



Organización  
Internacional  
del Trabajo

# Herramientas para la aplicación de las **Guías para los empleadores**

sobre la eliminación del trabajo infantil



## **Módulo básico de capacitación**



Programa  
Internacional  
para la Erradicación  
del Trabajo  
Infantil (IPEC)

Oficina Regional para América Latina y el Caribe



Herramientas para  
la aplicación de las

# Guías para los empleadores

sobre la eliminación del trabajo infantil



## Módulo básico de capacitación

Programa  
Internacional  
para la Erradicación  
del Trabajo  
Infantil (IPEC)

Oficina Regional para América Latina y el Caribe

Copyright © Oficina Internacional del Trabajo 2010  
Primera edición 2010

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a [pubdroit@ilo.org](mailto:pubdroit@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.ifrro.org](http://www.ifrro.org) puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

OIT. Programa Internacional para la Erradicación del trabajo Infantil (IPEC)  
*Herramientas para la aplicación de las Guías para los Empleadores sobre Eliminación del Trabajo Infantil. Módulo básico de capacitación.*  
Lima: OIT/ Programa Internacional para la Erradicación del trabajo Infantil (IPEC), 2010. 28 p.

*Trabajo infantil, organización de empleadores, participación de los empleadores, formación por módulos, guía.*

ISBN: 978-92-2-978-92-2-324114-8 (impreso)  
ISBN: 978-92-2-978-92-2-324115-5 (web pdf)  
ISBN: 978-92-2-324109-4 (carpeta)

*Datos de catalogación de la OIT*

## NOTA

Esta publicación ha sido elaborada bajo la coordinación del equipo de la Oficina del IPEC en Sudamérica, con la participación del equipo de especialistas para las Américas de la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) de la OIT.

Esta publicación de la OIT ha sido posible gracias al financiamiento de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID). (Proyecto RLA/05/54P/SPA).

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione. Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías y en las oficinas locales que tiene en diversos países o pidiéndolas a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza o a: Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe, Las Flores 275, San Isidro, Lima 27, Apartado Postal 14-124, Lima, Perú. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a las direcciones antes mencionadas o por correo electrónico a: [pubvente@ilo.org](mailto:pubvente@ilo.org) o [biblioteca\\_regional@oit.org.pe](mailto:biblioteca_regional@oit.org.pe).

Vea nuestros sitios en la red:  
[www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns) o [www.oit.org.pe/publ](http://www.oit.org.pe/publ) [sitio web regional] ó [www.oit.org.pe/ipec](http://www.oit.org.pe/ipec)

#### ADVERTENCIA

El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de nuestra Organización. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de hacerlo en nuestro idioma.

En tal sentido y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español o/a para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.



# Índice

Presentación	1
¿Qué es el Módulo básico de capacitación?	3
Objetivos del Módulo básico	6
Desarrollo del Módulo básico	9
Actividad 1: Presentación inicial de la actividad y de los participantes	10
Actividad 2: Actividad de motivación: Imágenes	13
Actividad 3: Matriz de conceptos básicos: Definiciones, causas y consecuencias del trabajo infantil	15
Actividad 4: Actividad personal: Hoja informativa 1	17
Actividad 5: Plenario: Enriqueciendo la matriz de conceptos	19
Actividad 6: Juego educativo: Lo que pueden hacer los empleadores y las organizaciones para contribuir en la eliminación del trabajo infantil	22



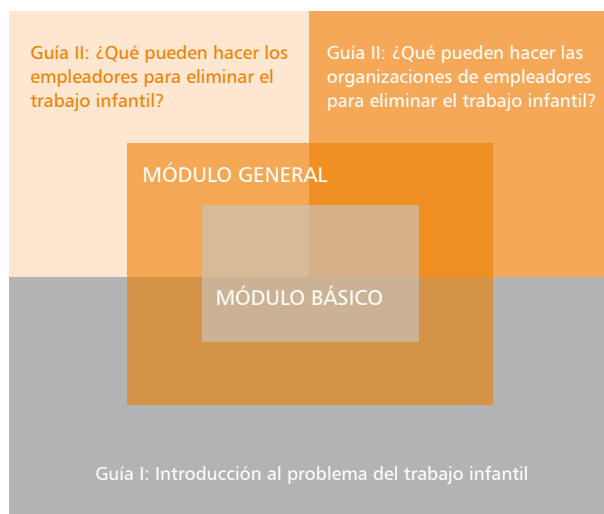
Actividad 7: Presentación breve de la hoja informativa 2 (ó 3) y de fichas de experiencias exitosas	25
Actividad 8: Evaluación	27



# Presentación

## Diagrama 1: Estructura de los módulos de capacitación con relación a las Guías para los Empleadores

### MÓDULO COMPLETO



La Organización Internacional del Trabajo, a través de su Oficina de Actividades para los Empleadores, y la Organización Internacional de Empleadores (OIE) han elaborado en forma conjunta tres guías tituladas *Eliminación del trabajo infantil. Guías para los empleadores*, un material que aborda el trabajo infantil desde la perspectiva de los empleadores y de las organizaciones de empleadores<sup>1</sup>. Con la finalidad de contribuir a un mayor conocimiento del contenido de estas guías y a su aprovechamiento por parte de los empleadores y organizaciones de empleadores en América Latina y el Caribe, los equipos regionales de la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) y del Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) de la OIT han decidido desarrollar una propuesta conjunta para su difusión, lo que hace necesario disponer de herramientas metodológicas que faciliten procesos de capacitación y sirvan para promover distintas iniciativas en el ámbito nacional y sectorial.

1 Las Guías para los empleadores están disponibles en: <http://www.ilo.org/ipecinfo/product/download.do?type=document&id=12532>

Los módulos constan de un conjunto de actividades y dinámicas que adoptan un estilo metodológico activo. Esto es, busca propiciar la reflexión y estimular el compromiso respecto a la eliminación del trabajo infantil,

Los módulos de capacitación se inscriben en el marco de este esfuerzo y buscan aportar herramientas metodológicas para que empleadores y organizaciones de empleadores puedan fortalecer sus destrezas en el manejo y aprovechamiento de las mencionadas guías. Para ello se ofrecen tres alternativas tanto para quienes disponen limitadas oportunidades para la capacitación como para quienes cuentan con mayores posibilidades de realizar varias actividades en un período más largo de tiempo. Así, se trata de tres (3) propuestas metodológicas que van de menor a mayor amplitud y profundidad: un primer **Módulo básico** que amplía su alcance en un segundo **Módulo general**, el mismo que, a su vez, expande sus contenidos en un tercer **Módulo completo**.

Es importante señalar que las mencionadas *Guías para los empleadores* proveen los contenidos de los módulos de capacitación. Cada módulo se nutre en distinta medida de los contenidos de las *Guías* (Ver Diagrama N° 1). Mientras se disponga de más horas de trabajo, habrá más oportunidad de profundizar en los contenidos que las Guías ofrecen.

## ¿Qué es el Módulo básico de capacitación?

El Módulo básico de capacitación ofrece una primera propuesta metodológica en la que los integrantes de organizaciones de empleadores y de empresarios se sensibilizan ante el problema del trabajo infantil, se informan sobre las principales definiciones relativas al trabajo infantil e identifican los posibles caminos de acción para contribuir con su eliminación. En este sentido, presenta una secuencia de actividades que en su conjunto pueden ser desarrolladas en **4 horas** de duración.

Este módulo tiene como finalidad *proponer orientaciones pedagógicas y didácticas generales*, dirigidas a los integrantes de organizaciones de empleadores y de empresarios interesados en desarrollar actividades de capacitación en su entorno nacional o sectorial. El supuesto básico de estas herramientas es que existe interés y recursos por parte de las organizaciones empresariales por emprender acciones de capacitación para sus empleados o agremiados.

Dada la diversidad y complejidad de los potenciales contextos en los que pueden desarrollarse acciones de capacitación en favor de la eliminación del trabajo infantil, resulta apropiado mantener un criterio general de *flexibilidad* respecto a las propuestas. Es por ello que hablamos de *orientaciones generales que requieren ser adaptadas* a los distintos contextos, condiciones y necesidades del entorno sociocultural y organizativo.

## Consideraciones metodológicas

El Módulo consta de un conjunto de actividades y dinámicas que adoptan un estilo metodológico activo. Esto es, busca propiciar la reflexión y estimular el compromiso respecto a la eliminación del trabajo infantil, involucrando a los destinatarios de la capacitación en la construcción dialogada de sus conocimientos.

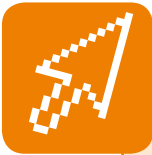
### *Sobre el facilitador*

El desarrollo del Módulo requiere la presencia de una persona que desempeñe el papel de *facilitador*, quien puede provenir del mismo entorno empresarial (direcciones o áreas de recursos humanos) o ser contratado externamente. El facilitador propiciará en todo momento la participación activa y el diálogo, la libre expresión de opiniones y el respeto mutuo. Así también ha de cumplir con la función de orientar los debates e intervenciones de los participantes hacia los objetivos propuestos.

Algunas características sugeridas para un perfil del facilitador:

- Tener habilidades en el manejo ordenado del diálogo al interior de grupos.
- Ser capaz de desarrollar empatía con las necesidades y expectativas de los participantes.
- Ser sensible a la problemática del trabajo infantil en su país.
- Contar con respaldo institucional ante el grupo.

- Ser capaz de adaptar los contenidos del Módulo al contexto específico y al grupo con quien se haya decidido trabajar.
- Conocer detalladamente los contenidos de las tres *Guías para los empleadores*.



### Algunas recomendaciones prácticas para los facilitadores

- Motivar la participación del mayor número de personas, tratando de que se generen nuevas ideas y algunos no acaparen el uso de la palabra.
- Desarrollar un lenguaje adecuado a los participantes, evitando tecnicismos innecesarios.
- Evitar las intervenciones largas y redundantes.
- Preparar con anticipación todos los materiales necesarios y el adecuado funcionamiento de los medios tecnológicos.

### *Sobre los recursos didácticos y materiales*

Es importante disponer de un espacio suficientemente amplio para que los participantes se sientan cómodos y puedan moverse con facilidad en las distintas actividades individuales y grupales. Procurar que exista algún tipo de pizarra y evitar lugares donde las sillas o carpetas no puedan moverse.

El Módulo detalla qué materiales se necesitan para desarrollar las diversas actividades, tanto a nivel de recursos didácticos (hojas informativas, hojas impresas, textos, fichas de experiencias exitosas) como de otros materiales

necesarios (marcadores o rotuladores, tarjetas de cartulina o papel, papeles grandes donde escribir, etc.). El conjunto de los recursos didácticos que requieren ser reproducidos y distribuidos a los participantes se encuentran en los anexos a los Módulos de capacitación.



### **Objetivos del Módulo básico 4 horas de trabajo**

Una vez aplicado el Módulo, los participantes:

- Reconocen las principales definiciones relativas al trabajo infantil, así como las causas y consecuencias de este problema.
- Identifican los posibles caminos de acción para promover la eliminación del trabajo infantil desde la perspectiva de los empleadores o de las organizaciones de empleadores.

## ESQUEMA DEL MÓDULO BÁSICO

Orientación de las actividades	Actividades	Duración
Sensibilización	1. Presentación inicial de la actividad y de los participantes	20 min.
	2. Actividad de motivación: Imágenes	30 min.
Información	3. Matriz de conceptos básicos: Definiciones, causas y consecuencias del trabajo infantil	20 min.
	4. Lectura personal: Hoja informativa 1	30 min.
	5. Plenario: Enriqueciendo la matriz de conceptos	35 min.
Explorar propuestas para la acción	6. Juego educativo: Lo que pueden hacer empleadores y organizaciones para contribuir con la eliminación del trabajo infantil	1h. 10 min.
	7. Presentación breve de la Hoja informativa 2 (ó 3) y de fichas de experiencias exitosas	25 min.
Evaluación	8. Evaluación	10 min.
<b>TOTAL</b>		<b>4 horas</b>



### Para tomar en cuenta:

Este Módulo podría desarrollarse en una jornada de cuatro horas (por ejemplo, toda una mañana o toda una tarde) o en dos sesiones de dos horas. Para el primer caso, se sugiere realizar un corte o descanso entre las actividades 5 y 6.





# Desarrollo del **Módulo básico**



## Actividad 1

### Presentación inicial de la actividad y de los participantes



Los participantes conocen los objetivos y metodología de la actividad de capacitación, así como la información básica sobre quiénes son los otros participantes.

---



20 min.

---



- Carpeta para el participante
  - Programa de la actividad
- 



1. Antes de la presentación, los participantes inscritos deberán contar con una carpeta que contenga los materiales impresos que se utilizarán durante la jornada o actividad. Preferentemente, cuentan con su nombre impreso o escrito en una tarjeta o autoadhesivo que pueden llevar puesta en el pecho.
2. Los facilitadores dan la bienvenida, se presentan a sí mismos, presentan el programa y los objetivos de la actividad.

3. Se pide a los participantes que se presenten diciendo su nombre, la empresa u organización a la que pertenecen, el sector respectivo y el cargo o función que desempeñan.



Enfatizar que es importante la participación de cada uno de los participantes, que los objetivos de la actividad de capacitación solo se pueden lograr si expresamos con confianza nuestros puntos de vista.

## Actividad 2

### Actividad de motivación: Imágenes



Los participantes se aproximan al tema del trabajo infantil a partir de las emociones y vivencias que les evoca un conjunto de imágenes<sup>2</sup>.



30 min.



Imágenes seleccionadas sobre formas de trabajo infantil y de niños que no están trabajando



1. El facilitador coloca en un lugar visible y accesible (por ejemplo, sobre una mesa) las fotos seleccionadas y pide que cada participante elija la foto que le resulte más impactante o significativa. Si hay una cantidad de imágenes inferior al número de participantes, pueden compartir algunas de ellas o sólo observarlas sin tomarlas para sí.

<sup>2</sup> Si bien se hace mención a imágenes o fotografías (a las cuales podría accederse a través de los equipos del IPEC en la región), podría aprovecharse algún otro recurso impreso, gráfico o audiovisual que muestre a los participantes las condiciones del trabajo infantil y los desafíos que plantea promover su eliminación.

2. Se pide que observen con detalle la imagen seleccionada, dejando que esta “nos hable” a través de sus múltiples detalles (gestos, miradas, vestimentas, contexto, etc.).
3. Luego de cinco minutos se inicia una ronda de comentarios a partir de preguntas tales como: *¿Por qué elegí dicha imagen? ¿Qué siento al mirarla? ¿Qué opino de lo que sucede? ¿He visto algo similar? Si pudiera “meterme” en la imagen, ¿qué quisiera hacer?*
4. Al final de los comentarios (no es obligatorio que todos compartan, sobre todo si son muchos los participantes), el facilitador resalta los elementos que más se han repetido en los comentarios.



1. Es fundamental aproximarnos a la problemática del trabajo infantil desde nuestras propias experiencias, sentimientos y nociones sobre el tema. Los conocimientos que podamos tener acerca del trabajo infantil sólo pueden ser *significativos* para nosotros si “echan raíces” en nuestras propias vivencias y convicciones.
2. Se invita a que durante el taller estén atentos a cómo la información que se trabaje puede ayudar a modificar nuestras percepciones iniciales frente al trabajo infantil.

### Actividad 3

## Matriz de conceptos básicos: Definiciones, causas y consecuencias del trabajo infantil



Los participantes expresan sus nociones previas sobre trabajo infantil.

---



20 min.

---



- Cuartillas o tarjetas de papel (tamaño A6, es decir, una hoja o folio de tamaño A4 cortado en cuatro pedazos), cuatro por participante.
  - Matriz preparada en pizarra o en papeles en la pared.
  - Marcadores/plumones gruesos, uno por participante.
- 



1. Se dibuja o coloca una matriz de conceptos básicos sobre las definiciones, causas y consecuencias del trabajo infantil. Se les indica que cada persona defina con frases de pocas palabras, cada aspecto de la matriz. Escribirán con los marcadores gruesos **una idea por tarjeta de papel o cuartilla**.
2. Se irá pidiendo que escriban sus ideas fila por fila, categoría por categoría. Así, primero se les pide que

respondan en la cuartilla *¿Qué es trabajo infantil?* y todos escriben y pegan sus cuartillas en el espacio correspondiente de la matriz. Luego, cuando hayan terminado de pegarlas recién se les pide que escriban sus respuestas a la cuestión *Ejemplos de trabajo infantil*. Escriben y pegan sus cuartillas.

3. El procedimiento continúa hasta llenar todas las celdas de la matriz. Se procede igual hasta completar toda la matriz y se pasa inmediatamente a la siguiente actividad. La clasificación de las cuartillas se realizará en la actividad siguiente.



No es necesario conocer las definiciones ni las ideas precisas sobre trabajo infantil, sus causas o consecuencias. Lo importante es que, probablemente, los participantes ya cuentan con ideas previas que se acercan a lo que se ha investigado sobre el tema. No hay ideas buenas ni malas, a lo más, acertadas o no.

Ejemplo de matriz:

DEFINICIONES BÁSICAS SOBRE TRABAJO INFANTIL	
¿Qué es trabajo infantil?	
Ejemplos de trabajo infantil	
¿Cuáles son las causas de que exista trabajo infantil?	
¿Cuáles son las consecuencias del trabajo infantil?	



## Actividad 4

### Lectura personal: Hoja informativa 1



Los participantes conocen las definiciones que presentan las *Guías para los empleadores* sobre trabajo infantil, así como sus causas y consecuencias.

---



30 min.

---



- Hoja informativa 1: Definiciones básicas, causas y consecuencias del trabajo infantil (Anexo 1).
- 



1. Los participantes leerán de manera personal la **Hoja informativa 1**, que resume algunas ideas centrales de la *Guía I: Introducción al problema del trabajo infantil*. Leerán lo que puedan alcanzar a leer en el tiempo asignado.
2. Se trata que esta lectura ayude a precisar, complementar y profundizar las nociones previas sobre trabajo infantil que traían los participantes, las que fueron expresadas en las cuartillas puestas en la matriz de conceptos.

3. Mientras los participantes están leyendo el material, los responsables ordenan las cuartillas de la matriz, agrupando las que contienen ideas similares.
4. Los responsables deberán tomar en cuenta que en la fila *¿Qué es trabajo infantil?* y en la de *Ejemplos de trabajo infantil* pueden filtrarse nociones del sentido común que **no** corresponden a las definiciones generales de lo que es trabajo infantil. Estas cuartillas deberán ser identificadas en un espacio de la misma matriz para su clarificación en la actividad siguiente.



Recaltar que las ideas contenidas de la Hoja informativa han sido extraídas y elaboradas a partir de las *Guías para los empleadores*, las que constituyen una síntesis de las definiciones y consideraciones generales de la OIT sobre la materia, desde la perspectiva de los empleadores.

## Actividad 5

### Plenario: Enriqueciendo la matriz de conceptos



Los participantes revisan sus nociones previas y amplían sus ideas sobre trabajo infantil a partir de la lectura efectuada.



35 min.



- Cuartillas o tarjetas de papel (tamaño A6), una por participante
- Matriz



1. En plenario, el responsable leerá en voz alta las cuartillas de la primera fila de la matriz (ya ordenadas según temas similares). Mientras se van leyendo las mismas preguntará a los participantes si, luego de la lectura, sería necesario modificar alguna de las ideas, por inadecuadas o poco precisas, o si acaso es necesario agregar una cuartilla nueva. Se procede de igual modo con las otras filas de la matriz.

2. Los conceptos de cada fila de la matriz se irán clarificando. Una por una, el responsable realizará una breve síntesis resaltando algunas definiciones de la Hoja informativa, en diálogo con los participantes.
3. En la reflexión final de cada fila de la matriz, resulta importante que se clarifiquen los siguientes aspectos:
  - *La diferencia entre “trabajo infantil” y la categoría general de “niños trabajadores”* (págs. 6-7 de la Guía I para los empleadores)
  - *La edad mínima y el Convenio núm. 138* (págs. 7-8 de la Guía I para los empleadores)
  - *Las peores formas de trabajo infantil y el Convenio núm. 182* (págs. 8-9 de la Guía I para los empleadores)
  - *Las definiciones de “trabajo ligero”, “trabajo peligroso” y “formas incuestionablemente peores de trabajo infantil”* (págs. 9-10 de la Guía I para los empleadores)
  - *Las principales causas del trabajo infantil* (págs. 14-21 de la Guía I para los empleadores)
  - *Las principales consecuencias del trabajo infantil* (págs. 23-27 de la Guía I para los empleadores)
4. La Hoja informativa 1 contiene un apartado denominado “¿Por qué los empleadores deberían eliminar el trabajo infantil?” (págs. 28-31 de la Guía I para los empleadores). Al final de esta actividad, resulta importante que se llame la atención acerca de los contenidos de este apartado y se pregunte qué opinan los participantes al respecto.



1. Con ayuda de la Hoja informativa 1, deberá precisarse, de la forma más clara posible, cada una de las definiciones vinculadas al trabajo infantil.
2. Acerca de la cuestión de “¿Por qué los empleadores deberían eliminar el trabajo infantil?”, al final de la Hoja informativa 1, se puede cerrar la actividad haciendo referencia a que las razones que cada participante encuentra para enfrentar el trabajo infantil, razones que –antes que cualquier conocimiento y definición – se convierten en la motivación o “motor” principal de cualquier acción a realizar.

## Actividad 6

### Juego educativo: Lo que pueden hacer empleadores y organizaciones para contribuir con la eliminación del trabajo infantil



Los participantes refuerzan los contenidos ya discutidos y conocen distintas maneras posibles para hacer frente al trabajo infantil desde su papel de empleadores o de organizaciones de empleadores.

---



1 hora 10 minutos.

---



- Juego de tarjetas “Los empleadores frente al trabajo infantil”
  - Juego por grupo (incluye tarjeta de instrucciones). Los textos de este juego y las instrucciones constituyen el Anexo 2.
- 



1. Se forman grupos de cuatro a seis personas entre los participantes. Puede haberse formado los grupos previamente o pueden formarse al azar, por conteo de números (por ejemplo, si se quieren formar cinco grupos, los participantes cuentan del uno al cinco,

persona por persona y, al final, se agrupan los que dijeron el número uno, los que dijeron dos, etc.)<sup>3</sup>.

2. Las personas de cada grupo se sientan formando un círculo y eligen un coordinador o coordinadora.
3. A cada grupo formado se le entrega un juego de tarjetas y una hoja de instrucciones. Se indicará a cada grupo que se lean y sigan las instrucciones para llevar a cabo la actividad. Si se considera conveniente, se pueden leer las instrucciones en voz alta a todo el grupo.
4. Los textos de las tarjetas, así como las instrucciones del juego, se encuentran en el Anexo 2. Como puede comprobarse, hay tarjetas que expresan afirmaciones y pequeñas situaciones referidas a la eliminación del trabajo infantil, tanto para reforzar algunos conceptos importantes como para considerar qué pueden hacer los empleadores (o las organizaciones de empleadores) frente al problema.
5. Se empieza el juego, siguiendo las instrucciones, hasta que los grupos hayan dado respuesta a todas las tarjetas, o cuando el tiempo indicado se haya cumplido (máximo 45 minutos).

---

3 Si se cuenta con más tiempo, se pueden armar los grupos o equipos de trabajo a través de alguna dinámica de formación de grupos. Una técnica posible consiste en preparar papeles pequeños con diversos nombres (que pueden ser de sectores de producción o servicios, gentilicios de países o regiones, platos típicos de la región, nombre de frutas, etc.), un papel por cada participante. Ejemplo: son 30 participantes y queremos formar cinco grupos de seis personas. En este caso, se preparan 30 papelitos que contengan, en este ejemplo cinco nombres de sectores productivos o de servicios (p.e. cafetaleros, bananeros, hoteleros, mineros, constructores): son cinco papelitos que digan “**cafetaleros**”, cinco que digan “**bananeros**”, etc. El número de nombres de sectores, gentilicios o platos típicos a utilizar dependerá del número de grupos que se quieran formar.

Procedimiento (utilizando el ejemplo de nombres de sectores productivos):

1. La persona responsable de la actividad pide que se coloquen en círculo y de pie. Se indica que cada uno va a recibir un papelito con el nombre de un sector productivo o de servicios, el mismo que **no** deberán leer hasta que se les indique.
2. Se les reparte los papeles (que no los lean) y se les dice que estamos en el descanso de una reunión importante de empresarios y que queremos buscar a otras personas de nuestro sector. Estamos todos en una sala grande y no queda otra opción de llamarlos en voz alta: “**cafetaleros**”, “**bananeros**”, etc. A través de este sistema, deberán identificar a quienes sean del mismo sector y así se conformarán los grupos.

6. Cuando concluya el juego o se acabe el tiempo, el grupo debe seleccionar las **tres tarjetas que suscitaron mayor debate** entre los participantes. Luego, el responsable de la actividad invitará en plenario a cada grupo a que presente las tarjetas seleccionadas. Primero una carta del primer grupo, una del segundo, etc.
7. La idea es que se discutan las tarjetas más debatidas, tratando de lograr un consenso entre los participantes, en la medida de lo posible.



A través de la discusión de algunas opciones que tienen los empleadores para eliminar progresivamente el trabajo infantil, es importante recalcar el rol activo que estos actores pueden desempeñar. No basta con afirmar que el trabajo infantil es un problema que no les afecta directamente, de ahí la necesidad de conocer experiencias positivas que se hayan realizado en contextos o sectores similares (lo que empata con la siguiente actividad).



#### Para tomar en cuenta:

Nótese que existen 5 tarjetas que se refieren a situaciones del entorno propio a las organizaciones de empleadores. Si la actividad de capacitación está dirigida a solo empleadores, podrá prescindirse de colocar estas tarjetas y jugar sin ellas.



## Actividad 7

### Presentación breve de la Hoja informativa 2 (ó 3) y de fichas de experiencias exitosas



Los participantes reciben información sobre qué pueden hacer empleadores y organizaciones de empleadores para enfrentar al trabajo infantil, y acerca de algunas experiencias exitosas al respecto.



25 min.



- Hoja informativa 2 (ó 3), en el caso de organizaciones de empleadores). Anexos 4 y 5 respectivamente.
- Fichas de experiencias exitosas (Anexo 6).



1. En plenario, se entregan las fichas de experiencias exitosas y la Hoja informativa 2 (ó 3, si es el caso) a cada participante.
2. Se seleccionan una o dos experiencias exitosas y se leen las fichas en voz alta, con ayuda de los participantes.

3. Al final de la lectura se inicia un diálogo final con preguntas tales como:
  - ¿En qué son inspiradoras estas experiencias?
  - ¿En qué medida pueden ser replicadas? ¿Conocemos alguna experiencia similar?
  - ¿Qué dificultades encontramos en nuestro contexto o sector empresarial para llevar adelante experiencias que contribuyan a eliminar el trabajo infantil?
4. Se presenta brevemente la Hoja informativa 2 (ó 3), insistiendo en que presenta algunas pautas concretas y sugerencias a las empresas (u organizaciones de empleadores) sobre qué poder hacer para enfrentar el trabajo infantil como empleadores.



Se invita a los participantes a que puedan dedicarle tiempo a la lectura de las hojas y fichas entregadas, que se trata de aspectos prácticos y propositivos que guardan coherencia con la afirmación del rol activo que pueden desempeñar los empleadores y las empresas para buscar eliminar el trabajo infantil.

## Actividad 8

### Evaluación



Recoger información que permita conocer si se lograron los objetivos de la actividad y mejorar el diseño e implementación de futuras actividades.

---



10 min.

---



Hoja de evaluación (Anexo 6)

---



1. En plenario, se recapitula lo trabajado en la jornada, los temas tratados y la metodología utilizada. Se pregunta a los participantes cómo se han sentido, cuáles han sido los principales aportes y qué sugerencias tendrían para mejorar la capacitación.
2. Al final, se entrega y pide que llenen la Hoja de evaluación (Anexo 6). Se comenta que este instrumento ayudará a mejorar las futuras actividades.



1. Mencionar que toda la actividad de capacitación es una primera oportunidad para acercarnos a los contenidos propuestos por la Oficina de Actividades para los empleadores (ACT/EMP) de la OIT y la Organización Internacional de Empleadores (OIE) en las *Guías para los empleadores*, disponibles electrónicamente. Se invita cordialmente a los participantes a su lectura, discusión y difusión. Si se manifiesta la necesidad de continuar o profundizar con la capacitación, se ha de aprovechar esta demanda y plantear alternativas.
2. Agradecer la participación de todos los asistentes, así como el aporte de quienes hicieron posible el desarrollo de la actividad.







Oficina de Actividades para los Empleadores

Oficina Internacional del Trabajo

CH-1211 Ginebra 22 - Suiza

Fax: (+41 22) 799 8948

Correo electrónico: [actemp@ilo.org](mailto:actemp@ilo.org)

[www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns)

Programa Internacional para la  
Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC)

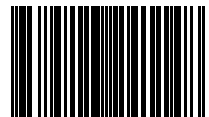
Av. Las Flores 275 San Isidro - Lima 27 - Perú

Correo electrónico: [sirti\\_oit@oit.org.pe](mailto:sirti_oit@oit.org.pe)  
Tel.: +511 615 0300 - Fax: +511 615 0400

[www.oit.org.pe/ipec](http://www.oit.org.pe/ipec)  
[www.ilo.org/ipec](http://www.ilo.org/ipec)



ISBN 978-92-2-324114-8



9 789223 241148





Organización  
Internacional  
del Trabajo

# Herramientas para la aplicación de las **Guías para los empleadores**

sobre la eliminación del trabajo infantil



## **Anexos a los módulos**



Programa  
Internacional  
para la Erradicación  
del Trabajo  
Infantil (IPEC)

Oficina Regional para América Latina y el Caribe



Herramientas para  
la aplicación de las

# Guías para los empleadores

sobre la eliminación del trabajo infantil

## Anexos a los módulos



Programa  
Internacional  
para la Erradicación  
del Trabajo  
Infantil (IPEC)

Oficina Regional para América Latina y el Caribe

Copyright © Oficina Internacional del Trabajo 2010  
Primera edición 2010

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a [pubdroit@ilo.org](mailto:pubdroit@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.ifrro.org](http://www.ifrro.org) puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

---

OIT. Programa Internacional para la Erradicación del trabajo Infantil (IPEC)  
*Herramientas para la aplicación de las Guías para los Empleadores sobre Eliminación del Trabajo Infantil. Anexos a los módulos.*

Lima: OIT/ Programa Internacional para la Erradicación del trabajo Infantil (IPEC), 2010. 83 p.

Trabajo infantil, organización de empleadores, participación de los empleadores, formación por módulos, guía.

ISBN: 978-92-2-324112-4 (impreso)

ISBN: 978-92-2-324113-1 (web pdf)

ISBN: 978-92-2-324109-4 (carpeta)

*Datos de catalogación de la OIT*

## NOTA

Esta publicación ha sido elaborada bajo la coordinación del equipo de la Oficina del IPEC en Sudamérica, con la participación del equipo de especialistas para las Américas de la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) de la OIT.

Esta publicación de la OIT ha sido posible gracias al financiamiento de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID). (Proyecto RLA/05/54P/SPA).

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías y en las oficinas locales que tiene en diversos países o pidiéndolas a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza o a: Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe, Las Flores 275, San Isidro, Lima 27, Apartado Postal 14-124, Lima, Perú. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a las direcciones antes mencionadas o por correo electrónico a: [pubvente@ilo.org](mailto:pubvente@ilo.org) o [biblioteca\\_regional@oit.org.pe](mailto:biblioteca_regional@oit.org.pe).

Vea nuestros sitios en la red:  
[www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns) o [www.oit.org.pe/publ](http://www.oit.org.pe/publ) [sitio web regional] ó [www.oit.org.pe/ipecc](http://www.oit.org.pe/ipecc)

#### ADVERTENCIA

El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de nuestra Organización. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de hacerlo en nuestro idioma.

En tal sentido y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español o/a para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.



# Anexos

- Anexo 1 1  
Hoja informativa 1: Definiciones básicas, causas y consecuencias del trabajo infantil
  
- Anexo 2 18  
Juego de tarjetas “Los empleadores frente al trabajo infantil”. Textos de tarjetas e instrucciones del juego
  
- Anexo 3 25  
Hoja informativa 2: Lo que pueden hacer los empleadores para contribuir con la eliminación del trabajo infantil
  
- Anexo 4 43  
Hoja informativa 3: Lo que pueden hacer las organizaciones de empleadores para contribuir con la eliminación del trabajo infantil
  
- Anexo 5 61  
Ficha de experiencias exitosas
  
- Anexo 6 82  
Hoja de evaluación





## Anexo 1

### Hoja informativa 1:

#### **Definiciones básicas, causas y consecuencias del trabajo infantil**

Según estimaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) unos 218 millones de niños y niñas trabajan en todo el mundo. De ese total, más de 126 millones lo hacen en trabajos considerados peligrosos. En general, estas actividades se concentran en la economía informal, en las áreas rurales y en otros sectores que permanecen ocultos. Los niños afectados por el “trabajo infantil”, ya sea porque todavía no alcanzan la edad legal para trabajar o porque trabajan en condiciones peligrosas, ilegales o degradantes, no pueden desarrollarse plenamente.

Antes de considerar cómo los empleadores y las organizaciones de empleadores pueden desempeñar un papel importante en la lucha contra el trabajo infantil, resulta importante comprender qué estamos entendiendo por trabajo infantil, cuáles son los factores que llevan a que los niños y niñas trabajen y qué consecuencias trae esta situación.

## Los niños y el trabajo: definiciones básicas

### *Primero lo primero... ¿qué es el trabajo infantil?*

El trabajo infantil es aquel que perjudica el bienestar de un niño y compromete su educación, su desarrollo y su sustento futuro. Es aquel que, dada su naturaleza o la forma en que se realiza, daña, abusa y explota a los niños y los priva de educación.

El artículo 2 del Convenio de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil núm. 182 define el término “niño” como toda persona menor de 18 años. De los 318 millones de niños que forman parte de la población económicamente activa, aproximadamente dos tercios (218 millones) sufren lo que se denomina “trabajo infantil”. El resto realiza actividades consideradas como formas aceptables de trabajo.

Así, hay niños que pueden ser considerados como “niños económicamente activos” o “niños trabajadores” pero que no necesariamente desarrollan actividades que puedan ser llamadas “trabajo infantil”<sup>1</sup>.

### *Edad mínima y trabajo ligero*

Numerosos países han establecido una edad mínima general de admisión al empleo. Esa edad mínima suele estar entre los 14 y los 16 años de edad. Muchos países también han definido el concepto de trabajo peligroso y han prohibido que los niños se dediquen a ese tipo de actividades, incluidos aquellos que han superado la edad mínima de admisión al empleo pero todavía no han cumplido los 18 años. Estas definiciones se han introducido en las legislaciones nacionales y varían de un país a otro, aunque a menudo se inspiran en los dos convenios de la OIT sobre trabajo infantil: el Convenio núm. 138 sobre la

<sup>1</sup> Para la OIT, los términos “niños trabajadores” y “niños económicamente activos” excluyen las tareas domésticas realizadas por los niños en el seno de sus propios hogares (p. 6).

edad mínima y el Convenio núm. 182 sobre las peores formas de trabajo infantil, así como en la Convención sobre los Derechos del Niño de las Naciones Unidas.

El Convenio sobre la edad mínima establece que la edad mínima de admisión al empleo no deberá ser inferior a la edad en la que cesa la obligación escolar y, en todo caso, a los 15 años (14 en los países en desarrollo). Sin embargo, la legislación nacional podrá permitir el empleo o el trabajo de personas de 13 a 15 años de edad (o de 12 a 14 años en los países en desarrollo) en trabajos ligeros.



### ¿Qué es un convenio de la OIT?

Un convenio de la OIT es un mecanismo internacional sobre aspectos relevantes en materia laboral negociado entre los delegados de los gobiernos, de los trabajadores y de los empleadores en la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, celebrada anualmente. Una vez aprobado por la Conferencia, se invita a los países a ratificarlo a través de sus mecanismos legislativos nacionales (parlamento, congreso, etc.). Una vez ratificado, el convenio es vinculante para ese país, que deberá cumplir las disposiciones del mismo (tal como ha sido ratificado). La OIT supervisa la aplicación de los convenios y considera responsable al país de su cumplimiento.

A estos efectos, el Convenio define el **trabajo ligero** como aquel que: no es susceptible de perjudicar la salud o el desarrollo del niño; y no es de tal naturaleza que pueda perjudicar la asistencia del niño a la escuela, su participación en programas de orientación o formación

profesional aprobados por la autoridad competente o el aprovechamiento de la enseñanza que reciben.

### *Peores formas de trabajo infantil: formas incuestionablemente peores de trabajo infantil y trabajo peligroso*

En 1999 se aprobó por unanimidad el Convenio núm. 182 de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil. Este Convenio se aplica a todos los niños y adolescentes hasta la edad de 18 años y se refiere a determinados tipos de trabajo que no deberían ser realizados por niños. El artículo 3 establece que la expresión “peores formas de trabajo infantil” abarca:

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

Las empresas legalmente constituidas estarán liberadas de los tipos de “trabajo” que se mencionan en los sub

apartados a), b) y c). Estos tipos de trabajo se denominan **formas incuestionablemente peores de trabajo infantil**. El subapartado d) del artículo 3 describe el concepto de trabajo infantil peligroso.

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

El siguiente gráfico muestra las diferentes definiciones referidas al trabajo que desempeñan los niños y niñas:

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

Edad	Zona sombreada = trabajo infantil que ha de eliminarse Zona no sombreada = trabajo infantil aceptable				
18					
15*					
12**					
	Trabajo excluido de la legislación relativa a la edad mínima ***	Trabajo ligero	Trabajo sin riesgo	Trabajo peligroso	Formas incuestionablemente peores de trabajo infantil

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

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

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

Fuente: *Guía I: Introducción al problema del trabajo infantil* (Ginebra, OIT, 2008), p. 8, tomado, a su vez, de *Un futuro sin trabajo infantil* (OIT, Ginebra, 2002), p. 10.

Cada país determina la lista exacta de actividades peligrosas tras mantener las consultas pertinentes con los representantes de los empleadores y de los trabajadores. La Recomendación de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil (R190) aconseja a los gobiernos qué debería tomarse en consideración para determinar qué actividades de trabajo infantil pueden ser calificadas como “peligrosas”:

- los trabajos en que el niño queda expuesto a abusos de orden físico, psicológico o sexual;
- los trabajos que se realizan bajo tierra, bajo el agua, en alturas peligrosas o en espacios cerrados;
- los trabajos que se realizan con maquinaria, equipos y herramientas peligrosos, o que conllevan la manipulación o el transporte manual de cargas pesadas;
- los trabajos realizados en un medio insalubre en el que los niños estén expuestos, por ejemplo, a sustancias, agentes o procesos peligrosos, o bien a temperaturas o niveles de ruido o de vibraciones que sean perjudiciales para la salud; y
- los trabajos que implican condiciones especialmente difíciles, como los horarios prolongados o nocturnos, o los trabajos que retienen injustificadamente al niño en los locales del empleador.

*Para tomar en cuenta: el sector informal y las cadenas de suministro*

Si bien la naturaleza del trabajo infantil varía de un país a otro, gran parte del trabajo infantil se concentra en las empresas del sector informal. Sin embargo, un gran número de empresas formales subcontratan su producción y adquieren sus insumos en pequeñas empresas que

operan tanto en economías formales como informales. Es posible que una gran empresa no contrate mano de obra infantil de forma directa, pero se puede abastecer, ya sea de forma consciente o inconsciente, de empresas que sí lo hacen.

Aunque las grandes empresas no suelen estar legalmente obligadas a asegurar que sus proveedores no utilizan mano de obra infantil, se presiona cada vez más a las empresas orientadas a la exportación para que establezcan sistemas de supervisión y control que ofrezcan esa garantía. Cuando tales medidas se plasman en contratos entre compradores internacionales y empresas nacionales, éstos adquieren implicaciones legales. Aquí sólo se señala la importancia de la cadena de suministro para comprender el trabajo infantil, el tema será abordado con mayor detalle en otra Hoja Informativa.

## Causas del trabajo infantil

Los factores que causan el trabajo infantil están estrechamente relacionados entre sí. Se pueden sintetizar en cinco factores clave<sup>2</sup>. Los tres primeros (pobreza, educación y normas sociales) pueden considerarse como factores relacionados con la oferta. Estos factores inducen a los progenitores a poner a trabajar a sus hijos en sus propios negocios o granjas o, incluso, en el mercado de trabajo. Los otros dos factores se relacionan con la demanda de trabajo infantil, ya sea la demanda de los negocios y granjas familiares y de otros tipos de empresas. Es la combinación de los factores relacionados con la

oferta y la demanda lo que contribuye a que el trabajo infantil prevalezca.

### *Primer factor: Pobreza e ingresos familiares bajos*

La pobreza es un poderoso factor determinante del trabajo infantil. Los padres envían a sus hijos a trabajar o les piden que lo hagan en su negocio o granja debido a los bajos ingresos familiares y a la necesidad de obtener ingresos adicionales (o el producto de su trabajo). La idea de que la pobreza es un factor fundamental se sustenta, a nivel macroeconómico, en la comparación entre los niveles de ingresos y el porcentaje de niños trabajadores en varios países. Según diversos estudios, en aquellos países con ingresos per cápita inferiores, hay más niños que realizan algún tipo de trabajo. A medida que aumentan los ingresos, ese porcentaje disminuye y así, en países con ingresos per cápita superiores, la proporción de niños trabajadores es menor<sup>3</sup>.

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

- guerras, disturbios políticos o agitación social que influyen en la economía;
- catástrofes naturales;
- migraciones (provocadas por los factores mencionados anteriormente);
- recesión o crisis económica;

---

3 Mayor detalle en págs. 15-16.



- imposibilidad de obtener créditos;
- familia numerosa (tasa alta de fertilidad);
- enfermedad o muerte de un progenitor o de un hermano que trabaje.

### *Segundo factor: Falta de una educación accesible y aceptable*

La alternativa al trabajo es ir a la escuela. No obstante, para los padres puede resultar difícil escolarizar a sus hijos si deben pagar la inscripción y otros gastos escolares (uniformes, material escolar, etc.). Si los gastos no lo permiten, los niños no van al colegio y, a menudo, acaban trabajando para la familia o para terceros. Las barreras creadas por los gastos escolares pueden llegar a ser considerables. Sin embargo, no en todos los casos la supresión del pago de la inscripción llegue a producir tal aumento en la tasa de escolarización, ya que hay otras barreras económicas y sociales que también pueden obstaculizar la educación. Por ejemplo, las familias que viven muy lejos de una escuela no pueden permitirse el costo del transporte, o resulta demasiado difícil para sus hijos caminar hasta la escuela.

Las escuelas desempeñan otros papeles importantes que afectan al trabajo infantil. En primer lugar, son de gran utilidad para controlar la prohibición del trabajo infantil, porque generalmente es más fácil controlar la asistencia escolar que las prácticas de contratación de miles de empresas. En segundo lugar, porque muchos programas están utilizando actualmente el sistema de ofrecer comidas gratuitas en las escuelas como estrategia clave para reducir el trabajo infantil, ya que favorecen a las familias

sin medios la opción de enviar a sus hijos a la escuela en lugar de a trabajar.

Por otro lado, también es importante que la educación tenga la calidad suficiente para garantizar que los estudiantes aprendan. Si los padres perciben que sus hijos no reciben una educación correcta, estarán menos dispuestos a enviarlos a la escuela. También es posible que los padres consideren que la educación no aumenta las perspectivas de que sus hijos encuentren un buen trabajo, debido a la naturaleza del mercado de trabajo, incluidas las diversas formas de discriminación.

### *Tercer factor: Normas y actitudes sociales*

Las normas y las actitudes sociales pueden influir en el índice de trabajo infantil. En sociedades en las que la presión social o estigma contra el trabajo infantil es bajo, los padres no se ven presionados por sus vecinos para mantener a sus hijos en la escuela y no mandarlos a trabajar. En otras sociedades, un elevado estigma social influye para que los padres no permitan que sus hijos trabajen. Esta diferencia puede explicar, en parte, por qué algunos países con niveles similares de pobreza, infraestructuras educativas y sociales registren importantes diferencias en sus índices de trabajo infantil.

Los valores sociales también pueden dar lugar a prejuicios sexistas en el trabajo infantil. Tales prejuicios pueden afectar al tipo de trabajo realizado por niños y niñas, al número de horas trabajadas (incluidas las tareas domésticas) y, lo que es aún más grave, a las decisiones sobre quién trabaja y quién recibe formación. En muchas sociedades, las niñas trabajan más horas que los niños si se tienen en cuenta las

tareas domésticas. La composición de la familia a menudo determina si las niñas o los niños (y quienes, por orden de nacimiento) trabajarán o irán a la escuela.

### *Cuarto factor: Demanda por parte de hogares, granjas o negocios familiares*

Muchos niños trabajan para sus padres. Los niños colaboran en las tareas domésticas, lo que permite que sus padres puedan ocuparse de otras tareas, ya sea en la parcela o microempresa familiar o trabajando para terceros. También, a menudo, los niños trabajan en la empresa o granja familiar para reducir o evitar los costos de contratar a terceros, o bien porque éstos no están disponibles durante las temporadas agrícolas de mayor actividad. Ello significa que las familias pobres, pero que poseen tierras para administrar una explotación agrícola o con recursos para dirigir un negocio, son más propensas a pedir a sus hijos que trabajen en comparación con las familias sin esos recursos.

### *Quinto factor: Demanda por parte de otras empresas*

Los empleadores contratan a niños por diversos motivos. Cuando los factores relacionados con la oferta son fuertes (por ejemplo, muchos niños buscan trabajo al mismo tiempo), las empresas son propensas a contratar más niños. Además, en muchas culturas, no se percibe el trabajo infantil como algo negativo, sino como una faceta natural y tradicional del mercado de trabajo. Al mismo tiempo, las empresas suelen contratar a niños para contener al máximo los costos.



### Algunas razones de la contratación de niños por parte de empleadores

- Escasez de mano de obra adulta, los niños son contratados para compensar esa escasez.
- Sueldos más bajos. Los niños cobran menos que los adultos. Sin embargo, los niños solo resultan más baratos si su salario es lo suficientemente bajo para compensar su menor productividad.
- Falta de guarderías. Cuando ambos padres trabajan y la escuela no tiene servicios de guardería, los niños acompañan a sus padres al trabajo. En estos casos, se les paga una pequeña cantidad por ayudar a sus padres o por realizar otras tareas.
- Mayor manejabilidad. Los niños tienen una menor capacidad de defender sus derechos e intereses que los trabajadores adultos, son más manejables en situaciones difíciles.
- Ignorancia e inocencia. Los niños pueden ignorar los riesgos asociados con el manejo de sustancias peligrosas y ser audaces en situaciones peligrosas. Por tanto, algunos prefieren contratarles en lugar de utilizar trabajadores adultos, que son más cautos y, en consecuencia, trabajan más lentamente.

## Consecuencias del trabajo infantil

### *Primera consecuencia: repercusión en la educación del niño y en sus ganancias futuras*

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

en trabajos de perfiles bajos y mal remunerados. De las investigaciones existentes se deduce que cuanto antes empiece a trabajar un niño, mayores serán las consecuencias que pagará a modo de bajos ingresos como adulto<sup>4</sup>.

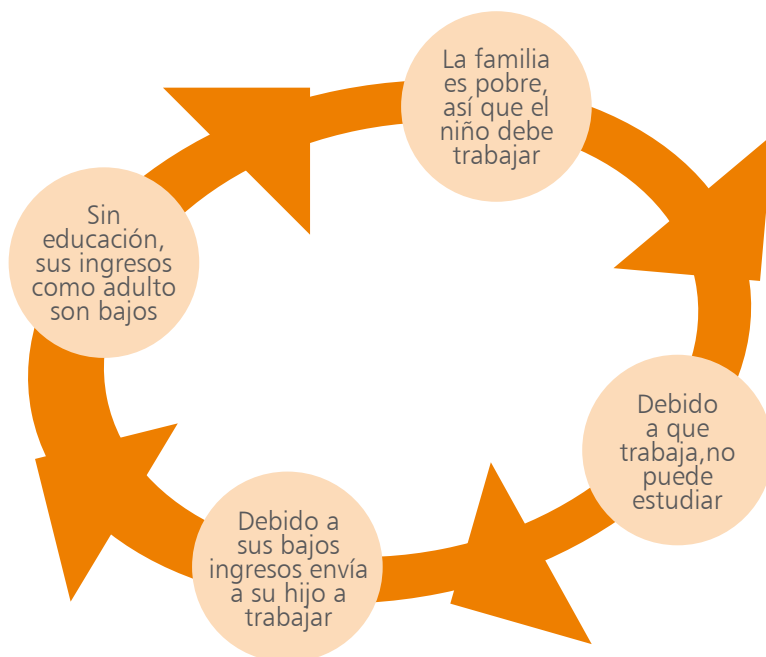
Las familias que envían a sus hijos a trabajar obtienen ingresos a corto plazo, pero sacrifican ganancias a largo plazo. La subsistencia de una familia puede depender de los ingresos de su hijo. Por ello, es preciso reconocer que para lograr que un niño deje de trabajar y vaya a la escuela, es necesario compensar a su familia por la pérdida de los ingresos generados por éste. En muchos países en desarrollo, los niños compaginan la escuela con el trabajo, por ello algunos programas destinados a reducir el trabajo infantil tratan de dar a los niños un programa de trabajo y estudios equilibrado.

El trabajo infantil forma parte del círculo vicioso de la pobreza. Los esfuerzos para reducir el trabajo infantil deben centrarse en romper ese círculo vicioso logrando que los niños completen su educación y puedan, así, optar a un empleo mejor siendo adultos, lo que permitirá costear la educación de sus propios hijos.

---

4 La OIT ha estimado que los ingresos de una persona aumentan un 11 por ciento al año por cada año adicional que permaneció de niño en la escuela. Mayor detalle en págs. 23-24.

Gráfico 2  
El círculo vicioso de la pobreza y del trabajo infantil



Fuente: *Guía I: Introducción al problema del trabajo infantil* (Ginebra, OIT, 2008), p. 23.

### *Segunda consecuencia: seguridad y salud de los niños*

Algunos peligros que son de bajo riesgo para los adultos pueden entrañar un gran riesgo para los niños. Estos últimos son más vulnerables a los riesgos, ya que todavía están en edad de crecimiento. Existe un conjunto de características físicas que influyen para que un niño sea más vulnerable a los peligros en el lugar de trabajo<sup>5</sup>.

5 Para una lista detallada de estas características físicas: p. 25.

Además, hay una serie de factores sociales que contribuyen a aumentar el riesgo, tales como: la falta de experiencia laboral y, por tanto, la incapacidad para tomar decisiones fundamentadas; las ganas de hacer bien el trabajo sin ser conscientes de los riesgos; la falta de formación en materia de seguridad y salud; la imitación de conductas erróneas en materia de seguridad y salud observadas en los adultos; una supervisión severa o inadecuada; y la falta de poder en términos sindicales y de derechos.

### *Tercera consecuencia: impacto a largo plazo en el crecimiento económico*

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

## ¿Por qué los empleadores deberían involucrarse en la eliminación del trabajo infantil?

### *Primera razón: respeto de la legislación*

En la mayoría de los países, el trabajo infantil es ilegal. Las empresas deberían acatar las leyes relativas al trabajo infantil del mismo modo que cumplen otras disposiciones dictadas por el gobierno del país en el que se establecen.

### *Segunda razón: mayor acceso a otros mercados*

Los compradores y las marcas internacionales quieren cumplir con las normas laborales internacionalmente aceptadas y evitar, al mismo tiempo una publicidad negativa y posibles boicoteos. Tales compradores buscan fabricantes en países en desarrollo que no empleen mano de obra infantil y que se esfuercen por garantizar que sus proveedores tampoco lo hacen. Por consiguiente, las empresas que quieren mantener o ampliar su gama de compradores deben garantizar que no se sirven del trabajo infantil. Diversos sectores pueden forjarse una buena reputación si no emplean mano de obra infantil.

### *Tercera razón: aumento de la productividad*

Las empresas a menudo contratan a niños porque consideran que mejora su rentabilidad. Ésta es una perspectiva a corto plazo. El trabajo infantil impide que las empresas logren buenos resultados a largo plazo porque dificulta el desarrollo de una mano de obra adulta cualificada y productiva. Los niños tienen poca capacidad de concentración, no se dan cuenta de la importancia del



control de calidad y están menos cualificados para utilizar la maquinaria de forma eficaz. Los niños no son tan fuertes como los adultos y pueden lesionarse fácilmente con maquinaria pesada o en tareas difíciles que, a cambio, aumentan los costos relacionados con la contratación y formación de nuevos trabajadores.

#### *Cuarta razón: actuar éticamente*

La decisión de no contratar mano de obra infantil significa ahorrar a los niños el sufrimiento de un trabajo duro y peligroso, lo que es deseable por sí. Permite que los niños, de inmediato y como corresponde a su edad, tengan una vida más feliz (en el caso de que su familia tenga unos ingresos adecuados). En tal situación, la decisión correcta es no emplear mano de obra infantil.

## Anexo 2

### Juego de tarjetas "Los empleadores frente al trabajo infantil". Textos de tarjetas e instrucciones del juego

#### Juego "Los empleadores frente al trabajo infantil"

##### *Tarjetas rosadas (23)*

La persona que recibe la tarjeta responde la pregunta, el resto del grupo puede opinar si está a favor o en contra de esta respuesta. Si alguien no está de acuerdo con la persona se debate brevemente y, si es posible, se trata de llegar a un consenso.

1. ¿Me siento comprometido con la eliminación del trabajo infantil? ¿Por qué?
2. ¿Cuál es la diferencia entre los Convenios núm. 138 y 182 de la OIT?
3. Es prácticamente imposible controlar que no exista trabajo infantil en los proveedores últimos de la cadena de suministro. ¿Está usted de acuerdo?
4. Las micro y pequeñas empresas, aún siendo formales, no cuentan con suficientes recursos para invertir en acciones de eliminación de trabajo infantil. ¿Qué puede decir al respecto?

5. ¿Cuál es la edad mínima de admisión al empleo de su país?
6. Las medidas más eficaces para eliminar el trabajo infantil son las que llevan a que los niños dejen inmediatamente de trabajar. ¿Comparte esta visión?
7. Es preferible contratar adultos porque, a largo plazo, los costos reales son menores. ¿Qué piensa usted?
8. Una empresa puede decidir observar una política más estricta que las mismas leyes nacionales en lo que a trabajo infantil se refiere. ¿Puede darse esto?
9. Mencione dos ejemplos de actividades que pueden ser consideradas como formas de “trabajo peligroso” para los niños.
10. ¿Qué vínculos podrían establecerse entre empleadores y trabajadores para enfrentar el trabajo infantil?
11. Si una empresa no puede dejar de contratar mano de obra infantil de manera inmediata, por lo menos puede dejar de contratar niños de ahí en adelante. ¿Cuál es su opinión?
12. ¿Cómo puede una empresa verificar si está empleando a menores de 18 años?
13. En el caso de pequeñas y microempresas, los propietarios pueden emplear a sus hijos, ya que esto no constituye propiamente trabajo infantil. ¿Qué opina sobre esto?
14. Despedir precipitadamente a los niños puede dañar su bienestar y el de sus familias. Por lo tanto, las empresas que emplean niños no pueden adoptar medidas inmediatas para hacer frente al trabajo infantil. ¿Está usted de acuerdo?
15. Una empresa puede tratar de eliminar el trabajo infantil en los propios centros de trabajo, e incluso ayudar a que sus proveedores lo hagan; pero colaborar con otras organizaciones en otro tipo de actividades (como

apoyar a las familias, o promover mejoras educativas) escapa a su responsabilidad. ¿Comparte este punto de vista?

16. Se ha dado cuenta que uno de sus proveedores empleaba a trabajadores que no cumplían la edad mínima para trabajar. ¿Qué puede hacer?
17. Es legítimo que una empresa pueda desear eliminar el trabajo infantil discretamente, sin que el asunto trascienda a la opinión pública. ¿Está de acuerdo con esta afirmación?
18. Para contribuir con la eliminación del trabajo infantil, las empresas deben priorizar medidas de apoyo a las familias, para que éstas aparten a los niños del trabajo y mantengan sus ingresos familiares. ¿Cree usted lo mismo?
19. Retirar a los niños y adolescentes del trabajo supone costos adicionales para las empresas, lo que hace inviable esta opción en el mediano y largo plazo. ¿Qué puede decir al respecto?
20. Una empresa no puede exigir a sus proveedores que sigan las normas legales sobre trabajo infantil, es una responsabilidad de los inspectores del Ministerio de Trabajo. ¿Opina usted así?
21. Las tareas de auditoría y seguimiento, es decir, las que pueden asegurar que una empresa o proveedor no emplea mano de obra infantil, constituyen un alto costo difícil de asumir porque se tiene que contratar a terceros para que realicen esta labor. ¿Qué opina al respecto?
22. Los medios de comunicación pueden dañar la reputación de una empresa. Conviene desarrollar buenas relaciones con ellos pero sin permitir que se inmiscuyan tanto en su gestión o en la relación con sus proveedores. ¿Qué le parece?

23. Los códigos de conducta empresariales, que suelen incluir principios de no utilización de mano de obra infantil en la empresa, son válidos únicamente para grandes empresas que dependen de su reputación para seguir compitiendo. ¿Comparte esta perspectiva?

### *Tarjetas rosadas adicionales (5)*

Estas tarjetas deberán incluirse en el juego de las primeras veinte de color rosado cuando la actividad se dirija a organizaciones de empleadores.

24. Una de las labores más importantes de las organizaciones de empleadores debería ser la de contribuir a clarificar la lista de situaciones que constituyen “trabajo peligroso”. ¿Está usted de acuerdo?
25. Una organización de empleadores que solamente puede dedicar limitados recursos internos al tema del trabajo infantil, no puede pretender realizar acciones de toma de conciencia y de sensibilización. ¿Qué opina al respecto?
26. Una organización de empleadores debe centrar sus esfuerzos, en primer lugar, en el diálogo con los gobiernos y organizaciones de trabajadores. En segundo lugar, con organizaciones no gubernamentales y la opinión pública. ¿Comparte usted este enfoque?
27. Una organización de empleadores, ¿puede hacer algo para ayudar a mejorar el sistema de inspección laboral? ¿Es competente en esta materia?
28. Las organizaciones de empleadores y sus afiliados están en condiciones de desarrollar programas concretos en sectores específicos que tengan como propósito retirar a los niños del trabajo y ofrecerles oportunidades educativas. ¿Piensa usted lo mismo?

### *Tarjetas amarillas*

Son tarjetas recreativas y con fines de integración, la persona o el grupo deberá ejecutar la acción que se indica.

1. Póngase de pie y simule un brindis por cómo las empresas están contribuyendo a eliminar el trabajo infantil.
2. Todo el grupo se pone de pie y aplauden al grupo más cercano por haber contribuido a eliminar el trabajo infantil.
3. Cuente el caso más cercano que haya vivido con relación al trabajo infantil.
4. Póngase de pie y anime a su grupo sobre la necesidad de respetar los derechos de los niños, niñas y adolescentes.
5. Pónganse todos/as de pie, acérquense al grupo más lejano y felicítenles con un abrazo por ser empresarios responsables que buscan hacer frente al trabajo infantil.
6. Invente un lema contra el trabajo infantil y grítelo fuerte con todo el grupo.

### Ejemplos de forma y tamaño de tarjetas:

3

Es prácticamente imposible controlar que no exista trabajo infantil en los proveedores últimos de la cadena de suministro. ¿Está usted de acuerdo?

4

Las micro y pequeñas empresas, aun siendo formales, no cuentan con suficientes recursos para invertir en acciones de eliminación de trabajo infantil. ¿Qué puede decir al respecto?

13

En el caso de pequeñas y microempresas, los propietarios pueden emplear a sus hijos, en tanto esto no constituye propiamente trabajo infantil. ¿Qué opina sobre esto?

14

Despedir precipitadamente a los niños puede dañar su bienestar y el de sus familias. Por lo tanto, las empresas que emplean niños no pueden adoptar medidas inmediatas para hacer frente al trabajo infantil. ¿Está usted de acuerdo?

### Instrucciones del juego

#### “Los empleadores frente al trabajo infantil”

1. El objetivo del juego es que los participantes expresen, en forma individual y colectiva, sus opiniones con relación al contenido de cada tarjeta.
2. Los participantes, divididos en grupos, se ubican en círculo y nombran un coordinador o coordinadora.
3. Se mezclan bien las tarjetas colocándolas todas boca abajo y en el centro del grupo.

4. Inicia el juego la persona más joven del grupo, y luego, en orden, por la derecha, continúan los demás participantes.
5. La persona que inicia el juego toma la primera tarjeta, la lee en voz alta y expresa su opinión sobre el contenido de la tarjeta que sacó:

### *Tarjetas ROSADAS*

La persona que recibe la tarjeta responde la pregunta, el resto del grupo puede opinar a favor o en contra de esta respuesta. Si alguien no está de acuerdo con la persona se debate brevemente y, si es posible, se trata de llegar a un consenso.

### *Tarjetas AMARILLAS*

Son tarjetas recreativas y con fines de integración, la persona o el grupo deberá ejecutar la acción que se indica.

6. No se demoren mucho debatiendo una tarjeta. Si al cabo de unos minutos no se ponen de acuerdo se continúa el juego y se pasa a otra tarjeta.
7. Cuando el grupo haya dado respuesta a todas las tarjetas, o cuando el tiempo indicado se haya cumplido, termina el juego.
8. El grupo seleccionará las 3 tarjetas que suscitaron mayor debate, hayan llegado a un consenso o no, y el coordinador o coordinadora las presentará en el plenario.



## Anexo 3

### Hoja informativa 2:

#### **Lo que pueden hacer los empleadores para contribuir con la eliminación del trabajo infantil**

Tras conocer a qué se refiere el trabajo infantil y aproximarnos a las principales causas y consecuencias de este serio problema social, corresponde preguntarnos por cómo las empresas pueden contribuir a eliminarlo. Se trata de una tarea que requiere una estrategia bien pensada, para la que existen una variedad de ideas y experiencias que muestran que sí es posible, desde la actividad empresarial, hacer frente al trabajo infantil y asegurar el bienestar de los niños y de sus familias.

Dado que es difícil proponer una estrategia general para todo tipo de empresas y para diferentes situaciones de trabajo infantil, se ofrecen un conjunto de opciones agrupadas en **ocho pasos**, los mismos que no necesariamente pueden interesar de la misma manera a las distintas empresas pero que abordan las múltiples dimensiones del problema. Cada empresa podría evaluar cada paso propuesto y considerar la puesta en práctica de algunos en una misma estrategia o acaso cambiar su orden, todo esto según los objetivos que persiga.



### Ocho pasos hacia la eliminación del trabajo infantil en la empresa

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

Fuente: *Guía II: ¿Qué pueden hacer los empleadores para eliminar el trabajo infantil?* (Ginebra, OIT, 2008), p. 14.

## *Cuatro escenarios o hipótesis*

Para mostrar cómo los pasos propuestos pueden servir de orientación y ser de utilidad para una específica realidad empresarial, vamos a considerar cuatro escenarios, a manera de hipótesis o ejemplos de situaciones comunes entre las empresas.

- En un **primer escenario**, una empresa no emplea a ningún menor de 18 años, por lo que no tiene ningún problema de trabajo infantil. No obstante, últimamente los compradores internacionales le han solicitado pruebas de ello. En este caso, el paso 7 sobre la aplicación de un código de conducta y el paso 8 sobre la auditoría, el seguimiento y la certificación serían los más importantes para esta empresa. La preocupación central será efectuar una auditoría independiente que confirme la realidad existente.
- Un **segundo escenario** o hipótesis es el de una empresa pequeña y que sólo produce para el mercado nacional. Recientemente, se ha empezado a hablar en los medios de la cuestión del trabajo infantil y las autoridades públicas han reforzado las medidas para asegurar el cumplimiento de la legislación existente en la materia. Esta empresa emplea a varios adolescentes mayores de 16 años a tiempo completo y a algunos niños más pequeños que trabajan unas pocas horas al día fuera del horario escolar. En este caso, los pasos más importantes serían el paso 1 sobre el análisis de la situación y el paso 3 sobre las acciones inmediatas. El objetivo será cumplir con la legislación vigente y asegurar que los menores no realizan trabajos peligrosos.

- En el **tercer escenario**, se reconoce que en la empresa trabajan niños a tiempo completo que todavía no han cumplido la edad mínima legal para trabajar. Se trata de familias que viven en situación de pobreza y no pueden permitirse enviar a sus hijos a la escuela. Si la empresa despide a esos niños, es muy probable que encuentren trabajo en otro sitio, tal vez en condiciones peores. Al mismo tiempo, contratar más adultos implicaría un aumento de los costos y podría resultar aún más difícil mantener las actividades de la empresa.
- En este caso, convendría estudiar primero con detenimiento el alcance del problema de trabajo infantil (paso 1), adoptar toda acción inmediata que sea factible para poner fin a la contratación de mano de obra infantil e intentar que los niños que trabajan en su empresa dejen de realizar tareas peligrosas (paso 3). El verdadero desafío, no obstante, es hallar la forma de que esos niños puedan asistir a la escuela sin dañar su bienestar y el de sus familias (paso 4).
- En el **cuarto escenario** o hipótesis, una empresa transnacional que tiene su sede en un país desarrollado cuenta con proveedores locales de países en desarrollo que elaboran productos por encargo. Se ha sabido que un competidor ha recibido críticas puesto que algunos de sus proveedores empleaban a trabajadores que no habían cumplido la edad mínima para trabajar. Existe la preocupación que pueda suceder lo mismo con la empresa. En ese caso, convendría estudiar el paso 6 sobre la eliminación del trabajo infantil en la cadena de suministro. Asimismo, podría revisar o discutir con los proveedores el código de conducta de la empresa (paso 7). También puede ser necesario que su filial en los países

en los que se encuentran las empresas en cuestión deba empezar a efectuar controles regulares o por sorpresa en los centros de trabajo de los proveedores, tal como se sugiere en el paso 8.

Como puede notarse, es muy importante identificar cuáles son los objetivos que persigue cada empresa respecto a la eliminación del trabajo infantil. Desde ahí, es posible evaluar cuáles de los pasos propuestos resultan centrales en la elaboración de una estrategia. Ahora, conoceremos más en detalle en qué consiste cada paso.

### **Paso 1: Análisis de la situación**

Para abordar el problema del trabajo infantil, ante todo es necesario tener una idea del alcance del problema en la empresa o entre sus proveedores. Es probable que los propietarios o gestores estén enterados si la empresa emplea a personas menores de 18 años, pero tal vez desconozcan cuál es la edad mínima para trabajar o en qué consiste el “trabajo peligroso”. Tal vez no sean conscientes de las exigencias de potenciales compradores con respecto a la edad de los trabajadores. Por consiguiente, a fin de comprender plenamente las exigencias y la situación de la empresa, podría ser conveniente emprender un análisis adecuado. Este análisis puede efectuarse a iniciativa de la propia empresa o a través de auditores externos con experiencia en la materia. De forma similar, en el caso de los proveedores, el análisis también puede llevarse a cabo internamente o a través de un organismo externo.

Algunas cuestiones importantes que deberían tomarse en cuenta son:

### *Obligaciones legales*

Es necesario que la empresa esté al corriente de las principales definiciones sobre trabajo infantil a nivel nacional y en su sector: (i) la edad mínima de admisión al trabajo, (ii) el máximo de horas por semana que un niño menor de esa edad puede trabajar (trabajo ligero), (iii) la definición legal nacional de “trabajo peligroso” o “peores formas de trabajo infantil” en mi sector, (iv) otras obligaciones legales respecto al trabajo infantil.

### *Exigencias de los compradores o de las normas sectoriales*

Del mismo modo, es necesario conocer algunos aspectos referidos a las exigencias y normas industriales que afectan al trabajo infantil: (i) si la edad mínima en el sector es distinta a lo estipulado en la legislación nacional, (ii) las principales formas de “trabajo peligroso” en mi rama de actividad, (iii) obligaciones asociadas a las normas ISO de mis compradores respecto al trabajo infantil, (iv) otras exigencias de mis compradores o de las normas industriales con respecto al trabajo infantil. En caso de duda sobre la legislación pertinente y su interpretación, las empresas pueden consultar a las organizaciones nacionales de empleadores.

### *Situación actual de la empresa*

Por último, parte importante del análisis de la situación corresponde a la verificación del empleo de “niños trabajadores” en la empresa, de acuerdo a la legislación nacional o alguna norma más exigente que la misma empresa o sector hayan establecido. La empresa necesita

conocer aspectos como los siguientes: (i) número de menores de 18 años que trabajan en la empresa, (ii) número de niños que trabajan actualmente en la empresa y que no alcanzan la edad mínima legal para trabajar, (iii) número de menores que realizan “trabajos peligrosos” o “peores formas de trabajo infantil”.

La determinación de la edad de quienes están siendo empleados y que pueden constituir “niños trabajadores” suele realizarse a través de una indagación a los mismos empleados. De ser posible se podría solicitar un documento justificativo de su edad. En ocasiones, no hay certificados de nacimiento donde se pueda verificar la edad (o resulta fácil conseguir documentos falsos en el mercado negro). Algunas técnicas que permiten verificar la edad: examen médico previo a la contratación, pruebas documentales y declaraciones juradas, entrevistas para los empleados y solicitantes de empleo que parezcan demasiado jóvenes, certificados escolares, entre otros.

## **Paso 2: Formulación estratégica**

La formulación de una estrategia depende de los objetivos de la empresa y de la envergadura del problema de trabajo infantil que enfrenta. Es por ello que cada empresa debe hallar su propia estrategia. Los propietarios y ejecutivos de empresas no necesitan asesoramiento sobre cómo formular una estrategia, dado que suelen hacerlo para abordar distintos aspectos de sus negocios. Por el contrario, es posible que necesiten ideas sobre lo que se puede hacer, es decir, sobre los posibles componentes de una estrategia de lucha contra el trabajo infantil. Este es precisamente el sentido de presentar el conjunto de ocho pasos que estructuran la segunda **Guía para los empleadores** y la presente Hoja informativa.



### Algunos pasos prácticos para la formulación de una estrategia de eliminación de trabajo infantil en la empresa

1. **Estudio.** Una persona o grupo estudian el “perfil” del problema para que proponga algunas ideas sobre cómo abordarlo.
2. **Consulta.** Se entabla consultas con otros trabajadores en la empresa (entre otros, los representantes de los trabajadores y los responsables de la contratación del personal).
3. **Proyecto.** Tras la celebración de las consultas, la persona o grupo responsable redacta un proyecto de estrategia que describa las medidas básicas, los responsables de su ejecución y los plazos de la misma.
4. **Nueva ronda de consultas.** El proyecto de estrategia se somete a una nueva ronda de consultas. Es necesario saber si las personas clave dentro de la empresa (incluidos los altos ejecutivos y, tal vez, los representantes de los trabajadores) están de acuerdo y si los jefes de departamento consideran la estrategia viable.
5. **Decisión.** Los comentarios de la segunda ronda de consultas deberían tomarse en cuenta y luego escoger una estrategia. En este momento, convendría poner la estrategia formalmente por escrito.
6. **Comunicación.** A continuación es necesario difundir la estrategia entre todo el personal de la empresa y, si es posible, también fuera de ella (compradores, organizaciones sectoriales, etc.).
7. **Aplicación.** El siguiente paso es aplicar la estrategia, lo que implica necesariamente asignar responsabilidades para cada acción concreta.
8. **Revisión.** Por último, puede crearse un mecanismo para revisar la aplicación de la estrategia y calibrar su éxito o, por el contrario, contemplar posibles cambios.



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

Una empresa puede adoptar algunas medidas inmediatas a fin de reducir el problema del trabajo infantil, sin tener que efectuar despidos precipitados que pueden dañar el bienestar de los niños y de sus familias. La idea aquí es aplicar un enfoque triple que consiste en: (i) dejar de contratar a menores, (ii) apartar a los niños de las tareas que comportan altos riesgos asociados a su peligrosidad y (iii) reducir las jornadas laborales a un nivel establecido por la legislación. En algunas empresas, estas tres acciones inmediatas no bastarán para eliminar el problema del trabajo infantil. No obstante, estas tres posibles acciones inmediatas pueden constituir el primer paso de una estrategia más ambiciosa.

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

Una empresa puede dejar inmediatamente de contratar mano de obra infantil, logrando así no agravar el problema. Se puede llevar a efecto mediante la aplicación de una estricta política por parte de los responsables del proceso de contratación. La cuestión más complicada es comprobar la edad de los solicitantes de empleo, como ya se ha señalado en el paso 1. Una vez que se prohíbe contratar mano de obra infantil, la empresa puede pasar a estudiar qué es lo que se puede hacer con los niños ya contratados antes de que se impusiera la prohibición.

### *Acción inmediata 2: Eliminar el trabajo infantil peligroso*

Es preciso partir del modo en que se ha definido el “trabajo infantil peligroso” en la legislación nacional o en las instancias del diálogo social entre los representantes del gobierno, de las organizaciones de trabajadores y de las organizaciones de empleadores. De acuerdo a ello, existen dos formas de eliminar el trabajo infantil peligroso: (i) reducir los riesgos derivados de los peligros mediante la mejora de la salud y la seguridad en los centros de trabajo; y (ii) apartar a los adolescentes de las tareas y los entornos considerados peligrosos para los adolescentes pero no para los adultos (por ejemplo, cargas pesadas, trabajo nocturno o maquinaria pesada).

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

La tercera acción inmediata implica asegurar que los niños no trabajen más horas del máximo semanal establecido por la ley. En el caso de los niños que no han alcanzado la edad legal y trabajan media jornada, la acción consistirá en reducir su jornada laboral para que no exceda el límite establecido por la ley. En algunos casos, esa reducción será suficiente para que el niño tenga tiempo de asistir a la escuela y completar sus tareas. Esa acción puede ser útil cuando son los propios padres quienes “emplean” a sus hijos. Es de crucial importancia, no obstante, que se reduzcan las horas, pero no los ingresos, siempre que sea posible. Ello asegurará que el niño pueda seguir aportando al hogar la misma cantidad de dinero para su sustento o el de su familia.

## Paso 4: Apoyo a los niños y a sus familias

Las acciones inmediatas descritas en el paso 3 pueden reducir el problema del trabajo infantil en una empresa, pero no eliminarlo. Los niños podrían seguir trabajando a tiempo completo o casi toda la jornada. Ahora se trata de adoptar medidas equilibradas que resuelvan apartar a los niños del trabajo así como hallar formas de asegurar el mantenimiento de los ingresos familiares. En este paso, se ofrecen varias sugerencias que pueden ser convenientes en función del tamaño y de los medios económicos de la empresa.

### *Colaboración con programas destinados a la reducción del trabajo infantil*

Compensar la pérdida del salario de un niño y lograr que éste vaya a la escuela son acciones que pueden entrañar algunos costos. Por consiguiente, los esfuerzos para reducir el trabajo infantil a menudo deben apoyarse en proyectos financiados por el gobierno o algún donante. Un empleador puede averiguar si existe un programa de este tipo en su zona e incentivar la participación en el mismo de los niños que trabajan en su empresa y de sus familias. Un enfoque integral es el método más efectivo. Éste suele incluir componentes tales como: (i) disminución de los costos de escolarización (reduciendo o eliminando los gastos de inscripción y los costos asociados, proporcionando una beca a los niños, etc.); (ii) almuerzos gratuitos para los niños en la escuela; (iii) escuelas de recuperación para aquellos niños que han sufrido un retraso con respecto a los niños de su misma edad; (iv) programas de formación profesional para los niños más

mayores; (v) organización de actividades sobre créditos y otros métodos de generación de ingresos para los padres.

### *Promoción de la microfinanciación y de la formación de competencias*

Los microcréditos y las cooperativas de ahorro y préstamo pueden proporcionar a uno o ambos padres de familia el capital inicial necesario para emprender una actividad generadora de ingresos. Esos ingresos adicionales pueden reducir la dependencia del salario que aporta un niño. A menudo es preferible complementar los créditos con la formación profesional, a fin de incrementar la calidad de los productos elaborados.

### *Mejora de los salarios y contratación de familiares*

Una empresa también puede analizar el funcionamiento de la misma y estudiar formas de ayudar a las familias a través de decisiones salariales o contractuales (buscar una forma de incrementar el salario del padre para que el hijo no trabaje, contratar a algún padre o hermano desempleado para reemplazar al niño, etc.

### *Promover la educación*

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

### *Pagar los salarios mientras los niños asisten a las escuelas*

Para algunas grandes compañías, el método más directo de reducir el número de niños que trabajan a tiempo completo es enviarles a la escuela, al tiempo que se les sigue pagando su sueldo. Aquí, la empresa puede optar por reducir la jornada de trabajo o apartar completamente al niño del trabajo.

Algunas de las medidas descritas supondrán costos adicionales. No obstante, para aquellas que decidan apartar a los niños del trabajo sufragando los gastos de escolarización y/o manteniendo el pago de su sueldo, estos costos disminuirán con el tiempo hasta extinguirse y desaparecer por completo. Los costos serán mayores durante el primer año, pero se irán reduciendo con el tiempo ya que no se contratarán a otros niños.

Queda claro que las empresas más pequeñas afrontarán dificultades mucho mayores para equilibrar la necesidad de eliminar el trabajo infantil, por un lado, y asegurar que el niño y su familia no sufran una pérdida de ingresos, por el otro. Para dichas empresas, algunas medidas apropiadas pueden ser: (i) buscar asociaciones comunitarias, organizaciones no gubernamentales o grupos de apoyo mutuo (cooperativas de ahorro y préstamo) que puedan ayudar a las familias a mantener sus ingresos; (ii) establecer un plan de reducción progresiva de la contratación de menores; (iii) mejorar las condiciones laborales para que las tareas realizadas por los niños (o sus condiciones de trabajo) dejen de estar catalogadas como “trabajo peligroso”; (iv) contratar a los hermanos mayores o a los progenitores para sustituir a los menores.

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

En la mayoría de los casos, la eliminación del trabajo infantil no afectará la capacidad de la empresa para continuar sus operaciones y obtener beneficios. Los proveedores que contratan mano de obra infantil pueden ser empresas que no están bien administradas. Los problemas del trabajo infantil y la mala administración tienden a ir de la mano. Por consiguiente, es más factible lograr una reducción de los costos en otras áreas de actividad, especialmente en la forma de organizar la producción para compensar cualquier aumento de los costos salariales que pueda producirse al sustituir la mano de obra infantil por trabajadores de mayor edad.

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

- Invertir en maquinaria que pueda reemplazar la demanda de niños que aún no han cumplido la edad legal para trabajar.
- Reorganizar el proceso de producción, conociendo las tareas que realizan los niños y evaluando si es posible eliminarlas con un mejor proceso de producción.
- Revisar la disparidad salarial entre salarial existente entre la contratación de una persona menor de la edad legal

para trabajar y la de una persona que ya ha superado esa edad.

- Reducir el trabajo que realizan los niños para sus propias familias.

## **Paso 6: Eliminación del trabajo infantil en la cadena de suministro**

Legalmente, las empresas sólo son responsables de sus propias prácticas de contratación y de empleo, y no se les puede responsabilizar por que otras empresas contraten mano de obra infantil. No obstante, las empresas están vinculadas entre sí a través de las cadenas de suministro, y aquellas que se encuentran en los últimos eslabones de la cadena (es decir, más cerca del consumidor) exigen cada vez más que sus proveedores en los primeros eslabones no empleen mano de obra infantil.

Para los compradores, tanto de insumos como de productos finales, es difícil y costoso asegurarse de que los proveedores que se encuentran en los primeros eslabones de la cadena de suministro cumplen con las normas acordadas en materia de trabajo infantil y en otros ámbitos. El problema es aún mayor cuando el número de proveedores es elevado (por ejemplo, en los sectores de la confección y la agricultura) y cuando la cadena de suministro es extensa. Algunos métodos que los compradores nacionales e internacionales han desarrollado para asegurarse de que no se utiliza mano de obra infantil en la producción de los bienes que venden son:

- Averiguar información preliminar de los potenciales compradores: acerca de la veracidad de las prácticas y

condiciones de trabajo en las instalaciones del potencial proveedor.

- Informar a los proveedores de las exigencias de la empresa: respecto a la edad mínima legal, la definición de trabajo peligroso, normas como comprador, acuerdos sobre períodos transitorios y progresividad de la eliminación del trabajo infantil, procesos de seguimiento y sanción.
- Especificar las condiciones y exigencias en el contrato.
- Desarrollar un sistema de seguimiento a proveedores: la empresa por sí misma o a través de un organismo externo.
- Colaborar con los proveedores para mejorar las condiciones: sin necesidad de abandonar inmediatamente al proveedor, concediendo tiempo y apoyo para que aparte a los niños del trabajo.
- Enviar advertencias creíbles: dando a conocer al proveedor que la posición de la empresa compradora es firme con respecto al trabajo infantil.
- Terminar las relaciones con los proveedores que no han resuelto la situación.

## **Paso 7: Aplicación de un código de conducta**

En los últimos años, un número creciente de empresas ha emitido declaraciones formales sobre los principios éticos que deben regir sus conductas. Estos “códigos de conducta” – que pueden hacerse efectivos como empresa o como sector, sólo entre empresas o con otros actores – pueden incluir apartados específicos referidos específicamente al trabajo infantil. Además de promover las normas laborales y la mejora de la productividad, dichos códigos pueden incrementar la reputación de una



empresa, atraer a los inversores y facilitar la contratación de personal cualificado y motivado.

Las empresas pequeñas sin interés en los mercados internacionales pueden optar por no adoptar un código de conducta formal, pero aplicar, no obstante, una política no escrita de oposición a la contratación de mano de obra infantil, así como procedimientos informales en el caso de que se descubra que un empleado es menor de edad.

Un código de conducta que aborde el trabajo infantil satisface un objetivo interno, en tanto permite: (i) que los propietarios y ejecutivos de la empresa muestren firmeza con respecto al trabajo infantil y coherencia en las políticas de la empresa; (ii) comunicar y recordar a todos los empleados la política relativa al trabajo infantil, los procedimientos de selección en el proceso de contratación y las medidas que deben tomarse para apartar a los niños del trabajo o a los adolescentes de las situaciones peligrosas; (iii) eliminar las ambigüedades y facilita la detección de infracciones. Además, un código escrito tiene un externo: dar testimonio a otros que una empresa no emplea mano de obra infantil. Finalmente, un código establecido no ofrece ninguna garantía de su aplicación efectiva, de ahí que es necesario que se apoye en algún sistema de supervisión o seguimiento.

### **Paso 8: Auditoría, seguimiento y certificación**

A fin de asegurar que una empresa o un proveedor no emplea mano de obra infantil, es posible realizar algún tipo de evaluación. Si se trata de una única evaluación, suele recibir el nombre de “auditoría social”; mientras que si se trata de una serie de evaluaciones consecutivas, se

denomina “seguimiento”. Las auditorías y los seguimientos pueden realizarse internamente o a través de terceros. Su periodicidad puede ser quinquenal, mensual o con los intervalos que la empresa considere oportunos.

El seguimiento tiene dos finalidades. En primer lugar, actúa como un sistema de detección y verificación. Permite que la empresa compruebe que no se dan casos de trabajo infantil o, en caso contrario, proporciona información sobre la naturaleza y el alcance del problema. Esa información puede servir para adoptar medidas correctivas. En segundo lugar, el seguimiento es un mecanismo de seguridad que ofrece pruebas a los compradores y consumidores de que la empresa no emplea mano de obra infantil. Tras la evaluación, el propio auditor o una organización encargada de aprobar la auditoría certifica que la empresa no utiliza mano de obra infantil.

Todos los sistemas de seguimiento deben superar algunas trabas importantes, como: la dificultad de determinar la edad de un niño, la falsificación de documentos y la posibilidad de que se aparte temporalmente a los niños del trabajo durante la realización de una visita de inspección. Es posible sortear esas trabas realizando verificaciones por sorpresa y supervisando todas las instalaciones de la empresa.

Otro sistema que contribuye al seguimiento es el “etiquetado social”, referido a productos o servicios (no a empresas concretas). La “etiqueta” se incluye en el envase o en el empaque del producto. Una etiqueta relativa al trabajo infantil informa al consumidor que no se utilizó mano de obra infantil en la fabricación de ese producto.

## Anexo 4

### Hoja informativa 3:

#### **Lo que pueden hacer las organizaciones de empleadores para contribuir con la eliminación del trabajo infantil**

Esta tercera Hoja informativa hace referencia a diversas orientaciones para las organizaciones de empleadores, sobre cómo pueden abordar la eliminación del trabajo infantil y qué pueden hacer para ayudar a sus miembros. Así, como organizaciones colectivas, pueden proporcionar asesoramiento, fomentar el diálogo, colaborar con los donantes y trabajar de forma conjunta, ahorrando tiempo y esfuerzo a sus miembros. Si se convierten en centros de asesoramiento, información y conocimientos especializados sobre esta cuestión, pueden reducir los costos de búsqueda y recopilación de información a sus miembros. El diálogo con el gobierno, las organizaciones de trabajadores y, cuando proceda, las organizaciones no gubernamentales permite que las empresas reduzcan su exposición individual.

En esta Hoja informativa podemos distinguir dos partes. La primera facilita información sobre cómo elaborar una estrategia o un plan de acción para la organización de empleadores. Se sugiere empezar por un **análisis de la situación** o, en otras palabras, crear una guía de referencia

sobre el trabajo infantil, sobre otras organizaciones que trabajan en dicho ámbito y sobre las necesidades de las empresas. Con esa información, la organización de empleadores puede proceder al **diseño de una estrategia**. Al respecto, no se sugiere una u otra estrategia en particular: son las mismas organizaciones de empleadores quienes deben escogerla en función de sus objetivos, su situación y las necesidades de sus miembros.

La segunda parte presenta **tres opciones para la acción**. Como tales, constituyen tres posibles áreas en las cuales una organización de empleadores puede actuar. La organización puede optar por llevar a cabo las tres y planificarlas conjuntamente dentro de una estrategia integrada, o acaso escoger sólo dos de ellas, o bien ejecutar dos de ellas ahora y dejar la tercera para más adelante.

## **Análisis de la situación**

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

De lo que se trata aquí es de obtener una primera visión de la naturaleza de las instituciones y partes interesadas en la lucha contra el trabajo infantil. Del mismo modo que una empresa necesita entender su mercado meta y las instituciones que lo rigen antes de crear un producto o

estrategia de negocio, una organización de empleadores debe entender la naturaleza y la incidencia del problema del trabajo infantil antes de formular una estrategia. Los principales aspectos que componen la situación son:

### *Situación del mercado de trabajo*

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

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

### *Situación jurídica*

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

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

### *Situación de las organizaciones*

Es probable que a la organización le interesaría conocer qué otros organismos trabajan activamente en la lucha contra el trabajo infantil. Las organizaciones pueden subdividirse, a grandes rasgos, en cuatro grupos, de los que se requiere conocer aspectos tales como:

#### *Gobierno*

¿Se empeña activamente el gobierno en lograr el efectivo cumplimiento de la legislación relativa al trabajo infantil?  
¿Qué ministerios u organismos gubernamentales trabajan

en ello? ¿Toman parte también las autoridades locales o los dirigentes de las comunidades?

### *Organizaciones no gubernamentales*

¿Qué organizaciones no gubernamentales locales, nacionales o internacionales trabajan activamente en la lucha contra el trabajo infantil en su región? ¿Existen grupos de presión que realicen un seguimiento del problema, o bien grupos que puedan ayudar a las empresas y a las organizaciones de empleadores a apartar a los niños de los centros de trabajo y ayudar a sus padres a obtener mayores ingresos?

### *Organizaciones internacionales*

¿Hay una presencia activa en su país de las Naciones Unidas (incluidos la OIT y UNICEF)? ¿Qué acciones desarrolla el programa de IPEC-OIT y cómo se puede obtener su colaboración?

### *Asociaciones empresariales*

¿Qué otros grupos empresariales (incluidas las asociaciones sectoriales) se empeñan activamente en la lucha contra el trabajo infantil en el país? ¿Son miembros constitutivos de la organización de empleadores? ¿Existen buenas relaciones de trabajo entre su organización y dichas asociaciones? ¿Hay asociaciones locales de empresas o inversores extranjeros que colaboran en la lucha contra el trabajo infantil?

### *Situación de los consumidores o de los compradores*

Otro elemento clave de la situación es el tipo de requerimientos de los compradores y consumidores nacionales e internacionales de los productos elaborados por las empresas miembros de su organización de empleadores. En este apartado se analizan conjuntamente a los compradores y a los consumidores, ya que los compradores responden o se anticipan a la presión que sobre ellos ejercen los consumidores. Algunas preguntas clave a este respecto pueden ser las siguientes:

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

### **Elección de un objetivo y diseño de una estrategia**

Una vez obtenido el primer análisis de la situación sobre el problema del trabajo infantil, su organización puede fijarse un objetivo y trazar una estrategia. El objetivo elegido y la estrategia dependerán obviamente de la situación del problema del trabajo infantil en el país. También dependerán de los recursos de la organización y del tipo de colaboración que ésta logre establecer con grupos locales, donantes y organizaciones internacionales.



La organización de empleadores no tiene por qué hacerlo todo por sí sola y, de hecho, es preferible que trabaje con otras organizaciones para aprovechar su apoyo y experiencia al respecto.

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

Gran parte de las organizaciones de empleadores no precisa asesoramiento sobre cómo establecer un objetivo y formular una estrategia. El proceso es similar al utilizado para otras cuestiones, especialmente las cuestiones sociales. Un grupo de personas de la organización se reúne para examinar la información obtenida mediante el estudio realizado en la etapa anterior. Se establece y debate un objetivo. Se abre el debate a otros miembros del personal de la organización y posiblemente a uno o varios miembros del Consejo de Administración. Se añaden algunos componentes operativos y se concreta aún más el objetivo. La propuesta empieza a tomar cuerpo y se mantienen consultas más amplias, tanto entre los miembros de la organización como con otras organizaciones. Se realiza una estimación de los costos con respecto al tiempo de trabajo del personal, los recursos económicos y posibles contrataciones. Se desarrolla y revisa una estrategia más completa, tanto internamente como con colaboradores externos.

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

Siendo éste el proceso, para establecer el contenido o los componentes de la estrategia, la organización de empleadores necesitará más ayuda, sobre todo si su personal no está familiarizado con la cuestión. En este sentido, la segunda parte de esta Hoja Informativa busca ofrecer algunas sugerencias sobre el contenido de una posible estrategia, como “opciones para la acción”.

### **Opción 1: Facilitar información y brindar asesoramiento**

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

En su calidad de organismo colectivo, una organización de empleadores puede desempeñar un papel eficaz en la recopilación de información y en la creación de una base

de conocimientos especializados y de experiencias. Puede ser que, en última instancia, éste sea el único papel que desempeñe en el ámbito de la lucha contra el trabajo infantil. Por otro lado, también puede formar parte de una labor más amplia y más integrada.

Algunas actividades que pueden reforzar el papel informativo y de asesoramiento de una organización de empleadores:

### *Designar una persona de contacto*

En el marco de su estrategia, una organización de empleadores puede designar a un miembro del personal como punto de contacto dentro de la organización para tratar las cuestiones relacionadas con el trabajo infantil. Lo ideal sería que esa persona tuviera cierta experiencia sobre esas cuestiones, pero, en cualquier caso, el hecho de designar a alguien permitirá que adquiera conocimientos especializados en la materia.

### *Facilitar información*

La labor de facilitar información se centra en cuestiones como las siguientes:

- Información sobre legislación referida a trabajo infantil.
- Información relativa a compradores internacionales.
- Información en materia de certificación.

### *Brindar asesoramiento*

Además de facilitar simple información, una organización de empleadores puede prestar asesoramiento a

sus miembros con respecto al trabajo infantil. Ese asesoramiento puede ser personalizado, es decir, por parte de un miembro del personal de la organización de empleadores al propietario o gestor de una empresa. Pero la organización de empleadores también puede ejercer una función de facilitación, esto es, promover el asesoramiento entre los miembros, especialmente entre aquellos que han logrado con éxito que los niños dejen de trabajar para sus empresas y aquellos que todavía deben hacerlo. Algunos tipos de asesoramiento pueden ser:

- Asesoramiento básico ofrecido por la persona de contacto de la organización de empleadores.
- Difusión de buenas prácticas entre las propias empresas.
- Resolución de desacuerdos entre los miembros.
- Consejos en la elección de socios para colaborar en actividades conjuntas destinadas a reducir el trabajo infantil.
- Asistencia en la formulación de códigos de conducta.

## **Opción 2: Cabildeo, facilitación del diálogo y sensibilización**

La función principal de una organización de empleadores es la del cabildeo en las políticas gubernamentales, representando a las empresas y transmitir sus puntos de vista. Así mismo, ha de representar a sus miembros en el diálogo con otros interlocutores, tales como las organizaciones de trabajadores (sindicatos), las organizaciones no gubernamentales, las instituciones educativas y los medios de comunicación.

El diálogo supone debatir cuestiones, estrechar relaciones y promover una comprensión mutua. Además, es la

vía que permite alcanzar un consenso, lo que es un importante logro por sí mismo. Pero el diálogo con distintos interlocutores constituye también, en gran parte, el primer paso para la adopción de medidas para actuar.

Con relación a las organizaciones de empleadores y lo que pueden hacer para contribuir a eliminar el trabajo infantil, podemos agrupar las formas del diálogo según el tipo de interlocutores:

### *Diálogo con el (los) gobierno(s)*

El gobierno desempeña un papel fundamental en la eliminación del trabajo infantil, debido a sus responsabilidades en el establecimiento de leyes sobre trabajo infantil, en la aplicación efectiva de las mismas y en la facilitación de educación universal y accesible y/o gratuita. Por consiguiente, una relación de cooperación con el gobierno permitirá que la organización de empleadores pueda influir eficazmente en estos tres ámbitos de las políticas públicas.

Algunas materias importantes en el diálogo con el gobierno son:

- Ratificación y adaptación a la legislación nacional de los Convenios de la OIT sobre la edad mínima y las peores formas de trabajo infantil, así como de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño.
- Establecimiento, junto con los demás interlocutores, de la lista de los tipos de actividades que constituyen “trabajo peligroso” y que, por consiguiente, no deberían realizar los menores de 18 años.

- Apoyo a las autoridades provinciales y locales encargadas de definir las políticas en materia de educación y de gestionar el sistema educativo, con el fin de reducir o eliminar las barreras económicas que impiden que los niños puedan asistir a la escuela, o para promover programas o tutorías especiales para los niños que han perdido años de estudios y deben ponerse al día con respecto a los otros niños de su mismo grupo de edad.
- Condiciones, funcionamiento y frecuencia de las inspecciones laborales, monto de las multas u otras sanciones y el uso de métodos de control alternativos.
- En el caso de sectores muy concretos que concentren trabajo infantil, acuerdos sobre un proceso responsable y gradual a fin de tratar de eliminarlo en dicho sector.

### *Cooperación con las organizaciones de trabajadores*

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

## *Cooperación con organizaciones no gubernamentales*

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

Las organizaciones no gubernamentales suelen contar con la información más actualizada sobre las cuestiones relativas al trabajo infantil. Conocen cuál es la percepción pública, la posición de los compradores y las normas recientemente adoptadas. Mediante el diálogo con las organizaciones no gubernamentales, una organización de empleadores puede tener acceso a sus bases de conocimientos y de contactos. Además, las organizaciones no gubernamentales pueden ayudar de forma constructiva a hallar soluciones para sectores y empresas que sufren el problema del trabajo infantil. No obstante, se aconseja a las organizaciones de empleadores que tengan claro el tipo de relación que van a establecer con dichas organizaciones y que traten las actividades conjuntas como una cooperación de interés mutuo.

### *Toma de conciencia y sensibilización*

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

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

### **Opción 3: Ejecución de programas**

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



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

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

Es especialmente necesario adoptar este enfoque programático cuando la organización de empleadores y sus miembros desean eliminar el problema en un sector específico. Los resultados esperados no beneficiarán únicamente a una o dos empresas, sino a la reputación de todo el sector, convenciendo a los compradores de que no se emplea mano de obra infantil en dicho sector.

Una organización de empleadores puede participar en esos programas de distintas formas. Dependiendo de si la iniciativa procede, en mayor o menor grado, de la misma organización o de otras partes interesadas, se puede participar de los siguientes modos:

### *Tomar la iniciativa*

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

A pesar de tomar la iniciativa, la organización de empleadores no actúa sola. Tomar la iniciativa también significa buscar socios para llevarla a cabo, ya sea un donante bilateral o un organismo de las Naciones Unidas (que proporcione financiación o conocimientos técnicos) o una organización no gubernamental (que ayude a concebir un programa de sensibilización pública y de concienciación empresarial).

### *Adherirse a una iniciativa*

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

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

### *Apoyar la iniciativa de una asociación constitutiva*

Una asociación empresarial, miembro de una organización de empleadores, también puede tomar la iniciativa de crear un programa. Ello suele ocurrir cuando un sector está sometido a la presión de compradores y consumidores debido a que en él se utiliza mano de obra infantil. Las empresas miembros empiezan a preocuparse por la disminución de la demanda y la pérdida de posibles negocios y acuden a su asociación en busca de ayuda. Las organizaciones de empleadores, sobre todo aquellas que poseen experiencia en la materia, pueden asistir a una asociación constitutiva facilitándole asesoramiento y técnicas, así como contactos con donantes u otros socios. También pueden ofrecer ejemplos de buenas prácticas utilizadas por otra asociación constitutiva que ha experimentado problemas similares.

### *Desarrollar un programa a lo largo del tiempo*

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

### *Financiación y tiempo de trabajo del personal*

Las iniciativas relacionadas con la ejecución de un programa exigen recursos económicos y tiempo de trabajo del personal. Por supuesto, los fondos requeridos dependerán del tipo de programa y de si la organización de empleadores ha tomado por sí misma la iniciativa o bien se adhiere a la de otros organismos. Las fuentes más importantes de recursos suelen ser: (i) la utilización de fondos propios ya existentes, (ii) la redistribución del tiempo de trabajo del personal y (iii) la financiación externa, sobre todo procedente de donantes bilaterales y organismos de las Naciones Unidas.

## Anexo 5

### Fichas de experiencias exitosas

Respecto a las iniciativas realizadas que han obtenido logros en materia de prevención y erradicación del trabajo infantil en América Latina, podemos entender por “experiencia exitosa” a *aquella actividad o conjunto de actividades realizadas por una empresa privada u organización de empleadores, con la finalidad de prevenir o eliminar el trabajo infantil en el interior de la misma o en su entorno*, a través de la cual se haya logrado:

- a) garantizar las condiciones laborales para el adolescente con autorización para trabajar;
- b) sensibilizar a la población en el entorno local sobre los riesgos y peligros del trabajo infantil;
- c) mejorar servicios sociales en el entorno de la empresa, que impactan en la prevención y reducción del trabajo infantil (p.e. educación, salud, recreación, etc.);
- d) impulsar iniciativas productivas para grupos de población local que contribuyan a una mejor calidad de vida de las familias (p.e. cooperativas, proyectos productivos, etc.);
- e) el retiro efectivo de niños y niñas que estaban vinculados a la cadena productiva de la empresa y su incorporación en espacios adecuados para ellos.

## **Experiencia exitosa 1** **Red de Empresas Argentinas** **contra el Trabajo Infantil**

### **Ámbito: Argentina**

#### *La Red:*

En el mes de junio de 2006, con el apoyo de la OIT-IPEC, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS), a través de la Comisión Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (CONAETI), realizó un primer encuentro con el sector empresarial con el objetivo de reflexionar sobre la prevención y erradicación del trabajo infantil, en el marco de la responsabilidad social empresarial.

Este encuentro, en el que participaron representantes de empresas, cámaras y cooperativas de productores e instituciones de la sociedad civil, fue el inicio de un camino conjunto que hizo posible la formalización de la Red de Empresas contra el Trabajo Infantil un año después, en junio de 2007, a través de la firma del Convenio Marco 59/07 suscrito entre el MTEySS, la CONAETI y los presidentes y directores de 58 empresas y cámaras empresarias argentinas.

Con la suscripción de este Convenio las empresas se comprometieron a coordinar y desarrollar acciones tendientes a contribuir a la prevención y erradicación del trabajo infantil; a no incorporar trabajadores por debajo de la edad mínima de admisión al empleo o trabajo según la normativa vigente; a promover este compromiso en las empresas relacionadas con su cadena de valor y a tomar como principio rector de sus acciones el Plan Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y los indicadores definidos en dicho plan.

El Comité Directivo de la Red está integrado por representantes de las empresas Addeco, Arcor, Andreani, Sesa Internacional SA, la Cámara del Tabaco de Salta, Manpower, Nobleza Piccardo y Telefónica de Argentina-Movistar. Su trabajo es coordinar la ejecución y monitoreo de los programas que desarrolla cada empresa para la prevención o eliminación del trabajo infantil.

### *Estrategia:*

La Red de Empresas Argentinas contra el Trabajo Infantil busca promover acciones conjuntas o individuales de las empresas que la integran, para prevenir y eliminar el trabajo infantil en su cadena de valor (proveedores y clientes) y áreas de influencia. Con este objetivo suman esfuerzos, recursos y comparten experiencias, aumentando así la efectividad de sus acciones en el marco de una estrategia de Responsabilidad Social Empresarial. Para el diseño de sus actividades aplica los siguientes principios:

- **Objetivos claros y concretos:** Los objetivos deben estar definidos de manera precisa y concreta, a fin de asegurar su cumplimiento.
- **Eliminar el trabajo infantil en la cadena de valor:** Las grandes empresas que conforman la Red no tienen trabajo infantil en su línea de producción. Sin embargo se unen para promover entre sus proveedores la contratación de adultos y no de niños o niñas, además de diseñar proyectos que eviten el uso de mano de obra infantil.
- **Alinear la estrategia con la política nacional:** Las acciones de la Red están avaladas por la CONAETI y se formulan en función de los objetivos planteados por el Plan Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil.

- **Complementariedad de las acciones privadas con las públicas:** La Red realiza actividades hacia el interior de las empresas miembro y en sus zonas de influencia. No pretende reemplazar las funciones del Estado, sino articular estas iniciativas con las que llevan adelante las instituciones públicas para fortalecer sus proyectos de prevención y eliminación del trabajo infantil.
- **Promover las acciones como parte de una estrategia para el incremento del acceso a mayores mercados:** Las empresas comprometidas en la lucha por eliminar el trabajo infantil en su cadena productiva son más competitivas y se encuentran en mejor posición para acceder a mayores y más mercados que aquellas que no lo hacen.
- **Promover campañas de sensibilización y difusión:** Estas acciones apuntan a reducir la tolerancia social frente al problema del trabajo infantil.

### *Logros principales:*

- **Articulación de acciones:** El logro más importante obtenido por la Red desde su conformación es haberse insertado en la CONAETI, con una participación articulada y complementaria a los planes nacionales que desarrolla la Comisión, aportando de manera directa a sus iniciativas
- **Campañas de sensibilización:** La Red ha realizado actividades de sensibilización y difusión tales como: Una campaña interna dirigida a sensibilizar a los diferentes grupos de interés de los miembros de la Red de empresas con motivo del Día Mundial contra el Trabajo Infantil (12 de junio); Una segunda campaña dirigida al público en general mostrando la relación entre trabajo infantil, juego y educación. Este



mensaje supuso sumarse a un proyecto del país en que se promueve el pleno ejercicio de los derechos de niños y niñas en el marco de una política universal e inclusiva.

- **Acciones de formación y capacitación:** La Red ha desarrollado diversas iniciativas de capacitación, incrementando los controles en la cadena de proveedores y promoviendo el desarrollo de acciones de comunicación y sensibilización dentro de sus compañías. Para ello implementó acciones dirigidas en primer lugar a sensibilizar y difundir la problemática del trabajo infantil en las empresas, articulando con las Comisiones Provinciales de Erradicación del Trabajo Infantil (COPRETI) para luego avanzar hacia sus cadenas de valor. Asimismo, de sensibilización dirigidas a periodistas acerca del papel de los medios de comunicación en el tratamiento de la problemática.
- **Proyectos específicos:** se han desarrollado proyectos en diversas zonas, los que han permitido retirar a niños y niñas del trabajo y promover la retención escolar. Uno de ellos es el proyecto resultado de la alianza público – privada, dirigido a la atención de niños y niñas de cero a ocho años involucrados en el sector tabacalero a través de centros de contención infantil. Otro referido al desarrollo de programas socio educativos en el sector vitivinícola, dirigido a la niñez rural en épocas de cosecha.

Actualmente la Red se ha ampliado en un número aproximado de 80 empresas, que continúan trabajando en el marco del Plan Nacional de Erradicación del Trabajo Infantil, a través del diálogo social entre el sector gubernamental y el privado como estrategia de acción.

## **Experiencia exitosa 2** **Expoflores, un cambio cultural frente al** **trabajo infantil**

### **Ámbito: Ecuador**

#### *Institución:*

Se trata de un gremio que representa al sector floricultor ecuatoriano. Está integrado por productores (fincas floricultoras), comercializadores, obtentores (hibridadores) y socios invitados (proveedores de bienes y servicios). Su objetivo principal es satisfacer las necesidades de los socios, a través de servicios rápidos y efectivos que ayuden a generar valor en sus negocios, enmarcados en las normas sociales y ambientales.

Este gremio cuenta además con una certificación denominada FlorEcuador, Certificado Socio - Ambiental que busca alcanzar el cumplimiento de normas sociales y ambientales en fincas florícolas de Ecuador.

Tiene entre sus instancias al Foro Social Florícola, espacio de diálogo tripartito, con la participación del Gobierno, trabajadores y Expoflores. Cuenta con asesoramiento y financiamiento de la OIT y veedurías de ONGs. El Foro Social Florícola busca la erradicación progresiva del trabajo infantil, a través de la concienciación y prevención entre floricultores, autoridades, padres de familia, adolescentes y profesores; abrió su área de acción hacia otras como personas con discapacidad, género, y responsabilidad social.

### *Problema y estrategia:*

El trabajo en la agricultura en todo el mundo es el que presenta la mayor incidencia de trabajo infantil. En el caso de Ecuador, siendo un país eminente agrícola, el caso es el mismo, más aún en el caso de la actividad florícola.

Antes de la intervención del Foro Social Florícola, más del 60% que trabajaban en Ecuador lo hacían en el campo. Los empresarios socios de Expoflores negaban la existencia del trabajo infantil y no permitían su regularización. Se desconocía el tema, pensando que el trabajo infantil implicaba la contratación de niños entre 8 y 12 años.

Las principales líneas de estrategia son:

- **Sensibilización de socios:** Expoflores inicia su estrategia con la clara idea de que el gremio se beneficiaría ampliamente realizando acciones para la eliminación progresiva del trabajo infantil, sobretodo por la apertura de mejores mercados para las flores ecuatorianas. El trabajo de concienciación se realizó a través de talleres y charlas.

Una vez sensibilizados, algunos empleadores quisieron erradicar el problema de raíz y retirar a todos los niños que en ese momento se encontraban trabajando para ellos. Expoflores recomendó actuar con cautela, ya que se podía generar un problema social por el despido intempestivo de tantos trabajadores, además de la sanción a la que estaban expuestas las empresas que habían incumplido con obligaciones tales como la seguridad social u horas extraordinarias.

- **Identificación de los niños para la regularización de su situación:** esta acción requería tener acceso a las fincas, lo que se logró poco a poco. Expoflores sensibilizaba a las fincas agremiadas y accedían a abrir sus puertas para mejorar la gestión y eliminar progresivamente el trabajo infantil. En el caso de las fincas que no estaban en el gremio fue más difícil, pero se trataba de convencer a los dueños a través de la intervención del área de inspección del Ministerio de Trabajo.

El proceso empezó ubicando a los niños entre 15 y 18 años, con la finalidad de que regularicen su situación laboral. El cambio fue progresivo pero efectivo. Se trabajó con los dueños de las fincas para reducir las horas de trabajo de 60 horas a 30 horas semanales, en condiciones óptimas, tal como lo indica la legislación ecuatoriana.

- **Identificación de las áreas específicas con riesgo de trabajo infantil:** se identificaron zonas aledañas a la floricultura con ciertos condicionantes que permitían el trabajo infantil. Estas zonas se caracterizaban por tener poco acceso a servicios y bajo nivel de escolaridad debido a baja calidad de la educación. Se consideró como el elemento de riesgo si el padre y la madre eran trabajadores florícolas.
- **Mejora de la calidad educativa:** se consideró importante motivar la permanencia en la escuela de los niños y niñas que eran retirados del trabajo. Para tal fin se apostó por mejorar la calidad educativa, ya que hasta ese momento la escuela se había convertido en expulsora del niño. Se trabajó en darle a la educación un carácter más lúdico, reforzar los cursos claves y capacitar

a profesores en nuevas técnicas de enseñanza. Además, se apoyó la labor docente con materiales escolares.

- **Trabajo directo en las comunidades y con las autoridades:** se partió de la premisa que la comunidad y las autoridades deben conocer acerca del riesgo y las consecuencias que sufren los niños involucrados en el trabajo agrícola. Por eso las acciones fueron dirigidas a promover entre ellos la idea de que esa práctica, además de estos riegos se sanciona. Para ello se realizaron, talleres y cursos de capacitación con sacerdotes, padres de familia, dirigentes y autoridades.
- **Campañas y eventos de sensibilización:** con el objetivo de posicionar la problemática de prevención y eliminación del trabajo infantil, se realizaron una serie de actividades tales como: entrevistas en medios de comunicación, organización de eventos por el Día Mundial contra el trabajo Infantil, participación en foros, ferias y Congresos.
- **Determinación de actividades prohibidas y permitidas:** se determinaron el listado de actividades prohibidas y permitidas en la agricultura, de manera tripartita (sindicatos, floricultores, Estado). Ecuador tenía una larga lista de actividades prohibidas, pero no específicas. Esto permitió retirar a los menores de edad de las áreas de riesgo ya definidas.
- **Capacitación laboral a adolescentes trabajadores:** en floricultura y computación. Una vez que terminaban de estudiar eran promovidos en puestos de supervisión, con un mejor salario.

- **Articulación interinstitucional:** el Foro Social Florícola como instancia tripartita que acoge a Expoflores, sirve como espacio de articulación entre las instituciones que unen esfuerzos por la prevención y eliminación del trabajo infantil. Asimismo, por contar con un proyecto exitoso en la materia, el Consejo de Cámaras del Ecuador, determinó que Expoflores sea la representante del Consejo Productivo ante el Comité Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil-CONCEPTI de Ecuador.

### *Logros principales:*

- **Cambio cultural en el gremio:** luego del proceso de sensibilización y de la intervención, Expoflores como parte del Foro Social Florícola, ha transformado su gestión y ha dado un vuelco en la calidad del proceso productivo, con la seguridad de que sus acciones para eliminar el trabajo infantil se han efectuado como parte de las acciones de responsabilidad social, generando un mayor acceso a mercados internacionales.
- **Requisito obligatorio para acceder a la certificación Florecuador:** Se incluyó en las listas de chequeo de Florecuador, el cumplimiento de las actividades prohibidas y permitidas como requisito para certificar en el gremio. El floricultor no puede acceder a la certificación si no cumple con todos los requisitos de las listas de chequeo. Esto incluye una parte ambiental, social, laboral, fitosanitarias.
- **Inclusión de cláusula contra el trabajo infantil en el Código de Conducta de Expoflores:** este documento que norma el comportamiento de sus directores, socios

y funcionarios, cuenta con una cláusula que promueve la eliminación progresiva del trabajo infantil.

- **Asistencia técnica en la definición de actividades permitidas y prohibidas en el sector bananero:** apoyo y asistencia técnica al FSB para realizar el proceso de consulta con los diferentes actores involucrados, para la definición de actividades permitidas y prohibidas para adolescentes trabajadores en el sector bananero.
- **Creación del Foro Social Bananero:** instancia que está tomando como ejemplo las acciones del Foro Social Florícola.
- **Extensión del compromiso de prevención y eliminación del trabajo infantil en la cadena de valor:** a través de la lista de chequeo de acciones que las empresas tienen que cumplir para pertenecer a la cadena de valor de la actividad florícola, se está extendiendo el compromiso de eliminación del trabajo infantil con los proveedores. Actualmente se está solicitando incluirlo en el Código de Ética de Expoflores.

## **Experiencia exitosa 3** **Atlantic Hoteles, prevención de las peores formas de trabajo infantil**

### **Ámbito: Brasil**

#### *Instituciones:*

*Atlantic Hotels International* es la más grande administradora hotelera de Sudamérica. Su sede está en São Paulo y tiene acciones en 40 ciudades brasileras, con más de once mil habitaciones en más de 70 hoteles de las categorías económico, MidClass, Superior, Lujo y Resorts. Cuenta con más de 2.500 colaboradores y recibe un promedio de dos millones de huéspedes al año.

Instituto WCF – Brasil es la sucursal de World Childhood Foundation de Suecia. Realiza acciones en Brasil para eliminar la violencia que enfrentan muchos niños, niñas y adolescentes brasileros.

#### *Problema y estrategia:*

Brasil es el país más grande de América Latina y el quinto en el mundo. La actividad turística es muy intensa, la mayor en la región, lo que significa un alto volumen de visitantes nacionales e internacionales. Uno de los riesgos de este auge del turismo es la explotación sexual comercial de niños, niñas y adolescentes, considerada por la OIT una de las peores formas de trabajo infantil, que se ha incrementado, suscitando la preocupación de las autoridades.



El primer paso para trabajar en prevención y eliminación de la explotación sexual de niños, niñas y adolescentes fue establecer una alianza estratégica entre el Instituto WCF-Brasil y la cadena hotelera, que ha logrado trascender la alta dirección, e implicar efectivamente a los trabajadores. Acciones efectuadas:

- **Implementación del Código de Conducta a nivel corporativo:** La cadena hotelera elaboró un Código de Conducta para la prevención de la explotación sexual comercial en el turismo y desarrolló un proceso de capacitación para los colaboradores del hotel, a nivel gerencial y operacional.
- **Difusión de la causa de protección a niños, niñas y adolescentes:**  
La cadena invirtió en difundir la temática de prevención y eliminación de la explotación sexual a través de todos los soportes comunicacionales de la empresa.
- **Recaudación de fondos y apoyo a proyectos sociales:**  
Se conformó un Comité de Selección de proyectos sociales ubicados en localidades prioritarias para ser financiados por la recaudación de la venta de productos tipo **souvenirs**, que se ofrecían en todos los hoteles de la empresa. Los empleados de la cadena hotelera mostraban su compromiso con la causa a través de la gran difusión de estos productos entre los turistas que llegaban a los hoteles.

### *Logros principales:*

- La imagen de la cadena hotelera se reforzó ante los distintos inversionistas, maximizándose la inversión social que realizó la empresa.
- Por otro lado, se difundió la causa de prevención y eliminación de la explotación sexual en el turismo, convirtiéndose en una iniciativa replicable en un gran número de hoteles a nivel mundial.
- Esta situación significó un estímulo para la creación de nuevas políticas públicas para el turismo sostenible.
- En cuanto a la preparación del personal, se llegó a capacitar a 1.700 funcionarios para la adopción de medidas prácticas de prevención de la explotación sexual de niños, niñas y adolescentes en las empresas de la cadena hotelera.

## Experiencia exitosa 4: Asociación Azucarera de El Salvador – Fundazúcar

### *Institución:*

Fundación del Azúcar – Fundazúcar, es el brazo social de la Asociación Azucarera de El Salvador, gremio sin fines de lucro que tiene como misión generar para sus miembros oportunidades y solucionar los problemas relativos a la producción y comercialización de los productos y derivados de la caña de azúcar. Esta Asociación representa a los seis ingenios que operan en el país.

Fundazúcar busca el bienestar de los trabajadores rurales que laboran en el entorno de los ingenios azucareros, desarrollando proyectos y programas específicos, principalmente en las áreas de educación, salud y nutrición y derechos de la niñez<sup>6</sup>.

### *Problema y estrategia:*

El trabajo infantil en la agricultura es un problema que esta presente en muchos países de América Latina y El Salvador no es la excepción. El Ministerio de Educación de El Salvador aplicó una encuesta para determinar el número de niños y niñas que realizaban actividades productivas en la zafra de la caña de azúcar. La encuesta permitió sincerar los números y se determinó que la zona tenía 12 mil niños y niñas involucrados en este tipo de actividades.

De acuerdo con las investigaciones, los niños se iniciaban en la zafra cuando esperaban que el padre terminara de

---

6 Más información en: <http://www.asociacionazucarera.com/fundazucar/temas.html#4> (Consultado el 25 de setiembre de 2009)

almorzar, en ese momento aprovechaban e intentaban usar las herramientas.

Fundazúcar consideró de vital importancia asociarse con el sector educación, puesto que las comunidades rurales azucareras respetan y escuchan al maestro y a los directores de escuela, por ello estableció una alianza con el Ministerio de Educación, institución que ha participado activamente en el diseño y la aplicación de la iniciativa.

- **Salas de Nivelación:** Para abordar el problema de la deserción escolar se crearon salas de nivelación, un espacio ubicado dentro de las escuelas para apoyar a niños, niñas y adolescentes en su desarrollo educativo. FUNDAZÚCAR es pionera en el desarrollo de este modelo de gestión educativa, que inicialmente estuvo orientado a mantener a los niños y niñas ocupados y lejos de los cañales, pero con el tiempo se ha convertido en un complemento educativo para niños, niñas y adolescentes que hayan trabajado o no en la zafra de caña.

Este modelo exitoso actualmente ha sido adoptado por el Ministerio de Educación, como parte del Programa Nacional de Educación. Además de las actividades estrictamente educativas, se estimulan habilidades artísticas en los menores y se realizan actividades recreativas utilizando la metodología Aprender Jugando.

- **Sensibilización a través de la capacitación:** La empresa consideró de suma importancia capacitar en materia de trabajo infantil a sus trabajadores y a la población de la comunidad, con la idea de generar conciencia en los

empresarios a través de la amplia difusión del beneficio de la competitividad y del acceso a mayores mercados. Esta situación se enfrentaba a la invisibilidad del problema con los empresarios, ya que no lo reconocían debido a que no sucedía al interior de sus empresas.

Un siguiente paso fue exigir dentro de la cadena productiva, que cada productor elimine el trabajo infantil. Para ello se estableció una forma de presión a los asociados de Fundazúcar. Se daba un primer aviso al empresario del ingenio que no cumpliera con las políticas establecidas y que insistía en contratar a niños y niñas para trabajar en la zafra. Inmediatamente se avisaba a todos los ingenios la medida tomada con el ingenio en cuestión y se dejaba claro que no se estaba recibiendo la producción de este cañero por tener niños o niñas entre su personal. Esta medida generó un alto impacto en todos los ingenios y los llevó a cumplir con lo acordado: no contratar niños y niñas.

### *Logros principales:*

- Se ha logrado sensibilizar a la población aledaña a los seis ingenios azucareros y se ha integrado una cláusula de “cero tolerancia al trabajo infantil” en los contratos con los productores azucareros.
- Se ha logrado retirar del trabajo a 9 mil niños, niñas y adolescentes, disminuyendo la repetición y la deserción escolar.
- Actualmente se está trabajando una guía para eliminar el trabajo infantil en la zafra de la caña de azúcar, con la que se busca promover y replicar la experiencia.

## Experiencia exitosa 5: Fundación Telefónica, Programa Proniño

### Ámbito: América Latina

#### *Institución:*

Proniño es un programa de la Fundación Telefónica que se desarrolla en 13 países de América Latina<sup>7</sup>, con el objetivo de contribuir significativamente a la erradicación del trabajo infantil a través de la protección integral y la escolarización exitosa de niñas, niños y adolescentes.

#### *Estrategia:*

El programa Proniño atiende a los niños, niñas y adolescentes y a su entorno, la familia, la comunidad, la escuela y la sociedad en general. Estas actuaciones se articulan a través de tres ejes estratégicos:

- **Protección integral:** Con este eje, Proniño busca ofrecer un entorno favorable para la escolarización de los niños, niñas y adolescentes que trabajan o que están en riesgo de hacerlo, a través de la entrega de uniformes y material escolar, seguimiento sanitario y refuerzo nutricional. Adicionalmente, se realizan actividades educativas que fomentan el buen uso del tiempo libre, evitando así posibles conductas de riesgo.

---

<sup>7</sup> Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, El Salvador, Guatemala, México, Nicaragua, Panamá, Perú, Uruguay y Venezuela.

Con las familias, la escuela y la comunidad, se realizan acciones de generación de ingresos económicos y actividades que promueven el cambio de paradigmas culturales que justifican el trabajo infantil.

- **Calidad educativa:** El objetivo de este eje es mejorar las condiciones de enseñanza en las escuelas, incidiendo en la utilización de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) como herramienta para la inclusión digital de los niños, niñas y adolescentes. Se busca hacer sostenible el retiro del niño, niña y adolescente del trabajo infantil y permitirle un proyecto de vida haciendo que la escuela se convierta en un espacio social de prevención y retiro del trabajo.
- **Fortalecimiento socio-institucional:** Este eje busca mejorar permanentemente la calidad de la intervención social, posicionar la causa de la erradicación del trabajo infantil en la sociedad, garantizar la sostenibilidad social de la intervención y ampliar el impacto de estas intervenciones, para ello promueve la formación de redes y alianzas interinstitucionales, la generación de conocimiento especializado, la creación de herramientas para agentes sociales y la realización de campañas de movilización social.

Cabe resaltar que el modelo de intervención de Proniño está alineado a las metas regionales de la Organización Internacional del Trabajo y se basa en cinco principios:

1. La erradicación del trabajo infantil supone el “retiro sostenible” del niño, niña y adolescente trabajador de su situación de explotación laboral.

2. La intervención social que se realiza está enfocada a los derechos de la infancia. Si el trabajo infantil vulnera los derechos reconocidos en la Convención Internacional, Proniño trata de contribuir a establecer procesos sostenibles que restituyan todos los derechos del niño trabajador, lo que requiere de una visión integral tanto del niño como de su entorno.
3. Debe haber una co-responsabilidad entre todos los agentes sociales implicados en el proceso de transformación social, incluyendo a los propios niños, niñas y adolescentes trabajadores, como condición indispensable de sostenibilidad de los cambios logrados.
4. Las intervenciones sociales se tienen que realizar en red, es decir, es necesaria la articulación de procesos de cooperación entre todos los agentes sociales e institucionales, públicos y privados, que deben comprometerse en la protección de la infancia.
5. Como entidad privada, impulsa procesos creativos de cooperación público-privada en donde ambas partes – desde sus capacidades y roles sociales- aporten buenas prácticas que contribuyan a desarrollar experiencias exitosas de colaboración social, preservando siempre los ámbitos competenciales del Estado y las políticas públicas.

### *Logros principales:*

- Como consecuencia de la situación de recesión económica mundial, Fundación Telefónica hizo un esfuerzo adicional durante el año 2009, incorporando a Proniño a un número de niños, niñas y adolescentes



mayor al planificado inicialmente. Este incremento benefició adicionalmente a cerca de 40.000 niños, niñas y adolescentes adicionales a los ya previstos en Colombia, Ecuador, Guatemala, Panamá, Perú y Uruguay. Así, el número de beneficiarios directos en toda América Latina fue de 163.900 niños y adolescentes que forman parte de 4699 centros educativos.

- En cuanto a la transferencia de conocimiento a través de las nuevas tecnologías de la información, Proniño realizó más de 307 eventos y ciclos de formación en los que participaron un total de 6.839 agentes sociales.
- De manera indirecta, Proniño contó durante el 2009 con 144.760 beneficiarios y fueron instaladas más de 270 Aulas Fundación Telefónica.
- Proniño cuenta con 108 ONG ejecutores de las acciones y 5000 trabajadores sociales en toda su red.

## Anexo 6

### Hoja de evaluación

Responsables:

---

Fecha y lugar:

---

El presente cuestionario tiene por objetivo conocer la opinión de los participantes sobre la organización, contenidos, materiales y responsables en esta actividad de capacitación.

La información que usted nos brinde servirá para mejorar la calidad de futuras acciones.

	Muy buena	Buena	Regular	Deficiente
¿Cómo calificaría usted la capacitación recibida?				
¿En general, cómo calificaría usted la metodología utilizada por los expositores?				
¿En general, cómo calificaría usted la conducción de los responsables de la actividad?				
¿Cómo considera la pertinencia de los materiales entregados?				
¿Cómo considera la idoneidad del local (infraestructura, ambiente y equipos)?				

¿Qué observaciones o sugerencias haría usted para próximas acciones de capacitación?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

MUCHAS GRACIAS





Oficina de Actividades para los Empleadores

Oficina Internacional del Trabajo

CH-1211 Ginebra 22 - Suiza

Fax: (+41 22) 799 8948

Correo electrónico: [actemp@ilo.org](mailto:actemp@ilo.org)

[www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns)

Programa Internacional para la  
Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC)

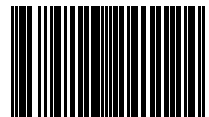
Av. Las Flores 275 San Isidro - Lima 27 - Perú

Correo electrónico: [sirti\\_oit@oit.org.pe](mailto:sirti_oit@oit.org.pe)  
Tel.: +511 615 0300 - Fax: +511 615 0400

[www.oit.org.pe/ipec](http://www.oit.org.pe/ipec)  
[www.ilo.org/ipec](http://www.ilo.org/ipec)



ISBN 978-92-2-324112-4



9 789223 241124