



B.1

Implicaciones de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos

¿Cuáles son los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos?

Los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos fueron aprobados unánimemente por el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas en junio de 2011, con el apoyo de los gobiernos de todas las regiones del mundo. Fueron escritos por el profesor John Ruggie, el ex Representante Especial del Secretario General de las Naciones Unidas para las Empresas y los Derechos Humanos.

Una contribución fundamental de los Principios Rectores ha sido el establecer con claridad cuáles son las obligaciones de los Estados y las responsabilidades de las empresas para garantizar que estas últimas operen con respeto a los derechos humanos. Los Principios Rectores se basan en tres pilares:

- El deber del Estado de proteger los derechos humanos contra el abuso cometido por terceras partes, incluidas las empresas, mediante políticas, legislación, reglamentos y soluciones judiciales.
- La responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos, que implica actuar con la diligencia debida para evitar infringir los derechos de terceros y abordar las situaciones negativas en los que puedan estar implicados.
- La necesidad de un mayor acceso a recursos efectivos, tanto judiciales como no judiciales, para las víctimas de violaciones de los derechos humanos en las que estén implicadas las empresas.

Los Principios Rectores complementan la Declaración de la OIT sobre las Empresas Multinacionales,⁸ adoptada en 1977. Desde su aprobación, los Principios Rectores han impulsado una convergencia en los marcos y compromisos internacionales en materia de empresa y derechos humanos, reforzando la posición de los Principios Rectores como

8 OIT: *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social*. Aprobada por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo en su 204.ª reunión (Ginebra, noviembre de 1977) y enmendada en su 279.ª reunión (noviembre de 2000) y su 295ª reunión (marzo de 2006). Disponible en: http://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_124924/lang-es/index.htm.

el marco mundial autorizado sobre las expectativas de las empresas en relación con el respeto de los derechos humanos. Los Principios Rectores se encuentran reflejados en marcos como las Directrices de la OCDE para las empresas multinacionales, la Norma ISO 26000 sobre responsabilidad social, las Normas de Desempeño de la CFI, los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y un número creciente de compromisos adquiridos por diversas iniciativas sectoriales y de múltiples partes interesadas.

Las expectativas de las empresas establecidas en los Principios Rectores se aplican a todos los derechos humanos reconocidos internacionalmente. Esto incluye, como mínimo:

- La Carta Internacional de Derechos Humanos,⁹ que comprende:
 - la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948;
 - el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos;
 - el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales;
 - la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.¹⁰

Los Principios Rectores dejan claro que las empresas también deben prestar atención a las normas adicionales relativas a los derechos humanos de personas o grupos que pueden ser particularmente vulnerables en situaciones adversas, entre los que, por supuesto, se encuentran los niños.¹¹

¿Qué implican los Principios Rectores para el papel del Estado en relación con el trabajo infantil?

Los Estados, de conformidad con el derecho internacional, tienen que respetar obligaciones establecidas, proteger y asegurar el cumplimiento de los derechos humanos internacionalmente reconocidos, incluyendo el derecho a estar libre del trabajo infantil. Los Principios Rectores no crean nuevas obligaciones para los Estados, sino que, refuerzan la necesidad de los Estados de considerar si la legislación y las políticas nacionales protegen eficazmente contra la implicación de las empresas en el trabajo infantil y, en caso contrario, de considerar dónde podrían reforzarse la legislación y las políticas, sea en su contenido o en su aplicación.

El Estado debe desempeñar varios papeles fundamentales a la hora de establecer las bases para eliminar y remediar el trabajo infantil. Debe asegurarse de que:

9 La *Carta Internacional de Derechos Humanos* está disponible en: www.ohchr.org/Documents/Publications/Compilation1.1en.pdf.

10 OIT: *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento*. Adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 86.ª reunión, Ginebra, 18 de junio de 1998 (Anexo revisado el 15 de junio de 2010). Disponible en: <http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--es/index.htm>.

11 Para una explicación general de los Principios Rectores para los empleadores, véase OIE: *Principios Orientadores sobre las empresas y los derechos humanos: Guía para los Empleadores* (Ginebra, 2012).

- la legislación nacional está armonizada con los Convenios de la OIT sobre la edad mínima, el trabajo peligroso y una mayor protección para los niños, y que tanto las empresas nacionales como las extranjeras cumplan de manera efectiva con esta legislación;
- existe un sistema eficaz de inspección del trabajo que incluye identificar y remediar las situaciones de trabajo infantil;
- existen las medidas necesarias en relación con los salarios, la protección social, el apoyo a la creación de empleo, además de la formalización de la economía, así como otras medidas para luchar contra la pobreza de los hogares;
- existen políticas y programas de acción nacionales para eliminar el trabajo infantil, que incluyen una educación y una formación adecuadas como alternativas al trabajo infantil;
- las escuelas se encuentran a una distancia razonable de sus alumnos, son gratuitas para los niños y sus familias, y tienen suficiente calidad (lo que a menudo es responsabilidad del gobierno local o provincial);
- allí donde el trabajo infantil es sistémico en determinados sectores o comunidades, haya programas para transferir a los niños trabajadores del trabajo a la educación a tiempo completo y que esto incluya la oferta de educación o formación profesional para los niños mayores;
- allí donde exista trabajo infantil, que este se remedie adecuadamente, teniendo plenamente en cuenta el interés superior de los niños afectados.

¿Qué significan los Principios Rectores para las empresas que se encuentran en riesgo de estar implicadas en el trabajo infantil?

Los Principios Rectores aclaran las medidas que deben adoptar las empresas para cumplir con la expectativa de respetar el derecho de los niños y eliminar el trabajo infantil, tanto en sus propias operaciones como en sus relaciones empresariales. Para cumplir con esta responsabilidad, las empresas que corren el riesgo de estar implicadas en situaciones de trabajo infantil, necesitan establecer:

- un compromiso político adecuado implantado en la totalidad de la empresa;
- procesos de diligencia debida en relación con los derechos humanos para identificar, prevenir, gestionar y responsabilizarse de las situaciones de trabajo infantil que se producen en sus propias operaciones o en su cadena de valor;
- procesos de reparación para proporcionar remedio si la empresa ha causado un impacto negativo, y/o para contribuir a proporcionar remedio, si ha contribuido a producir un impacto negativo, en la medida en la que lo haya hecho.

Más información:

La Sección B.3 explica en detalle lo que se espera de las empresas en virtud de los Principios Rectores.

La Parte C proporciona pasos y sugerencias específicos sobre cómo pueden cumplir las empresas con esta responsabilidad en relación con el trabajo infantil.

¿Qué pasa si el Estado no cumple con su deber de proteger?

Indudablemente, el incumplimiento por parte del Estado de su deber de proteger hace que sea más difícil para las empresas cumplir con su responsabilidad de respetar lo establecido en los Principios Rectores. Sin embargo, dicho incumplimiento no es una excusa que justifique la inactividad de las empresas. Por ejemplo, si bien el Estado es responsable del establecimiento de un sistema de inspección del trabajo eficaz, las empresas también necesitan tener sus propias políticas y procedimientos para verificar las edades de los trabajadores de una manera que se respete su dignidad.

Los Principios Rectores esperan que las empresas cumplan con la legislación nacional, aunque el Estado no imponga su cumplimiento. Sí la legislación nacional entra en conflicto con las normas internacionales sobre el trabajo infantil, los Principios Rectores esperan que las empresas busquen maneras de honrar los principios de las normas internacionales pertinentes.

Muchas empresas han encontrado que, sin una participación significativa del Estado a escala local, regional y nacional, luchar de manera efectiva contra el trabajo infantil resulta difícil, si no imposible. Como parte del cumplimiento de su responsabilidad de respetar estas normas, las empresas buscan a menudo formas de discutir con los Estados el papel crucial que tienen estos en la protección de los niños. Por lo tanto, puede ser de particularmente útil recurrir a las organizaciones nacionales de empleadores para establecer este diálogo.¹²

Más información:

La Sección B.3 y la Parte C tratan sobre el proceso de diálogo con los gobiernos para mitigar los riesgos del trabajo infantil.

¿Qué papel tienen otras partes interesadas a la hora de prevenir y abordar las situaciones de trabajo infantil?

Las organizaciones de empleadores y de trabajadores, las organizaciones de la sociedad civil, las organizaciones internacionales y otras partes interesadas pueden contribuir de forma constructiva a la eliminación del trabajo infantil. A menudo las empresas colaboran o se asocian con estos actores como parte de sus esfuerzos para prevenir y abordar las situaciones de trabajo infantil.

Las organizaciones de empleadores, en particular, pueden contribuir al desarrollo de políticas nacionales contra el trabajo infantil, ejercer presión política para la eliminación efectiva del trabajo infantil y asesorar a sus miembros sobre la legislación en materia de trabajo infantil. Las organizaciones de empleadores también pueden asesorar a

¹² OIT-OIE: *Eliminación del trabajo infantil* (2007), op. cit., Guía III, págs. 28-30.

sus miembros sobre las políticas de contratación de proveedores, en particular de proveedores de la economía informal. Además, las organizaciones de empleadores pueden participar en acciones colectivas para eliminar el trabajo infantil entre sus miembros en un país, región o sector.

Los sindicatos desempeñan un papel importante como organismos de control y pueden tomar medidas directas para prevenir el trabajo infantil y retirar a los niños trabajadores de los lugares de trabajo. Por ejemplo, los sindicatos pueden proporcionar formación y promover condiciones de trabajos seguros y saludables que pueden ayudar a reducir los riesgos para los niños trabajadores mayores de la edad mínima, así como para los trabajadores adultos. También pueden contribuir al desarrollo de políticas y abogar por estas a nivel

Las organizaciones de la sociedad civil nacionales e internacionales enfocadas en el trabajo infantil y los derechos de los niños en un sentido más amplio también pueden desempeñar una variedad de funciones. Por ejemplo, las organizaciones de la sociedad civil pueden desempeñar un papel de vigilancia en relación con las actividades de las empresas y el Estado, realizar investigaciones de campo sobre el trabajo infantil, formar parte de iniciativas de múltiples partes interesadas, implicar a las empresas para que sean más activas en la lucha contra el trabajo infantil, o trabajar en las comunidades para apoyar programas dirigidos a luchar contra el trabajo infantil.

Más información:

La Sección B.3 y la Parte C tratan sobre el proceso de diálogo con los gobiernos para mitigar los riesgos del trabajo infantil.

B.2 Entender las situaciones de trabajo infantil

¿Qué es una situación de trabajo infantil?

En general, el trabajo infantil es un trabajo que priva a los niños de su niñez, su potencial y su dignidad, y que es perjudicial para su desarrollo físico o mental, interfiriendo incluso con su educación. En concreto, se hace referencia a tipos de trabajo que no están permitidos para niños menores de la edad mínima correspondiente.

Los niños tienen el derecho reconocido internacionalmente a no ser sometidos al trabajo infantil. Una situación de trabajo infantil se refiere a una violación real o potencial (por ejemplo, la limitación o el menoscabo) del derecho a no ser sometido al trabajo infantil.

¿Cuándo se considera un trabajo realizado por un niño «trabajo infantil»?

Un niño es una persona menor de 18 años. No todo el trabajo realizado por los niños es trabajo infantil. Millones de personas jóvenes por encima de la edad mínima correspondiente trabajan, remuneradas o no, de manera legítima, apropiada para su edad y madurez y formando parte de su socialización y de la transición de la escuela al trabajo. Trabajando, estos jóvenes aprenden a asumir responsabilidades, adquieren competencias, contribuyen a los ingresos y el bienestar de su familia o a los suyos propios, y contribuyen a la economía de su país.

El trabajo infantil abarca todas las formas de trabajo inaceptables realizadas por los niños. Se trata de trabajo que expone a los niños a daños o abusos porque: 1) puede dificultar la educación y el pleno desarrollo del niño (debido a la edad del niño); y/o 2) pone en peligro el bienestar físico, mental o moral del niño (dada la naturaleza del trabajo).

Los siguientes términos son importantes para entender cuándo el trabajo realizado por los niños se convierte en trabajo infantil:

- **Trabajo ligero:** Es un trabajo que los niños pueden hacer, siempre y cuando este no ponga en peligro su salud o seguridad, ni obstaculice su educación o formación profesional (en general, se trata de trabajo no peligroso durante menos de 14 horas por semana). Solo puede ser realizado por niños de 13 años o mayores (o provisionalmente, por niños de 12 años en algunos países en vías de desarrollo) cuando lo permita la legislación local.
- **Edad mínima básica:** La edad mínima para el trabajo no debe ser inferior a la edad de finalización de la escolaridad obligatoria y, en todo caso, no ha de ser inferior a

los 15 años de edad (o provisionalmente, a los 14 años en algunos países en vías de desarrollo). Algunos países establecen que la edad mínima a los 16 años.

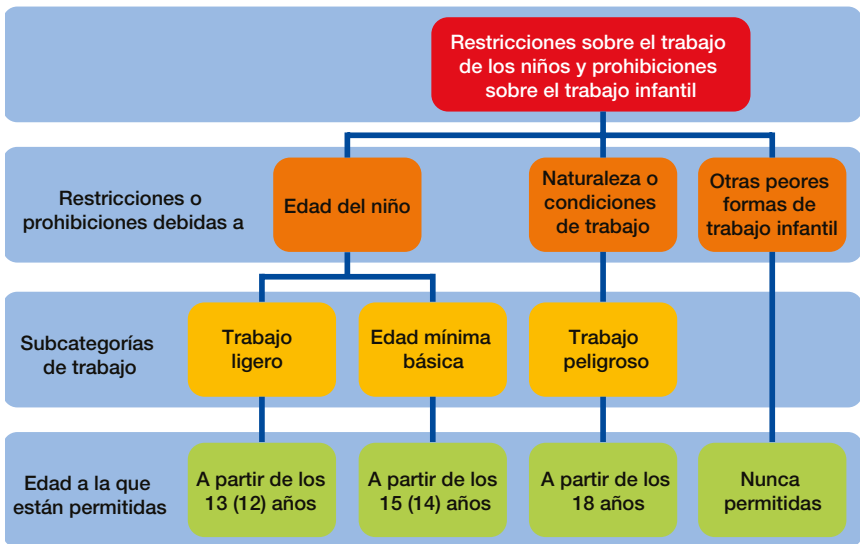
- Trabajo peligroso:** Es una de las peores formas de trabajo infantil. Se trata de un trabajo que es intrínsecamente peligroso, como el trabajo con pesticidas o el trabajo en subterráneos, o que se lleva a cabo bajo condiciones que son particularmente arriesgadas para los niños, como las jornadas de trabajo excesivamente largas o en altas temperaturas. Este tipo de trabajo no deben ser realizado por personas menores de 18 años. Los Estados pueden crear limitadas excepciones para niños mayores de 16 años, discutiéndolas con las organizaciones de trabajadores y de empleadores nacionales, en casos en los que la salud, la seguridad y la moralidad de los niños que participan estén plenamente protegidas y los niños hayan recibido instrucción específica sobre la actividad correspondiente.
- Otras peores formas de trabajo infantil:** Incluyen la esclavitud, la trata, la servidumbre por deudas y otras formas de trabajo forzoso, incluyendo el reclutamiento forzoso para conflictos armados, la utilización de niños en la prostitución y la pornografía, así como en actividades ilícitas como la mendicidad organizada o el tráfico o venta de narcóticos. Los niños nunca deberían estar involucrados en tales actividades.

Más información:

La Figura 1 resume las implicaciones de estos términos.

El Anexo proporciona las definiciones de los principales instrumentos y normas internacionales pertinentes para el trabajo infantil.

FIGURA 1: Restricciones sobre el trabajo de los niños y prohibiciones sobre el trabajo infantil



¿Cómo se definen las categorías de trabajo infantil a nivel nacional?

Los Convenios de la OIT permiten cierta flexibilidad en el establecimiento de las edades mínimas y la determinación de lo que se define como trabajo peligroso. La edad mínima básica se fija a menudo en los 15 años, pero en algunos países es más alta. Brasil, China y Kenya, por ejemplo, están entre los 35 países que actualmente la fijan a los 16. Como se señaló anteriormente, los países en vía de desarrollo pueden, provisionalmente, establecer una edad mínima de 14 años (alrededor de 47 lo han hecho) o aplicar excepciones durante un período de tiempo determinado para ciertos tipos de trabajo (aunque en la práctica pocos lo han hecho).

Los gobiernos nacionales definen lo que se considera trabajo peligroso por medio de un proceso tripartito en colaboración con las organizaciones de empleadores y de trabajadores y enumeran dichas actividades en las «listas de trabajos peligrosos». Las empresas pueden adoptar políticas más restrictivas que estas listas, pero nunca pueden ser más permisivas.

¿Cuáles son las causas del trabajo infantil y qué factores contextuales aumentan la probabilidad de que se produzcan situaciones de trabajo infantil?

El trabajo infantil se encuentra a menudo presente allí donde la aplicación de las leyes contra el trabajo infantil es limitada, donde hay carencias en la protección social de los niños y las familias, particularmente donde no hay una educación gratuita y de calidad, donde la pobreza es endémica, y donde hay carencias en el estado de derecho. Además, hay una serie de factores contextuales que contribuyen a un mayor riesgo de situaciones de trabajo infantil. En los contextos de trabajo infantil, hay factores tanto de «empuje» como de «atracción» que hacen que un niño tenga más probabilidades de ser víctima del trabajo infantil.

El siguiente cuadro se basa en un análisis más amplio de las causas de trabajo infantil mencionadas en las guías para los empleadores de la OIT-OIE.¹³ Este Incluye factores contextuales generales que aumentan el riesgo general de caer en situaciones de trabajo infantil, así como factores de empuje y atracción específicos.

¹³ *Eliminación del trabajo infantil* (2007), op. cit., Guía I, págs. 15-22.

ENTRE LAS CAUSAS Y LOS FACTORES CONTEXTUALES GENERALES SE INCLUYEN:

- ✓ Aplicación deficiente de la legislación en materia de trabajo infantil
- ✓ Protección social inadecuada
- ✓ Falta de una educación de calidad para los pobres
- ✓ Pobreza endémica
- ✓ Debilidad del estado de derecho
- ✓ Ausencia de sistemas de colaboración en el lugar de trabajo
- ✓ Informalidad de amplios sectores de la economía
- ✓ Zonas rurales con infraestructuras inadecuadas

LOS FACTORES DE EMPUJE INCLUYEN:

- ✓ Pobreza en los hogares y en las comunidades
- ✓ Crisis económicas (por ejemplo, por problemas de salud inesperados)
- ✓ Aceptación social del trabajo infantil
- ✓ Insuficiencia de oportunidades educativas y/o barreras sociales o burocráticas a la educación
- ✓ Discriminación en el acceso a la educación o a ciertos trabajos
- ✓ Falta de orientación y apoyo a los padres

LOS FACTORES DE ATRACCIÓN INCLUYEN:

- ✓ La atracción de obtener ingresos
- ✓ Falta de regulación de las empresas de la economía informal
- ✓ Migrantes desprotegidos que buscan oportunidades de ingresos
- ✓ Empresas familiares que recurren al trabajo de sus hijos porque no pueden contratar mano de obra adulta
- ✓ Algunos trabajos que se organizan habitualmente de forma que solo pueden ser realizados por niños (por ejemplo, la minería artesanal en la que no se cuenta con equipos adecuados para la excavación de pozos suficiente grandes para los adultos)
- ✓ Prácticas de contratación de las agencias de colocación o empleo o enfoques de determinados intermediarios laborales

B.3

La responsabilidad de las empresas de respetar el derecho del niño a ser libre de trabajo infantil

¿Cómo puede mi empresa cumplir con su responsabilidad de respetar?

Las empresas deberían tener los siguientes elementos en el sistema de gestión vigente para ayudar a prevenir y abordar las situaciones laborales negativas, incluyendo el trabajo infantil.

ELEMENTOS DE LA RESPONSABILIDAD QUE SE DEBEN RESPETAR

Un **compromiso político** integrado en toda la organización.

Procesos de diligencia debida en materia de derechos humanos, que incluyan:

- ✓ la evaluación de los impactos, incluyendo los riesgos de trabajo infantil;
- ✓ la integración de los resultados en acciones y decisiones;
- ✓ el seguimiento del desempeño;
- ✓ estar preparado para comunicar sobre el desempeño.

Tratamiento correctivo, que incluya mecanismos operativos para la presentación de denuncias.

Estos elementos pueden formar parte de un sistema independiente para la gestión de los riesgos relativos a los derechos humanos o estar integrados en otros sistemas de la empresa. En cualquier caso, deben centrarse en los riesgos asociados a personas (en este caso, los riesgos asociados a los niños) en lugar de centrarse únicamente en riesgos exclusivamente empresariales.

No hay una receta única que sirva para todos, la aplicación dependerá del tamaño de la empresa y los países en los que opere, así como de la propiedad, la estructura y la naturaleza de sus actividades. También dependerá de evaluar si el trabajo infantil es un «problema significativo de derechos humanos » para la empresa, como se expondrá más adelante.

¿Cómo podemos determinar si el trabajo infantil es un «problema relevante de derechos humanos » para nuestra empresa?

Los problemas más relevantes de derechos humanos tienen que ver con aquellas violaciones que se manifiestan de la manera más insidiosa en las actividades o las relaciones empresariales de una empresa. La gravedad de las consecuencias se evalúa en los Principios Rectores y en su Herramienta de Orientación por medio de tres factores:

- **Escala:** la gravedad de las consecuencias en las personas afectadas.
- **Alcance:** el número de personas afectadas.
- **Capacidad de remediar:** cualquier limitación que pueda haber en la capacidad de restablecer la situación de las personas afectadas a una situación igual o, al menos, equivalente a su situación antes de la violación.

Estos tres factores pueden resumirse en: Cual es la gravedad del daño; Cual es la extensión del daño; y, si se ha producido daño, ¿puede este remediarse?

Cuando se dé uno de estos factores, o una combinación de ellos, la repercusión puede ser grave. Cuando la probabilidad de que se produzca una violación es alta, la relevancia del problema aumenta. Sin embargo, puesto que la relevancia del problema tiene que ver con la gravedad del daño sobre las personas, la atención a las repercusiones de alta intensidad y baja probabilidad también debe priorizarse.

El trabajo infantil conlleva a menudo graves daños para los niños los cuales pueden ser difíciles de reparar. A la hora de considerar la extensión del daño, y su ocurrencia, las empresas querrán considerar si, por ejemplo: :

- se abastecen de productos agrícolas de cultivos que se sabe involucran graves situaciones de trabajo infantil (por ejemplo, cacao, semillas, caña de azúcar, tabaco, algodón, avellanas, vainilla);
- operan en países o zonas con una alta prevalencia de trabajo infantil en diversos sectores;
- operan en países con muchos de los factores contextuales de «empuje» o «atracción» anteriormente mencionados, que aumentan el riesgo de situaciones de trabajo infantil o su perpetuación (por ejemplo, en el caso de una gran economía informal).

¿De qué maneras puede estar mi empresa implicada en situaciones de trabajo infantil?

Según los Principios Rectores, hay tres maneras de implicación de las empresas en situaciones de trabajo infantil:

DESCRIPCIÓN	EJEMPLOS
Una empresa puede causar una situación de trabajo infantil a través de sus propias acciones o decisiones.	Empleando a niños menores de la edad mínima prevista en el Convenio núm. 138 de la OIT. Exponiendo a niños menores de 18 años a condiciones de trabajo peligrosas.
Una empresa puede participar a una situación de trabajo infantil mediante una relación empresarial (por ejemplo, con un proveedor, un cliente o un gobierno) o mediante la combinación de sus propias acciones con acciones de las otras partes.	Cambiando repetidamente los requisitos de los productos a sus proveedores sin ajustar los plazos o precios de producción, incentivándolos así a emplear subcontratistas que emplean trabajo infantil. Contribuyendo a la acumulación de contaminación en un río, produciendo un impacto negativo sobre los medios de subsistencia de los agricultores locales y empujándolos a que envíen a sus hijos a trabajar para compensar la pérdida de ingresos.
Cuando una empresa no causa una situación de trabajo infantil ni contribuye a que esta se produzca, pero esta situación está vinculada a sus operaciones, productos o servicios, al ser causada por una entidad con la que la empresa tiene una relación empresarial.	Bordados en prendas de vestir de una empresa minorista que subcontrata un proveedor empleador de niños que trabajan desde sus hogares, violando así las obligaciones contractuales que este tiene con la empresa minorista y sin que esta haya incentivado la práctica. Abasteciéndose en el mercado al contado o a través de un agente, de materias primas o productos básicos producidos por el trabajo infantil .

Más información:

La Parte C ilustra los diversos tipos de influencia con ejemplos prácticos.

¿Qué medidas se espera que adopten las empresas y cuándo?

Cuando una empresa causa situaciones de trabajo infantil o contribuye a ellas mediante sus propias actividades, se espera que deje de hacerlo y remedie el daño que haya causado o su contribución a este daño. Cuando el trabajo infantil está vinculado a operaciones, productos o servicios de la empresa a través de una relación empresarial, se espera que la empresa tome medidas para tratar de mitigar el riesgo de que la situación continúe o se repita. Según los Principios Rectores, no se espera de la empresa remedie la situación, aunque algunas puedan optar por hacerlo.

La siguiente tabla resume las implicaciones para las empresas.

SI UNA EMPRESA ...	ENTONCES DEBERÍA...	Y...	Y...
Ha causado o puede causar una situación de trabajo infantil	Prevenir o mitigar la situación		Remediar el daño si se ha producido la situación
Ha contribuido o puede participar a una situación de trabajo infantil	Prevenir o mitigar su contribución a la situación	Utilizar o aumentar su influencia sobre otras partes responsables para prevenir o mitigar la situación	Contribuir a remediar el daño si se ha producido la situación, en la medida de su contribución a la misma
Sus operaciones, productos o servicios están o puede estar vinculados a una situación de trabajo infantil a través de una relación empresarial		Utilizar o aumentar su influencia sobre otras partes responsables para intentar de prevenir o mitigar la situación	Las empresas no tienen la responsabilidad de remediar, pero pueden elegir hacerlo

Los esfuerzos para intentar de mitigar los riesgos de trabajo infantil directamente vinculados a las operaciones de una empresa pueden implicar que esta contribuya a una labor más amplia de prevención y lucha contra el trabajo infantil, inclusive mediante programas de reparación. Para que quede claro, cuando los Principios Rectores hablan de proporcionar «reparación», lo que se entiende es una reparación específica de un daño concreto en una persona determinada.

¿Qué es la influencia y como puede mi empresa desarrollarla y aplicarla?

La influencia es un concepto central de los Principios Rectores. El uso de la influencia es fundamental para prevenir y combatir el trabajo infantil en las relaciones empresariales a lo largo de toda la cadena de valor.

Una empresa puede percibir que la influencia que tiene sobre un tercero que está causando o contribuyendo a una situación de trabajo infantil es limitada porque, por ejemplo, no tiene una relación contractual con la entidad o existen otras dificultades que impiden que pueda esperarse un cambio de prácticas en el socio empresarial. Sin embargo, la experiencia muestra que a menudo las empresas tienen más influencia de la que creen sobre estos temas y que hay formas de aumentar la influencia cuando esta es insuficiente, incluso mediante la colaboración con otras partes.

La influencia es la capacidad de una empresa para generar cambios en las prácticas ilícitas de otra que está causando una situación de trabajo infantil o contribuyendo a ella.

Entre las principales formas de influencia se incluyen:¹⁴

- **la influencia comercial tradicional:** es la influencia que se encuentra en las actividades que la empresa lleva a cabo de forma habitual en sus relaciones comerciales, como las actividades de contratación;
- **la influencia empresarial más amplia:** es la influencia que una empresa puede ejercer por sí misma mediante actividades que no son habituales o típicas en las relaciones comerciales, como las actividades de desarrollo de capacidades, que incluyen la sensibilización y la «persuasión moral»;
- **la influencia en colaboración con socios empresariales:** una influencia generada mediante la acción colectiva con otras empresas en uno o varios sectores;
- **la influencia mediante colaboraciones bilaterales:** una influencia generada a través de relaciones bilaterales con uno o más actores, como gobiernos, socios empresariales, sindicatos, organizaciones internacionales u organizaciones de la sociedad civil;
- **la influencia mediante la colaboración entre múltiples partes interesadas:** una influencia generada mediante la colaboración con gobiernos, socios empresariales, sindicatos, organizaciones internacionales y/u organizaciones de la sociedad civil.

Más información:

La Parte C ilustra los diversos tipos de influencia con ejemplos prácticos.

14 Estas formas de influencia se identifican en Shift: *Using Leverage in Business Relationships to Reduce Human Rights Risks* (Nueva York, 2013), pág. 6. Disponible en: www.shiftproject.org/sites/default/files/Using%20Leverage%20in%20Business%20Relationships%20to%20Reduce%20Human%20Rights%20Risks.pdf.

¿Se espera que mi empresa apoye los derechos del niño además de respetarlos?

Tal y como se explica en la Sección B.1, respetar los derechos humanos, incluyendo el derecho a estar libre del trabajo infantil, es una norma básica que se espera que cumplan todas las empresas.

Un número cada vez mayor de empresas opta por contribuir a la promoción general de los derechos humanos, incluyendo los derechos del niño. La Declaración sobre las Empresas Multinacionales de la OIT¹⁵ pretende «fomentar la contribución positiva que las empresas multinacionales pueden aportar al progreso económico y social» e insta a las empresas a contribuir «a hacer realidad la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo», entre los que se incluye el derecho a estar libre de trabajo infantil.

Algunas empresas multinacionales contribuyen positivamente a la prevención del trabajo infantil uniéndose a los esfuerzos nacionales de desarrollo para la creación de un entorno propicio para el empleo de los jóvenes. Esto puede hacerse mediante la participación en programas de fomento de la formación y el desarrollo de las competencias profesionales, así como proporcionando orientación profesional, tal y como se señala en la Declaración sobre las Empresas Multinacionales de la OIT.

Además, las empresas que se comprometen con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas no solo tienen el compromiso de respetar los derechos humanos, sino también de apoyarlos, y esto incluye los derechos del niño. Los Derechos del Niño y Principios Empresariales,¹⁶ desarrollados por UNICEF, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y Save the Children, incitan a las empresas a apoyar los derechos del niño de diversas maneras.

El no tomar medidas significativas para prevenir y combatir el trabajo infantil en las operaciones o en la cadena de valor de la empresa no puede compensarse mediante buenas acciones en otros ámbitos. Sin embargo, a menudo existen conexiones mucho más estrechas de lo que inicialmente puede creer la empresa entre sus esfuerzos para prevenir y abordar los riesgos sistémicos en materia de derechos humanos, como las situaciones de trabajo infantil en la cadena de suministro, y sus esfuerzos para apoyar los derechos humanos, incluyendo los derechos de los niños.

Más información:

Secciones C.3 y C.7 explican con más detalle este tema.

15 OIT: *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social*. Aprobada por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo en su 204.ª reunión (Ginebra, noviembre de 1977) y enmendada en su 279.ª reunión (noviembre de 2000) y su 295.ª reunión (marzo de 2006). Disponible en: http://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_124924/lang--es/index.htm.

16 Visite: www.childrenandbusiness.org.



五洲国际

FICI



PARTE C:

PREVENIR Y ABORDAR LAS
SITUACIONES DE TRABAJO
INFANTIL: PASOS PRÁCTICOS
QUE LAS EMPRESAS PUEDEN
SEGUIR



C.1

Desarrollar un compromiso político e implantarlo en toda la organización

¿Qué se espera de las empresas?

Se espera que todas las empresas se comprometan públicamente a respetar los derechos humanos reconocidos internacionalmente, entre los que se incluye el derecho a estar libre de trabajo infantil. No se espera que todas las empresas tengan una política específica en materia de trabajo infantil. Independientemente del enfoque que escoja una empresa, este debe reflejar su potencial implicación con riesgos de trabajo infantil. Por ejemplo, una empresa que trabaje en un sector con riesgos de situaciones de trabajo infantil significativos y generalizados puede optar por desarrollar una declaración separada en materia de trabajo infantil. Independientemente de la forma que adopte, el compromiso debe implantarse en toda la organización, lo que significa promover el respeto por los derechos humanos en todos los ámbitos de la organización, así como en sus valores y cultura empresarial.

¿Cuáles son los pasos claves?

C.1.1 Contenido y aplicabilidad: Un compromiso específico en materia de trabajo infantil debe tener en cuenta las normas internacionales pertinentes (véase el Anexo A). También debe establecer claramente las expectativas de la empresa respecto a su personal y sus socios comerciales.

PREGUNTAS DE DIAGNÓSTICO

- ✓ ¿La empresa tiene el compromiso público de respetar los derechos humanos, incluyendo el derecho de los niños a no ser sometidos al trabajo infantil?
- ✓ ¿Hace el compromiso referencia a la Carta Internacional de Derechos Humanos y/o a la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo? ¿Hace referencia a los Principios Rectores?
- ✓ ¿Hace referencia a normas pertinentes relacionadas con los derechos del niño, como la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño, el Convenio núm. 138 de la OIT sobre la edad mínima de admisión al empleo y el Convenio núm. 182 de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil?
- ✓ ¿Permite la empresa el trabajo seguro para los niños mayores de la edad mínima, en caso de que exista este tipo de trabajo?
- ✓ ¿El compromiso deja claras las expectativas sobre el personal, los socios empresariales y otras partes directamente vinculadas con sus operaciones, productos o servicios?

C.1.2 Desarrollo y aprobación: El desarrollo del compromiso político debería implicar al personal que se ocupa de funciones internas claves, como la contratación y los recursos humanos, así como a expertos relevantes en materia de derechos del niño y derechos generales del trabajo tanto a nivel interno como a nivel externo de la empresa. También puede ser útil poner a prueba la declaración con los correspondientes socios empresariales a los que se aplicará, así como con los representantes de las partes interesadas directamente afectadas. La implicación de la alta dirección mediante su aprobación del compromiso ayuda a marcar su importancia.

PREGUNTAS DE DIAGNÓSTICO

- ✓ ¿Cuenta la declaración con la contribución de los correspondientes expertos internos y/o externos?
- ✓ ¿Cuenta la declaración con la aprobación de la alta dirección de la empresa?
- ✓ ¿Se han tenido en cuenta para su desarrollo los puntos de vista de los socios empresariales relevantes, incluyendo los proveedores?
- ✓ ¿Han participado otras partes interesadas? ¿Cómo lo han hecho?

C.1.3 Difusión: La empresa debe considerar cómo comunicar de la mejor forma posible su compromiso a aquellos que necesitan ser parte de su ejecución (por ejemplo, a los empleados, los contratistas y los proveedores), así como a los que tienen un interés directo en su ejecución (como los niños potencialmente afectados y sus familias, y las comunidades locales).

PREGUNTAS DE DIAGNÓSTICO

- ✓ ¿Está el compromiso a disposición del público y se le comunica internamente y externamente a todo el personal, los socios empresariales y otras partes interesadas?
- ✓ ¿Está disponible en los idiomas pertinentes y se le comunica teniendo en cuenta las diferentes necesidades de públicos diversos?

C.1.4 Armonización interna: La empresa debe tener en cuenta y abordar cualquier tensión que pueda haber entre el compromiso específico en materia de trabajo infantil y otras políticas, procedimientos operativos u orientaciones. Esta debe también asignar, las responsabilidades adecuadas para la aplicación del compromiso.

PREGUNTAS DE DIAGNÓSTICO

- ✓ ¿Están los procedimientos y políticas operacionales adecuados armonizados con el compromiso y, si existen tensiones entre ellos, se intentan resolverlas?
- ✓ ¿Hay una asignación adecuada de responsabilidad interna para el cumplimiento del compromiso?
- ✓ ¿Existe un liderazgo demostrado al nivel jerárquico más alto de la organización respecto a las cuestiones planteadas en las políticas o la declaración?

C.1.5 Aplicación a las relaciones empresariales: El compromiso político de la empresa se debe comunicar a los socios empresariales y se les debe proporcionar apoyo, incentivos o los requerimientos adecuados para que puedan alinearse con sus contenidos.

**PREGUNTAS
DE
DIAGNÓSTICO**

- ✓ ¿Cómo se encuentra integrada la política o declaración en los términos de las relaciones empresariales (por ejemplo, con los proveedores, los socios de empresas conjuntas o los clientes)?



¿Dónde puedo encontrar más información?

- ❖ El Helpdesk de la OIT para empresas ofrece información sobre el trabajo infantil que puede apoyar al desarrollo del compromiso político. Puede ponerse en contacto con este servicio escribiendo a assistance@ilo.org.
- ❖ La Organización Internacional de Empleadores (OIE) y sus miembros, incluyendo la organización representativa de las empresas/los empleadores a escala nacional.
- ❖ Pacto Mundial de las Naciones Unidas y ACNUDH: *How to develop a human rights policy - A guide for business*. Segunda edición (Nueva York, 2015). Disponible en: www.unglobalcompact.org/library/22.

Orientación sobre la integración general del respeto de los derechos humanos en una empresa:

- ❖ Pacto Mundial de las Naciones Unidas: *Good practice note: Organizing the human rights function within a company* (Nueva York, 2014). Disponible en: www.unglobalcompact.org/library/921.
- ❖ Shift: *Embedding respect for human rights within a company's operations*. Shift workshop report No. 1, junio de 2012. Disponible en: www.shiftproject.org/sites/default/files/Workshop%20Report%20Final.pdf.
- ❖ *The UN Guiding Principles Reporting Framework* proporciona orientación adicional respecto al desarrollo de un compromiso político y su implantación en toda la empresa. Visite: www.ungpreporting.org.

Pregunta difícil núm. 1



¿Cómo debería el compromiso político de mi empresa abordar los conflictos entre las legislaciones locales y los convenios de la OIT?

El reto

Las empresas tienen que cumplir con las leyes de los países en los que operan. Sin embargo, los Principios Rectores aclaran que se espera que las empresas hagan lo posible por honrar los principios subyacentes en las normas internacionales de derechos humanos en los casos en los que los requerimientos de las legislaciones nacionales sean inferiores o, directamente, entren en conflicto con dichas normas.

A continuación, presentamos algunas de las carencias que suelen encontrarse en las legislaciones nacionales:¹⁷

- La edad mínima de admisión al empleo es inferior a la edad de la escolaridad obligatoria.
- Hay una brecha entre la edad a la que se le permite a una persona joven a abandonar la escuela y la edad mínima para entrar en el trabajo.
- Se permiten ciertos tipos de trabajo ligero o peligroso a edades inferiores a las establecidas en los Convenios pertinentes de la OIT.
- No se ha aprobado una lista nacional de trabajos peligrosos, las listas existentes no incluyen formas de trabajo considerados peligrosos por los convenios de la OIT y la Recomendación de la OIT núm. 190, o bien son muy generales o poco claras.
- Ciertos sectores (como la agricultura) o ciertos tipos de trabajo (como el trabajo doméstico) están exentos de cumplir la legislación relativa a la edad mínima, lo que es contrario a los convenios de la OIT.

PRÁCTICA EMPRESARIAL NÚM. 1

Información específica del país

Una empresa trabajó conjuntamente con la OIT-IPEC para elaborar informes específicos por país sobre legislación nacional y otras respuestas al trabajo peligroso de los niños para cada país en el que opera. Los informes se utilizaron para apoyar la aplicación a nivel nacional de los compromisos mundiales de la empresa en materia de trabajo infantil.

Enfoques prácticos para las empresas

Un primer paso crucial para muchas empresas ha sido la realización de un análisis exhaustivo de las normas sobre trabajo infantil relativas a la edad mínima y de las listas de trabajos peligrosos de cada país en el que opera la empresa o sus proveedores con el fin de entender donde podrían encontrarse los problemas.

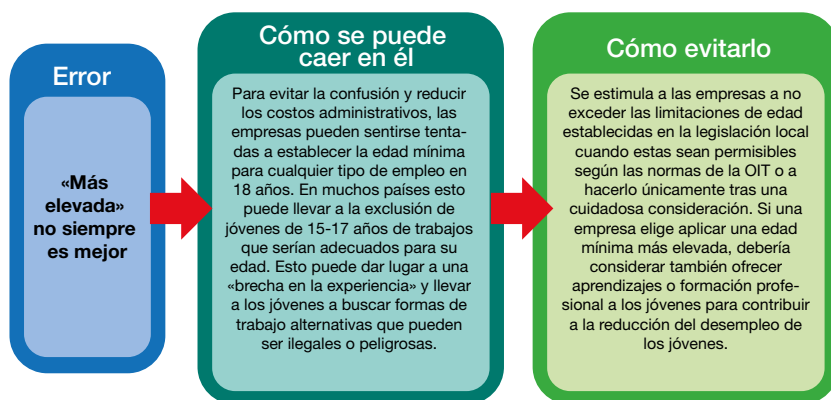
¹⁷ Para más información sobre normas y legislaciones y prácticas nacionales relativas al trabajo infantil véase: OIT-OIE: *Guías para los empleadores* (2007), op. cit., Guía I, págs. 8-14.

La OIT tiene una base de datos de acceso público, llamada «Country Dashboard» (Cuadros informativos por país), sobre legislaciones nacionales y políticas pertinentes en materia de trabajo infantil (por ejemplo, las leyes sobre la educación obligatoria). Esta base de datos también incluye evaluaciones de la aplicación de los Convenios de la OIT sobre el trabajo infantil.

Algunas empresas han utilizado estas bases de datos para llevar a cabo un análisis detallado de cada uno de los países donde operan. A partir de este análisis han desarrollado su propia evaluación del trabajo potencialmente peligroso de acuerdo con las normas de la OIT. Algunas de estas empresas también han colaborado con los gobiernos para solicitar aclaraciones o actualizaciones en relación con las listas de trabajo peligrosos existentes (ver el Cuadro de la Práctica Empresarial núm. 2).

Además, algunas empresas multinacionales han firmado acuerdos marco internacionales (o acuerdos marco mundiales) con federaciones sindicales mundiales en virtud de los cuales se comprometen a respetar las mismas normas de derechos laborales en todos los países en los que opere la empresa, también en relación con el trabajo infantil.

FIGURE 2: Errores que deben evitarse



¿Dónde puedo encontrar más información?

- ❖ Los Convenios de la OIT, incluido el de la edad mínima, las listas de trabajos peligrosos y otras normas se explican en la Sección B.2 y en el Anexo A.
- ❖ ACNUDH: *La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos: Guía para la interpretación* (Nueva York, 2011). Disponible en: http://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_sp.pdf. Las directrices se han publicado con la aprobación de John Ruggie y contienen otras ideas sobre cómo pueden abordar las empresas los conflictos entre las normas nacionales e internacionales (págs. 78-79).

PRÁCTICA EMPRESARIAL NÚM. 2

El compromiso de las empresas tabacaleras

Uno de los sectores con alta prevalencia del trabajo infantil es la industria del tabaco. Los niños de las comunidades productoras de tabaco proveedoras de las grandes empresas tabacaleras internacionales (ya sea directamente o por medio de agentes) se encuentran a menudo sometidos a situaciones de trabajo infantil, incluso en condiciones extremadamente peligrosas. La Fundación para la Erradicación del Trabajo Infantil en el Cultivo del Tabaco (ECLT) reúne a empresas (productoras, compradoras y fabricantes), representantes de los agricultores, organizaciones de la sociedad civil, organizaciones internacionales y otras entidades con el objetivo de poner fin al trabajo infantil en las comunidades productoras de tabaco.

A finales de 2014, las empresas miembros de la ECLT adoptaron un compromiso para intensificar la acción de apoyo a los objetivos de la Fundación. El compromiso hace referencia a los Convenios núms. 138 y 182 relativos al trabajo infantil, así como a los Principios Rectores. Las empresas dedicadas a la compra y procesamiento del tabaco se comprometen a las siguientes acciones a lo largo de «la totalidad de sus cadenas de suministro de tabaco»:

- ✓ establecer un compromiso político adecuado para el derecho a estar libre de trabajo infantil;
- ✓ aplicar un proceso de diligencia debida, adecuado al tamaño y las circunstancias de la empresa, con el objetivo de identificar, prevenir, mitigar y dejar constancia de sus impactos adversos sobre el trabajo infantil;
- ✓ proporcionar procesos legítimos de reparación o colaborar en ellos;
- ✓ ayudar a desarrollar la capacidad de los agricultores y sus organizaciones.

Todos los miembros se comprometen a trabajar en colaboración con:

- ✓ las cooperativas y las organizaciones de trabajadores, para promover los requisitos del compromiso;
- ✓ una amplia gama de partes interesadas, que incluyen pero no se limitan a las organizaciones de trabajadores, la sociedad civil, las instituciones educativas, las comunidades locales y los niños, para promover la lucha contra el trabajo infantil y apoyar el compromiso;
- ✓ los gobiernos, para apoyar el deber del Estado de proteger en virtud de los Principios Rectores, así como para promover y apoyar unos marcos normativos nacionales sólidos en materia de trabajo infantil.



C.2

Evaluar la implicación en situaciones de trabajo infantil

¿Qué se espera de las empresas?

Para gestionar su implicación en el trabajo infantil, una empresa necesita saber, en primer lugar, cuál es o cuál podría ser esa implicación. Es probable que la empresa ya haya llevado a cabo algún tipo de análisis sobre sus riesgos en materia de derechos humanos con el fin de determinar sus problemas preponderantes en este ámbito. Para el desarrollo de medidas eficaces de prevención y mitigación del trabajo infantil es probable que se requiera una evaluación más detallada. Las evaluaciones pueden ser autónomas o integrarse en procesos más amplios, siempre y cuando se centren en los riesgos para las personas, en lugar de únicamente en los riesgos para las empresas. La evaluación debe ser una actividad constante, puesto que los riesgos cambian a lo largo del tiempo.

¿Cuáles son los pasos claves?

C.2.1 Procesos de evaluación sistemáticos: Los procesos de evaluación de los impactos deberían identificar dónde y cómo pueden estar los niños en riesgo de situaciones de trabajo infantil a través de las propias operaciones de la empresa o de sus relaciones empresariales.

PREGUNTAS DE DIAGNÓSTICO

- ✓ ¿La empresa identifica y evalúa sistemáticamente las situaciones de trabajo infantil reales o potenciales con las que puede estar implicada?
- ✓ ¿Tiene en cuenta sus relaciones empresariales además de sus propias operaciones?
- ✓ ¿Tiene en cuenta los riesgos derivados de contextos operativos particulares?

C.2.2 Priorización: Cuando las limitaciones legítimas de recursos impliquen que sea necesario de dar prioridad a ciertas actividades empresariales o a ciertas relaciones de la cadena de valor en sus evaluaciones más detalladas, la empresa debe hacerlo siguiendo un criterio coherente con los Principios Rectores (Véase también la Pregunta difícil núm. 2).

PREGUNTAS DE DIAGNÓSTICO

- ✓ Cuando la empresa da prioridad a ciertas actividades o relaciones en su evaluación, ¿lo hace basándose en que en las situaciones de trabajo infantil reales o potenciales pueden ser particularmente graves (por su escala, alcance o medida en que pueden ser reparadas)?

C.2.3 Implicación de expertos y partes interesadas: A la hora de evaluar las situaciones, las empresas deberían recurrir al personal interno pertinente (por ejemplo, el personal de compras para las situaciones en la cadena de suministro o el personal encargado de las relaciones con la comunidad para el trabajo infantil en la comunidad

local), así como a expertos externos cuando sea necesario. Para entender plenamente las situaciones en cuestión, una empresa debería contactar asimismo con las partes interesadas potencialmente afectadas o sus representantes, o con sustitutos fiables, para conocer sus puntos de vista cuando no sea posible ponerse en contacto con ellos directamente. Este tema se detalla más adelante.

PREGUNTAS DE DIAGNÓSTICO	<ul style="list-style-type: none"> ✓ En la evaluación de sus hechos, ¿recurre la empresa a expertos internos y externos? ✓ En la evaluación de sus hechos, ¿colabora la empresa activamente con los grupos potencialmente afectados (o con sustitutos fiables) y con otras partes interesadas para conocer sus puntos de vista?
---------------------------------	---

C.2.4 Evaluaciones permanentes: La evaluación de los hechos no debería ser un ejercicio aislado, sino que debería formar parte de un proceso continuo para permitir cambios a lo largo del tiempo.

PREGUNTAS DE DIAGNÓSTICO	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ¿La empresa evalúa de manera continua su implicación en situaciones de trabajo infantil?
---------------------------------	--



¿Dónde puedo encontrar más información?

Para obtener más información sobre el proceso de evaluación de los impactos:

- UNICEF y el Instituto Danés de Derechos Humanos: *Children's rights in impact assessments - A guide for integrating children's rights into impact assessments and taking action for children* (Ginebra, 2013), pág. 19-23. Disponible en: www.unicef.org/csr/css/Children_s_Rights_in_Impact_Assessments_Web_161213.pdf.
- Shift: *Business and human rights impacts: Identifying and prioritizing human rights risks* (Nueva York, 2014). Disponible en: www.shiftproject.org/publication/business-and-human-rights-impacts-identifying-and-prioritizing-human-rights-risks. Shift y el Consejo de Derechos Sociales y Económicos de los Países Bajos documentaron las enseñanzas extraídas de un taller con empresas y expertos de las partes interesadas.
- *UN Guiding Principles Reporting Framework* incluye orientación para la identificación de las cuestiones más destacadas en materia de derechos humanos y evaluación de los impactos. Visite: www.ungpreporting.org.

Para obtener más información sobre los impactos sobre el trabajo infantil en sectores o países específicos:

- ❖ El sitio web de la OIT-IPEC proporciona información organizada por sectores sobre las situaciones de trabajo infantil y algunos cuadros informativos por país también tienen información sobre el trabajo infantil. Visite: www.ilo.org/ipec.
- ❖ El Helpdesk de la OIT para empresas ofrece consejos sobre cómo alinear las operaciones de negocios con los principios de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales y las normas internacionales del trabajo. Puede ponerse en contacto con el Helpdesk escribiendo a la dirección: assistance@ilo.org.
- ❖ El Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos tiene una página dedicada a la cuestión del trabajo infantil, que incluye un resumen de presuntas incidencias de trabajo infantil en las cadenas de suministro. Visite: www.business-humanrights.org/en/issues/labour/child-labour.
- ❖ La Oficina de Asuntos Laborales Internacionales del Departamento de Trabajo de Estados Unidos publica informes sobre bienes/productos y las peores formas de trabajo infantil. Visite: www.dol.gov/ilab/.
- ❖ La Human Rights and Business Country Guide proporciona información sobre el trabajo infantil de más de una docena de países. Visite: www.hrbcountryguide.org.
- ❖ Human Rights Watch ha publicado numerosos informes sobre el tema del trabajo infantil en determinados países y sectores. Visite: www.hrw.org.
- ❖ Stop Child Labour y sus miembros han desarrollado informes de investigación y experiencias relacionadas respecto a determinados sectores y países. Visite: www.stopchildlabor.org.

Pregunta difícil núm. 2



¿Puedo priorizar la atención a ciertas áreas de mi cadena de suministro cuando sé que se están produciendo múltiples situaciones de trabajo infantil?

El reto

De acuerdo con los Principios Rectores, las empresas deben examinar cómo podrían estar implicadas en situaciones de trabajo infantil a lo largo de sus cadenas de valor. No obstante, la propuesta puede parecer desalentadora para empresas con cientos o miles de proveedores (u otros socios empresariales). Lógicamente, una empresa en esta situación centrará su atención en ciertas áreas. Actualmente, las empresas tienden a focalizarse allí donde tienen el mayor control o donde el negocio corre mayores riesgos. Sin embargo, los Principios Rectores establecen una base diferente, basada en los principios, para los casos en los que una priorización sea necesaria. Los Principios Rectores establecen que, cuando las empresas necesiten priorizar la atención a sus proveedores o a otras relaciones empresariales, deben hacerlo basándose en la gravedad de las situaciones de trabajo infantil (y sobre otros derechos humanos) que puedan encontrarse.

Enfoques prácticos para las empresas

Algunas empresas han hecho un «inventario» de su posible implicación en situaciones de trabajo infantil. Esto implica identificar a las diversas entidades de su cadena de valor, o de las cadenas de valor de productos específicos, que podrían estar implicadas en situaciones de trabajo infantil, su número (aproximado) y la vinculación de la empresa con ellas.

El siguiente ejemplo ilustra esto desde la perspectiva de las marcas y las empresas minoristas que utilizan azúcar en sus productos. En relación con la caña de azúcar, lo más probable es que la mayoría de las situaciones de trabajo infantil tengan lugar al nivel de las plantaciones o de los agricultores de pequeña escala. En las cadenas de suministro de otros productos, las situaciones pueden predominar en otras etapas de la cadena, desde su inicio hasta su utilización final.

Someta el inventario a la evaluación de expertos de las partes interesadas: Esto puede ayudar a la empresa a desarrollar o perfeccionar el análisis, así como a reflexionar sobre la priorización más adecuada. También puede preparar a las partes interesadas para las funciones que desempeñarán en etapas posteriores del proceso de debida diligencia, cuando la empresa se disponga a tomar medidas o a evaluar si estas han sido eficaces.

RECORDATORIO

La gravedad de una situación de trabajo infantil se determina por su:

- ✓ **Scale:** how grave is the impact (e.g., is it a worst form of child labour)?
- ✓ **Scope:** what is the number of children affected.
- ✓ **Remediability:** can the affected children be restored to the situation they were in before they were harmed?

FIGURA 3: Ejemplo de inventario de la cadena de valor de los productos de la caña de azúcar



PRÁCTICA EMPRESARIAL NÚM. 3

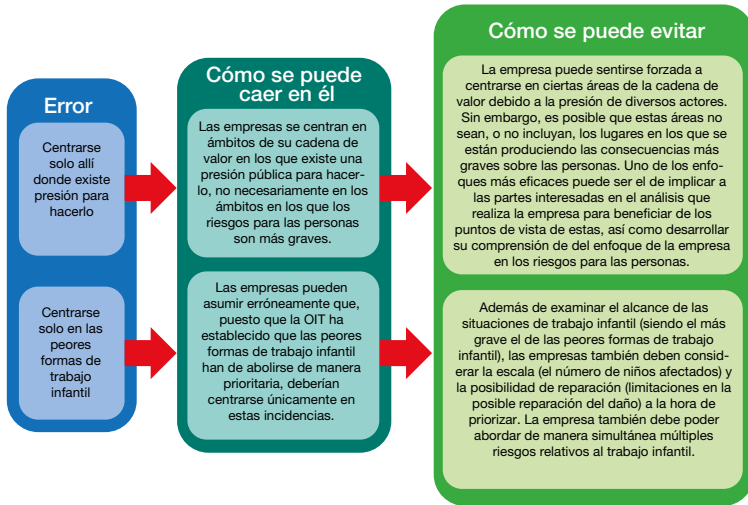
Elaboración de inventarios de la cadena de valor del proceso empresariales

Una empresa de alimentos y bebidas realizó un amplio inventario de su cadena de valor para priorizar los riesgos en materia de derechos humanos (incluyendo el trabajo infantil) de manera sistemática en todas sus operaciones. El proceso ha ido mejorando en cada ciclo de gestión.

El inventario de la cadena de valor se dividió en cinco partes: materias primas, producción, distribución, comercialización y reciclado. La empresa analiza, con los aportes de expertos internos y externos, qué partes interesadas podrían verse afectadas, incluyendo los empleados, los trabajadores contratistas, los trabajadores de la cadena de suministro (del primer nivel y de otros niveles), las comunidades locales y los grupos vulnerables, así como qué derechos humanos podrían verse afectados (incluyendo el derecho a estar libre de trabajo infantil).

El inventario reveló que los riesgos de trabajo infantil estaban presentes a lo largo de toda la cadena de valor, aunque su índole era distinta. Por ejemplo, el trabajo infantil en el abastecimiento de materias primas suele incluir la agricultura familiar, mientras que el trabajo infantil en el ámbito del reciclado suele tener que ver con la recogida de desechos. Posteriormente, la empresa realizó un inventario de productos específicos de alto riesgo para identificar el número de entidades presentes en la cadena de valor y la influencia que tenía sobre ellas con el fin de desarrollar una estrategia para abordar los riesgos identificados.

FIGURA 4: Errores que deben evitarse





Integrar las situaciones de trabajo infantil y tomar medidas frente a ellas

¿Qué se espera de las empresas?

Tras identificar cómo pueden estar implicadas en situaciones de trabajo infantil y, en caso necesario, priorizar su atención sobre ciertas situaciones, las empresas necesitan poner en práctica medidas eficaces de prevención y mitigación. Cuando las situaciones de trabajo infantil se producen en la cadena de valor, la influencia desempeña un papel fundamental. La influencia representa la capacidad de la empresa de lograr cambios en el comportamiento de una tercera parte que este causando o contribuyendo a situaciones de trabajo infantil o que debe ser parte de la solución para poder prevenir la continuación o repetición de las mismas.

Como mencionado anteriormente, deficiencias en materia de gobernanza, como la falta de una educación de calidad, la aplicación inadecuada de las leyes sobre el trabajo infantil y la debilidad del Estado de derecho, son a menudo causas fundamentales del trabajo infantil. Por lo tanto, la acción del Gobierno es esencial para el éxito de los esfuerzos sostenibles de prevención y lucha contra estas situaciones. Las empresas no pueden sustituir a los gobiernos en el cumplimiento de estas funciones esenciales del Estado. En consecuencia, el compromiso y la colaboración efectivos de los gobiernos serán a menudo esenciales para los esfuerzos de la empresa a la hora de tomar medidas frente a las situaciones de trabajo infantil.

Más información:

La Sección C.7 trata sobre cómo asegurar la reparación de las situaciones de trabajo infantil que han sido causadas por la empresa o a las que la empresa ha contribuido.

¿Cuáles son los pasos claves?

C.3.1 Responsabilidad, recursos y toma de decisiones: Para tomar medidas eficaces, deben establecerse unas estructuras decisionales internas adecuadas. También se deben implicar a las personas de la empresa cuyas decisiones o acciones pueden afectar la gestión de las situaciones de trabajo infantil.

PREGUNTAS DE DIAGNÓSTICO	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ¿Ha asignado la empresa las responsabilidades adecuadas a nivel interno para tratar su implicación en situaciones de trabajo infantil, incluyendo las situaciones que puedan surgir a partir de las relaciones empresariales de la empresa? ✓ ¿Ha asignado la empresa recursos internos adecuados que permitan respuestas eficaces? ✓ ¿La toma de decisiones implica a miembros claves del personal cuyas acciones o decisiones pueden afectar la gestión de las situaciones de trabajo infantil? ✓ Si surgen tensiones con otras políticas o imperativos de la empresa, ¿cómo se abordan estas tensiones?
---------------------------------	---

C.3.2 Opciones para prevenir o mitigar situaciones potenciales de trabajo infantil:

Si una empresa ha identificado que puede estar implicada en situaciones de trabajo infantil, la naturaleza de su implicación (causa, contribución o vinculación) determinará cuáles serán las medidas más apropiadas.

Más información:

La Sección B.3 explica más detalladamente este tema.

PREGUNTAS DE DIAGNÓSTICO	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ¿De qué manera distingue la empresa las formas en que está o puede estar implicada en situaciones de trabajo infantil? ✓ Cuando la empresa causa o puede causar una situación de trabajo infantil, ¿toma las medidas necesarias para dejar de hacerlo o para evitarlo? ✓ ¿Cuando la empresa participa o puede participar a una situación de trabajo infantil, toma las medidas necesarias para cesar o impedir esta participación, y utiliza (o aumenta) su influencia para mitigar, en la medida de lo posible, cualquier situación de trabajo infantil que pueda quedar? ✓ En los casos en los que las operaciones, productos o servicios de la empresa estén o puedan estar relacionados con un efecto adverso, ¿la empresa utiliza (o aumenta) su influencia para tratar de impedir o mitigar el riesgo de que la situación continúe o se repita?
---------------------------------	--

C.3.3 Uso de la influencia en las relaciones empresariales: La influencia es fundamental a la hora de intentar prevenir o mitigar las situaciones de trabajo infantil en la cadena de valor, pues cambia el comportamiento de aquellos que pueden estar causando o contribuyendo a estas situaciones.

PREGUNTAS DE DIAGNÓSTICO	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ¿De qué manera pretende la empresa utilizar o desarrollar su influencia en las relaciones empresariales en las que existe el riesgo de situaciones de trabajo infantil? ✓ Cuando una empresa no tiene éxito influenciando una relación empresarial, ¿considera la empresa, en el momento de optar por la acción más adecuada, todos los factores pertinentes (es decir, la importancia de la relación, la gravedad de las situaciones en cuestión y cualquier otra repercusión negativa asociada con el fin de la relación)?
---------------------------------	---

Más información:

En la Sección B.3 se explica

Cómo la influencia puede desarrollarse en múltiples formas.

C.3.4 Normas menos rigurosas o en conflicto: Cuando las normas nacionales sean menos rigurosas, las empresas deberían tratar de cumplir con las normas internacionales sobre el trabajo infantil. Las situaciones más complejas son en las que las empresas deben encontrar la forma de responder a legislaciones nacionales que entran en conflicto con las normas internacionales en materia de trabajo infantil. Las siguientes preguntas de diagnóstico indican algunos enfoques que podrían ser útiles.

**PREGUNTAS
DE
DIAGNÓSTICO**

- ✓ ¿La empresa tiene una política para gestionar los conflictos entre las normas internacionales sobre el trabajo infantil y las leyes nacionales? Véase también la Pregunta difícil núm. 1.
- ✓ ¿Existen procesos formales para tomar o apoyar decisiones en estos casos?
- ✓ ¿Se toman estas decisiones en un nivel jerárquico suficientemente alto de la empresa?
- ✓ ¿Los expertos externos que ayudan a la empresa responden a este tipo de conflictos?



¿Dónde puedo encontrar más información?

- El Helpdesk de la OIT para empresas proporciona respuestas a preguntas acerca de cómo hacer frente a las situaciones de trabajo infantil y ofrece asesoramiento a las empresas. Puede ponerse en contacto con él en la dirección assistance@ilo.org.
- Shift: *Using leverage in business relationships to reduce human rights risks* (Nueva York, 2013). Disponible en: www.shiftproject.org/sites/default/files/Using%20Leverage%20in%20Business%20Relationships%20to%20Reduce%20Human%20Rights%20Risks.pdf.
El informe explora las posibles formas en las que las empresas pueden mejorar su influencia para mitigar los riesgos en materia de derechos humanos en una amplia gama de relaciones entre las que se incluyen las relaciones con proveedores, socios de empresas conjuntas, empresas clientes y gobiernos.
- Comisión Europea: *Employment and recruitment agencies sector guide on implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights* (Bruselas, 2012). Disponible en: https://ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/employment_and_recruitment_agencies_2.pdf.
Pueden surgir riesgos específicos en las relaciones que una empresa o sus proveedores tienen con las agencias de contratación o empleo en contextos en los que estos organismos no están regulados eficazmente y se observan diversos factores de «empuje» o «atracción» para el trabajo infantil. Este informe ofrece una guía sobre lo que implican los Principios Rectores para las prácticas de las agencias de contratación y empleo, que puede ayudar a las empresas a entender algunas de las señales de alerta que debe identificar en sus políticas y procesos.

Pregunta difícil núm. 3



¿Cómo podría mi empresa participar mediante sus propias acciones o decisiones a situaciones de trabajo infantil causadas por un tercero?

El reto

Los Principios Rectores clarifican que las empresas pueden participar a situaciones de trabajo infantil, ya sea en combinación con otros agentes o por facilitar o influenciar a un tercero a generar una situación de trabajo infantil o participar a ella. Para entender cómo las acciones o decisiones de una empresa pueden facilitar o generar consecuencias negativas en sus socios o en otras entidades con las que tiene relaciones empresariales, hace falta ir más allá de los términos contractuales de la relación y entender cómo se desarrolla esta relación en la práctica.

Las empresas pueden causar, o participar a situaciones de trabajo infantil, o bien en sus operaciones, productos o servicios o, en vinculación con situaciones de trabajo infantil (véase la Sección B.3). Esta pregunta trata sobre su participación.

Un ejemplo típico sería el de una empresa que cuenta con una política clara de proveedores que prohíbe el trabajo infantil, no obstante, la compañía realiza repetidos cambios en las especificaciones de los pedidos a su proveedor, sin ajustar el precio o el tiempo de entrega. La empresa no es consciente de la repercusión que tienen estos cambios en la capacidad del proveedor para cumplir con la política de la empresa.

Un proveedor puede depender de los negocios que realiza con una empresa determinada por varias razones:

- Los agricultores de pequeña escala (por ejemplo, de cultivos de caña de azúcar, tabaco, cacao o semillas) a menudo producen para un solo comprador o tienen un contrato directo con una gran empresa multinacional. Incluso en los casos en los que agricultores de pequeña escala pueden, por contrato, vender a otras empresas, es posible que sufran graves sanciones o se enfrenten a otros obstáculos prácticos.
- Los proveedores que trabajan en la producción de gran volumen y bajo costo (por ejemplo, la ropa) se enfrentan a menudo a una competencia feroz por parte de las fábricas de la misma zona industrial, región, país o incluso de países vecinos. Esta competencia da a las empresas compradoras una influencia notable sobre un proveedor determinado.
- Incluso cuando el pedido de una empresa compradora representa solo una pequeña proporción del negocio general de un proveedor (como suele ser el caso en la industria electrónica), el proveedor puede considerar que necesita trabajar arduamente para conservar la relación comercial con la empresa compradora por motivos de reconocimiento de marca, que pueden permitirle atraer a otros clientes.

Donde existen estas dinámicas (reales o percibidas) es menos probable que un proveedor rechace los requerimientos de la empresa compradora. Asimismo, donde las prácticas de compra ejerzan presión sobre los proveedores, ya sea para reducir los costos o para

aumentar la velocidad de producción, pueden producirse situaciones negativas de trabajo infantil. Por ejemplo:

- La contratación temporal de niños, incluyendo a familiares de los actuales trabajadores.
- La exigencia de horas de trabajo excesivas, que puede llevar a los trabajadores jóvenes a trabajar más horas de las permitidas por la legislación nacional o a los trabajadores adultos a no estar en casa para cuidar a sus hijos, lo que los llevaría a traerlos al lugar de trabajo.
- El rechazo de períodos de descanso razonables para los trabajadores, incluyendo los trabajadores jóvenes, los expone a condiciones de trabajo potencialmente peligrosas.
- La subcontratación de una parte del trabajo a otros proveedores que utilizan el trabajo infantil.
- Aunque estas prácticas puedan infringir la política propia de los proveedores de la empresa, los Principios Rectores dejan claro que las empresas compradoras deben examinar también sus propias prácticas de compra para determinar si han contribuido de alguna forma a estas situaciones negativas.

PRÁCTICA EMPRESARIAL NÚM. 4

Fortalecimiento de la capacidad de los agricultores de pequeña escala e integración de la gestión de la cadena de suministro

Una empresa que adquiere un producto agrícola en grandes cantidades de agricultores de pequeña escala ha empezado a poner en marcha un sistema de mentores para los agricultores, quienes los respaldan en el cumplimiento con los requisitos de la empresa, incluyendo los requisitos en materia de trabajo infantil. Los mentores también ayudan a analizar los costos y a mejorar el rendimiento y la calidad de la producción para garantizar unos mayores ingresos. Lo anterior contribuye a disminuir los incentivos para emplear a niños.

La empresa ha tomado también la decisión estratégica de integrar verticalmente buena parte de su cadena de suministro, lo que significa que cada vez trabaja de forma más directa con sus proveedores de pequeña escala, en lugar de utilizar intermediarios. La empresa también ha responsabilizado directamente a su equipo de compras de abordar el trabajo infantil que pueda darse en las explotaciones agrícolas, reduciendo así la probabilidad de que los agricultores de pequeña escala reciban mensajes contradictorios del personal de compras y abastecimiento.

Enfoques prácticos para las empresas

Las empresas que examinan cuidadosamente sus prácticas de compra encuentran a menudo que estas son el resultado de hábitos y no de necesidades. Las empresas líderes han adoptado una serie de medidas, entre ellas:

- Comunicar proactivamente sus necesidades a corto y medio plazo a los proveedores y otros socios empresariales para que puedan planificar adecuadamente el futuro.
- Incrementar la armonización y la colaboración entre el equipo de compras y los expertos en sostenibilidad o abastecimiento responsable en la empresa compradora.

- Avanzar para integrar las dos funciones responsabilizando directamente los gerentes de compras del cumplimiento social de los proveedores a los que compran.
- Participar en iniciativas sectoriales o industriales cuyos códigos de conducta exijan que los miembros evalúen el papel de las prácticas de compra considerando las posibles repercusiones negativas en los proveedores.



¿Dónde puedo encontrar más información?

- Insight Investment y Acona: *Buying your way into trouble? The challenge of responsible supply chain management* (Londres, 2004). Disponible en: www.carnstone.com/downloadDocumentFile?document=4.
Un estudio sobre los posibles conflictos entre las compras y las prácticas de abastecimiento responsables.
- Global Social Compliance Programme: *Reference tool on supply chain social performance management systems* (Issy-les-Moulineaux, Francia, 2013). Disponible en: www.shiftproject.org/publication/gscp-reference-tool-supply-chain-social-performance-management-systems.
Una herramienta sobre cómo desarrollar un sistema de cumplimiento de las cuestiones sociales armonizado con los Principios Rectores.

Pregunta difícil núm. 4



¿Qué se espera que haga mi empresa con respecto a las repercusiones del trabajo infantil en materias primas vinculadas a nuestro producto, pero que tienen lugar lejos de nosotros a varios niveles en la cadena de valor ?

El reto

Para muchas empresas, la posibilidad de mitigar más allá del primer nivel de la cadena de valor, el trabajo infantil y otras consecuencias negativas sobre los derechos humanos puede verse como algo irrealizable. Los Principios Rectores ayudan a las empresas a tomar decisiones complejas sobre la asignación de recursos para prevenir y tratar las situaciones que se producen a lo largo de sus cadenas de valor utilizando el principio de la gravedad del impacto (Véase la Pregunta difícil núm. 2).

Cuando una empresa ha establecido políticas y procesos sólidos contra el trabajo infantil en la cadena de valor y ha tomado las medidas para asegurarse de que no está influenciando sin darse cuenta a los proveedores para que recurran al trabajo infantil (véase la Pregunta difícil núm. 3), es poco probable que esté contribuyendo a cualquiera de estos efectos negativos. Sin embargo, estas situaciones pueden estar vinculadas a sus operaciones, productos o servicios a través de sus relaciones empresariales.

Aunque no se espera que las empresas remedien las situaciones de trabajo infantil que no han causado o a las que no han contribuido según los Principios Rectores, se espera que tomen medidas con miras a impedir la continuación o repetición de estas situaciones. Habitualmente esto significa explorar la mejor forma de utilizar su influencia para tratar las situaciones más graves en las que puedan estar implicadas.

PRÁCTICA EMPRESARIAL NÚM. 5

Ejemplos de empresas que miran más allá del primer nivel

The Coca-Cola Company ha trabajado con la OIT-IPEC y otros para abordar la cuestión del trabajo infantil en las plantaciones de caña de azúcar, que, a menudo, se encuentran hasta a seis niveles de distancia de su producto. Para apoyar estos esfuerzos, la empresa ha elaborado listas de control de diligencia debida a disposición del público.

Varias empresas de ropa han apoyado mediante sus asociaciones de empleadores, esfuerzos multilaterales para garantizar que el Gobierno de Uzbekistán ratifique y ponga en práctica los convenios relativos al trabajo infantil de la OIT, lo que ha dado como resultado la reducción del riesgo de trabajo infantil en la producción de algodón de Uzbekistán.

JTI ha estado trabajando con la OIT-IPEC para enfrentar el riesgo de situaciones de trabajo infantil en las comunidades productoras de tabaco y en sus 40.000 agricultores contratistas.

Nestlé está trabajando con la Asociación para el Trabajo Justo para hacer un inventario de las situaciones de trabajo infantil en su cadena de suministro de cacao en Côte d'Ivoire y trabajar a nivel comunitario para prevenirlas y remediarlas.

Enfoques prácticos para las empresas

El desarrollo de enfoques viables para abordar las situaciones de trabajo infantil que se encuentran lejos de las operaciones propias de la empresa requiere la comprensión del funcionamiento de la cadena de valor, de las causas fundamentales que conducen a la utilización de trabajo infantil en determinados puntos de la cadena, y de dónde puede ser mayor la influencia de la empresa en la cadena, ya sea por sí sola o en colaboración con otros actores.

Por ejemplo, en la cadena de valor de la caña de azúcar (véase la Pregunta difícil núm. 2), el mayor riesgo de trabajo infantil se encuentra en las millones de pequeñas explotaciones agrícolas que participan en el cultivo. Las pequeñas explotaciones venden a un número relativamente pequeño de centrales azucareras, que, por su parte, entregan el azúcar en bruto a un grupo mucho mayor de comerciantes, intermediarios y empresas. En el otro extremo de la cadena se encuentra un gran número de empresas de alimentos y bebidas, empresas minoristas y otras marcas.

Por ser las menores en número y encontrarse relativamente cerca de donde se produce el trabajo infantil, las centrales azucareras pueden considerarse como el punto más estrecho de la cadena de suministro, donde el número relativamente reducido de actores aumenta el impacto de cualquier cambio en las prácticas. Por lo tanto, para las empresas de la cadena de valor de la caña de azúcar tiene sentido tratar directamente con las centrales azucareras o participar en iniciativas que busquen su implicación, pues es probable que sea allí donde puedan ejercer la máxima influencia. Esto se ilustra hipotéticamente en la Figura 5.

Figura 5: Cadena de valor hipotética de los productos



Aunque no se centre en los efectos sobre el trabajo infantil, la Iniciativa de Abastecimiento Libre de Conflictos,¹⁸ iniciada por las empresas de electrónica y que ahora incluye a los miembros de múltiples sectores distintos, adopta un enfoque similar al centrarse en las fundiciones como el punto más estrecho de la cadena de suministro de determinados minerales. Algunas empresas que participan en la iniciativa se encuentran hasta a 10 niveles de distancia de la extracción de minerales procedentes de zonas de conflicto.

¹⁸ Visite: <http://www.conflictreesourcing.org>.

Pregunta difícil núm. 5



Mi empresa participa en una iniciativa multilateral para abordar las situaciones de trabajo infantil. ¿Cómo puedo evaluar su papel a la luz de los Principios Rectores?

El reto

Para que los enfoques ante los riesgos en los extremos de la cadena de valor sean eficaces se requiere a menudo la colaboración con otros actores. Las colaboraciones formales entre las empresas, las organizaciones de la sociedad civil y otros actores —a menudo denominadas iniciativas multilaterales— desempeñan un papel cada vez mayor a la hora de abordar este tipo de riesgos para los derechos humanos.

Las iniciativas multilaterales pueden ayudar a establecer las principales normas sobre un tema específico o para un sector determinado, defender una mejor regulación y una mejor aplicación de las normas existentes por parte de los gobiernos, proporcionar un foro para la colaboración con expertos de las partes interesadas, o ayudar a las empresas a fortalecer sus enfoques de diligencia debida, compartiendo la experiencia acumulada.

En la última década se han creado varias iniciativas multilaterales para hacer frente a los riesgos del trabajo infantil de manera colaborativa. Estas iniciativas han logrado distintos niveles de éxito. Algunas empresas han preferido continuar avanzando individualmente, desarrollar sus propios programas y abandonar la iniciativa multilateral.

En última instancia, lo que importa desde la perspectiva de los Principios Rectores es si el enfoque general de la empresa a la prevención y la gestión de los riesgos del trabajo infantil tiene en cuenta plenamente dónde se producen las situaciones más graves y si puede demostrar sus avances a lo largo del tiempo. La participación en una iniciativa multilateral o en cualquier otra iniciativa colectiva debe ser siempre examinada con ese objetivo en mente.

Enfoques prácticos para las empresas

Las empresas deberían ser conscientes del papel o papeles específicos que se esperan de una iniciativa multilateral y la capacidad que esta tiene de desempeñar (por ejemplo, ofrecer un foro de aprendizaje para los nuevos actores en este proceso), de cualquier limitación en su capacidad para interactuar con las principales partes interesadas y del hecho de que las iniciativas multilaterales requieren a menudo cierto tiempo para lograr resultados.

A la hora de evaluar la eficacia de una iniciativa multilateral para hacer frente a

PRÁCTICA EMPRESARIAL NÚM. 6

Colaboración empresa-iniciativa multilateral

Una gran empresa de productos de consumo trabajó con una iniciativa multilateral para la realización de un inventario de su cadena de valor agrícola, la identificación y priorización de las situaciones de trabajo infantil que estuvieran o pudieran estar relacionadas con sus productos, y el diseño de medidas de prevención y mitigación adecuadas. La empresa compartió públicamente su aprendizaje para aumentar la transparencia de sus propias prácticas y permitir que otras empresas y otras partes interesadas pudieran aprender de sus conclusiones.

las situaciones de trabajo infantil,¹⁹ algunas empresas encuentran útil considerar una serie de factores críticos:

- ¿La iniciativa se centra en abordar las causas fundamentales del trabajo infantil?
- ¿Hasta qué punto ayuda la iniciativa multilateral a la diligencia debida de las empresas?
- ¿La iniciativa multilateral se centra en los ámbitos en los que podrían encontrarse los riesgos más graves de trabajo infantil?
- La iniciativa multilateral se centra en una modalidad de certificación basada en «marcar casillas», que a menudo pasa por alto los riesgos sistémicos o en enfoques más holísticos o colaborativos sobre la evaluación de los riesgos y el desarrollo de la capacidad?
- ¿La iniciativa multilateral tiene una estrategia ampliable a mediano y largo plazo? Esto podría incluir programas pilotos de desarrollo que las empresas miembros u otras entidades podrían reproducir.
- ¿La iniciativa multilateral incluye a expertos sobre trabajo infantil y otras cuestiones que pueden compartir diferentes puntos de vista para ayudar a la iniciativa multilateral y a sus miembros a evaluar la eficacia de su enfoque? Estos expertos pueden encontrarse entre los miembros de la iniciativa multilateral, en su estructura de gobierno, o en los órganos consultivos de las partes interesadas.



19 El Institute for Multi-Stakeholder Initiative Integrity proporciona más información sobre cómo evaluar la eficacia de las iniciativas multilaterales. Visite: www.msi-integrity.org.

- ¿La iniciativa multilateral intenta involucrar a los gobiernos nacionales y/o las autoridades locales para discutir cuestiones relativas al trabajo infantil? ¿Es constructiva esta colaboración?
- ¿La iniciativa multilateral proporciona o permite acceder a un mecanismo de reclamación eficaz para la recepción y tramitación de quejas, ya sea en la propia iniciativa multilateral o mediante el establecimiento de unos criterios mínimos para los mecanismos de los miembros de la iniciativa?
- ¿Ha comparado la iniciativa multilateral sus propias políticas y orientación para los miembros con las expectativas de los Principios Rectores?

C.4

Seguir el desempeño respecto al trabajo infantil

¿Qué se espera de las empresas?

Una empresa tiene que examinar si sus esfuerzos para prevenir y abordar las situaciones de trabajo infantil en las que puede estar implicada son eficaces a lo largo del tiempo. Esto es importante por tres razones. En primer lugar, ayuda a fortalecer los esfuerzos de la empresa para la prevención de estas situaciones. En segundo lugar, cuando la empresa identifica que ha causado o contribuido a una consecuencia negativa, ayuda a garantizar que el remedio que se proporciona es eficaz en la práctica (véase la Sección C.7). En tercer lugar, el seguimiento del desempeño da a la empresa los datos que necesita para poder informar a las partes interesadas sobre sus esfuerzos en materia de trabajo infantil (véase la Sección C.5).

¿Cuáles son los pasos claves?

C.4.1 Sistemas de seguimiento de las respuestas: Las empresas suelen disponer de diversos sistemas que pueden ser pertinentes para el seguimiento de la eficacia, como las auditorías internas, las auditorías de los proveedores, los sistemas de seguimiento de la salud y la seguridad en el trabajo, la colaboración con los sindicatos, o las encuestas a empleados o a partes interesadas externas. Para medir la eficacia del enfoque de la empresa en la lucha contra las situaciones de trabajo infantil se requerirán enfoques tanto cuantitativos y como cualitativos.

PREGUNTAS DE DIAGNÓSTICO

- ✓ ¿En que sistemas se basa actualmente la empresa para el seguimiento de sus esfuerzos para prevenir y combatir las situaciones de trabajo infantil?
- ✓ ¿Está basado el seguimiento en indicadores cualitativos y cuantitativos adecuados (por ejemplo, indicadores derivados de los convenios en materia de trabajo infantil de la OIT desarrollados por la empresa, una asociación del sector, una iniciativa multilateral o un marco de presentación de informes)?

C.4.2 Seguimiento de los esfuerzos en las relaciones empresariales: Dado que el trabajo infantil se encuentra a menudo en niveles lejanos de las cadenas de suministro, o está vinculado a operaciones, productos o servicios de la empresa, es especialmente importante hacer un seguimiento del desempeño en las relaciones empresariales.

**PREGUNTAS
DE
DIAGNÓSTICO**

- ✓ ¿Qué sistemas tiene establecidos la empresa para hacer el seguimiento de los esfuerzos para combatir las situaciones de trabajo infantil que se producen a través de relaciones empresariales?
- ✓ ¿La empresa apoya o participa en algún sistema de control del trabajo infantil de ámbito local o provincial en el que puedan incluirse otros actores no empresariales pertinentes?

C.4.3 Comentarios internos y externos: El seguimiento debe incluir los comentarios tanto de fuentes internas como de actores externos, incluyendo, siempre que sea posible, aquellos directamente afectados, como los niños y sus familias y, si no es posible, representantes fiables de los mismos que permitan conocer sus puntos de vista. La cuestión del contacto con las partes interesadas afectadas se discute más detalladamente en la Sección C.6.

**PREGUNTAS
DE
DIAGNÓSTICO**

- ✓ ¿El seguimiento de las respuestas se basa en los comentarios de las partes interesadas tanto internas como externas, incluyendo las partes interesadas afectadas siempre que sea posible?
- ✓ ¿Cómo el seguimiento vincula los procesos generales de la empresa relativos a la implicación de las partes interesadas?
- ✓ ¿El seguimiento está vinculado con algún mecanismo de reclamación de nivel operativo?

C.4.4 Mejora continua: El seguimiento de los resultados debería orientar los enfoques de la empresa a la prevención y la mitigación del trabajo infantil, para que cualquier enseñanza extraída se integre en esos enfoques fortaleciéndolos a lo largo del tiempo.

**PREGUNTAS
DE
DIAGNÓSTICO**

- ✓ ¿Los resultados del seguimiento de las respuestas impulsan los procesos de mejora continua? ¿Cómo lo hacen?



¿Dónde puedo encontrar más información?

- La OIT-IPEC ofrece amplia información sobre la vigilancia del trabajo infantil, esta es una forma de dar seguimiento al trabajo infantil. La vigilancia del trabajo infantil a nivel local implica la observación directa regular para identificar a los niños trabajadores y determinar los riesgos a los que están expuestos, la remisión de esos niños a los servicios apropiados, la verificación de que han sido retirados del trabajo infantil y el seguimiento para garantizar que su situación ha mejorado. Idealmente, la vigilancia del trabajo infantil debería estar vinculada y contribuir a los sistemas nacionales de inspección del trabajo; sin embargo, las organizaciones de empleadores y trabajadores también deberían implicarse de cerca dada su presencia directa en el lugar de trabajo. La vigilancia del trabajo infantil se lleva a cabo habitualmente mediante equipos multidisciplinares que pueden aportar la combinación de competencias y experiencia adecuada para esta labor tan compleja. Para ser eficaz, la vigilancia del trabajo infantil debe vincularse a un marco más amplio que reúna a todas las partes implicadas tanto en el seguimiento como en la utilización de la información generada.
- Aunque en la Pregunta difícil núm. 6 invita a las empresas a reflexionar sobre cuál es el uso más adecuado que puede dársele a la auditoría, cabe decir que esta también puede formar parte de un enfoque más amplio de seguimiento.
ILO-IOE: *Guías para los empleadores: Guía II: ¿Qué pueden hacer los empleadores para eliminar el trabajo infantil?* (Ginebra, 2007). Disponible en: http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/downloads/projects/child_guide2_sp.pdf. Esta guía incluye secciones sobre cómo abordar el trabajo infantil con los proveedores de primer nivel (págs. 32-38.); sobre el desarrollo de un código de conducta (págs. 39-45.); así como sobre auditorías, control y certificación (págs. 46-52).
- El *UN Guiding Principles Reporting Framework* (Marco de presentación de informes de los Principios Rectores de las Naciones Unidas) proporciona orientación adicional sobre cómo realizar un seguimiento del rendimiento en materia de derechos humanos en general (págs. 81-85). Visite: www.ungpreporting.org.

Pregunta difícil núm. 6



¿Qué papel deberían tener las auditorías en el seguimiento de la eficacia de nuestros esfuerzos respecto a situaciones de trabajo infantil que están muy alejadas de nosotros en la cadena de valor?

El reto

Muchas empresas tienen sistemas para el seguimiento del desempeño en materia de derechos humanos en su cadena de valor, que incluyen autoevaluaciones de los proveedores y auditorías dirigidas por la empresa o por terceras partes. Es probable que estos sistemas incluyan la implicación en situaciones de trabajo infantil. La pregunta es si son o no son eficaces.

Actualmente, la mayoría de los programas de gestión de la cadena de suministro se caracterizan por enfoques de tipo «policial». La suposición que subyace en estos casos es que los proveedores y otros socios empresariales no pueden o no quieren respetar los derechos humanos y, por lo tanto, los códigos de conducta empresariales deben imponerse de arriba hacia abajo. Con el fin de evitar los engaños, estos códigos deben ser vigilados mediante auditorías.

Sin embargo, esta suposición de los programas de gestión de la cadena de suministro basados en el cumplimiento es a menudo errónea. Los proveedores pueden estar dispuestos a cumplir con las normas pero ser incapaces de hacerlo en la práctica. La investigación demuestra que, con las condiciones propicias y el apoyo adecuado, las condiciones de trabajo pueden mejorar considerablemente.²⁰ Asimismo las principales empresas auditoras reconocen las limitaciones que tiene el modelo de auditoría por sí solo para la generación de cambios sostenibles.²¹

Está cada vez más claro que, por sí solos, los programas de auditoría basados en un enfoque policial tienen un efecto limitado a la hora de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores y el respeto a sus derechos, incluyendo la prevención y la lucha contra el trabajo infantil. Algunas de las razones de ello se resumen en el siguiente cuadro.

Razones por las que el paradigma tradicional de auditoría no ha dado resultado

- ✓ La falta de divulgación por parte de los proveedores de información precisa sobre su desempeño en algunos procesos de auditoría, que pone en cuestión el valor y la validez de la información recogida.
- ✓ La falta de capacidad de los proveedores para abordar problemas que se han identificado de manera sostenible.
- ✓ La falta de incentivos percibidos para los proveedores, tanto externos como internos, para hacer frente a los problemas de desempeño respecto a las cuestiones sociales y la correspondiente falta de compromiso en la inversión en mejoras sostenibles.
- ✓ Los retos sistémicos que se encuentran más allá del control de los proveedores individuales, incluyendo el contexto social, los entornos normativos y los problemas que afectan a la totalidad del sector.
- ✓ Las prácticas de compra de las marcas y los distribuidores mundiales y la necesidad de reconocer y mejorar el papel que estos tienen en las consecuencias negativas sobre los trabajadores (discutido en la Pregunta difícil núm. 3).

Véase: Shift: From audit to innovation: Advancing human rights in global supply chains (2013).

20 Véase Locke, R.; Qin, F. y Brause, A.: «Does monitoring improve labor standards?» en *Lessons from Nike, ILR Review* (2007); y Locke, R: *The promise and limits of private power* (2014).

21 Véase Ernst y Young: *Human rights and professional wrongs* (2014).

En el contexto del trabajo infantil, las lecciones de importantes intervenciones como las realizadas en la industria del fútbol en Sialkot, Pakistán, ilustran la necesidad de ir más allá de la auditoría (que, en este caso, ayudó a diagnosticar el problema) para comprender y abordar las causas fundamentales, como el uso extendido de las actividades de producción domésticas.²²

Enfoques prácticos para las empresas

Las empresas líderes, al entender que las auditorías pueden ser herramientas de diagnóstico importantes pero que no constituyen un sistema de gestión en sí mismo, han empezado a emplear una serie de enfoques innovadores (véase el cuadro siguiente). La ampliación de estos enfoques sigue representando un reto. Sin embargo, no se espera que las empresas encuentren todas las respuestas de manera inmediata. Lo que puede esperarse de ellas es que reconozcan las limitaciones de los actuales enfoques basados en las auditorías y empiecen a explorar opciones enfocadas en los riesgos más graves para las personas, además de tener en cuenta las opiniones de expertos de las partes interesadas.

PRÁCTICA EMPRESARIAL NÚM. 7

Una empresa con enfoques complementarios

Una empresa global que se abastece de un producto agrícola en grandes cantidades, complementa su enfoque tradicional de realizar auditorías a los pequeños agricultores proveedores con un programa completo e integral para abordar el trabajo infantil en las comunidades donde viven los niños en situación de riesgo. El programa es una colaboración entre la OIT y una organización de la sociedad civil internacional y pretende tratar las causas fundamentales del trabajo infantil, proporcionando fuentes alternativas de ingresos para las familias, oportunidades educativas para los adolescentes jóvenes y concienciación a los padres. Además, la empresa capacita a sus propios agrónomos para detectar el trabajo infantil y llegar hasta el nivel adecuado para proporcionar la reparación correspondiente. También participa en una iniciativa multilateral específica del sector para abordar el trabajo infantil mediante el compromiso en las políticas.

Tendencias de la nueva generación de programas de cumplimiento social en la cadena de suministro

- ✓ Proporcionar incentivos comerciales a los proveedores para mejoras en el desempeño social, que pueden estar relacionados con el precio, el volumen, la duración y la condición de proveedor preferido.
- ✓ Armonización de las prácticas de compra internas con los compromisos en materia de derechos humanos.
- ✓ El paso de un cumplimiento de tipo «apto/no apto» a unos programas integrales de mejora continua.
- ✓ La integración de enfoques de desarrollo de la capacidad para los proveedores.
- ✓ El desarrollo de sistemas de medición para ayudar a los proveedores a identificar la conveniencia comercial de un mejor desempeño social.
- ✓ La sustitución de las auditorías por una evaluación colaborativa y un análisis de las causas fundamentales realizado en colaboración con los proveedores.
- ✓ Una mayor atención al potencial de los mecanismos de reclamación en la mejora del desempeño social, sin menoscabo de la función de los sindicatos.
- ✓ Esfuerzos por parte de las empresas compradoras que utilizan su influencia para abordar problemas sistémicos mediante diferentes formas de asociación con organizaciones de la sociedad civil o colaborando con otras empresas o con iniciativas multilaterales.

²² OIT-IPEC: *Pakistán – Prevention and elimination of child labour in global supply chains: the soccer ball industry* (Ginebra, OIT, 2010). Disponible en: www.ilo.org/ipcc/informationresources/WCMS_IPEC_PUB_14356/lang--en/index.htm.

C.5

Comunicar el desempeño respecto al trabajo infantil

¿Qué se espera de las empresas?

Las empresas tienen que estar preparadas para informar sobre sus esfuerzos para prevenir y mitigar el trabajo infantil, en particular cuando esta cuestión es planteada por las partes interesadas potencialmente afectadas o en relación con ellas. Las empresas que puedan estar implicadas en situaciones graves de trabajo infantil deberían informar formalmente sobre sus esfuerzos.

¿Cuáles son los pasos claves?

C.5.1 La comunicación con las partes interesadas: En los Principios Rectores se espera que la forma y frecuencia de las comunicaciones de una empresa reflejen sus efectos sobre los derechos humanos.

PREGUNTAS DE DIAGNÓSTICO

- ✓ Si la empresa está o puede estar implicada en situaciones graves de trabajo infantil, ¿informa formalmente sobre su forma de abordarlos?
- ✓ ¿Alguna de las notificaciones oficiales de la empresa incluye información u observaciones de las partes interesadas que ayuden a aumentar su credibilidad?
- ✓ ¿De qué otras formas se comunica la empresa con las partes interesadas, incluidas aquellas potencialmente afectadas y sus representantes, sobre sus esfuerzos en relación con el trabajo infantil?
- ✓ ¿Cómo verifica la empresa que la información que comunica es accesible para su público destinatario?
- ✓ ¿Cómo se vincula la comunicación con los procesos generales de la empresa relativos a la implicación de las partes interesadas? Véase la Sección C.6.

C.5.2 Carácter de la información proporcionada: La información proporcionada por la empresa, ya sea a través de informes oficiales o de otro modo, debería permitir a las partes interesadas evaluar adecuadamente sus esfuerzos para prevenir y combatir el trabajo infantil.

PREGUNTAS DE DIAGNÓSTICO

- ✓ ¿La empresa proporciona información suficiente para evaluar la idoneidad de sus respuestas?
- ✓ ¿Es la información precisa y veraz?

C.5.3 Transparencia y riesgos de la comunicación: A la hora de informar sobre sus esfuerzos, las empresas deben aspirar a la máxima transparencia siempre que sea posible. No obstante, los Principios Rectores reconocen que hay limitaciones legítimas sobre la capacidad de compartir información en determinadas circunstancias. Estas circunstancias pueden incluir las situaciones en las que comunicar cierta información pueda plantear riesgos para las partes interesadas afectadas o para el personal de la empresa, o las limitaciones derivadas de requisitos legítimos de confidencialidad comercial. La guía del ACNUDH sobre la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos indica que esto puede incluir, por ejemplo, la información crucial para negociaciones relativas a una transacción comercial importante, durante la duración de esas negociaciones, o la información que está protegida legalmente frente a terceras partes.²³

PREGUNTAS DE DIAGNÓSTICO

- ✓ ¿Cuál es el enfoque general de la empresa hacia la transparencia respecto a sus esfuerzos para abordar las situaciones de trabajo infantil identificadas?
- ✓ ¿La empresa tiene en cuenta los posibles riesgos para las partes interesadas afectadas (los niños y sus familias) que podrían derivarse de sus comunicaciones?



Where can I find more information

- El Marco de presentación de informes de los Principios Rectores de las Naciones Unidas proporciona un marco integral para las comunicaciones de las empresas respecto a la forma en la que están aplicando los Principios Rectores. Visite: www.ungreporting.org.
- UNICEF: *Children's rights in sustainability reporting - A guide for integrating children's rights into the GRI reporting framework* (Ginebra, 2014). Disponible en: www.unicef.org/eapro/Children_s_Rights_in_Sustainability_Reporting_231213_Web.pdf. Este informe contiene orientaciones sobre los indicadores pertinentes de la Global Reporting Initiative (GRI) en relación con los efectos sobre diversos derechos de los niños.
- UNICEF: *Children are everyone's business: Workbook 2.0 - A guide for integrating children's rights into policies, impact assessments and sustainability reporting* (Ginebra, 2013). Disponible en: www.unicef.org/csr/css/Workbook_2.0_231213_Web.pdf.

²³ ACNUDH: *La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos. Guía para la interpretación* (Ginebra, 2012), pág. 61. Disponible en: http://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_sp.pdf.

Pregunta difícil núm. 7



¿Qué información es significativa para informar sobre las formas en las que mi empresa trata de prevenir y combatir las situaciones de trabajo infantil, especialmente allí donde estas situaciones siguen produciéndose?

El reto²⁴

Los informes de sostenibilidad o responsabilidad empresarial de muchas empresas se producen actualmente utilizando el concepto de materialidad. Sin embargo, un enfoque exclusivamente centrado en la materialidad, para el que existen una multitud de definiciones, puede dejar importantes cuestiones de derechos humanos sin resolver.

Las empresas están apoyando esfuerzos para desarrollar enfoques perfeccionados para la elaboración de informes sobre derechos humanos armonizados con los Principios Rectores y las normas de derechos humanos a las que hacen referencia, como la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Por ejemplo, un número creciente de empresas está recurriendo al Marco de presentación de informes de los Principios Rectores de las Naciones Unidas para fortalecer la cuestión de la divulgación de la información relativa a los derechos humanos. Este Marco es único entre las actuales iniciativas de presentación de información no financiera por su atención a las cuestiones de derechos humanos más importantes: aquellos derechos humanos que corren el riesgo de sufrir las repercusiones negativas más graves. El Marco de presentación de informes de los Principios Rectores de las Naciones Unidas ayuda a las empresas a identificar sus principales problemas en materia de derechos humanos y a centrar sus informes —así como sus esfuerzos de gestión— en las formas de prevenir y mitigar estos problemas. Los informes se centran en los riesgos que son graves para las personas, no únicamente para las empresas.

Otro reto general en la elaboración de informes en materia de derechos humanos, en particular en relación con cuestiones como el trabajo infantil, es que la discusión se enfoca a menudo en los esfuerzos voluntarios que una empresa lleva a cabo mediante programas filantrópicos o de otro tipo. La divulgación de los programas filantrópicos se encuentra a menudo desconectada de cualquier reconocimiento de que, allí donde las operaciones, productos o servicios de una empresa estén vinculados con situaciones de trabajo infantil, la empresa tiene la responsabilidad, en virtud de los Principios Rectores, de intentar prevenir y combatir estas situaciones valiéndose de su influencia.

La inversión social o las actividades filantrópicas dirigidas a apoyar o promover la eliminación y la reparación de las situaciones de trabajo infantil pueden ser pertinentes desde la perspectiva de los Principios Rectores cuando formen parte de una estrategia deliberada para prevenir y abordar las situaciones de trabajo infantil en las que la empresa pueda

²⁴ El sitio web del Marco de presentación de informes de los Principios Rectores de las Naciones Unidas se basa en el análisis de los problemas que afectan actualmente a la presentación de informes sobre los derechos humanos expuesto en: www.ungpreporting.org/resources/faq.

estar implicada. Sin embargo, como deja claro el Principio de presentación de informes D del Marco de presentación de informes de los Principios Rectores de las Naciones Unidas, cuando no sea así, la empresa debería garantizar que este tipo de información no velara o impidiera la divulgación de lo que la empresa está haciendo para cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos humanos, incluyendo el derecho de los niños a ser libres de trabajo infantil.

Enfoques prácticos para las empresas

Cuando el trabajo infantil es un problema significativo en materia de derechos humanos para una empresa, hay diversos tipos de información que las empresas pueden proporcionar para ilustrar su enfoque sobre la prevención y la reparación de las situaciones de trabajo infantil. Ejemplos recientes de divulgación de esta información por parte de las empresas incluyen:

- Proporcionar información detallada sobre cualquier situación de trabajo infantil que se haya descubierto en las auditorías (por ejemplo, el número de niños trabajadores que se hayan identificado) y sobre cómo la empresa utiliza su influencia para intentar garantizar que se aborden estas situaciones (por ejemplo, ayudando a un proveedor a instaurar procedimientos para verificar y documentar la certificación de edad a fin de evitar futuros casos de contratación de trabajadores menores de edad).
- Realizar y compartir investigación sobre la prevalencia y naturaleza del trabajo infantil en los subsectores, comunidades y países de los que se abastece la empresa.
- Explicar cómo las operaciones de la empresa pueden estar directamente relacionadas con situaciones de trabajo infantil, incluso si estas no se producen en las propias operaciones de la empresa o en las de sus socios empresariales inmediatos (por ejemplo, una empresa de turismo que no tenga situaciones de trabajo infantil en sus propias operaciones, pero opere en contextos en los que el trabajo infantil es un riesgo significativo en otras partes de la cadena de valor del turismo, tales como la producción o la venta de souvenirs).
- Hacer públicas las versiones completas o resumidas de las evaluaciones de terceras partes de la eficacia del enfoque de la empresa sobre el trabajo infantil en contextos específicos de alto riesgo.
- Describir con quién trabaja la empresa para remediar los casos de trabajo infantil allí donde se encuentran, los conocimientos especializados pertinentes de estos socios y la estructura de estas asociaciones.
- Compartir estudios de caso que explican las complejas dinámicas que dan lugar al trabajo infantil en un determinado sector o contexto nacional, los diversos actores que necesitan implicarse en los esfuerzos para abordar la situación de manera significativa y el papel específico que desempeña o pretende desempeñar la empresa en este contexto, según la forma en la que esté implicada con la situación de trabajo infantil (causa, contribución o vinculación).
- Proporcionar información que ayuda a transmitir el desempeño anual de la empresa respecto a este tema y el efecto que pueden tener los programas a lo largo del tiempo sobre las causas fundamentales del trabajo infantil.

C.6

Implicación de las partes interesadas

¿Qué se espera de las empresas?

Un contacto significativo con las personas a las que puede haberse afectado, o con sus representantes legítimos, forma parte integral de la debida diligencia en materia de derechos humanos. Esto incluye la debida diligencia respecto a las situaciones de trabajo infantil. Esta implicación ayuda a la empresa a comprender plenamente cómo sus acciones y decisiones pueden afectar a los niños y a sus familias.

Según los Principios Rectores, el contacto con las partes interesadas potencialmente afectadas es particularmente importante para la evaluación de los efectos sobre el trabajo infantil (para entender cómo podría la empresa estar implicada en situaciones de trabajo infantil) y para realizar un seguimiento del desempeño (para evaluar el grado de éxito de las medidas de prevención y mitigación). Sin embargo, en el caso de los niños en situación de riesgo de trabajo infantil, debe tomarse un cuidado extremo a la hora de considerar este contacto directo. A menudo las empresas tendrán que consultar a fuentes bien informadas sobre el trabajo infantil en lugar de a los propios niños potencialmente afectados.

¿Cuáles son los pasos claves?

C.6.1 Contacto con las partes interesadas potencialmente afectadas: Las empresas deberían entrar en contacto con las personas que puedan haber sufrido los efectos negativos de sus operaciones y tener en cuenta sus opiniones. Cuando tal contacto no sea posible, algo que sucede a menudo con los niños en riesgo de trabajo infantil, la empresa debería considerar formas de conocer la perspectiva de estos niños entrando en contacto con actores locales y/o expertos de las partes interesadas que tengan acceso a los niños o puedan reflejar sus puntos de vista de manera fiable. A la hora de plantearse el contacto directo con los niños, las empresas deben prestar particular atención a la vulnerabilidad particular de estos y seguir orientaciones expertas sobre cómo entrar en contacto con ellos adecuadamente.

PREGUNTAS DE DIAGNÓSTICO

- ✓ ¿La empresa intenta entrar en contacto con niños potencialmente afectados o con sus familias, concretamente para evaluar sus efectos sobre el trabajo infantil y realizar un seguimiento de la eficacia de sus respuestas?
- ✓ ¿La empresa sigue orientaciones de expertos a la hora de diseñar o realizar este tipo de contactos directos con los niños?
- ✓ Cuando este contacto no es posible, ¿consulta la empresa a representantes fiables de los niños que permitan conocer su perspectiva, como expertos locales en derechos de los niños u organizaciones basadas en la comunidad?

C.6.2 Contacto con otras partes interesadas: Tal y como se ha señalado en la Sección C.3, los gobiernos son actores fundamentales para el establecimiento de unos esfuerzos sostenibles para remediar las situaciones de trabajo infantil. Las empresas tendrán que involucrar a otras partes interesadas en diferentes momentos de su gestión de los riesgos de trabajo infantil. Estas otras partes interesadas pueden incluir representantes de los sindicatos, organizaciones de la sociedad civil centradas en las políticas, organizaciones internacionales y gobiernos. Estos actores pueden ser importantes fuentes de información o socios de acciones de colaboración para prevenir y mitigar las situaciones de trabajo infantil.

PREGUNTAS DE DIAGNÓSTICO

- ✓ ¿Cómo identifica la empresa a las otras partes interesadas con las que debe entrar en contacto para abordar los riesgos de trabajo infantil?
- ✓ ¿Con qué frecuencia y de qué maneras se implica la empresa con estas partes interesadas en relación con estas cuestiones?
- ✓ ¿Pueden las partes interesadas iniciar este contacto con la empresa en relación con estas cuestiones? ¿Lo hacen?
- ✓ ¿Cuáles son los objetivos de este contacto? ¿Se cumplen estos objetivos en la práctica? Si no es así, ¿por qué no?
- ✓ ¿Cómo influyen las opiniones de estas partes interesadas en las decisiones y acciones de la empresa?

C.6.3 Grupos vulnerables y marginados: Los niños pueden ser una de las partes interesadas más vulnerables o potencialmente afectadas. Además, puede haber niños que pertenezcan a grupos de personas que se encuentren en situaciones de mayor riesgo de vulnerabilidad o marginación. Entre estos grupos pueden incluirse los pueblos indígenas, las minorías étnicas, ciertos grupos religiosos, personas de cierta ascendencia o casta, o los trabajadores migrantes de otro país. Las repercusiones también pueden ser muy diferentes entre los niños y las niñas.

PREGUNTAS DE DIAGNÓSTICO

- ✓ ¿La empresa tiene en cuenta las repercusiones que tiene sobre los niños de grupos o poblaciones que pueden estar en mayor riesgo de vulnerabilidad o marginación? ¿Cómo las tiene en cuenta?
- ✓ ¿La empresa tiene en cuenta los diferentes tipos de consecuencias que pueden sufrir los niños y las niñas? ¿Cómo los tiene en cuenta?



Where can I find more information

- El sitio web de la OIT-IPEC proporciona información sobre la importancia del diálogo social a la hora de abordar el trabajo infantil. Visite: www.ilo.org/ipec/Action/social-dialogue.
- UNICEF: *Engaging stakeholders on children's rights: A tool for companies* (Ginebra, 2014). Disponible en: www.unicef.org/csr/css/Stakeholder_Engagement_on_Childrens_Rights_021014.pdf.
- *Stop Child Labour: Action plan for companies to combat child labour* (La Haya, 2012). Guía sobre la implicación de las partes interesadas, disponible en: www.stopchildlabour.wbbclient.com/assets/2015/06/actionplanchildlabour.pdf.
- Shift: *Bringing a Human Rights Lens to Stakeholder Engagement*. Shift workshop report No. 3, agosto de 2013. Una publicación sobre la implicación de las partes interesadas en general, disponible en: www.shiftproject.org/sites/default/files/Bringing_a_Human_Rights_Lens_to_Stakeholder_Engagement.pdf.
- Comité de los Derechos del Niño de las Naciones Unidas: *General comment No. 16 (2013) on State obligations regarding the impact of the business sector on children's rights*. Disponible en: www2.ohchr.org/english/bodies/crc/docs/GC/CRC-C-GC-16_en.doc.

¿Qué se espera de las empresas?

Cuando una empresa identifica que ha causado o ha contribuido a una situación de trabajo infantil, tiene la responsabilidad de proporcionar o colaborar en procesos legítimos para darle remedio. La reparación en el contexto del trabajo infantil es un proceso delicado y a menudo complejo y requiere unos conocimientos especializados adecuados. Vale la pena reiterar que aunque en los Principios Rectores no se espera que las empresas proporcionen remedio a situaciones que no hayan causado o a las que no hayan contribuido, estas pueden optar por hacerlo o por contribuir a una labor de reparación más amplia como parte de un enfoque orientado al futuro para la mitigación del riesgo de que estas situaciones continúen o se repitan (véase la Sección B.3).

El Paso 4 de la Guía II de las Guías para los empleadores de la OIT-OIE 25 presenta orientaciones útiles que los empleadores pueden tener en consideración a la hora de tomar medidas para remediar el trabajo infantil. En la guía se recomienda a los empleadores que tengan en cuenta que el despido de los niños trabajadores, sin tener en cuenta cómo se va a compensar la pérdida de ingresos en la familiares, puede ser muy peligroso.

Las empresas deberían establecer, o participar en, mecanismos de reclamación eficaces de nivel operativo para ayudar a identificar y abordar los casos de trabajo infantil. También deberían alentar y, cuando correspondiera, exigir a sus socios empresariales que establezcan este tipo de mecanismos. Los Principios Rectores dejan claro que este tipo de mecanismos de reclamación debe estar lo más cerca posible del nivel en el que se haya producido la situación de trabajo infantil (por ejemplo, la planta de la fábrica o el ámbito comunitario) y que no debería excluir el acceso a mecanismos judiciales o menoscabar el papel de los sindicatos y los procesos de relaciones laborales aplicables.

Resulta especialmente difícil diseñar mecanismos apropiados para su utilización por parte de los niños. Por lo general, son los adultos los que acceden a los mecanismos de reclamación en nombre de los niños o con sus intereses en mente. Estos adultos son a menudo miembros de sindicatos, representantes de las comunidades locales, miembros del personal de la empresa encargados de visitar o interactuar con el personal local o del terreno, asesores o auditores de terceros, miembros de organizaciones de la sociedad civil que luchan por los derechos del niño o de otras entidades.

Teniendo en cuenta que la reparación sostenible de las situaciones de trabajo infantil está estrechamente vinculada a los esfuerzos para abordar sus causas fundamentales, para las empresas suele ser importante conocer los procesos de reclamación y reparación que existen a nivel estatal y cómo pueden las empresas disponer de estos procesos y mecanismos o apoyarlos mediante sus propios esfuerzos. Las organizaciones nacionales de empleadores pueden asesorar y apoyar a las empresas en este ámbito.

25 OIT-OIE: *Eliminación del trabajo infantil* (2007), op. cit., Guía III, Paso 4.

¿Cuáles son los pasos claves?

C.7.1 Establecer procesos de reparación o participar en ellos: Una empresa debería estar preparada para tomar medidas para proporcionar remedio cuando haya causado o contribuido a una situación de trabajo infantil. Debería tener unos procedimientos establecidos armonizados con las normas internacionales y la orientación de los expertos.

PREGUNTAS DE DIAGNÓSTICO

- ✓ ¿Qué procesos tiene la empresa para proporcionar remedio o participar en él cuando ha causado o contribuido a una situación de trabajo infantil?
- ✓ ¿Se reflejan estos procesos en las políticas o procedimientos de la empresa?
- ✓ ¿Garantizan estos procesos la protección del interés superior del niño independientemente del planteamiento adoptado? ¿Cómo?
- ✓ ¿Ha experimentado la empresa dificultades a la hora de conceder reparación en casos en los que haya identificado que ha causado o contribuido al trabajo infantil? Si es así, ¿cómo se ha enfrentado a estas dificultades?

C.7.2 Mecanismos de reclamación de nivel operativo: Los Principios Rectores establecen que cualquier mecanismo de reclamación debería cumplir con ciertos criterios para ser eficaz. Las empresas deben asegurarse de que sus propios mecanismos y otros en los que participen o que promuevan cumplan los criterios siguientes (véase el Principio Rector 31 para información adicional).

En algunos contextos existen mecanismos nacionales específicos centrados en la protección de los niños (por ejemplo, en relación con la explotación sexual de los niños en los viajes y el turismo). En tales casos, las empresas deberían apoyar esos mecanismos promocionándolos entre las partes interesadas, los socios empresariales y otros como una fuente primaria de recursos.

PREGUNTAS DE DIAGNÓSTICO

¿La empresa ha establecido o participa en mecanismos de reclamación de nivel operativo que puedan ayudar a identificar y a abordar casos de trabajo infantil?

¿El mecanismo de reclamación cumple con los siguientes criterios? Defina si:

- ✓ es legítimo (cuenta con la confianza de los usuarios potenciales);
- ✓ accesible (lo conocen los usuarios potenciales y proporciona asistencia a aquellos que puedan encontrar dificultades para acceder a este mecanismo);
- ✓ predecible (ofrece un procedimiento claro y conocido);
- ✓ equitativo (los usuarios tienen suficiente acceso a información y suficiente apoyo para poder participar de manera informada y en unas condiciones justas y respetuosas);
- ✓ transparente (se mantiene informadas a las partes sobre el progreso);
- ✓ compatible con los derechos (los remedios previstos cumplen con las normas internacionales de derechos humanos);
- ✓ una fuente de aprendizaje continuo (identifica aprendizajes para prevenir daños futuros);
- ✓ está basado en la participación y el diálogo (se consulta a los potenciales usuarios en el diseño y puesta en práctica del mecanismo y se emplea el diálogo como medio para resolver las reclamaciones).

C.7.3 El papel de los socios empresariales en la reparación: Cuando una empresa contribuye a una situación de trabajo infantil a través de un socio empresarial o un proveedor (por ejemplo, por el incremento de la presión consecuencia de sus prácticas de compra), la otra parte puede estar mejor situada para tomar la iniciativa a la hora de proporcionar reparación, por estar más próxima al lugar donde se ha producido la situación de trabajo infantil. No obstante, si la empresa ha contribuido a esta situación se espera que participe en la reparación de la misma en la medida de su contribución.

En los casos en los que la empresa no haya causado, ni haya contribuido a, una situación de trabajo infantil, esta debería, no obstante, alentar a sus socios de negocios a que proporcionen remedio o requerírselo. Las empresas han descubierto que han de plantearse apoyar o dar incentivos a los socios empresariales que se enfrentan a limitaciones legítimas, como las causadas por los costos, para que puedan cumplir dichos requisitos en la práctica.

PREGUNTAS DE DIAGNÓSTICO

- ✓ ¿Qué medidas debe tomar la empresa para fomentar o solicitar que sus socios empresariales, sus proveedores y otros tengan mecanismos de reclamación efectivos y concedan reparación allí donde causen o contribuyan a una situación de trabajo infantil?
- ✓ ¿Cómo sabe la empresa si esos mecanismos son efectivos y si los medios de reparación previstos cumplen con el interés superior de los niños implicados?

C.7.4 Los mecanismos de reclamación en las iniciativas de colaboración: Los mecanismos de reclamación también deberían estar presentes en cualquier iniciativa externa sectorial, multilateral u otro tipo de iniciativa de colaboración en la que participe la empresa para luchar contra el trabajo infantil.

**PREGUNTAS
DE
DIAGNÓSTICO**

- ✓ ¿La empresa participa en alguna iniciativa sectorial, multilateral o colaborativa para abordar las situaciones de trabajo infantil? ¿Tiene algún mecanismo de reclamación?
- ✓ ¿Cómo sabe la empresa si el mecanismo de reclamación es eficaz?



Where can I find more information

- UNICEF y el Instituto Danés de Derechos Humanos: *Children's rights in impact assessments - A guide for integrating children's rights into impact assessments and taking action for children* (Ginebra, 2013). Disponible en: www.unicef.org/csr/css/Children_s_Rights_in_Impact_Assessments_Web_161213.pdf. Este informe proporciona asesoramiento sobre los mecanismos de reclamación, basándose en los Derechos del Niño y Principios Empresariales.
- ECPAT: *Don't Look Away project*. Visite: www.ecpat.be/en/our-actions/awareness-raising/dont-look-away-2/. Este proyecto pretende dar a conocer los servicios nacionales de atención telefónica para informar sobre la explotación sexual de los niños en el contexto de los viajes y el turismo sexual.
- Shift: *Remediation, grievance mechanisms and the corporate responsibility to respect human rights*. Shift workshop report No. 5, mayo de 2014. Disponible en: www.shiftproject.org/sites/default/files/May%202014%20Shift%20BLP%20Workshop%20Report%20Remediation.pdf.
- Rees, Caroline: *Piloting principles for effective company-stakeholder grievance mechanisms: A report of lessons learned*. CSR Initiative, Harvard Kennedy School (Cambridge, 2011). Disponible en: www.business-humanrights.org/sites/default/files/media/documents/ruggie/grievance-mechanism-pilots-report-harvard-csri-jun-2011.pdf. Un informe sobre los mecanismos de reparación de nivel operativo realizado por la Iniciativa de RSE en nombre del Representante Especial del Secretario General de las Naciones Unidas para Empresas y Derechos Humanos.

ANEXO A

NORMAS E INSTRUMENTOS INTERNACIONALES

Convenio núm. 138 de la OIT sobre la edad mínima, 1973²⁶	<ul style="list-style-type: none">✓ Establece la edad mínima para varios tipos de trabajo.✓ Ratificado y aplicado por 168 países.✓ Existen excepciones para los países en desarrollo, pero pocos de ellos las han aplicado.
Convenio núm. 182 de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999²⁷	<ul style="list-style-type: none">✓ Define ciertos tipos de trabajo infantil como las «peores formas», que deben ser abolidas de forma prioritaria.✓ Es el Convenio de la OIT que más rápidamente se ha ratificado, con 179 países signatarios.✓ Los países signatarios deben elaborar «listas de trabajos peligrosos» que identifiquen las actividades que no debe llevar a cabo ninguna persona menor de 18 años.
Declaración de la OIT sobre las Empresas Multinacionales, 1977²⁸	<ul style="list-style-type: none">✓ Orientación para las empresas multinacionales, los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores.✓ Primer instrumento de la OIT orientado directamente a las empresas.✓ Contiene disposiciones sobre la edad mínima y las peores formas de trabajo infantil.
Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, 1998²⁹	<ul style="list-style-type: none">✓ Compromete a los países a respetar, promover y hacer efectivos los principios y derechos fundamentales, hayan o no ratificado los convenios correspondientes de la OIT.✓ Incluye los principios relativos a los derechos fundamentales en los Convenios núms. 138 y 182 relativos al trabajo infantil.✓ Se hace referencia a ellos en los Principios Rectores.✓ Muchas empresas se han comprometido a su aplicación.
Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño, 1989³⁰	<ul style="list-style-type: none">✓ Tratado de las Naciones Unidas.✓ Es el tratado de las Naciones Unidas más ratificado (194 países).✓ Cubre un amplio espectro de derechos de los niños, incluyendo el de estar libres de trabajo infantil.

26 Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312283.

27 Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C182

28 *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social* (Declaración sobre las Empresas Multinacionales), adoptada en 1977, enmendada en 2000 y 2006. Disponible en: http://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_124924/lang--es/index.htm.

29 Disponible en: <http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--es/index.htm>.

30 Disponible en: <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CRC.aspx>.

