



Organización
Internacional
del Trabajo

Una alianza para **ganar-ganar**

El papel de los **empleadores**
y sus organizaciones en la prevención
y eliminación del **trabajo infantil**
y sus peores formas

Programa
Internacional
para la
Erradicación del
Trabajo Infantil
(IPEC)

Una alianza para “ganar-ganar”

**El papel de los empleadores y
sus organizadores en la prevención
y eliminación del trabajo infantil
y sus peores formas**

Programa
Internacional
para la
Erradicación del
Trabajo Infantil
(IPEC)

Organización Internacional del Trabajo (OIT)

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

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 puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

IPEC

Una alianza para “ganar-ganar”. El papel de los empleadores y sus organizaciones en la prevención y eliminación del trabajo infantil y sus peores formas.

San José, Organización Internacional del Trabajo, 2010

ISBN: 978-92-2-323837-7 (Impreso)

ISBN: 978-92-2-323838-4 (Web PDF)

13.01.2

Trabajo infantil, organización de empleadores, normas de la OIT, responsabilidad de la empresa, América Central, República Dominicana.

Datos de catalogación de la OIT

NOTA

Esta publicación ha sido elaborada por Victoria Cruz, Consultora, para el IPEC y coordinada por el equipo de la Oficina de San José del IPEC.

Esta publicación de la OIT ha sido posible gracias a la financiación de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) (proyecto RLA/05/53P/SPA).

Su contenido no refleja necesariamente las opiniones o políticas de la AECID, y la mención en ella de marcas registradas, productos comerciales u organizaciones no implica que el Gobierno de España los apruebe o respalde.

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

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

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

Las publicaciones de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a: pubvente@ilo.org o vea nuestro sitio en la red: www.ilo.org/publns.

Visite nuestros sitios web: www.ilo.org/ipec • www.oit.or.cr/ipec

Impreso en Costa Rica

Fotocompuesto por SGP Asociados

ADVERTENCIA

El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres, o niños y niñas, es una de las preocupaciones de nuestra Organización. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de cómo hacerlo en nuestro idioma. En tal sentido y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría indicar en español 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, o niños y niñas.

Lista de abreviaturas

ACOT	Asociación Costarricense de Operadores de Turismo
ACPROT	Asociación Costarricense de Profesionales en Turismo
ACT/EMP	Oficina de Actividades para los Empleadores de la OIT
BID	Banco Interamericano de Desarrollo
CC	Código de conducta
CST	Certificado de Sostenibilidad Turística
EMN	Empresas multinacionales
OIE	Organización Internacional de Empleadores
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONG	Organización no gubernamental
RSE	Responsabilidad social empresarial
TIC	Tecnologías de la información y la comunicación

Presentación

En 2006, la Reunión Regional de los Estados Americanos Miembros de la OIT declaró el inicio de una “Década de Promoción del Trabajo Decente”, a partir del Informe que sometiera el Director General de la OIT, Juan Somavia, en tal ocasión. Somavia propuso una Agenda Hemisférica con metas muy precisas.

Son de particular importancia aquellas que se refieren a eliminar las peores formas de trabajo infantil para 2015 y el trabajo infantil en general para 2020. Los países centroamericanos, así como Panamá y República Dominicana, han asumido dichos objetivos con gran seriedad y, para el logro de tales metas, han redactado marcos estratégicos nacionales con una amplia participación pública y privada.

De hecho, la lucha contra el trabajo infantil y sus peores formas es crucial para la consolidación democrática. Del éxito en dicha tarea, en los plazos antes indicados, dependerá el avance de la justicia social y de la libertad en la región.

En este contexto, de los Convenios núms. 138 y 182 de la OIT emanan diversas responsabilidades para los Estados que los ratifican. Igualmente, las organizaciones de empleadores y de trabajadores, como constituyentes de la OIT, se convierten en actores trascendentales a la luz de los objetivos de erradicación del trabajo infantil y protección de las personas adolescentes trabajadoras.

Desde su ámbito de acción, los empleadores tienen responsabilidades para con niños y adolescentes no sólo como miembros de la sociedad sino también en su calidad de actores sociales vinculados al mundo del empleo. Desde la observancia de las normas legales de cada país hasta el desarrollo de acciones en el marco de la responsabilidad social empresarial, su contribución en los esfuerzos por prevenir y erradicar el trabajo infantil ha sido importante y puede llegar a ser mayor.

Con el documento *Una alianza para “ganar-ganar”. El papel de los empleadores y sus organizaciones en la prevención y eliminación del trabajo infantil y sus peores formas*, se espera motivar aún más su participación en estos esfuerzos precisando cuáles son y cuáles podrían ser los ámbitos donde su contribución puede concretarse y generar una gran incidencia en este objetivo. A partir de experiencias desarrolladas en la región, se pretende ejemplificar las formas en que puede configurarse su participación y las alianzas que es posible desarrollar para alcanzar mejores resultados.

Esperamos que este documento se convierta en una herramienta de trabajo para los empleadores en su objetivo de coadyuvar en la construcción de un mundo donde las personas menores de edad se incorporen al trabajo únicamente en los casos establecidos por ley y bajo las condiciones que ésta señale, a fin de que puedan vivir plenamente cada una de las etapas de su desarrollo.

Jesús de la Peña Rípodas

Coordinador subregional para Centroamérica,
Haití, Panamá y República Dominicana
Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC)
OIT

Conocer qué es el trabajo infantil y sus peores formas

En el mundo, aproximadamente 215 millones de niños trabajan. De ellos, más de 115 millones lo hacen en trabajos peligrosos¹.

El trabajo infantil es una forma de trabajo que realizan los niños que tiene ciertas características:

- es física, mental, social o moralmente perjudicial o dañino;
- o interfiere con su escolarización, privándole de la oportunidad de ir a la escuela u obligándole a abandonar las aulas;
- o le exige que intente combinar la asistencia a la escuela con largas jornadas de trabajo pesado.

Existen muchas tareas que los niños realizan y son adecuadas para su edad y para su grado de madurez. Normalmente, son “trabajos de ayuda familiar” y, por tanto, no remunerados. Al realizarlos, los niños aprenden a asumir responsabilidades, adquieren aptitudes, ayudan a sus familias, incrementan su bienestar y, en ocasiones, sus ingresos. Estos trabajos no son peligrosos, no interfieren en su desarrollo, ni obstaculizan su asistencia y aprovechamiento de la escuela o el colegio. En fin, no es “trabajo infantil”.

Claves para conocer y atender el problema: los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo

Los Convenios y las Recomendaciones de la OIT abarcan un amplio abanico de temas relativos a trabajo, empleo, seguridad social, política social y derechos humanos conexos.

Desde 1919, la Organización Internacional del Trabajo ha mantenido y desarrollado un sistema de normas internacionales del trabajo que tiene por objetivo la promoción de oportunidades para hombres y mujeres, con el fin de que éstos consigan trabajos decentes y productivos, en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad.

En materia de trabajo infantil, existen dos Convenios y sus respectivas Recomendaciones:

- **Convenio (núm. 138)** sobre la edad mínima de admisión al empleo, 1973, y la Recomendación (núm. 146) sobre la edad mínima, 1973.
- **Convenio (núm. 182)** sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999, y la Recomendación (núm. 190) sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999.

¹ OIT: *La eliminación del trabajo infantil: un objetivo a nuestro alcance*. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Ginebra, 2006.

Estos dos Convenios, junto con otros seis relativos a la libertad sindical y negociación colectiva, no discriminación y eliminación del trabajo forzoso, forman parte de la **Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (1998)**. Esto quiere decir que aunque un país no los haya ratificado, si es Estado parte de la OIT, debe darles fiel cumplimiento por su carácter de **fundamentales**.

Los Convenios núms. 138 y 182 de la OIT proporcionan las claves para entender cuál es el trabajo infantil que se debe abolir y las responsabilidades para alcanzar este objetivo, como se verá a continuación.

1) La edad mínima para la admisión al empleo

País	Edad mínima
Costa Rica	15 años
El Salvador	14 años
Guatemala	14 años
Honduras	14 años
Nicaragua	14 años
Panamá	14 años
Rep. Dominicana	14 años

El Convenio núm. 138 de la OIT indica que la edad mínima para el empleo *no deberá ser inferior a la edad en la que cesa la obligación escolar y, en todo caso, a los 15 años* (excepción: 14 años en los países en desarrollo).

Por lo tanto, el empleo o el trabajo realizado por personas menores de dicha edad es considerado **trabajo infantil que debe abolirse**.

El Convenio núm. 138 sobre la edad mínima de admisión al empleo es claro al establecer un vínculo entre la edad mínima para empezar a trabajar y la edad en la que se concluye la escolaridad obligatoria. De esta manera se trata de asegurar el cumplimiento de los derechos de la niñez y la adolescencia y la creación y fortalecimiento del capital humano necesario para el desarrollo económico y social de las familias, las comunidades, las empresas y los países.

El precepto legal de la “edad mínima” admite, sin embargo, excepciones que aumentan o disminuyen la edad para la admisión al empleo o para el trabajo bajo ciertas circunstancias o condiciones, que se exponen a continuación.

2) Los trabajos ligeros, ¿cuáles son? Deben estar regulados en la legislación nacional y, de acuerdo con el Convenio núm. 138, están reservados para los niños de entre 13 y 15 años (o de entre 12 y 14 en los países en desarrollo).

Es el trabajo que no perjudica la salud o el desarrollo y no interfiere o perjudica la asistencia y el aprovechamiento de la escuela o su participación en programas de orientación o formación vocacional.

Es necesario, entonces, informarse sobre la regulación en cada país y analizar cuidadosamente bajo cuáles condiciones puede contratarse a un adolescente de esta edad para realizar algunos tipos de trabajos.

3) Los trabajos peligrosos² están definidos por el Convenio núm. 182 (art. 3, inciso d) como una de las peores formas de trabajo infantil. Este tipo de trabajos están prohibidos para toda persona menor de 18 años³.

El Convenio núm. 138 también hace una referencia a ellos (art. 3, inciso 1), al indicar que la edad de admisión a *todo tipo de empleo o trabajo que por su naturaleza o las condiciones en que se realice pueda resultar peligroso para la salud, la seguridad o la moralidad de los menores no deberá ser inferior a dieciocho años*.

Si bien ninguno de los dos Convenios establecen, para esta categoría, cuáles son estos trabajos peligrosos, la Recomendación núm. 190 (párrafo 3) sugiere algunas condiciones que deberían tomarse en consideración al determinar y localizar dónde se realizan los trabajos peligrosos⁴. Los Convenios, por su parte, indican que el listado de trabajos peligrosos deberá ser definido en cada país, en consulta tripartita, atendiendo a:

- **su naturaleza:** es un trabajo que tiene intrínseca la posibilidad de causar daño de modo grave; es decir, los factores de riesgo le son propios, de origen o inherentes a la actividad, pues independientemente de las precauciones o previsiones que se tomen, la actividad continuará siendo peligrosa para una persona menor de 18 años.

En el caso de los trabajos que por su naturaleza son peligrosos, nunca podrán ser ejecutados por personas menores de 18 años.

Por ejemplo, algunos trabajos, tareas o actividades peligrosas por su naturaleza pueden ser los trabajos:

- en minas, canteras, subterráneos o bajo el agua.
- que impliquen contacto o exposición a químicos o agentes biológicos.
- que impliquen el manejo de sustancias explosivas.
- con equipo pesado, máquinas aplastantes o cortantes.
- con exposición a ruidos y temperaturas extremas.
- que impliquen labores de vigilancia, trabajo en la calle.

- **su condición:** es aquella labor que no tiene un peligro intrínseco pero que lo adquiere por alguna condición que puede estar relacionada con la forma en la que se organiza y desarrolla el trabajo, la exigencia laboral o el tiempo dedicado.

En caso de que sean considerados peligrosos por su condición, es importante aclarar que si éstas se mejoraran y dejaran de estar relacionadas con una situación de peligro, los trabajos sí podrían ser ejecutados únicamente por adolescentes con una edad por encima de la mínima de admisión al empleo.

² Véase también: IPEC: *Sistematización de los procesos nacionales para la determinación del trabajo infantil peligroso*. OIT, San José, 2008.

³ De acuerdo con el párrafo 3 de la Recomendación núm. 190 -y a modo de excepción-, la legislación nacional o la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, podrán autorizar el empleo o el trabajo a partir de la edad de 16 años, siempre que queden plenamente garantizadas la salud, la seguridad y la moralidad de esos niños, y que éstos hayan recibido instrucción o formación profesional adecuada y específica en la rama de actividad correspondiente.

⁴ Recomendación núm. 190: II. Trabajo peligroso 3. Al determinar y localizar dónde se practican los tipos de trabajo a que se refiere el artículo 3, d) del Convenio, debería tomarse en consideración, entre otras cosas: a) los trabajos en que el niño queda expuesto a abusos de orden físico, psicológico o sexual; b) los trabajos que se realizan bajo tierra, bajo el agua, en alturas peligrosas o en espacios cerrados; c) los trabajos que se realizan con maquinaria, equipos y herramientas peligrosos, o que conllevan la manipulación o el transporte manual de cargas pesadas; d) los trabajos realizados en un medio insalubre en el que los niños estén expuestos, por ejemplo, a sustancias, agentes o procesos peligrosos, o bien a temperaturas o niveles de ruido o de vibraciones que sean perjudiciales para la salud, y e) los trabajos que implican condiciones especialmente difíciles, como los horarios prolongados o nocturnos, o los trabajos que retienen injustificadamente al niño en los locales del empleador.

Por ejemplo, algunos trabajos, tareas o actividades peligrosos por su condición pueden ser trabajos que:

- exijan posturas ergonómicas inadecuadas.
- impliquen servicio doméstico.
- conlleven tareas complejas.
- exijan tareas agropecuarias sin condiciones de seguridad.
- sean en jornadas superiores a las permitidas por la legislación.
- sean nocturnos.
- impidan el acceso a la educación.
- provoquen el desarraigo, la pérdida de identidad, etc.

La legislación permite trabajar a las personas mayores de 15 ó 14 años (según la disposición establecida en cada país) y menores de 18 bajo un régimen especial de protección, siempre y cuando no se trate de un trabajo peligroso, así definido en cada país conforme a su realidad.

TRABAJOS PELIGROSOS		
La determinación de los “trabajos peligrosos” es un compromiso jurídico adquirido mediante la ratificación de los Convenios sobre trabajo infantil de la OIT, pero también es una de las políticas propuestas por la Agenda Hemisférica 2006-2015 para la aplicación efectiva de los derechos fundamentales en el trabajo en las Américas y, con ello, generar trabajo decente en la región.	País	Determinación de los trabajos peligrosos
	República Dominicana	Resolución No. 52/2004 sobre trabajos peligrosos e insalubres para personas menores de 18 años (13 de agosto de 2004)
	Guatemala	Acuerdo Gubernativo No. 250-2006: Reglamento para la aplicación del Convenio núm. 182 (18 de mayo de 2006)
	Panamá	Decreto Ejecutivo No. 19 que aprueba la lista del trabajo infantil peligroso, en el marco de las peores formas de trabajo infantil (12 de junio de 2006)
	Nicaragua	Acuerdo Ministerial VGC-AM-0020-10-06 sobre el listado de trabajos peligrosos aplicado para el caso de Nicaragua (20 de octubre de 2006)
	Honduras	Acuerdo No. STSS-097-2008 , que reforma el artículo 8 del Reglamento sobre Trabajo Infantil (12 de mayo de 2008)
	Costa Rica	Reglamento No. 29220-MTSS para la contratación laboral y condiciones de salud ocupacional de las personas adolescentes (10 de enero de 2001)
		Expediente de la Asamblea Legislativa No. 15.929: Proyecto de ley “Prohibición del trabajo peligroso e insalubre para personas adolescentes trabajadoras”. Pendiente de aprobación
	El Salvador	En proceso de definición

4) Otras peores formas de trabajo infantil, además de los ya citados trabajos peligrosos, son: las peores formas “ya definidas” en el Convenio núm. 182. Este Convenio también recoge una serie de actividades que, por su propia naturaleza de explotación, son consideradas “actividades delictivas” cometidas por quienes usan, reclutan y mantienen a cualquier persona menor de 18 años en estas actividades.

A estas formas hace referencia el **artículo 3, incisos a, b, y c del Convenio núm. 182.**

Son formas tan fundamentalmente opuestas a los derechos de la niñez y la adolescencia que la OIT las definió directamente, quedando prohibidas sin considerar las realidades de cada país. Se trata de:

- 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, mejor conocidas como formas de explotación sexual comercial infantil;**
- 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.

Conforme al Convenio núm. 182 y su Recomendación núm. 190, estas formas de explotación deben ser sancionadas en los **Códigos Penales** de cada país. Por ser **delitos** exigen un cese inmediato de la situación y atención inmediata (no es posible argumentar una “mejora de las condiciones laborales” aunque se trate de personas adolescentes).

Ante el conocimiento o la sospecha de una de estas peores formas, es fundamental la denuncia ante las instancias competentes: autoridades policiales, judiciales y de protección de la niñez y adolescencia.

¿Cómo puedo denunciar las peores formas de trabajo infantil que son delitos penales, como la explotación sexual comercial y la trata infantil?

- La denuncia puede ser por teléfono y no hay necesidad de dar su nombre.
- Es importante facilitar toda la información que conozca para que las autoridades puedan investigar.
- Brinde información, si la tiene, de nombres y/o descripción de los sospechosos y sus víctimas.
- Trate de indicar la dirección exacta de los lugares donde se comete el delito.
- Si le es posible, anote los números de placa de los carros que considera son usados para cometer estos delitos.
- Cualquier otro dato que conozca y que contribuya a la investigación del caso y la protección de los niños víctimas.

RECUERDE: ¡Los niños son las víctimas y su protección es deber de todas las personas adultas!

5) La eliminación del trabajo infantil: trascendiendo el cumplimiento de la legalidad

Con la ratificación de los Convenios de la OIT sobre trabajo infantil, además de otras normas internacionales relacionadas con los derechos de la niñez y la adolescencia como la Convención sobre los Derechos del Niño, los países se han comprometido a su cumplimiento.

Si bien es cierto que los gobiernos tienen una responsabilidad central en la prevención y eliminación del trabajo infantil y sus peores formas, esas normas tienen incidencia en todos los actores sociales y su capacidad de aplicación y

cumplimiento depende de la participación de todos. Además, en el caso de los Convenios de la OIT, las organizaciones de empleadores y de trabajadores tienen una responsabilidad directa y especial por formar parte de la estructura normativa de la OIT que discute y aprueba las normas internacionales del trabajo.

Al igual que las empresas acatan las normas relativas a salarios, derechos de los trabajadores y demás normas laborales, han de respetar las normas relacionadas con la prohibición del trabajo infantil y la regulación del trabajo de las personas adolescentes. Es sabido que su incumplimiento conlleva sanciones penales y administrativas. Pero más allá del cumplimiento de la legalidad, el accionar de este sector y sus responsabilidades y aportes abarcan otros ámbitos, como los siguientes:

- **Las políticas públicas.** Existen muchas iniciativas particulares de empresas que podrían articularse y generar un movimiento que impulsara la aprobación de políticas públicas dirigidas a combatir el trabajo infantil. El sector empleador puede incidir para que se reconozca el trabajo infantil como un problema social y se priorice o inserte en la agenda pública del país. Desde este punto de vista, podrá sugerir y poner a discusión las formas de intervención desde su competencia para contribuir con la solución del problema así como para demandar una respuesta del Estado. Esta política podría reflejar cuán prioritario es para el país la reforma legislativa para adaptar la legislación a lo establecido por los Convenios sobre trabajo infantil de la OIT, la sensibilización al sector empleador sobre el problema, la promoción del cumplimiento de la legislación laboral, la celebración de acuerdos bipartitos o tripartitos en relación con el problema, entre otras. Ello sería posible gracias al alto nivel de incidencia política de que goza este sector. De esta manera, el sector contribuye con los esfuerzos estatales por brindar protección a las personas menores de edad y procurar su sano desarrollo.
- **La productividad.** Desde el punto de vista de la productividad, el trabajo infantil impide que las empresas logren buenos resultados a largo plazo ya que este fenómeno dificulta el desarrollo de mano de obra adulta cualificada y productiva. El trabajo de los niños es menos productivo, se lesionan con más facilidad a contraposición de la mano de obra adulta, que tiene las calificaciones y competencias para desarrollar, de manera eficiente y efectiva (y por tanto, más productiva), las actividades laborales.
- **La competitividad.** De manera creciente, “los consumidores” son más conscientes del problema del trabajo infantil y de la importancia de su eliminación. Ello implica que son más cuidadosos al adquirir bienes y servicios libres de trabajo infantil, considerando incluso la no participación de niños en las cadenas de producción y suministros. Rápidamente se descartan aquellas marcas -y con ello, empresas, fabricantes, productores- que no respetan la legislación laboral o cuyas prácticas se consideran injustas. En consecuencia, la eliminación del trabajo infantil es positiva para las empresas que abastecen los mercados nacionales y extranjeros, forjándose una buena reputación por sólo cumplir la ley.
- **La movilización social.** Más allá del cumplimiento de la legislación, el sector empleador puede trascender motivando a otros a no contratar personas sin la edad mínima de admisión al empleo y en el desempeño de trabajos peligrosos, así como promoviendo el cumplimiento de los regímenes de protección de los trabajadores adolescentes. Pueden aprovechar espacios de proyección pública (espacios en medios de comunicación y boletines, por ejemplo) u organizar actividades públicas para habar sobre el problema y las respuestas desde este sector.

- **La ética.** Desde un abordaje ético, como parte integrante de la sociedad y como constituyente de la OIT, el sector empleador tiene la responsabilidad de promover, por medio de su actuación, la paz y la justicia social -objetivo primordial de la OIT- liberando o impidiendo que personas menores de edad sean explotadas en el trabajo. Cumpliendo con los Convenios de la OIT, y en este caso particular con los relativos al trabajo infantil, se contribuye con el logro de estos valores.

Adicionalmente, estas organizaciones también se han comprometido a su cumplimiento por medio de declaraciones políticas; por ejemplo, en la XVI Reunión Regional Americana de la OIT, celebrada en Brasilia en mayo de 2006, los representantes gubernamentales y de organizaciones de empleadores y de trabajadores que participaron suscribieron la denominada *Trabajo Decente en las Américas: una agenda Hemisférica 2006-2015*. En ella se comprometen a erradicar las peores formas de trabajo infantil para 2015 y el trabajo infantil en todas sus formas para 2020.

En América Central y República Dominicana, las organizaciones de empleadores también han reafirmado compromisos relativos a la prevención y eliminación del trabajo infantil mediante declaraciones políticas realizadas en diversos foros y actividades regionales y nacionales, sectoriales y tripartitas en las que han participado. Es el caso del Foro tripartito subregional para el empleo, celebrado en Honduras en junio de 2005; en él se elaboró un Plan de acción para el fomento del empleo, que incluye acciones contra el trabajo infantil.

Es claro, entonces, que las organizaciones de empleadores tienen múltiples razones (jurídicas, políticas, de productividad y competitividad y éticas) por las cuales continuar desarrollando de manera activa acciones para prevenir y eliminar el trabajo infantil y sus peores formas⁵.

6) ¿Qué pueden hacer los empleadores y sus organizaciones para prevenir y eliminar el trabajo infantil y sus peores formas?

La eliminación progresiva del trabajo infantil y, sobre todo, la consecución de las metas que en esta materia se propusieron representantes gubernamentales y de organizaciones de empleadores y trabajadores de las Américas en el año 2006 requiere del aporte de todos los sectores sociales.

Algunas acciones que pueden realizar los empleadores y sus organizaciones son:

- **Promover la aplicación de los Convenios de la OIT.** De manera particular pueden analizar y pronunciarse sobre las medidas que han tomado los gobiernos para prevenir y eliminar el trabajo infantil y sus peores formas. Además, pueden enviar sus comentarios y su propia información sobre el estado de situación cuando los gobiernos presentan sus memorias de cumplimiento de los Convenios núms. 138 y 182 de la OIT cada dos años.
- **Participar en discusiones para elaborar y poner en práctica medidas y programas para la prevención y eliminación del trabajo infantil y sus peores formas.** La participación activa y constante de las organizaciones de empleadores en los espacios de coordinación nacional o local que existan en torno a las diversas formas y manifestaciones de esta problemática es fundamental. Por ejemplo, en todos los países existen comisiones nacionales de prevención y eliminación del trabajo infantil, comisiones nacionales de lucha contra la explotación sexual comercial y, en algunos países, comisiones nacionales de lucha contra la trata de personas. Todos ellos son espacios de coordinación y articulación nacional público-privados para atender, de manera directa, estas problemáticas (ver anexo I con información sobre las comisiones que existen en cada país).

⁵ Elaborado a partir de: OIT; OIE: *Eliminación del trabajo infantil. Guías para los empleadores. Guía I, Introducción al problema del trabajo infantil*. OIT, Ginebra, 2008, pág. 28 y ss.

- **Colocar el tema como parte de las agendas de trabajo de las organizaciones de empleadores y de las mesas de diálogo social**, especialmente en las agendas de trabajo sectoriales (como las de turismo, agricultura, comercio, etc.) de forma que se aborde el problema y se tomen medidas específicas en cada sector económico y productivo, según su relación con estas problemáticas. Por ejemplo, por medio de la creación de programas o el impulso de políticas corporativas.
- **Comprometerse, desde cada sector económico y productivo, con los esfuerzos sectoriales** para la prevención y eliminación del trabajo infantil y sus peores formas que se desarrollan a nivel de país o de la comunidad en que se lleva a cabo la actividad empresarial. En este mismo sentido, es importante **difundir, fomentar y apoyar las acciones específicas** que algunos sectores empresariales ya están emprendiendo para prevenir y eliminar estas problemáticas. Por ejemplo, el compromiso que el sector turístico ha manifestado en muchos países a través de la firma de Códigos de conducta para prevenir la explotación sexual comercial infantil.
- **Informar y sensibilizar a sus miembros** sobre la problemática y la legislación que se debe cumplir, la existencia de este fenómeno en su entorno y sus implicaciones en el desarrollo, así como dar ideas y recomendaciones para enfrentarlo desde las organizaciones de empleadores.
- **Promover la adopción de políticas públicas** en todos los niveles orientadas a la distribución equitativa de la riqueza y a la generación de empleos decentes e ingresos dignos para las familias, basados en el cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Uno de los factores que más vulnerable convierte a la niñez es, precisamente, la situación de pobreza en que vive su núcleo familiar.
- **Ejercer influencia en procura de reformas legales** que fortalezcan la capacidad de los países para prevenir y eliminar el trabajo infantil y sus peores formas.
- **Demandar a los gobiernos la elaboración de planes nacionales con contenido presupuestario**, que directa o indirectamente tengan la potencialidad de incidir en la prevención y eliminación del trabajo infantil y sus peores formas. El seguimiento a su cumplimiento es también una actividad fundamental para el logro de sus objetivos. Por ejemplo, los planes nacionales de prevención y eliminación del trabajo infantil, los de lucha contra la explotación sexual comercial y la trata, los planes nacionales de trabajo decente, los planes nacionales de educación o los de lucha contra la pobreza.
- **Hacer pública su posición y su preocupación por la existencia del trabajo infantil y de sus peores formas en su entorno de operación** -sea éste regional, nacional o local- mediante su participación en foros, programas o a través de anuncios informativos transmitidos en los medios de comunicación con mayor alcance e influencia.
- **Los empleadores pueden tomar acciones directas** para retirar niños que trabajan en sus empresas y que no tienen la edad mínima de admisión al empleo; en el caso de los adolescentes, pueden eliminar los riesgos asociados al trabajo para las personas de su edad y, con ello, promover opciones de empleo para esta población acordes con los regímenes de protección establecidos en cada país. En estas acciones directas, es conveniente no actuar con precipitación ya que se podrían generar consecuencias negativas y no deseadas para los niños y sus familias. De ahí la importancia de una planificación cuidadosa en la toma de acciones directas, aunque siempre

será deseable el retiro inmediato del trabajo infantil y la escolarización de los niños. Se debe recordar, además, que en el caso de las peores formas de trabajo infantil cuyo retiro -por tratarse de delitos- debe ser **inmediato**, tal y como define el Convenio núm. 182.

- En el nivel político, **pueden demandar a los gobiernos acciones efectivas para que todos los niños asistan a la escuela**, como medida fundamental para reducir la vulnerabilidad y romper los ciclos de pobreza.
- También **pueden apoyar las acciones de sensibilización dirigidas a la población general y promover un cambio de actitudes** en relación con la tolerancia al trabajo infantil y sus peores formas, facilitando sus medios y recursos de comunicación para que el mensaje llegue a la mayor cantidad de personas posible.
- **Denunciar** ante las autoridades los delitos que se comenten contra los niños.
- Promover conjuntamente con los gobiernos la **adopción de políticas de empleo y de mercado de trabajo que busquen la promoción del trabajo decente y la generación de empleos productivos para la población juvenil**, y de ese modo contribuir tanto al desarrollo económico sostenible y equitativo como al fortalecimiento de la democracia y a la mayor cohesión social.
- **Incidir directamente en la creación de factores protectores para la población menor de edad que trabaja o es víctima de una situación de explotación o que está en riesgo de serlo, de sus familias y comunidades.** Las organizaciones de empleadores pueden desarrollar acciones de responsabilidad social empresarial (RSE) orientadas a incrementar sus alternativas de empleo y trabajo decente; mejorar el acceso y la calidad de

los servicios de cuidado diurno, educación y salud a que tienen derecho; y catalizar el desarrollo de su gente y su comunidad. Para ello puede, por ejemplo, hacer transferencia de habilidades gerenciales a las organizaciones locales; y fortalecer o generar opciones de formación y capacitación vocacional para los miembros de la comunidad, de la misma naturaleza o vinculadas a la actividad empresarial.

- **Incorporar en sus negociaciones con los gobiernos la generación de incentivos directos para impulsar ciertos aspectos de la RSE relacionados con la prevención y eliminación del trabajo infantil y sus peores formas;** por ejemplo, reducción de impuestos, subsidios y préstamos a bajas tasas de interés si las empresas observan códigos de conducta o cumplen los requisitos de etiquetas sociales; usan materiales, procesos o tecnologías ecológicamente sostenibles; desarrollan productos y servicios verdes, entre otros.

7) El paradigma de la responsabilidad social empresarial y la lucha contra el trabajo infantil y sus peores formas: una alianza para “ganar-ganar”

La responsabilidad social empresarial (RSE) es hoy un concepto de uso habitual; ha ido cambiando en función del momento y lugar, pero representa una clara oportunidad para atender la problemática del trabajo infantil y sus peores formas desde el sector empresarial.

En la última actualización de la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social (Declaración sobre las EMN de 1977), aprobada en marzo de 2006, se alentó a las partes a hacer realidad la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (1998), y se añadió una recomendación específica para alentar a las empresas en su ámbito de competencia a fin de lograr, con carácter urgente, la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil.

El concepto de RSE *refleja cómo las empresas toman en consideración las repercusiones que sus actividades tienen sobre la sociedad. Al hacerlo, aprovechan de reafirmar los principios y los valores en los cuales se sustentan, tanto en lo relativo a sus procedimientos y procesos como en su relación con los demás actores. Se trata de una iniciativa generalmente de naturaleza voluntaria y se refiere a actividades que superan el mero cumplimiento de la legislación*⁶.

De acuerdo con esta concepción, es probable que las responsabilidades sociales y medioambientales percibidas o determinadas como prioritarias para una pequeña empresa fabricante de muebles en Centroamérica sean diferentes de las que asuma una gran empresa de transportes en Brasil. Es decir, las acciones de responsabilidad social pueden estar definidas por el tipo de actividad y su repercusión en la sociedad o el ambiente; o bien por las expectativas de la sociedad en un momento histórico o lugar determinado.

*... Hoy en día existen varias definiciones de la responsabilidad social de las empresas y organizaciones. Sin embargo, la mayoría coinciden en que se trata de un concepto que describe cómo las empresas y las organizaciones en general integran de manera voluntaria preocupaciones laborales, sociales y de medio ambiente en sus operaciones diarias y en su interacción con las partes interesadas*⁷.

La RSE plantea múltiples desafíos y debe recordarse que, a pesar de la amplitud de cuestiones que puede abarcar, igualmente tiene límites y no sustituye la responsabilidad que compete a las autoridades públicas de hacer respetar la legislación y las normas internacionales del trabajo.

Los diversos mecanismos por medio de los cuales se expresa la RSE son válidos, útiles y necesarios para el desarrollo humano sostenible, que necesariamente implica, entre otros, acabar con la explotación de la niñez. Entre estos mecanismos encontramos los Códigos de conducta, las cartas de compromiso, las políticas o programas internos o sectoriales, entre otros. Más adelante se recogen algunos ejemplos que permiten ver el uso de estos mecanismos para prevenir y eliminar el trabajo infantil y sus peores formas.

Pero, ¿por qué ganar-ganar?

La utilización de los mecanismos de RSE representa una ventaja competitiva que crea un valor agregado a la empresa, generando un beneficio compartido entre la empresa y la sociedad en general. La sociedad gana en términos de la protección que se genera para la niñez y la adolescencia eliminando la explotación y, en este sentido, los alcances y beneficios son inestimables en la construcción de sociedades más justas, libres y solidarias. Para la empresa, sirve como una manera de prolongar su permanencia en el mercado, a la vez que genera también una serie de beneficios estratégicos; entre ellos⁸:

- **Comerciales:** mejora la imagen pública, la reputación, facilita el acceso a mercados globales, fideliza clientes, entre otros.
- **Laborales:** facilita el reclutamiento de personal de primer nivel y la retención de talentos, genera relaciones de largo plazo con los trabajadores de la empresa y alinea las expectativas individuales de los trabajadores con las de la empresa.

⁶ OIT: *Panorama Laboral 2007*. Ginebra, 2008.

⁷ OIT: ¿Qué es el Pacto Mundial?, tomado de la página web de la Oficina Subregional para Centroamérica, Haití, Panamá y República Dominicana: http://web.oit.or.cr/index.php?option=com_content&task=section&id=25&Itemid=147.

⁸ De la Riva, J.M. *GestionaRSE*. Taller de Responsabilidad Social Empresarial e Infancia, San José, julio de 2006.

- **Legales:** mejora el entendimiento de los requerimientos legales y las exigencias de los reguladores, reduce la presión de las agencias reguladoras.
- **Financieros:** incrementa la confianza de los accionistas, mejora la percepción de riesgo, facilita el acceso a financiamiento, la obtención de socios estratégicos y la atracción de inversiones.

Esta visión de *ganar-ganar* ha sido rescatada además en el denominado **Pacto Mundial**, una gran alianza internacional presentada por primera vez en 1999 en el Foro Económico Mundial en Davos, Suiza, por el entonces Secretario General de las Naciones Unidas.

El Pacto Mundial trata de promover, a través de la acción colectiva, el civismo empresarial responsable a fin de que el mundo de los negocios forme parte de la solución de los retos que plantea la mundialización. De este modo, el sector privado, en colaboración con otros agentes sociales, puede contribuir a hacer realidad la visión de una economía mundial más sostenible e incluyente por medio de diez principios.

El Pacto Mundial tiene dos objetivos complementarios:

- Integrar el Pacto Mundial y sus principios en las actividades y las estrategias de las empresas.
- Facilitar la cooperación entre los principales interesados y promover asociaciones destinadas a apoyar los objetivos de las Naciones Unidas.

Los diez principios universales del Pacto Mundial en materia de derechos humanos, trabajo y medio ambiente se derivan de:

- La Declaración Universal de Derechos Humanos.
- La Declaración de Principios de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Derechos Fundamentales en el Trabajo.

- La Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo.
- La Convención de la Naciones Unidas contra la Corrupción de 2004.

Los Diez principios del Pacto Mundial	
Derechos Humanos:	
Principio 1:	Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.
Principio 2:	Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.
Estándares Laborales:	
Principio 3:	Las empresas deben apoyar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
Principio 4:	Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
Principio 5:	Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.
Principio 6:	Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.
Medio Ambiente:	
Principio 7:	Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.
Principio 8:	Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
Principio 9:	Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.
Anticorrupción:	
Principio 10:	Las empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

http://www.unglobalcompact.org/languages/spanish/los_diez_principios.html

8) Acciones del sector empresarial para contribuir con la prevención y eliminación del trabajo infantil y sus peores formas: algunos ejemplos utilizando los mecanismos de la RSE

Como se ha visto, los empleadores y sus organizaciones tienen un papel fundamental en la prevención y eliminación del trabajo infantil y sus peores formas.

En un esfuerzo por prevenir y eliminar el trabajo infantil, se destacan muchas iniciativas nacidas desde el sector privado, utilizando los diversos mecanismos por los cuales se pueden expresar las acciones de RSE. A continuación se citan algunos ejemplos que ilustran estas iniciativas.

8.1) Políticas empresariales para la erradicación del trabajo infantil

La agroindustria azucarera: erradicando el trabajo infantil El caso de El Salvador

En El Salvador la agroindustria azucarera es una de las más importantes para el Producto Interno Bruto del país y más de 400.000 personas (alrededor del 7% de la población) dependen directa e indirectamente de ella⁹. Ante la importancia de este sector, la Asociación Azucarera de El Salvador crea en 1998 **Fundazúcar** para mejorar las condiciones de vida de la población rural que vive en zonas de producción de caña. Desde el año 2002, en alianza con el Ministerio de Trabajo y con apoyo de la OIT, Fundazúcar se ha comprometido directamente con la erradicación del trabajo infantil.

Entre las acciones concretas desarrolladas se encuentra el **fortalecimiento de la educación** a través de la donación de paquetes escolares, equipamiento de escuelas públicas, fortalecimiento de las salas de nivelación escolar que brindan un complemento educativo fuera de los horarios lectivos, talleres para padres y capacitación de docentes.

En el área del **mejoramiento de la salud** han apoyado iniciativas como “Escuela Saludable” a través de la entrega de refrigerios escolares, coordinando acciones con las Unidades de Salud; además, han apoyado campañas de vacunación.

En lo relativo a la formación, han desarrollado **programas de capacitación** a jóvenes y adultos para el desarrollo de habilidades administrativas, técnicas y de negocios a través del programa “Educación en jóvenes de cooperativas agrícolas”, y financiando proyectos productivos.

En relación con la comunidad han desarrollado **acciones de sensibilización** a través de foros, formación de comités de seguimiento y vigilancia del trabajo infantil. En este sentido, han coordinado con otros actores locales, como alcaldías e iglesias.

Con los ingenios de azúcar ha sido especialmente relevante la decisión voluntaria de este sector de elaborar y llevar a cabo una **Política de tolerancia cero respecto al trabajo infantil en la corta de caña de azúcar**, a través del establecimiento de una **cláusula social** en los contratos con los productores de caña. En ella se incluye la obligación de respetar y cumplir los derechos y deberes laborales y humanos de sus trabajadores (que **incluye la prohibición del trabajo infantil**), además de establecer una serie de sanciones para quien la incumpla.

⁹ Asociación Azucarera de El Salvador. Presentación en la Primera Cumbre Empresarial Sub-Regional “La educación como eje estratégico para la erradicación gradual y progresiva del trabajo infantil”. Honduras, 21 de noviembre de 2007.

Esta política incluyó el establecimiento de un **mecanismo para el control del trabajo infantil** en estos espacios, para lo cual se han desarrollado acciones de sensibilización y han coordinado con el Ministerio de Trabajo las inspecciones laborales. Asimismo, realizan **auditorías** para incentivar el cumplimiento de las leyes y disposiciones relativas a trabajo infantil en la agricultura.

La estrategia de eliminación del trabajo infantil en la industria azucarera de El Salvador está vinculada a su vez con otras estrategias de desarrollo social de la Asociación Azucarera de El Salvador. Se cumple así la misión de facilitar a sus miembros el aprovechamiento de las oportunidades y la solución de los problemas relativos a la producción y comercialización de los productos y derivados de la caña de azúcar de una manera integral, a la vez que la industria sigue creciendo.

8.2) Códigos de conducta para la prevención y eliminación del trabajo infantil y de sus peores formas

La industria turística contribuye a la lucha contra la explotación sexual comercial de niños, niñas y adolescentes. El caso de Costa Rica

En Costa Rica, la industria turística se suma a la preocupación nacional por la existencia de explotación sexual comercial. Así, firma e implementa el **Código de conducta para la protección de la niñez y la adolescencia ante la explotación sexual comercial asociada a viajes y turismo**. La experiencia costarricense comenzó en el año 2003 y se ha desarrollado y consolidado como un proyecto de autorregulación liderado por la industria turística nacional representada por

la Asociación Costarricense de Operadores de Turismo (ACOT) y la Asociación Costarricense de Profesionales en Turismo (ACOPROT), trabajando en alianza estratégica con la sociedad civil organizada representada por la Fundación Paniamor. Esta iniciativa parte de las siguientes premisas:

- la protección de los derechos y la contribución al desarrollo óptimo de las nuevas generaciones resultan elementos naturales de toda gestión turística responsable y sostenible;
- la explotación sexual comercial asociada a viajes y turismo es dañina para los niños y representa la comisión de un delito por parte de sus explotadores, sean estos clientes o intermediarios;
- la explotación sexual comercial asociada a viajes y turismo se constituye en una amenaza real para el posicionamiento internacional del país como destino de turismo responsable y sostenible;
- la explotación sexual comercial asociada a viajes y turismo es mayormente una actividad que involucra crimen organizado, actividad que se sabe genera problemas graves de seguridad así como pérdidas financieras para la industria, en el mediano y largo plazos;
- y la puesta en marcha del Código de conducta (CC) es una expresión concreta y medible de turismo responsable y sostenible, y de responsabilidad social empresarial, para las empresas que lo asumen.

La puesta en marcha del Código de conducta (CC) implica para cada empresa el cumplimiento de los siguientes pasos:

- elaboración de una política empresarial de rechazo activo a la explotación sexual comercial en general y muy en particular a la utilización de sus instalaciones para esos fines.
- capacitación del personal para la prevención, intervención y denuncia de situaciones de explotación sexual comercial asociada a viajes y turismo, en horario laboral regular y con logística a cargo de la empresa;
- colocación de símbolos externos que claramente identifiquen a la empresa como signataria del CC ante sus clientes y proveedores;
- inclusión de cláusulas relativas a sus compromisos como signatarios del CC en contratos con socios comerciales y proveedores nacionales e internacionales; y
- presentación de informes anuales sobre el cumplimiento de los compromisos como signatario del CC.

Actualmente, el CC **está suscrito por todas las cámaras y asociaciones del sector de viajes y turismo**, nacionales y locales, además de un sindicato de taxistas. Más de 6.000 trabajadores de la industria, en cerca de 300 empresas, están capacitados y comprometidos para actuar efectivamente en la prevención, identificación y denuncia de situaciones de explotación sexual comercial en sus entornos de trabajo o comunidades.

Además, esta **iniciativa tiene un reconocimiento internacional** como una “buena práctica” de turismo responsable y sostenible por parte de la Organización Mundial del Turismo; y de responsabilidad social empresarial en el ámbito de los derechos de la niñez y la adolescencia por parte de UNICEF, Save the Children Suecia y la John Hopkins University de los Estados Unidos, lo que le ha acarreado mucho prestigio internacional al sector. El CC es una iniciativa que cuenta con

el aval formal de las instituciones públicas competentes, y forma parte de las acciones incluidas en el Plan Nacional para la Erradicación de la Explotación Sexual Comercial de Niños, Niñas y Adolescentes 2008-2010.

Desde el año 2008, la afiliación al CC es un requisito del Instituto Costarricense de Turismo para la obtención del Certificado de Sostenibilidad Turística (CST), sello nacional de calidad turística más prestigioso que otorga dicha entidad. Igualmente, la firma del CC es un requisito para la afiliación a la Cámara Costarricense de Hoteles.

Los beneficios sociales que se derivan de la puesta en marcha del CC por parte de los actores involucrados tienen que ver, en primer lugar, con la protección que se genera para la niñez y la adolescencia frente a la existencia de esta problemática en el país, y a su incremento. En segundo lugar, con el fortalecimiento de la capacidad del país para enfrentar la explotación sexual comercial. Entre los beneficios económicos derivados de esta iniciativa se destacan los ingresos sanos que derivan tanto para la industria como para la sociedad en general, surgidos a partir del posicionamiento claro del país como destino que no tolera la explotación sexual comercial. Así se genera mayor reconocimiento internacional y, con ello, una creciente afluencia de visitantes extranjeros.

8.3) Ejecución de programas para la prevención y erradicación del trabajo infantil

*La experiencia del Programa Proniño de la Fundación Telefónica
La experiencia en América Latina¹⁰*

Proniño es un programa de acción social del Grupo Telefónica, gestionado por la Fundación Telefónica junto con las operadoras de Telefónica Móviles en sus trece oficinas de América Latina, que busca contribuir a erradicar el trabajo infantil en la región. El programa está alineado con las metas regionales de la

¹⁰ Información de: <http://www.fundacion.telefonica.com/pronino/index.htm>

Agenda Hemisférica suscrita por representantes de gobiernos, organizaciones de empleadores y de trabajadores que buscan erradicar las peores formas de trabajo infantil para 2015, y todo trabajo infantil para 2020.

Proniño tiene un eje de protección integral mediante el que ofrece **facilidades para la escolarización** de los niños que trabajan o que están en riesgo de hacerlo. Esto incluye no sólo la entrega de uniformes y material escolar, sino también un seguimiento sanitario y un refuerzo nutricional. Además, desarrollan otras actividades educativas que fomentan el buen uso del tiempo libre, evitando así posibles conductas de riesgo. También realiza **actuaciones destinadas a las familias, la escuela y la comunidad**, con un doble objetivo: generar vías alternativas de ingresos económicos y romper con los patrones culturales que justifican el trabajo infantil. Todo ello se realiza con la **colaboración de organizaciones no gubernamentales** y las escuelas e instituciones públicas y privadas con las que trabaja en cada uno de los países en los que opera.

Este programa también incorpora un componente de calidad educativa: incide en la **utilización de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC)** como herramienta para la inclusión digital de la niñez y la adolescencia, asegurándoles así oportunidades reales de desarrollo y un acceso digno al mercado laboral. Además, incluye un componente de **fortalecimiento socio-institucional** para concienciar y sensibilizar sobre el trabajo infantil, sus tipos y su impacto en los niños, sus familias y la comunidad; crear redes de intervención y prevención entre ONG, escuelas, instituciones, agentes sociales y las propias comunidades; y generar unas condiciones óptimas que permitan a las instituciones y agentes sociales completar por sí mismas la acciones para la erradicación del trabajo infantil.

En este caso resulta de especial interés el énfasis de las aportaciones del programa en el giro comercial de la empresa: las comunicaciones. Por ello, la importancia del uso de los mecanismos que el propio giro comercial de la empresa pone a su disposición para esta labor. Por ejemplo, en relación con la sensibilización social, se han realizado campañas basadas en la recogida de votos a través de líneas gratuitas, Internet y sms; uso de soportes innovadores para la sensibilización: mensajes alusivos al trabajo infantil en tarjetas telefónicas prepago, recibos de cuenta a clientes y el voluntariado corporativo; uso de las plataformas tecnológicas orientadas a la propia intervención social de la empresa: entre otros, establecimiento de una comunidad virtual internacional de escuelas y educadores vinculados al programa Proniño; establecimiento de una comunidad virtual de agentes sociales como herramienta de seguimiento y control; establecimiento de portales interactivos y proyectos de dotación de plataformas Web para otras redes o proyectos ya constituidos.

La acción social y cultural proviene de la pretensión de que el éxito empresarial camine paralelo al progreso social. Sin duda, ciudadanos más educados permitirán, entre otras muchas cosas, aumentar también la rentabilidad de las empresas, particularmente aquellas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.

RECUERDE:

La eliminación del trabajo infantil y sus peores formas es un compromiso y una responsabilidad compartida.

La coordinación de esfuerzos, la ejecución de estrategias y acciones en muchas direcciones pueden hacer posible alcanzar este objetivo. Pero para ello es necesario el compromiso de todos los actores: los empleadores y sus organizaciones pueden desempeñar un papel relevante en el movimiento mundial contra el trabajo infantil y sus peores formas.

***Para más información, se sugiere la consulta
de los siguientes documentos:***

OIT; OIE (2008): *Eliminación del trabajo infantil. Guías para los empleadores*. OIT, Ginebra, disponible en: <http://www.ilo.org/ipecinfo/product/download.do?type=document&id=12532>.

IPEC (2009): *Compartiendo la responsabilidad: organizaciones de trabajadores y de empleadores en la lucha contra la explotación sexual comercial. Boletín Temático ¡Ya es hora! No. 9*. OIT, San José, disponible en: <http://www.ilo.org/ipecinfo/product/download.do?type=document&id=11852>.

____. (2009): *Diagnóstico de situación del trabajo infantil y sus peores formas en Centroamérica, Panamá y República Dominicana*. OIT, San José, disponible en: <http://www.ilo.org/ipecinfo/product/download.do?type=document&id=11841>.

Disponibles en: www.oit.or.cr/ipec • www.ilo.org/ipec

Anexo I

Comités o Comisiones Nacionales por país			
País	Comité o Comisión Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil	Comisión contra la Explotación Sexual Comercial	Comisión contra la Trata de Personas
Costa Rica	Comité Directivo Nacional para la Prevención y Eliminación Progresiva del Trabajo Infantil y la Protección de la Persona Adolescente Trabajadora	Comisión Nacional contra la Explotación Sexual Comercial de Niños, Niñas y Adolescentes (CONACOES)	Coalición Nacional contra el Tráfico Ilícito de Migrantes y la Trata de Personas (CNCTIMTP)
El Salvador	Comité Nacional para la erradicación de las Peores Formas del Trabajo Infantil	Mesa de trabajo para la erradicación, prevención y protección frente a la ESCNNA de El Salvador	Comité Nacional contra la Trata de Personas
Guatemala	Comisión Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (CONAPETI)	Subcomisión contra la Explotación Sexual Comercial de la Comisión Nacional de Niñez y Adolescencia	Comisión Interinstitucional contra la Trata de Personas (CIT)
Honduras	Comisión Nacional para la Erradicación Gradual y Progresiva del Trabajo Infantil	Comisión Interinstitucional contra la Explotación Sexual Comercial y la Trata de Niños, Niñas y Adolescentes en Honduras	
Nicaragua	Comisión Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Adolescente Trabajador (CNEPTI)	Comisión Nacional para la Atención y Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia (CONAPINA)	Coalición Nacional contra la Trata de Personas y la Explotación Sexual Comercial
Panamá	Comité para la Erradicación del Trabajo Infantil y Protección de la Persona Adolescente Trabajadora (CETIPPAT)	Comisión Nacional para la Prevención de los Delitos de Explotación Sexual (CONAPREDES)	
República Dominicana	Comité Directivo Nacional de Lucha contra al Trabajo Infantil	Comisión Interinstitucional contra el abuso y la ESCNNA	Comité Interinstitucional de Protección a la Mujer Migrante Comisión Nacional contra la Trata de Personas y el Tráfico Ilícito de Migrantes

NOTAS

NOTAS

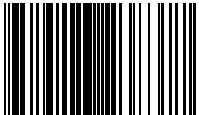
[illegible]This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins or other markings on the paper.

"La OIT contribuye activamente al debate sobre la responsabilidad social empresarial promoviendo los valores y principios básicos que deberían orientar los esfuerzos de las empresas para promover un trabajo decente. En este último concepto, las OIT resume las aspiraciones de las personas en su vida laboral, en relación a oportunidades e ingresos; derechos, voz y reconocimiento; estabilidad familiar y desarrollo personal; y justicia e igualdad de género."

OIT, Panorama Laboral 2007

OIT
Programa Internacional para la
Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC)
Oficina de la OIT en San José
www.oit.or.cr/ipec
www.ilo.org/ipec

ISBN 978-92-2-323837-7



9 789223 238377