

Nota sobre prácticas recomendadas

Tratamiento del trabajo infantil en el lugar de trabajo y la cadena de suministro

Según los datos estadísticos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) publicados en mayo de 2002, se estima que en todo el mundo hay 352 millones de niños de entre cinco y 17 años que participan en alguna forma de actividad económica. De esos 352 millones, 246 millones se encuentran en alguna de las siguientes situaciones: i) no tienen la edad mínima para trabajar establecida en sus países; ii) trabajan en actividades que ponen en peligro su bienestar físico, mental o moral, o iii) trabajan como esclavos, son prostituidos o están en régimen de servidumbre.

La experiencia indica que el empleo de menores en trabajos peligrosos en muchos ámbitos de la actividad económica del mundo en desarrollo a menudo obedece a complejas prácticas históricas y de subsistencia que a su vez están vinculadas a cuestiones más generales relativas a la pobreza y la sociedad. Los trabajos que son peligrosos para la salud de los niños o que interfieren en su educación pueden tener importantes repercusiones a largo plazo en el desarrollo del niño y, en última instancia, de la sociedad, al producir generaciones sucesivas de adultos que carecen de las destrezas básicas necesarias para funcionar en una economía moderna. Con frecuencia, este ciclo descendente es perpetuado por personas adultas que, por haber trabajado en la niñez, someten a sus propios hijos al mismo patrón de vida.

Hay muchas medidas que las empresas del sector privado pueden adoptar por su propia cuenta para

abordar el problema del trabajo infantil, pero también existen situaciones en las que hay que trabajar en colaboración con otros actores. Las medidas para eliminar el empleo de menores en trabajos peligrosos suelen ser más eficaces cuando en ellas intervienen

En medida creciente, las empresas están trabajando con los gobiernos y la sociedad civil para abordar problemas complejos como el trabajo infantil.

diversas partes interesadas de los sectores público y privado, así como la sociedad civil. Al Estado le corresponde redactar y hacer cumplir las leyes, y ofrecer oportunidades de educación. La sociedad civil cumple una función muy importante al llenar los vacíos que existen en los servicios estatales y crear espacios para que la comunidad exprese sus inquietudes. En medida creciente, las empresas están trabajando con los gobiernos y la sociedad civil para abordar problemas complejos como el trabajo infantil.

Esta Nota sobre prácticas recomendadas no constituye una declaración de política ni contiene elementos de una política; más bien, su finalidad es difundir enseñanzas y experiencias al sector privado. (Los requisitos que deben cumplir los clientes de proyectos financiados por la IFC se pueden encontrar en la Norma de Desempeño No. 2 sobre Trabajo y Condiciones Laborales de 2006). En la presente Nota se procura proporcionar a las empresas interesadas en el tema una variedad de estrategias básicas y recomendadas que otras empresas han aplicado con éxito para abordar el problema del empleo de menores en trabajos peligrosos en sus propias instalaciones y en las de sus proveedores de bienes y servicios. Muchas empresas ahora abordan el trabajo infantil en el contexto de la promoción de prácticas

Environment and Social Development Department



INTERNATIONAL FINANCE CORPORATION
World Bank Group

- 2 ¿Qué constituye trabajo infantil peligroso?
- 3 ¿Cuáles son las repercusiones para el sector privado?
- 4 Estrategias para abordar el problema del trabajo infantil en el lugar de trabajo
- 8 Medidas que se pueden tomar cuando se detectan casos de empleo de menores en trabajos peligrosos
- 9 Gestión de riesgos en la cadena de suministro
- 15 Exigencia del cumplimiento de las normas a que deben atenerse los proveedores de la empresa
- 16 Estudio de caso: Eliminación del empleo de menores en trabajos peligrosos en la industria de las alfombras La estrategia de Obeete
- 18 Formas de trabajo infantil peligroso y sus consecuencias



©UNDP/148048C



Tratamiento del trabajo infantil

Muchas actividades que no se consideran dañinas para los adultos pueden tener efectos perjudiciales cuando son realizadas por niños.

Definición de lo que se considera trabajo peligroso

Varios organismos internacionales han establecido normas mínimas con respecto a los niños y el trabajo. La postura de la IFC se guía por las normas de las Naciones Unidas y la Organización Mundial del Trabajo.

Peores formas de trabajo infantil (Recomendación 190 de la OIT)

- 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.

Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño

“Los Estados Partes reconocen el derecho del niño a estar protegido contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social.”

Declaración de Política de la IFC relativa al trabajo forzoso y al empleo de menores en trabajos peligrosos (1998)

“Empleo de menores en trabajos peligrosos abarca todo empleo de niños que constituya una explotación económica, o que pueda ser peligroso para los niños o que interfiera con su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social.”

recomendadas en el lugar de trabajo. Este es un proceso de aprendizaje para muchas de ellas, lo que significa que las estrategias evolucionan continuamente y los resultados son variados. Muchos de los ejemplos que se presentan en esta Nota provienen de fuentes de información pública, como los sitios web de las empresas. La IFC no ha verificado la exactitud de esa información ni las prácticas que aplican las empresas, y en muchos casos, es muy pronto para determinar si la aplicación de diversas medidas y programas ha sido fructífera.

Habida cuenta de las diferencias entre países y entre culturas, no hay una estrategia única para abordar las cuestiones relativas al trabajo infantil. En primer lugar, las empresas deberían acatar las leyes nacionales y locales del país donde realizan sus actividades. Cómo hacerlo, abordando al mismo tiempo las diversas dimensiones y complejidades del tema, es un desafío con respecto al cual la presente Nota trata de dar algunas orientaciones. Las empresas deben actuar con criterio para determinar qué prácticas o combinaciones de éstas, son más adecuadas para eliminar el empleo de menores en trabajos peligrosos en su contexto particular.

¿Qué constituye trabajo infantil peligroso?

Si bien no todo trabajo realizado por niños es nocivo para ellos, muchas actividades que no se consideran dañinas para los adultos pueden tener efectos perjudiciales en los niños debido a sus necesidades psicológicas especiales. El empleo de menores de 18 años debe considerarse cuidadosamente. Lo primero que debe hacer una empresa es dar cumplimiento a las leyes pertinentes relativas a la edad mínima para trabajar. Seguidamente, los empleadores deben cerciorarse de que los empleados menores de 18 años no sean expuestos a condiciones peligrosas. Para hacerlo de manera eficaz, las empresas deben saber bien en qué sectores el trabajo infantil tiende a ser más prevaleciente, qué tipos específicos de actividades son peligrosos para los niños, y cerciorarse de que el



trabajo no interfiera en su acceso a educación. (Véanse ejemplos de actividades laborales por sectores en el Cuadro A de la página 18.)

Además de las leyes nacionales y locales, hay varios convenios y convenciones de las Naciones Unidas y la OIT y documentos conexos en los que se establecen normas mínimas con respecto al empleo de niños (véase el recuadro de la página 2). En la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño de 1990 se define el trabajo infantil peligroso, en tanto que en el Convenio No. 182 de la OIT de 1999 y la Recomendación No. 190 conexas se definen y prohíben las “peores formas” de trabajo infantil. En 1998, la IFC aprobó una declaración de política basada en la definición de la Convención de las Naciones Unidas.

¿Cuáles son las repercusiones para el sector privado?

Aparte de la motivación de ser buenos vecinos y miembros valorados de las comunidades donde operan, en medida creciente los miembros del sector privado se ven impulsados a abordar cuestiones como el trabajo infantil por razones económicas.

Diferenciación de productos

En el mercado global de estos tiempos no se puede desestimar el poder que tienen los consumidores con conciencia social y ambiental. Se espera que las empresas ofrezcan productos y servicios de calidad, y que lo hagan aplicando prácticas social y ambientalmente responsables, y al mismo tiempo, promuevan ese comportamiento entre sus contratistas. Existe una tendencia cada vez mayor entre las empresas a emplear prácticas socialmente responsables como una manera de atraer y mantener a su clientela.

Ya sea que se trate de café comercializado conforme a prácticas justas, diamantes cuyas utilidades no se usen para financiar conflictos, o balones de fútbol que no hayan sido fabricados con mano de obra infantil, cada

Regulación internacional del trabajo infantil

La Organización de las Naciones Unidas y la Organización Internacional del Trabajo han elaborado varios instrumentos internacionales relativos al trabajo infantil. La Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño, y los Convenios No. 138 y No. 182 de la OIT son los principales instrumentos internacionales sobre la materia.

Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño (1990). Esta convención fue ratificada por todos los países miembros, salvo dos. En ella se define como niño a toda persona menor de 18 años de edad. Además de prohibir el empleo de niños en trabajos peligrosos, la convención exige a los signatarios i) establecer una edad mínima para trabajar, ii) regular las horas y condiciones de trabajo de los niños, y iii) sancionar a quienes contravengan las regulaciones antes señaladas.

Convenio No. 138 de la OIT (1973). Este convenio fue ratificado por 116 países. En él se establece en 15 años la edad mínima universal para trabajar (14 años en aquellos países “cuya economía y medios de educación estén insuficientemente desarrollados”).

Convenio No. 182 de la OIT (1999). Este convenio fue ratificado por 117 países. En él se hace un llamado a eliminar inmediatamente las peores formas de trabajo infantil y se define como niño a toda persona menor de 18 años. Las peores formas de trabajo infantil comprenden: i) todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y el tráfico 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; ii) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas; iii) 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 iv) 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.

Para obtener referencias y consultar el texto completo de estos convenios y convenciones, véase la sección de “Referencias útiles” en la página 20.

Existe una tendencia cada vez mayor entre las empresas a emplear prácticas socialmente responsables como una manera de atraer y mantener a su clientela.



© ILO/ISSAC



Tratamiento del trabajo infantil

Parte de la razón por la que persiste el empleo de menores en trabajos peligrosos en muchas partes del mundo es el hecho de que la gente no reconoce que dichas actividades pueden producir daños en el largo plazo.

vez es mayor el número de empresas que diferencian y promueven sus productos destacando este tipo de cualidades a fin de lograr ventajas de mercado con respecto a la competencia.

Formación de la fuerza de trabajo del futuro
El capital humano es esencial para cualquier empresa. Las compañías privadas necesitan mano de obra saludable, instruida y motivada, así como una base de clientes prósperos, para facilitar la producción y promover el crecimiento del mercado. La utilización de mano de obra infantil puede menoscabar estos objetivos al distorsionar los mercados de trabajo, limitar el crecimiento del capital humano y producir un impacto negativo en la sociedad en su conjunto. La mejor manera que tiene el sector privado para satisfacer sus propias necesidades a largo plazo, y al mismo tiempo servir a la comunidad donde desarrolla sus operaciones, es ayudando a eliminar el empleo de menores en trabajos peligrosos.

Riesgo para la reputación

Las empresas acusadas de explotar la mano de obra infantil, ya sea en sus propias operaciones o en las de sus proveedores, corren el riesgo de dañar gravemente su reputación y, en consecuencia, de perder participación en el mercado. Varios casos a los que se les ha dado gran publicidad en años recientes han demostrado que si bien no es fácil controlar el comportamiento de los proveedores, ello es de vital importancia para la reputación de una empresa.

Conceptos erróneos con respecto a la reducción de costos

El interés en emplear a niños obedece a varias razones; las que se mencionan con más frecuencia son la destreza y el menor costo. Sin embargo, las investigaciones señalan que estas ventajas son más bien una percepción que una realidad. En general, los niños tienen menor capacidad de concentración y para valorar la importancia al control de calidad. Estos factores se traducen en tasas más altas de rechazo de productos, lo que a su vez contrarresta todo ahorro por concepto de reducción de costos de mano de obra

o las ventajas atribuidas a la talla o la destreza de los niños.

Estrategias para abordar el problema del trabajo infantil en el lugar de trabajo


A menudo, la previsión y prevención de problemas laborales es la mejor estrategia que pueden adoptar las empresas para evitar situaciones en las que pudieran verse involucradas en prácticas inadecuadas, como el empleo de menores en trabajos peligrosos, o se condonen dichas prácticas. Por lo general, para promover cambios culturales hay que dar el ejemplo. Ello supone dar a conocer los valores de la empresa tanto internamente como en el exterior, educar a los empleados sobre la materia, establecer un sistema de implementación que apoye los objetivos de política, hacer un seguimiento intenso del sistema a fin de asegurar que se obtengan resultados, y trabajar con las autoridades de gobierno y la sociedad civil para alcanzar un objetivo común. En la siguiente sección se presentan algunas prácticas recomendadas para las empresas que intentan abordar el tema en diversas etapas del proceso.

1 Campañas de sensibilización

Educar a las familias, las comunidades y los empresarios locales acerca de los aspectos perjudiciales del trabajo infantil

Parte de la razón por la que persiste el empleo de menores en trabajos peligrosos en muchas partes del mundo es el hecho de que la gente no reconoce que dichas actividades pueden producir daños en el largo plazo. Las empresas privadas, como miembros influyentes de la comunidad, muchas veces pueden producir un mayor impacto creando conciencia en las comunidades locales acerca de las consecuencias del trabajo infantil y asumiendo el compromiso de eliminar esas prácticas.




 Informar a las comunidades y empleadores locales sobre las leyes nacionales y locales relativas al trabajo infantil y las sanciones por violar las leyes

Es posible que los pequeños empresarios, empleadores locales y las familias desconozcan las leyes que establecen una edad mínima para trabajar y las condiciones para la contratación de niños. Crear conciencia sobre estas leyes y las medidas punitivas que pueden enfrentar los empleadores por trasgredirlas puede ser un primer paso importante para encarar el problema.

En 1986, la aprobación por el Parlamento de la India de la Ley sobre (prohibición y regulación del) trabajo infantil llevó a Obeetee, una importante fábrica y exportadora de alfombras de ese país, a tomar medidas internas y externas para modificar las actitudes hacia los niños en el lugar de trabajo. En los poblados donde se tejan las alfombras se puso en marcha una gran campaña para crear conciencia sobre el trabajo infantil. Los propios ejecutivos de Obeetee visitaron cada poblado para informar a los propietarios de telares y a los jefes de hogar, en su propio idioma, acerca de las principales disposiciones de la nueva ley. Hicieron hincapié en los efectos perjudiciales en los niños y en las graves sanciones que imponía la nueva ley por el empleo de mano de obra infantil. Asimismo, subrayaron el compromiso de Obeetee de no adquirir alfombras hechas por niños.

Formulación de políticas

 Identificar y dar cumplimiento a todas las leyes laborales pertinentes, tanto nacionales como locales

Hasta las empresas más pequeñas deberían conocer las leyes nacionales y locales sobre trabajo infantil y tener una política laboral que, como mínimo, exija su cumplimiento.

 Formular una política empresarial

En la política de las empresas se debería prohibir el empleo de menores en trabajos peligrosos en sus propias instalaciones y en las de cualquier proveedor que realice negocios con ellas.

*En sus normas de trabajo con los proveedores, **Wal-Mart**, una gran cadena minorista de artículos generales de los Estados Unidos, declara que no se tolerará el empleo de mano de obra infantil en la fabricación de los productos que vende la empresa. Se señala, asimismo, que Wal-Mart no aceptará productos de proveedores que utilicen cualquier tipo de mano de obra infantil en los contratos, subcontratos u otras relaciones que establezcan para la fabricación de sus productos. Tampoco se empleará a menores de 15 años (o 14 años cuando la ley del país de fabricación así lo permita) ni a niños que no hayan cumplido la edad establecida para terminar la educación obligatoria en el país donde se fabriquen los productos en los casos en que dicha edad sea superior a los 15 años.*

www.walmart.com

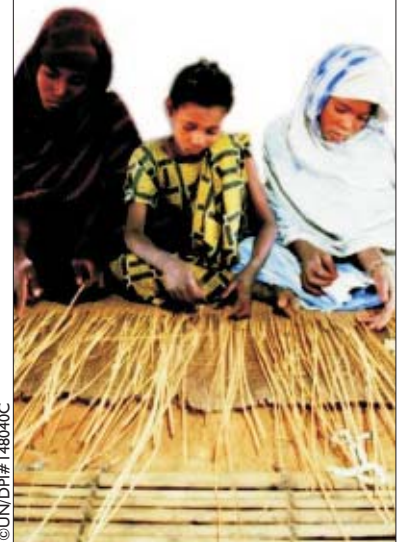
 Establecer políticas positivas, no políticas punitivas

Los mejores resultados se suelen obtener con políticas que apoyan a los niños en situación de riesgo ayudándoles a abandonar actividades laborales perjudiciales sin que ello les signifique una pérdida de ingresos individuales o familiares esenciales, o a combinar su educación con oportunidades para generar ingresos (si tienen la edad que establece la ley para poder trabajar); la razón es que tales políticas no sólo abordan la situación inmediata, sino que comienzan a atacar la raíz del problema.

 Establecer políticas que promuevan la participación

Pedir la opinión de los empleados y fomentar su participación a la hora de formular una política empresarial puede ayudar a promover el sentido de compromiso y responsabilidad compartida con respecto al tema en todos los niveles de la empresa.

Pedir la opinión de los empleados y fomentar su participación a la hora de formular una política empresarial puede ayudar a promover el sentido de compromiso.



©UNIDF# 148040C



Tratamiento del trabajo infantil

Determinar la edad de las personas que solicitan empleo sigue siendo un gran desafío en muchos lugares del mundo.

Las dificultades para comprobar la edad

Determinar la edad de las personas que solicitan empleo sigue siendo un gran desafío en muchos lugares del mundo. Muchas empresas que desarrollan operaciones en países donde no existen registros de nacimientos o éstos se han adoptado recientemente han tenido que crear sus propios medios para determinar la edad de quienes buscan trabajo.

En su informe sobre responsabilidad empresarial de 2001, Nike relata su experiencia en la comprobación de la edad de los trabajadores de sus empresas manufactureras asociadas de Camboya. En ese país, los jefes de fábrica que procuran dar cumplimiento a las leyes nacionales y al código de conducta de Nike "deben lidiar con una cantidad agobiante de documentos que presentan los trabajadores, incluido un registro familiar de nacimientos y defunciones (la libreta de familia), un registro de distrito, el registro electoral y un certificado médico. Todos estos documentos llevan algún tipo de timbre oficial y pueden adquirirse en el mercado negro por el equivalente de US\$5".

En la medida que los registros públicos sigan siendo poco confiables, esta dificultad no desaparecerá para los empleadores que procuran evitar la contratación de niños. Algunas estrategias para abordar el problema consisten en exigir diversos tipos de documentación por escrito, exigir que los interesados se sometan a exámenes médicos antes de la contratación, entrevistar a los candidatos cuya edad sea dudosa, emitir tarjetas de identificación con fotografía para todos los empleados y mantener una base de datos para advertir sobre la existencia de postulantes que no cumplan los requisitos de edad mínima para trabajar.

3 Implementación

- Establecer un procedimiento para comprobar la edad de los postulantes como parte de la política de contrataciones
- Establecer un protocolo sobre cómo se debe actuar cuando se detectan casos de empleo de menores en trabajos peligrosos (véase la página 8)
- Comunicar la política de la empresa a los empleados, proveedores y contratistas, y a la comunidad en general
- Conseguir el apoyo de la alta gerencia e impartir capacitación a todo el personal de nivel superior
- Formar un grupo básico de empleados comprometidos con el tema para que actúen como promotores de esta causa
- Ofrecer programas de capacitación y sensibilización a los empleados de todos los niveles
- Promover la rendición de cuentas mediante la asignación de responsabilidades claras en todos los niveles
- Retribuir al personal por sus esfuerzos orientados a eliminar el empleo de menores en trabajos peligrosos
- Crear un mecanismo por medio del cual los empleados y otras personas puedan denunciar violaciones de las normas con la certeza de que podrán hacerlo de manera confidencial

Wal-Mart obliga a exhibir un cartel con las normas que deben cumplir los proveedores en un lugar visible para todos los empleados en todos los establecimientos que fabrican productos para Wal-Mart Stores, Inc. Recientemente, la empresa estableció un número de teléfono para llamadas gratuitas (al que también se puede llamar desde fuera de los Estados Unidos) para que los empleados de fábricas proveedoras y otras personas puedan denunciar directamente a Wal-Mart posibles violaciones de las normas por las que se deben regir los proveedores de la empresa.

www.walmart.com



4 Seguimiento

Hacer un seguimiento y exigir el cumplimiento de las políticas de la empresa mediante actividades de seguimiento internas y de verificación independiente

Hasta las mejores políticas pueden tropezar con problemas durante su implementación. Por ello, el seguimiento y la exigencia del cumplimiento de las normas son componentes fundamentales de todo programa orientado a reglamentar la utilización de mano de obra infantil. Hay tres tipos generales de seguimiento que puede adoptar una empresa: seguimiento interno, externo e independiente.

El seguimiento interno lo realiza el personal de la empresa. Ésta imparte capacitación a integrantes de su propio personal con respecto a las exigencias establecidas en la política laboral y los faculta para inspeccionar las instalaciones y las prácticas que allí se aplican.

Por lo general, el seguimiento externo lo realizan firmas de auditoría. La empresa contrata al auditor para que inspeccione y haga un seguimiento de las instalaciones y de las prácticas que allí se aplican.

El seguimiento independiente suelen realizarlo organizaciones no gubernamentales (ONG) u otros grupos de intereses. En este caso, los evaluadores normalmente no reciben pago de la empresa. Se considera que de esta manera se garantiza una mayor independencia y credibilidad al proceso de seguimiento y sus resultados.

5 Formación de alianzas

Forjar alianzas con otras empresas y organizaciones

Cuando se trata de abordar cuestiones relacionadas con el trabajo infantil, las empresas privadas no tienen por qué hacerlo solas. De hecho, algunas de las iniciativas más fructíferas han sido el resultado de alianzas en que las

empresas se han unido a las comunidades, entidades de gobierno, ONG y organizaciones internacionales para trabajar en pos de un objetivo común. A menudo, las empresas descubren que existen programas dirigidos por el sector público o por ONG que pueden proporcionar recursos para ayudar a los niños y asesorar a las empresas sobre la mejor manera de abordar las cuestiones específicas que las afectan.

*En 1995, la **Asociación de Fabricantes y Exportadores de Prendas de Vestir de Bangladesh (BGMEA)**, en cooperación con el **Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) de la OIT**, y **UNICEF**, emprendieron un programa para erradicar el trabajo infantil de la industria del vestuario de ese país y dar acceso a la educación a los niños trabajadores desplazados. El acuerdo conjunto establecía disposiciones para: i) la realización de una encuesta para identificar niños que no tuvieran la edad mínima para trabajar en las fábricas de BGMEA; ii) el retiro de los niños menores de 14 años de las actividades laborales y su transferencia a escuelas creadas especialmente para ellos; iii) la entrega de estipendios a los niños que dejaran de trabajar (en compensación de los ingresos); iv) la matrícula de los niños en programas de formación técnica, y v) un sistema de seguimiento y verificación independientes.*

www.bgmea.com

Si bien el diseño de este programa constituye un claro ejemplo de práctica recomendada, su implementación ha tropezado con muchas dificultades. La OIT y UNICEF están evaluando la iniciativa para extraer lecciones que puedan aprovechar aquellas empresas que tengan inquietudes similares.

Las empresas brasileñas deben hacer aportaciones al Servicio Social de Industria (SESI), un organismo estatal de servicios sociales que continuamente establece centros de actividades del trabajador en distintas ciudades del país. Sin embargo, en el distrito del calzado (Novo Hamburgo), la planta de Sapiringa ha sido transformada en una escuela para niños de la comunidad que, en otras circunstancias, estarían empleados en la industria del calzado. La educación es gratuita y como incentivo adicional para que

Cuando se trata de abordar cuestiones relacionadas con el trabajo infantil, las empresas privadas no tienen por qué hacerlo solas.



©UN/DP# 148007C



Tratamiento del trabajo infantil

La respuesta más fácil frente al empleo de menores en trabajos peligrosos simplemente despedir al niño a veces puede ser la peor solución.

los padres envíen a los niños a la escuela en vez de que trabajen, el SESI entrega un cupón de R\$30 (US\$17) mensuales a cada familia por cada niño matriculado (hasta un máximo de tres niños por unidad familiar).

En Kenya, la empresa exportadora de té **Muramati** desarrolla intensas actividades en las generosas zonas de cultivo de té de ese país. El trabajo infantil no es inusual en Kenya; los niños suelen trabajar en las plantaciones y en la agricultura, y en muchos otros sectores. Ante estas circunstancias, como parte de su programa de extensión, Muramati ha adoptado una campaña contra el empleo de menores en trabajos peligrosos. En dicha labor, trabaja en estrecha colaboración con la ONG **Child Welfare Society of Kenya (CWSK)**, cuya misión es "asegurar la supervivencia y protección de todos los niños y facilitar su participación y pleno desarrollo". Con el apoyo de la OIT y el IPEC, puso en marcha un programa que procura erradicar el trabajo infantil y ayudar a los niños de escasos recursos que son rescatados de trabajos forzados. El programa proporciona asistencia en forma de educación formal y técnica. Muramati apoya el programa de dos maneras: otorga préstamos estudiantiles y crea oportunidades de empleo para las personas que hayan cumplido la edad mínima para trabajar establecida por la ley.

Medidas que se pueden tomar cuando se detectan casos de empleo de menores en trabajos peligrosos

Objetivos que se persiguen al aplicar las prácticas recomendadas

- ✎ Sacar a los niños de actividades laborales perjudiciales para ellos
- ✎ Matricularlos en la escuela
- ✎ Reintegrar a los niños en sus familias y comunidades en los casos en que se encuentren alejados de ellas
- ✎ Ofrecer otras oportunidades de generación de ingresos para padres u otros familiares adultos de los niños que son liberados de actividades laborales peligrosas
- ✎ Ocuparse de la salud física y mental de los niños que trabajan en condiciones peligrosas
- ✎ Crear condiciones que eliminen la necesidad de que los niños realicen trabajos peligrosos
- ✎ Proteger y educar a los niños que trabajan en forma legal
- ✎ Identificar trabajos seguros, que paguen sueldos justos y ofrezcan condiciones de trabajo saludables para los niños que han cumplido la edad mínima para trabajar

La respuesta más fácil frente al empleo de menores en trabajos peligrosos simplemente despedir al niño a veces puede ser la peor solución. La mayoría de los niños trabajan por necesidad, sea ésta real o aparente, y por lo tanto pueden verse obligados a aceptar otro trabajo en peores condiciones. Esto plantea un verdadero dilema a los empleadores que descubren mano de obra infantil en sus empresas o en la cadena de suministro.

Los niños que tengan la edad mínima legal para trabajar deberían ser retirados de trabajos que sean física o psicológicamente dañinos, pero deberían permanecer en la nómina mientras se encuentra una solución. En algunos casos, el carácter nocivo del trabajo radica en la cantidad de horas trabajadas y no en el trabajo propiamente tal,



en cuyo caso una simple reducción del horario puede resolver el problema. Cuando existen oportunidades de educación, dar a estos niños el tiempo para asistir a la escuela es un aspecto de importancia fundamental, pero cuando no existen establecimientos educacionales o éstos son deficientes, un programa de capacitación o aprendizaje de un oficio puede producir un efecto más positivo y a largo plazo. En aquellos casos en que todas las actividades de las operaciones de una empresa podrían ser perjudiciales para los niños, ésta debería ayudarlos a encontrar otro trabajo o más fácil aún ofrecer empleo o perfeccionamiento técnico a los adultos de la familia de manera que ésta pueda complementar los ingresos que deje de percibir por el hecho de que un niño no trabaje.

Por otra parte, no se debería permitir que trabajen niños que no tengan la edad mínima para hacerlo, pero en la medida de lo posible se debería tratar de atacar las raíces económicas del problema y asegurar que los niños no caigan en otra situación similar o peor. Como lo demuestra el ejemplo de Levi Strauss & Co. y sus contratistas, una solución puede ser mantener los salarios de los niños menores de edad siempre y cuando asistan a la escuela, y contratarlos una vez que hayan cumplido la edad legal para trabajar y terminado sus estudios. Otra posibilidad puede ser trabajar con organismos estatales u ONG que suelen tener programas dirigidos a niños menores de edad y en edad escolar.

A principios de la década de 1990, **Levi Strauss & Co.** se enteró de que algunos de sus contratistas de Bangladesh empleaban a niñas menores de edad en sus fábricas. Conscientes de que esas niñas y sus familias necesitaban desesperadamente los ingresos y que su despido podría obligarlas a exponerse a circunstancias más precarias, Levi Strauss & Co. colaboró con sus contratistas para encontrar una solución adecuada. Los contratistas acordaron no volver a contratar a trabajadoras menores de edad y seguir pagando los sueldos de las niñas con la condición de que asistieran a la escuela. Además, se comprometieron a contratar a las niñas una vez que hubiesen terminado sus estudios y cumplido la edad mínima legal para trabajar. Por su parte, Levi Strauss & Co. pagó la matrícula, los libros y los uniformes de las niñas.

www.levistrauss.com

Gestión de riesgos en la cadena de suministro

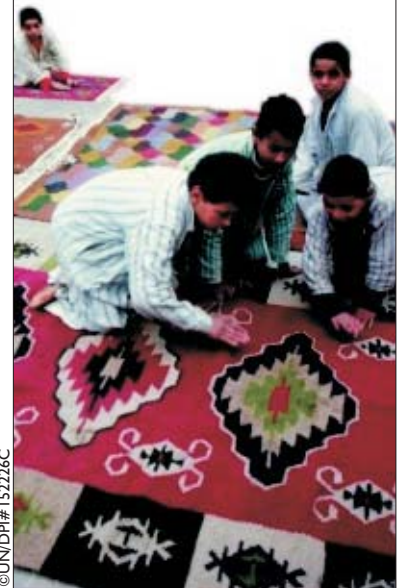
Las empresas que no permiten el empleo de niños en trabajos peligrosos en sus propios establecimientos pueden verse enfrentadas a esa situación en su cadena de suministro. Esto es especialmente problemático dado que las empresas tienen mucho menos control sobre las prácticas de sus proveedores, pero pueden verse afectadas directamente por dichas prácticas debido al riesgo para su reputación. Si bien el empleo de niños en trabajos peligrosos puede existir en los sectores formales e informales, los proveedores del sector informal plantean un riesgo mucho mayor ya que allí las condiciones están menos reguladas. La situación es especialmente difícil de controlar cuando el trabajo consiste en una actividad familiar tradicional o su realización se da en contrato a una unidad familiar o en el ámbito doméstico. (Véase el recuadro sobre trabajo infantil en el ámbito familiar en el sector de agricultura, en la página 10).

Las empresas han utilizado diversos métodos para controlar los riesgos relacionados con la mano de obra infantil en la cadena de suministro. Éstos van desde acuerdos legales, programas de certificación y seguimiento riguroso hasta el suministro de capacitación e incentivos monetarios a los proveedores para que mejoren sus prácticas laborales.

Selección de proveedores aceptables

Tal vez la manera más importante y obvia que tiene una empresa para controlar los riesgos de su cadena de suministros sea seleccionar cuidadosamente a los asociados con los que hace negocios. Elegir proveedores que compartan los mismos valores, verificar sus prácticas laborales y visitar los lugares de trabajo con anticipación puede ser muy útil para evitar problemas en el futuro. Las empresas que trabajan con varios proveedores a menudo cuentan con un proceso formal de selección conforme al cual los proveedores deben cumplir una serie de requisitos rigurosos para que puedan ser aprobados.

Los proveedores del sector informal plantean un riesgo mucho mayor ya que allí las condiciones están menos reguladas.



©UNDP/15226C

Tratamiento del trabajo infantil

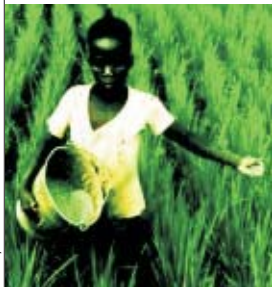
2 Acuerdos contractuales

Un método que suelen usar las empresas es incluir en los acuerdos contractuales con los proveedores y contratistas una cláusula que prohíbe el empleo de menores en trabajos peligrosos. Para que esto surta efecto, se deben establecer mecanismos de seguimiento y las empresas deben estar dispuestas a rescindir los contratos con aquellos asociados que no demuestren voluntad para cumplirlos.

Las empresas deben estar dispuestas a rescindir los contratos con aquellos asociados que no demuestren voluntad para cumplirlos.

*En Brasil, la industria de distribución de combustibles tiene la obligación de incluir un cierto porcentaje de alcohol en la gasolina. La caña de azúcar es la principal materia prima para la producción de alcohol y es habitual que en su cosecha trabajen niños. Como distribuidora de combustibles y operadora de cerca de 4.000 gasolineras en todo el país, **Shell Brasil** debe comprar alcohol a una red de destilerías locales. Para abordar la cuestión del trabajo infantil en la industria de la caña de azúcar, en 1999 Shell se convirtió en la primera distribuidora de gasolina de Brasil en introducir una cláusula estándar en sus contratos con las destilerías por la que se prohíbe a sus proveedores utilizar mano de obra infantil. Esto se respalda con el compromiso de Shell de rescindir el contrato de cualquier proveedor que viole este o cualquier otro de sus principios generales sobre la conducción de sus negocios.*

www2.shell.com



© UN/DPI# 129070C

Trabajo infantil en el ámbito familiar en el sector agrícola

En todo el mundo, la prevalencia del trabajo infantil es mayor en el sector agrícola. En este ámbito es muy frecuente que los niños trabajen como parte de la unidad que es la familia. Los padres esperan y a menudo necesitan que sus hijos ayuden en el campo y en las plantaciones. Con frecuencia los niños ven la oportunidad de trabajar como una iniciación que indica madurez, y para todas las personas involucradas, un par de manos adicionales se traduce en ingresos adicionales.

El Convenio No. 138 de la OIT, en el que se establece la edad mínima universal para poder trabajar, reconoce las circunstancias especiales que presenta el trabajo infantil en el ámbito familiar. En el Artículo 5 de dicho Convenio se establece lo siguiente: “Las disposiciones del presente Convenio deberán ser aplicables, como mínimo, a: minas y canteras; industrias manufactureras; construcción; servicios de electricidad, gas y agua; saneamiento; transportes, almacenamiento y comunicaciones, y plantaciones y otras explotaciones agrícolas que produzcan principalmente con destino al comercio, **con exclusión de las empresas familiares o de pequeñas dimensiones que produzcan para el mercado local y que no empleen regularmente trabajadores asalariados.**”

Debido a las circunstancias especiales de las prácticas laborales a nivel familiar, trabajar con proveedores en pequeña escala tales como cooperativas familiares o explotaciones agrícolas de pequeños terratenientes puede hacer necesaria una estrategia levemente diferente a la que se aplica en otras cadenas de suministro. Dada la dificultad de exigir el cumplimiento de las prácticas en una cadena de suministro tan dispersa de empresas familiares, se debe poner especial énfasis en la sensibilización y la educación en las comunidades locales. A menudo los padres desconocen las preocupaciones en torno al empleo de menores en trabajos peligrosos y las consecuencias perjudiciales que podrían acarrear esas actividades para los niños, entre ellas, los prolongados horarios de trabajo. La experiencia indica que, para asegurar un equilibrio saludable entre el insumo que significa el trabajo infantil y las necesidades educacionales de los niños, los programas de sensibilización destinados a informar a las familias y a las comunidades acerca de las consecuencias del trabajo infantil son más eficaces que los intentos externos de vigilar y exigir el cumplimiento de las normas. Sin embargo, un seguimiento periódico sigue siendo necesario para determinar si la mayor sensibilización de la población efectivamente está mejorando las condiciones de trabajo de los niños en el ámbito familiar.



3 Salvaguardias relativas a los subcontratos

Las cadenas de suministro pueden ser mecanismos complejos y con muchos niveles, en los cuales suele ser difícil, si no imposible, imponer un control absoluto sobre los contratistas. Los riesgos que corren las empresas son aún mayores en los casos en que los contratistas subcontratan servicios. Las empresas tienen distintas formas de encarar estas cuestiones. Algunas sencillamente prohíben utilizar contratistas. Otras responsabilizan legalmente al contratista por el cumplimiento de los códigos de conducta convenidos por los subcontratistas. Y otras insisten en que la propia empresa debe aprobar y someter a auditoría a cualquier subcontratista que se proponga utilizar.

Target Corporation ha establecido limitaciones con respecto a la utilización de subcontratistas por parte de sus proveedores:

"Limitaciones con respecto al uso de subcontratistas: todos los subcontratistas que participen en el proceso de fabricación de productos para nuestra empresa deberán ser identificados por Target Corporation. Las restricciones con respecto al uso de subcontratistas quedarán establecidas en la carta de crédito suscrita con los proveedores".

www.targetcorp.com

4 Etiquetado y certificación

Cuando las condiciones son adecuadas, los programas de etiquetado y certificación pueden ser un medio eficaz a través del cual los consumidores y las empresas pueden asegurarse de que los productos y materiales que adquieren han sido procurados conforme a principios éticos. Varias organizaciones independientes ofrecen programas de etiquetado y certificación relacionados específicamente con el trabajo infantil. Sin embargo, la experiencia con dichos programas ha sido variada y las empresas deben actuar con diligencia para comprobar la reputación y trayectoria de las entidades con quienes se asocian.

El programa de etiquetas "Child-Friendly Enterprise" de la Fundación ABRINQ

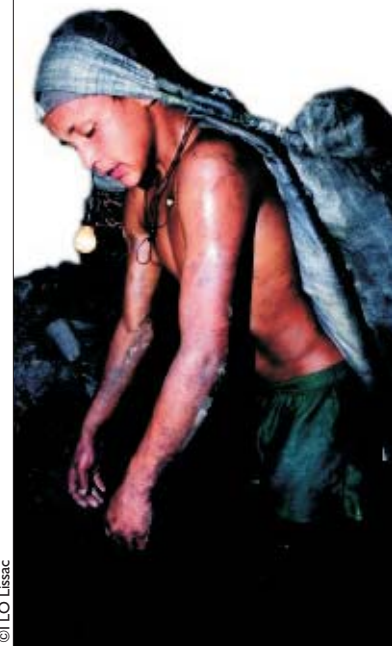
es una iniciativa social relacionada con el etiquetado de productos cuya finalidad es comprometer la participación de empresas en actividades que permiten mejorar el nivel de vida de los niños brasileños. Para recibir la etiqueta, las empresas brasileñas deben comprometerse formalmente a respetar un código de conducta que les exige: i) respetar la edad mínima para trabajar establecida en Brasil; ii) promover esta política en toda la cadena de suministro; iii) promover la atención prenatal y la lactancia materna entre sus empleadas; iv) encargarse de que cada hijo o hija en edad escolar de un empleado esté asistiendo a la escuela, y v) apoyar programas dedicados al desarrollo educacional o social de los niños. Las empresas reciben asistencia de la Fundación para establecer medidas que permitan evitar o eliminar el empleo de menores en sus propias operaciones y en las de las empresas de su cadena de suministro.

www.fundabrinq.org.br/peac

RUGMARK es una iniciativa internacional orientada a eliminar el empleo de menores en trabajos peligrosos en la industria de la fabricación de alfombras. Trabaja con dueños de telares y exportadores de alfombras de la India, Pakistán y Nepal, así como con empresas importadoras de los Estados Unidos, Europa y Canadá. Las alfombras elaboradas de conformidad con los criterios establecidos por RUGMARK reciben la etiqueta de certificación internacional. Cada etiqueta tiene un número de serie que permite identificar el telar en que fue tejida cada alfombra. Los fabricantes de alfombras que participan en la iniciativa se comprometen a: i) no emplear niños menores de 14 años (en empresas familiares tradicionales, los niños más pequeños están autorizados para trabajar siempre y cuando puedan demostrar que asisten regularmente a la escuela); ii) pagarles al menos el sueldo mínimo oficial; iii) dar a conocer la información sobre los pedidos recibidos a la oficina de RUGMARK; iv) aceptar inspecciones sin previo aviso en cualquier momento, y v) pagar a RUGMARK el 0,25% del valor de exportación de las alfombras para cubrir los costos de operación que entraña el sistema de inspección y etiquetado.

RUGMARK también administra un programa de licencias en los países consumidores conforme al cual las empresas

Varias organizaciones independientes ofrecen programas de etiquetado y certificación relacionados específicamente con el trabajo infantil.





Tratamiento del trabajo infantil

La consolidación de actividades permite a las empresas regular mejor el horario y las condiciones de trabajo y evitar el empleo de menores en el proceso de producción.

importadoras pagan un cargo mínimo del 1% del valor de importación de las alfombras que llevan la etiqueta. El 75% de ese dinero se devuelve a los países productores de las alfombras, donde se utiliza para financiar programas sociales y de rehabilitación de ex niños trabajadores y de los hijos de los tejedores. Cerca de 50 empresas importadoras de alfombras, entre ellas Carpetland uno de los principales establecimientos europeos de venta al por menor de alfombras y textiles para el hogar participan en el programa RUGMARK. La iniciativa también cuenta con el apoyo de UNICEF.

www.rugmark.de/

5 Consolidación de los centros de producción

Algunas empresas que operan en sectores o países donde las diversas etapas del proceso de producción se prestan para establecer subcontratos y para el trabajo en el hogar o a destajo pueden verse enfrentadas a una situación en que el trabajo es realizado por miles de personas en poblados y hogares dispersos en una amplia zona geográfica. Para una empresa puede ser prácticamente imposible llevar un registro de quién está haciendo el trabajo y en qué condiciones. El riesgo para la empresa es que no sabe si se está explotando a niños en la elaboración de los productos, y no puede vigilar la situación. Para tratar de resolver este problema, algunas empresas han decidido imponer un mayor control sobre el proceso de producción mediante la construcción de fábricas, centros o depósitos donde se traslada a los trabajadores para realizar sus labores, ya sea que se trate de costura, tejido a telar, corte de piezas, etcétera. Este tipo de consolidación permite a las empresas regular mejor el horario y las condiciones de trabajo, tener un mejor control de los lugares donde se fabrican sus productos y evitar el empleo de menores en el proceso de producción.

En 1995, **Reebok** ingresó en el mercado de fabricación de balones de fútbol y aprendió que esta actividad artesanal ya consolidada en Pakistán funcionaba mediante la distribución de los cascos cortados en fábrica a diversos hogares y poblados para proceder a las labores de costura. La

empresa también descubrió que a menudo los niños participaban en esas labores en el hogar. Para resolver este problema y vigilar mejor las prácticas laborales, la empresa pakistaní proveedora de Reebok construyó una moderna planta manufacturera donde se realizan todas las actividades de producción, incluso las labores de costura. La fábrica es inspeccionada periódicamente por inspectores locales del ámbito de los derechos humanos. Este programa forma parte del compromiso más general de Reebok con respecto a los derechos humanos y ahora le permite a la empresa ofrecer balones de fútbol con la etiqueta de garantía de fabricación sin mano de obra infantil. En 1997, Reebok creó el programa R.E.A.P. de asistencia educacional a Pakistán que aporta US\$1 millón en apoyo educacional. Los fondos proceden de la venta de balones Reebok y su destino es Sialkot, la región de Pakistán donde se fabrican los balones. El programa trabaja con un instituto local para conseguir que los niños no trabajen y en cambio asistan a la escuela.

www.reebok.com

Nike colaboró con su proveedor de balones de fútbol de Pakistán para elaborar un plan de manera que las labores de costura que antes se hacían en los hogares pudieran realizarse a un ambiente de trabajo más controlado. Una opción era eliminar del todo el trabajo en el hogar y construir una fábrica en la ciudad hasta donde se pudiera trasladar en buses a los trabajadores. Sin embargo, esta solución planteaba inquietudes debido a la interrupción de la vida familiar y en los poblados, ya que el centro urbano se encontraba a horas de distancia y había que viajar por caminos donde solían ocurrir accidentes. Entonces, el proveedor propuso construir ocho centros de costura cerca del distrito de Sialkot donde los trabajadores tendrían que salir de sus hogares pero no de sus poblados. En respaldo de la inversión, Nike convino en pagar precios más altos por los balones de fútbol. Actualmente, estos centros dan empleo a varios miles de trabajadores los más jóvenes tienen 18 años de edad. Allí los trabajadores reciben comida gratis y cuentan con atención médica, cuidado de niños e instalaciones de recreación también en forma gratuita. Puesto que en Pakistán la tradición islámica no permite que hombres y mujeres laboren en el mismo espacio físico, en uno de los centros sólo trabajan mujeres.

www.nikebiz.com/labor/ch_soccer.shtml

6 Capacitación e incentivos para los proveedores

Varias empresas nacionales y multinacionales, ya sea por cuenta propia o en asociación con otras, han aprovechado la oportunidad para mejorar las prácticas laborales de los proveedores a través de programas de capacitación y educación. Otra estrategia ha consistido en usar incentivos monetarios como medio para alentar a los proveedores a dejar de utilizar mano de obra infantil. Del mismo modo, algunos programas de retribución o reconocimiento han logrado aumentar la motivación y diligencia de los empleados de los proveedores con respecto a las prácticas en el lugar de trabajo. Hay empresas que han comprobado que estas estrategias no sólo son útiles para reducir el riesgo para su reputación, sino para aumentar su productividad y utilidades en el largo plazo.

Como parte de su determinación de eliminar la mano de obra infantil en su cadena de suministro, Obeetee tomó una medida que muchos integrantes de la industria de alfombras de la India consideraron radical y cuestionable. La empresa instituyó un importante aumento de los sueldos como incentivo monetario para que los dueños de telares tejieran alfombras Obeetee sin emplear mano de obra infantil. Con ello se pretendía compensar en parte a los dueños de los telares por los costos relacionados con el reemplazo de niños trabajadores por adultos y con la capacitación de nuevos trabajadores adultos. Si bien la decisión se tradujo en un aumento de los costos de Obeetee en el corto plazo, la empresa creía que ello le significaría un incremento de su reputación. En la actualidad, Obeetee obtiene más utilidades que nunca. (Véanse más detalles en el estudio de casos de la página 16.)

Target Corporation ofrece programas de educación a cualquier proveedor a fin de asegurarse de que sus asociados entiendan y acepten cumplir los acuerdos establecidos. Cuando se trata de proveedores extranjeros, Target imparte clases de introducción sobre la formación de alianzas con proveedores para llevar a cabo actividades de importación, que incluyen un examen tanto de las normas de la empresa para entablar relaciones comerciales como de los requisitos de verificación. Los proveedores extranjeros

deben declarar que en la elaboración de sus productos no se ha empleado mano de obra infantil y que éstos no son el resultado de trabajo forzoso. Target Corporation exige esta verificación legal como condición para recibir mercancía y efectuar los pagos correspondientes.

www.targetcorp.com/targetcorp_group/about/vendor.jhtml

7 Seguimiento, cumplimiento de las normas y medidas correctivas

Las empresas no se pueden apoyar exclusivamente en acuerdos legales, códigos de conducta y certificaciones de los proveedores para llevar a cabo sus operaciones. Deben vigilar las condiciones de trabajo mediante auditorías e inspecciones independientes, y ejercer su capacidad para adoptar medidas correctivas, las que incluso pueden consistir en el término de la relación comercial con aquellos asociados que violen la ley o las condiciones contractuales.

Levi Strauss & Co. exige a los contratistas que fabrican o terminan productos para la empresa que den cumplimiento a las condiciones establecidas en las directrices sobre tercerización y operaciones internacionales. La empresa recurre a inspectores profesionales para efectuar las auditorías y vigilar el cumplimiento de las normas por parte de casi 600 contratistas que realizan labores de corte, costura y terminación de productos en más de 60 países. Como parte de estas normas se vigila la incidencia del trabajo infantil. Si los asesores de Levi Strauss & Co. determinan que un contratista ha violado las condiciones de negocio, trabajan con este último para encontrar la mejor solución a largo plazo y exigen que se ejecute un plan de acción correctiva dentro de un plazo establecido. Si el contratista no cumple los compromisos señalados en el plan de acción, se pone término a la relación comercial.

www.levistrauss.com/responsibility/conduct

Las empresas deben vigilar las condiciones de trabajo mediante auditorías e inspecciones independientes.



©ILO David Brown



Tratamiento del trabajo infantil

8 **Efecto multiplicador**

Una empresa no tiene que ser grande para producir un impacto positivo al menos en sus principales proveedores. Puede lograr economías de escala sumándose a otras empresas o asociaciones del ramo para utilizar los mismos proveedores, y de esa manera ejercer influencia en las prácticas de empleo de todo el sector. Del mismo modo, cuando las empresas multinacionales o una empresa nacional importante ejercen el liderazgo en este ámbito, pueden producir un impacto positivo en las prácticas de otras empresas nacionales y locales. En Brasil, la iniciativa de una sola asociación industrial ha producido un aumento de los esfuerzos en todo el sector privado.

En 1989, la Asociación Brasileña de Fabricantes de Juguetes (ABRINQ) estableció el Consejo para la defensa de los derechos del niño, que pronto se convirtió en la **Fundación Abrinq** para la protección de los derechos de los niños y adolescentes. Si bien el origen de la Fundación estuvo en la industria del juguete, sus primeras acciones consistieron en comprometer la participación del mayor número de asociados de la mayor cantidad posible de ramas de actividad con el fin de crear conciencia acerca de la situación de los niños brasileños.

Cadenas de supermercados y de establecimientos de comida rápida, bancos y fábricas de papel unieron sus fuerzas a las de Abrinq para poner en marcha las primeras campañas de difusión social. Desde entonces, el número de los miembros de la Fundación Abrinq ha seguido aumentando. En la actualidad, la fundación financia actividades en siete áreas de acción gracias al apoyo financiero de más de 3.000 empresas de todo Brasil. Desde sus humildes inicios como un grupo de discusión sobre cuestiones relacionadas con los niños, la Fundación Abrinq se ha convertido en una importante institución de prestigio internacional dedicada a la defensa y promoción de las cuestiones relativas al trabajo infantil.

www.fundabrinq.org.br

Las asociaciones empresariales y grupos industriales de Brasil continúan promoviendo prácticas de negocios socialmente responsables. **El Instituto Ethos** propicia la concienciación entre sus más de 200 miembros

institucionales y fomenta las relaciones de colaboración entre esas empresas y los programas relacionados con el trabajo infantil. **Abecitrus**, la asociación de exportadores de jugo de naranja, patrocina programas para permitir que los hijos de los recolectores asistan a la escuela pública y participen en programas recreativos en lugar de acompañar a sus padres al trabajo. **Sindifumo**, el gremio de productores de tabaco, trabaja con las familias de los productores para crear conciencia y cerciorarse de que los niños en edad de asistir a la escuela no trabajen. Del mismo modo, la industria del calzado instalada en la ciudad de Franca se ha unido para crear el **Pro-Child Institute**, una ONG que conduce un programa especial de etiquetado dirigido específicamente a los fabricantes de calzado. Fuente: "Private Sector and Child Labor", Social Protection Note (Borrador) 2002, Unidad de Protección Social, Banco Mundial. De próxima publicación en:

www.worldbank.org/sp/

Una empresa no tiene que ser grande para producir un impacto positivo al menos en sus principales proveedores.



Target Corporation: Exigencia del cumplimiento de las normas a que deben atenerse los proveedores de la empresa

Información general

Target Corporation se enorgullece de aplicar estrictas normas éticas y principios comerciales en todas sus actividades. Éste es nuestro compromiso con nuestros invitados, miembros de equipos, accionistas, proveedores y comunidades en las que llevamos a cabo nuestros negocios. Todos en Target Corporation formamos parte de ese compromiso. En toda la empresa distribuimos una guía de conducta profesional para asegurar que se refuercen estas normas.

Target Corporation se opone a toda forma de trabajo en régimen de esclavitud, trabajo infantil y trabajo forzoso, ya sea en los Estados Unidos o en el extranjero. Tomamos muy en serio la protección de los derechos humanos y esperamos que nuestros proveedores se rijan por las mismas normas éticas.

En nuestras Normas para la contratación de proveedores se insiste en que exigiremos que éstos proporcionen a sus empleados un lugar de trabajo seguro y saludable, no empleen ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio, apliquen principios de no discriminación y limiten las horas de trabajo, paguen salarios justos y, lo que es muy importante, no utilicen mano de obra infantil. Sobre esto último, hemos decidido que no sólo esperamos que nuestros proveedores den cumplimiento a las leyes del país donde se elaboran los productos, sino que no empleen a niños menores de 14 años, independientemente de lo que estipulen las leyes del país de origen.

El departamento de Target Corporation que vela por el cumplimiento de las normas

Target Corporation ha creado un departamento cuya responsabilidad primordial es exigir el cumplimiento de las normas a que deben atenerse los proveedores de la empresa. Las iniciativas de este departamento se centran en la educación de los proveedores y la verificación del cumplimiento de las normas, y comprenden:

- La ejecución de un nuevo programa de inspección, en cuyo marco nuestros inspectores realizarán visitas aleatorias a las fábricas de los proveedores y subcontratistas. Formarán parte de este grupo de ocho personas cuatro inspectores de Target Corporation destacados en el extranjero en régimen de jornada completa. En caso de comprobarse una violación de las normas para los proveedores, las sanciones variarán desde la imposición de un período de prueba de carácter administrativo hasta el término de la relación comercial.

- Limitaciones con respecto al uso de subcontratistas. Todos los subcontratistas que participen en el proceso de fabricación de productos para nuestra empresa deberán ser identificados por Target Corporation. Las restricciones con respecto al uso de subcontratistas quedarán establecidas en la carta de crédito suscrita con los proveedores.
- Evaluaciones de los proveedores. El personal de Target Corporation encargado de las adquisiciones y otros empleados que visiten las fábricas de los proveedores llevarán a cabo una evaluación de estos últimos para determinar si cumplen con las normas establecidas. Los inspectores utilizarán este instrumento para determinar la necesidad de efectuar una inspección integral de las instalaciones.

Contratos con los proveedores

En las condiciones contractuales exigimos que nuestros proveedores garanticen que todos los bienes se fabrican de conformidad con las leyes aplicables, incluida la ley de 1938 sobre normas de trabajo justo, que determina la manera en que los empleadores deben pagar y tratar a sus empleados. En las condiciones contractuales también se exige que las empresas con las que operan nuestros proveedores cumplan con la ley. En los mercados fuera de los Estados Unidos establecemos requisitos mínimos similares. Si los proveedores violan los acuerdos establecidos con nosotros, la sanción puede consistir en la pérdida del contrato u orden de compra y, potencialmente, de todo negocio futuro con esos proveedores.

Contratación externa directa en el extranjero

Desde 1992, Target Corporation exige que sus proveedores directos del extranjero declaren que en la fabricación de los bienes no se ha utilizado mano de obra infantil ni recurrido a trabajo forzoso. Esta verificación legal se exige como condición para la recepción y el pago de mercancía por intermedio de estipulaciones jurídicas contenidas en las cartas de crédito.

Cuando se trata de proveedores extranjeros, Target Corporation les imparte clases de introducción sobre la formación de alianzas con proveedores para llevar a cabo actividades de importación, cursos que incluyen un examen tanto de las normas de la empresa para entablar relaciones comerciales como de los requisitos de verificación.

www.targetcorp.com



Tratamiento del trabajo infantil

Estudio de caso: Eliminación del empleo de menores en trabajos peligrosos en la fabricación de alfombras

I. La empresa y el contexto

Establecida en la India en 1920, Obeetee es una importante fábrica y exportadora de cubrepisos, alfombras de lana anudadas a mano y alfombras con mechón insertado. Fue la primera empresa del mundo en obtener la licencia de la marca Woolmark para alfombras hechas a mano, y la primera firma asociada de la marca "Wools of New Zealand" en ese rubro. La compañía emplea directamente a más de 600 trabajadores y tiene contratos con alrededor de 10.000 artesanos en el norte de la India. Su casa matriz está ubicada en Mirzapur.

A fines de la década de 1970 y principios de la de 1980, la industria de las alfombras de la India experimentó un marcado aumento de la demanda de alfombras anudadas a mano. Este tipo de alfombras requiere gran cantidad de mano de obra y su elaboración requiere mucho más tiempo que las alfombras fabricadas a máquina. Naturalmente, esta mayor demanda hizo que aumentara la demanda de tejedores, lo que a su vez significó un aumento del empleo de niños tanto en las fábricas como en el hogar, donde las familias a menudo constituyen unidades de producción.

En 1986, el Parlamento indio aprobó la Ley sobre (prohibición y regulación del) trabajo infantil, que prohíbe el empleo de niños menores de 14 años para la fabricación de alfombras, salvo en los telares de sus padres o hermanos. La promulgación de esta ley, junto con el aumento de las imágenes negativas asociadas a estas prácticas y el reconocimiento de los aspectos perjudiciales del trabajo infantil, llevaron a Obeetee a tomar medidas. La empresa tomó la decisión de sacar a los niños de su fuerza de trabajo y prohibir su contratación por la empresa o sus proveedores.

II. Los retos que debió enfrentar Obeetee

Dificultades para hacer el seguimiento en el sector informal. La decisión de Obeetee fue difícil de llevar a la práctica porque las alfombras anudadas a mano se producen principalmente en el sector informal. Los dueños de telares que trabajan en forma independiente en miles de poblados tejen en sus hogares o cerca de ellos. Las alfombras de Obeetee se tejen en más de 4.000 telares en aproximadamente 1.000 poblados. Era imposible hacer un seguimiento continuo de los telares y de los proveedores para asegurar que no se empleara a niños en la fabricación de las alfombras. ¿Hasta qué punto podría Obeetee ampliar su llegada para controlar el empleo de menores en trabajos peligrosos en su cadena de suministro?

Cuestionamiento de las normas culturales. La lucha contra el trabajo infantil fue más complicada por el hecho de que en las zonas rurales de la India el trabajo de menores no se considera un mal, sino una forma de evitar la pobreza. Los niños suelen contribuir significativamente al ingreso familiar, recursos de los que a veces depende la supervivencia de la familia. En tales circunstancias, ¿era justo que Obeetee privara a las familias pobres de esos ingresos esenciales? Además, la decisión de que un niño trabaje o no la toma el jefe de hogar, por lo general el padre. ¿El seguimiento del trabajo infantil por parte de Obeetee se interpretaría como una interferencia en las decisiones familiares privadas?

Pérdida de mano de obra y aumento de los costos. Sacar a los niños de la fuerza de trabajo de Obeetee tendría un impacto directo en los resultados financieros de la empresa. ¿Cómo podría Obeetee mantener sus utilidades y alta calidad si perdía gran parte de su fuerza de trabajo? ¿Podría la empresa reclutar adultos preparados para reemplazar a los niños, y significaría eso un aumento de los costos debido a la necesidad de capacitar a trabajadores adultos para tejer las alfombras? Estos son problemas cruciales que Obeetee sigue teniendo.

Falta de información confiable. Puesto que en las zonas rurales de la India es difícil conseguir certificados de nacimiento y registros hospitalarios, los jefes de Obeetee a veces tienen que basarse en las entrevistas y en el aspecto físico de los muchachos o muchachas para determinar si se puede ofrecerles empleo.

III. La estrategia de Obeetee

Modificación de la cultura laboral y sensibilización de la comunidad. El primer paso de la estrategia de Obeetee consistió en cambiar la mentalidad acerca de los niños trabajadores en la empresa y entre sus proveedores. Para ello, se pusieron en marcha diversos programas de sensibilización. En los poblados donde se tejen las alfombras se emprendió una gran campaña para crear conciencia sobre el trabajo infantil. Los propios ejecutivos de Obeetee visitaron cada poblado para informar a los dueños de telares y a los jefes de hogar, en su propio idioma, acerca de las principales disposiciones de la nueva ley sobre trabajo infantil. Hicieron hincapié en las graves sanciones que imponía la nueva ley por el empleo de mano de obra infantil y subrayaron el compromiso de Obeetee de no adquirir alfombras hechas por niños.



La estrategia de Obeetee

Institución de disposiciones contractuales. La gerencia de Obeetee exigió garantías por escrito de que los dueños de telares no emplearían a niños. Para cada orden de producción emitida por Obeetee, los dueños de telares debían firmar un formulario en el que se explicaban las disposiciones de la ley y éstos se comprometían a no emplear a niños menores de 15 años (aún cuando la edad mínima para trabajar en la India es de 14 años).

Lista negra de proveedores. La empresa informó por escrito a todos los dueños de telares que si se descubría que empleaban a niños para tejer alfombras para Obeetee perderían el contrato con la empresa y serían incluidos en una lista negra, lo que los inhabilitaría para volver a hacer negocios con Obeetee en el futuro.

Aumento de los sueldos. Obeetee aumentó considerablemente los sueldos como incentivo para que los dueños de telares que tejían alfombras para Obeetee no emplearan mano de obra infantil. Muchos integrantes del rubro de fabricación de alfombras consideraron que esta medida era radical y cuestionable. La decisión se tradujo en un aumento de los costos de Obeetee en el corto plazo, pero la empresa consideraba que ello se compensaría con una mejora de su reputación. En la actualidad, Obeetee obtiene más utilidades que nunca, lo que da credibilidad a la opinión de que un aumento de los costos en el corto plazo puede generar más utilidades en el largo plazo.

Consolidación de la producción y la cadena de suministro. Obeetee reconoció que su principal limitación para evitar la incidencia del empleo de menores en trabajos peligrosos radica en su incapacidad para vigilar su cadena de suministro tan dispersa. Para tratar de resolver este problema, Obeetee estableció un amplio sistema de producción y para controlar los telares. Estableció una red de "depósitos" oficiales en toda la zona donde se tejen las alfombras, que es predominantemente rural. En vez de trabajar en sus hogares, los tejedores trabajarían en estos depósitos. El sistema ayudó en gran medida a mantener horarios de trabajo normales y saludables, pero, lo más importante era que el personal de Obeetee podría vigilar mejor los telares para detectar la presencia de niños. Actualmente la producción de Obeetee se lleva a cabo en 21 depósitos.

Seguimiento e inspección. En cada depósito hay entre dos y cuatro inspectores de telares. Estas personas inspeccionan y supervisan constantemente su respectivo depósito e informan cada 15 días al gerente de Obeetee encargado del establecimiento. Además, el gerente hace chequeos sin aviso para confirmar los informes de los inspectores. Cada gerente de depósito debe presentar mensualmente un certificado a la casa matriz de Mirzapur en el que se declara que no se emplean niños en la producción de alfombras para Obeetee.

Creación de una unidad sobre trabajo infantil para atender reclamos y realizar inspecciones. Obeetee ha creado una unidad sobre trabajo infantil integrada por altos ejecutivos de la empresa destacados en la casa matriz. Esta unidad atiende los reclamos relativos al trabajo infantil que se reciben de los depósitos y toma medidas al respecto. La unidad cuenta con vehículos para que los ejecutivos puedan acceder a zonas remotas y realizar inspecciones de los depósitos sin previo aviso.

Colaboración con ONG y entidades públicas. Como parte de su responsabilidad empresarial, Obeetee procura asegurarse de que los niños que dejan de trabajar en los telares no terminen trabajando en condiciones similares o peores para otros empleadores. Para ello, Obeetee contribuye a un fondo de asistencia social para la infancia establecido por el Consejo de promoción de exportaciones de alfombras de la India (CEPC), una asociación industrial patrocinada por el Estado. El 0,25% del precio de venta de cada alfombra se dona a este fondo, que ofrece diversos programas de asistencia social para los niños, con inclusión de escuelas que imparten educación gratuita, estipendios mensuales, meriendas, formación técnica y atención de salud infantil.

Registro de cada alfombra para las inspecciones públicas e independientes. Todos los dueños de telares deben registrarse en el CEPC. Esto ayuda a Obeetee a entregar a sus clientes el número de registro del telar utilizado para tejer cada alfombra. De esta manera, los clientes pueden averiguar en qué telar fue fabricada una alfombra en particular y, en caso necesario, se puede efectuar una inspección independiente del telar.

Etiquetado y certificación. Obeetee está suscrita a Kaleen Label, el programa de etiquetado del CEPC. Kaleen representa el compromiso de la industria de alfombras de la India de erradicar el trabajo infantil y promover medidas de asistencia social para la educación y rehabilitación de los niños que dejan de trabajar en la elaboración de alfombras. La principal característica del programa Kaleen es su sistema de seguimiento de los telares sobre la base de inspecciones aleatorias que realiza una entidad independiente. Entre otros aspectos del programa cabe señalar el registro de los telares y la promulgación de un código de conducta que prohíbe el empleo de mano de obra infantil ilegal en la elaboración de alfombras. La violación del código de conducta impone graves disposiciones penales.



Tratamiento del trabajo infantil

Formas de trabajo infantil peligroso y sus consecuencias*

El carácter nocivo de muchos tipos de trabajo infantil no siempre es evidente. Algunas actividades laborales pueden parecer inocuas pero pueden causar daños que se manifiesten más adelante en la vida de la persona. Otras formas de empleo son decididamente peligrosas tanto para los adultos como para los niños. La determinación de si un tipo de trabajo es peligroso cuando lo realiza un niño exige un estudio detenido teniendo en cuenta las particularidades del desarrollo en la niñez.

Razones por las cuales los niños corren más peligro al ser expuestos a sustancias peligrosas

- Los niños experimentan un rápido crecimiento y desarrollo corporal, particularmente de los órganos internos.
- La composición corporal real de un niño difiere considerablemente de la de un adulto.
- La tasa metabólica y el consumo de oxígeno es mayor en los niños que en los adultos y, por lo tanto, los niños inhalan más aire por unidad de peso corporal.
- El requerimiento de energía y líquidos por unidad de peso corporal es mayor en los niños que en los adultos.
- La superficie en relación con la masa corporal es mucho mayor en los niños que en la mayoría de los adultos.

CUADRO A: Ejemplos de ocupaciones peligrosas y sus consecuencias en la salud de los niños trabajadores*

Sector	Tareas	Peligros	Consecuencias para la salud
Agricultura	Trabajo con herramientas y maquinaria agrícolas; uso de cortadoras de césped y sierras circulares; manipulación y aplicación de productos agroquímicos; cuidado de animales y pastoreo de ovejas; cosecha y desmalezado; acopio de forraje; labores de carga	Maquinaria y herramientas inadecuadas; conducción de tractores y vehículos agrícolas; accidentes en vehículos motorizados; ruido y vibraciones; riesgo de caídas y asfixia en elevadores de granos y silos; animales peligrosos; agentes biológicos tóxicos; exposición a productos químicos peligrosos; trabajos pesados, labores sin usar equipo protector; exposición a temperaturas extremas; cargas pesadas.	Laceraciones, cortaduras, lesiones y muerte; fracturas y amputación de dedos de las manos y de los pies y de extremidades; lesiones a la cabeza y otras minusvalías provocadas por accidentes con equipo y maquinaria agrícola; pérdida de audición inducida; lesiones en los ojos; infecciones parasitarias y otras enfermedades infecciosas; dermatitis; estrés térmico; intoxicación (crónica y aguda) por sustancias químicas.
Reparación de automóviles	Reparación de baterías; desgrasado de metales; galvanización; limpieza general; reparaciones mecánicas menores; mantenimiento de neumáticos; lavado de automóviles y carga de combustible	Exposición a monóxido de carbono, benceno, solventes y asbesto; ruido; herramientas y maquinaria peligrosas; manipulación de objetos pesados; mala ventilación; falta de limpieza; riesgo de incendio o explosión	Quemaduras, lesiones; intoxicación por monóxido de carbono; caídas, hernia y distensión muscular; dermatitis; intoxicación por sustancias químicas (plomo, monóxido de carbono); asbestosis
Fabricación de alfombras a telar	Preparación de materiales; clasificación, lavado e hilado de la lana, tejido a telar, teñido y terminaciones	Inhalación de polvo de la lana contaminado con agentes biológicos; mala postura de trabajo (posición en cuclillas); mala iluminación; sustancias químicas peligrosas; mala ventilación; falta de limpieza e insalubridad; movimientos repetitivos.	Trastornos musculoesqueléticos; cansancio de los ojos y problemas de visión; enfermedades respiratorias; fatiga; intoxicación por sustancias químicas
Fabricación de artículos de cerámica y vidrio	Clasificación y corte de vidrio; cocción de artículos de cerámica; coloreado de vidrio; estirado de vidrio fundido; acarreo de vidrio caliente	Calor radiante y estrés térmico; contacto de los pies o las manos con vidrio quebrado caliente; mala ventilación; polvo peligroso; exposición al plomo	Quemaduras; cortaduras con vidrio quebrado; lesiones de los ojos; estrés térmico; enfermedades respiratorias; intoxicación por plomo
Obras de construcción y fabricación de ladrillos	Excavación de tierra; acarreo de carga; paleado de arena y cemento; trabajo con metales; construcción de techos; trabajo con tableros para muros e instalación de tuberías; trituración, molienda, tamizado y mezcla de arcilla para la fabricación de ladrillos; acarreo de ladrillos	Lesiones por caídas y por la caída de objetos; trabajos pesados; exposición a polvos y ruidos nocivos; exposición al asbesto; mala limpieza; trabajos sin equipo protector; condiciones climáticas extremas; exposición a la sílice; acarreo de objetos pesados; exposición al plomo por uso de esmalte; temperaturas excesivas en los hornos; exposición al monóxido de carbono de los hornos	Trastornos musculoesqueléticos; enfermedades respiratorias (asbestosis); fatiga; lesiones provocadas por la caída de objetos y por pisar objetos filudos; caídas desde alturas; quemaduras; intoxicación por plomo; silicosis; intoxicación por monóxido de carbono; estrés térmico
Trabajos portuarios	Estiba y acopio de carga; labores de estiba	Levante y acarreo de cargas pesadas; caídas desde alturas; trabajos pesados; falta de limpieza; exposición al calor; horario de trabajo prolongado	Lesiones producto de caídas; quemaduras; enfermedades respiratorias; fatiga; esfuerzo físico; trastornos musculoesqueléticos; estrés térmico
Talleres de confección de vestuario y artículos de cuero, curtiembre y fabricación de calzado	Corte e incisión; acabado; moldeado; estampado; martillado; formación de mosaicos; recorte; encolado; costura; teñido	Mala ventilación; ruido; exposición a pegamentos y solventes; exposición a formaldehídos y tinturas; bloqueo de las puertas de salida; acumulación de materiales combustibles; hacinamiento en los lugares de trabajo; falta de limpieza; riesgo de incendio; recarga del sistema eléctrico; cables y cajas de fusibles expuestos; maquinaria peligrosa e instrumentos filudos; trabajo sin equipo protector; turnos y horario de trabajo prolongado	Cortaduras y lesiones por el uso de maquinaria e instrumentos filudos; quemaduras; amputación de dedos; fatiga; electrocución; intoxicación por sustancias químicas; accidentes por incendios; trastornos musculoesqueléticos



Ejemplo: Intoxicación por plomo El cerebro de los niños retiene metales más fácilmente que el de los adultos. Además, la mayor tasa metabólica de los niños significa que éstos absorben el plomo en sus tejidos a una tasa per cápita más alta que los adultos. Por último, si bien los efectos de la intoxicación suelen caracterizarse por una disfunción del sistema nervioso periférico (debilidad muscular), los niños, también por su mayor tasa metabólica y debido a la falta de desarrollo de las defensas del sistema nervioso, tienen una mayor tendencia a presentar disfunción del sistema nervioso central, lo que puede producir cambios irreparables en la estructura y función cerebrales.

Problemas de salud ocupacional específicos de los niños

- Las herramientas, los lugares de trabajo y el equipo protector suelen estar diseñados para adultos el uso reiterado de equipo y herramientas de talla o tamaño inadecuados es especialmente problemático para los niños porque sus huesos, músculos y otros tejidos aún se encuentran en etapa de desarrollo.
- A menudo los niños no tienen suficiente criterio para anticiparse debidamente a los peligros y hacer frente a los accidentes una vez que éstos se han producido.
- Las labores que exigen el traslado repetitivo incluso de cargas livianas puede ser perjudicial para el desarrollo musculoesquelético de los niños.
- Los niños tienen menos tolerancia al calor que los adultos porque sus glándulas sudoríparas no están totalmente desarrolladas; esto produce una mayor necesidad de oxígeno y, por consiguiente, un mayor ritmo cardíaco en comparación con los adultos en circunstancias similares.

Sector	Tareas	Peligros	Consecuencias para la salud
Manufacturas producidas en el hogar	Costura, montaje de partes electrónicas, elaboración de joyas, etcétera	Los peligros dependen del tipo de actividad; mala iluminación y condiciones de trabajo inadecuadas; exposición ambiental	Fatiga por horario de trabajo prolongado y lesiones específicas por el tipo de trabajo realizado
Trabajo con metales	Soldadura y fundición de metales (plomo); trabajo con bronce; galvanización	Exposición a temperaturas excesivas; chispas; exposición al plomo y otros vapores metálicos nocivos	Lesiones a los ojos; estrés térmico; quemaduras; trastornos neurológicos; intoxicación por plomo
Minería (canteras y minas subterráneas)	Acarreo de piedras, pizarras u otras cargas pesadas; excavación y trabajos en canteras; agacharse, arrodillarse o acostarse en posiciones incómodas en labores subterráneas	Riesgo de caídas; lesiones por la caída de objetos y accidentes fatales; riesgo de explosiones de gas metano; exposición a polvos nocivos, gases, vapores, monóxido de carbono; esfuerzo por acarreo de cargas pesadas; trabajos pesados; insalubridad; alimentación inadecuada; ruido	Fracturas y lesiones provocadas por la caída de objetos. muerte; enfermedades respiratorias (silicosis, fibrosis pulmonar, enfisema); esfuerzo físico y fatiga; trastornos musculoesqueléticos
Prostitución	Contacto sexual	Exposición a drogas, violencia, abuso, servidumbre, peligro para la salud y la moralidad; exclusión de la familia y la comunidad	Enfermedades de transmisión sexual (sífilis, hepatitis, VIH, etc.); trastornos psicosociales; embarazo no deseado
Trabajo en basurales	Recuperación de materiales reutilizables en basurales	Cortaduras con vidrios y metales, exposición a sustancias nocivas, como desechos de hospitales; inhalación de vapores y gases nocivos; exposición a moscas; tentación de comer alimentos desechados; condiciones insalubres; riesgo de atropello por camiones o excavadoras; vivir en las cercanías de los vertederos	Cortaduras, quemaduras, tétano; intoxicación por sustancias químicas; enfermedades infecciosas (VIH, hepatitis); tuberculosis, enfermedades respiratorias; intoxicación por alimentos; malnutrición; lesiones y muerte
Trabajo en la calle	Venta callejera de artículos; porte de drogas; venta de periódicos; lustrado de calzado; mendicidad; limpieza de vidrios de vehículos; actuaciones callejeras en los semáforos; reparto de mercaderías; mandados	Exposición a drogas, violencia, actividades delictuales y prostitución; accidentes del tránsito; peligro para la salud y la moralidad	Lesiones por accidentes del tránsito; adicción a drogas; marginación social; horario de trabajo prolongado; malnutrición; enfermedades de transmisión sexual; trastornos psicosociales; embarazo no deseado
Talleres textiles	Hilado; tejido a telar, tejido a mano, acabado de fibras naturales y sintéticas; teñido; terminaciones	Maquinaria peligrosa; ruido; inhalación de polvo contaminado; exposición a fibras artificiales y polvo de asbesto; mala iluminación; exposición a sustancias químicas; mala ventilación; exceso de humedad; altas temperaturas; trabajos sin equipo protector; levante y acarreo de cargas pesadas; falta de limpieza; riesgo de incendio	Cortaduras y lesiones por el uso de máquinas; intoxicación por sustancias químicas; enfermedades respiratorias y pulmonares; pérdida de audición inducida; trastornos musculoesqueléticos; bisinosis; asbestosis; esfuerzo físico

** Forastieri, Valentina, *Children at Work: Health and Safety Risks*, ILO Child Labour Collection. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.

© Organización Internacional del Trabajo, 1997.

Tratamiento del trabajo infantil

Agradecimientos

"El tratamiento del trabajo infantil en el lugar de trabajo y en la cadena de suministro" es el primer volumen de la serie de Notas sobre prácticas recomendadas que prepara el Departamento de Medio Ambiente y Desarrollo Social (CES) de la Corporación Financiera Internacional (IFC). Esta Nota de basa en un análisis del empleo de menores en trabajos peligrosos en el sector privado.

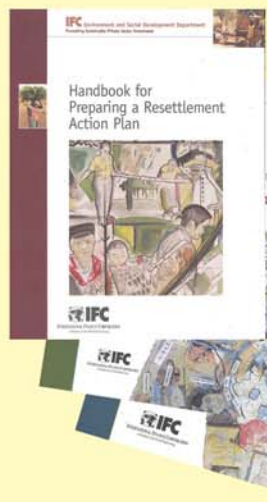
Especialistas del CES realizaron visitas a nueve países de África, Asia meridional y oriental y América Latina, durante las cuales sostuvieron consultas con clientes de la IFC, otras empresas, funcionarios de gobierno, ONG y representantes de la OIT y UNICEF. Kerry Connor fue el jefe de proyecto de las iniciativas del CES relativas a las normas laborales. Harry Pastuszek coordinó el análisis del trabajo infantil con la asistencia de Tanya Scobie y Dan Owen.

La Nota sobre prácticas recomendadas fue preparada con los auspicios del Grupo sobre Prácticas Óptimas por un equipo dirigido por Debra Sequeira e integrado por Harry Pastuszek y Ranjit Nayak. El diseño y diagramación estuvieron a cargo de María Gallegos, y Vanessa Manuel proporcionó apoyo logístico.

Los autores expresan su agradecimiento a todos los clientes de la IFC y demás personas que participaron en las consultas durante la investigación. Agradecen, asimismo, los valiosos aportes de los siguientes funcionarios de la IFC: Glen Armstrong, Martyn Riddle, Richard English, Ted Pollet, Kathryn McPhail, Nicholas Flanders, Peter Neame, John Butler, Motoko Aizawa, Shawn Miller, Margaret Wachenfeld y Louis Boorstin.

Para la preparación de la Nota sobre prácticas recomendadas se contó con la valiosa opinión de profesionales externos durante un período de observaciones públicas: Gregory Schoepfle y Marcia Eugenio, del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos; Margaret Hawley, de la Fair Labor Association; Dorianne Beyer, en representación de Social Accountability International, y Bona Kim y Amy Luiustra, del Banco Mundial.

Pueden obtenerse publicaciones sobre prácticas recomendadas en:
<http://publications.worldbank.org/eccommerce!>



DOING BETTER BUSINESS THROUGH EFFECTIVE PUBLIC CONSULTATION: A GOOD PRACTICE MANUAL

Ésta es una publicación que ofrece orientación práctica a los clientes de la IFC y al sector privado para planificar y llevar a cabo actividades de consulta pública.

Ofrece consejos sobre la manera de manejar las expectativas de las comunidades locales, ajustar las consultas al contexto del sector privado, y promover las consultas entre las empresas y los interesados a nivel local durante el ciclo de vida de los proyectos.

74 páginas | ©1999 IFC | ISBN 0-8213-4312-4 | \$25.00

INVESTING IN PEOPLE: SUSTAINING COMMUNITIES THROUGH IMPROVED BUSINESS PRACTICE

Ésta es una publicación dirigida a los clientes de la IFC del sector privado y es útil como guía de recursos para establecer programas eficaces de desarrollo comunitario. La guía también contiene tres estudios de casos muy detallados que demuestran distintas formas de realizar actividades de desarrollo comunitario de modo innovador y eficaz, no sólo como "adiciones" a las actividades empresariales.

90 pages | ©2000 IFC | ISBN 0-8213-4891-4 | \$25.00

HANDBOOK FOR PREPARING A RESETTLEMENT ACTION PLAN

Es una guía sobre prácticas recomendadas para diseñar y ejecutar planes de reasentamiento dirigida a los clientes de la IFC y las empresas del sector privado. Se basa en la experiencia colectiva del personal de la IFC en la aplicación de la política del Grupo del Banco Mundial sobre reasentamientos involuntarios a las inversiones de la Corporación. En esta publicación se describe paso a paso el proceso de planificación del reasentamiento y contiene instrumentos prácticos, como listas de comprobación para la fase de ejecución, modelos de encuestas y marcos para las actividades de seguimiento.

100 pages | ©2002 IFC | ISBN 0-8213-5153-2 | \$25.00

GOOD PRACTICE NOTE ON HIV/AIDS IN THE WORKPLACE

Es una introducción al problema del VIH/SIDA en el contexto empresarial. En esta publicación se examina el impacto de la epidemia en el sector privado, se evalúan los costos que supone para las empresas y se presenta un conjunto de opciones de programas que abarcan desde la concienciación y la formulación de políticas hasta programas de prevención, atención y tratamiento para empresas interesadas en llevar a cabo iniciativas referentes al VIH/SIDA en apoyo de sus empleados y de las comunidades en que éstos viven y trabajan (de próxima publicación en julio de 2002).

Para obtener más información o para adquirir cualquiera de estas publicaciones, llame al 202-458-5000, o envíe un facsímil al 202-522-1500 o un mensaje por correo electrónico a info@shop.worldbank.org.

Referencias útiles

El texto completo de todos los convenios y convenciones de la OIT puede obtenerse a través del servicio ILOLEX de la OIT en <http://ilolex.ilo.ch:1567/english/docs/convdisp.htm>

Para consultar las leyes laborales de su propio país o de alguno que se proponga para desarrollar operaciones, visite la base de datos NATLEX de la OIT en <http://natlex.ilo.org/natlexnewfaceE.htm>.

Para consultar los recursos de UNICEF sobre el trabajo infantil, incluido el texto completo de la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño, visite <http://www.unicef.org/crc/crc.htm>.

Para buscar más ejemplos de actividades del sector privado orientadas a abordar el problema del trabajo infantil, consulte los materiales compilados por Business for Social Responsibility (BSR) en <http://www.bsr.org/BSRResources/WhitePaperDetail.cfm?DocumentID=394>

El Departamento del Trabajo de los Estados Unidos ha realizado una importante labor de investigación y en el terreno sobre el trabajo infantil a través del Programa sobre el trabajo infantil en el mundo, que forma parte de su Oficina de asuntos laborales internacionales. Dicha labor comprende una serie de informes sobre la situación del trabajo infantil a nivel mundial, los que pueden encontrarse en <http://www.dol.gov/ilab/welcome.html>.

Las oficinas exteriores de UNICEF y la OIT pueden ser de gran ayuda con respecto a todas las cuestiones relativas al trabajo infantil, y en particular para las empresas interesadas en asociarse con ONG o los gobiernos para abordar las inquietudes sobre el trabajo infantil. En los siguientes enlaces se puede encontrar información de contacto sobre las oficinas exteriores de la OIT y UNICEF en todo el mundo. UNICEF - <http://www.unicef.org/uwwide/fo.html> OIT <http://www.ilo.org/public/english/support/lib/contact/index.htm>

Para acceder a la declaración de política de la IFC relativa al trabajo forzoso y al empleo de menores en trabajos peligrosos, visite el sitio web del Departamento de Medio Ambiente y Desarrollo Social: <http://www.ifc.org/enviro>.

Exoneración de responsabilidad

El objetivo de la serie de Notas sobre prácticas recomendadas es difundir información relativa a los planteamientos del sector privado para abordar diversas cuestiones ambientales y sociales. En la presente Nota sobre prácticas recomendadas se ofrece orientación y ejemplos básicos de prácticas de ese tipo que las empresas han aplicado con buenos resultados en sus operaciones. La IFC no ha financiado todos los proyectos y empresas que se mencionan en esta Nota, y parte de la información proviene de fuentes públicas como sitios web de las empresas. La IFC no ha verificado la precisión de esa información ni las prácticas de las empresas.

La presente Nota sobre prácticas recomendadas puede utilizarse conjuntamente con la Norma de Desempeño No. 2 sobre Trabajo y Condiciones Laborales de 2006, pero no constituye un compromiso de la IFC en cuanto a exigir que en los proyectos que financia se tomen algunas o todas las medidas que figuran en ella para abordar la cuestión del empleo de menores en trabajos peligrosos en un proyecto determinado. Todas las cuestiones que puedan plantearse en un proyecto financiado por la IFC se evaluarán y abordarán conforme a las circunstancias específicas del proyecto.

Publicación del Departamento de Medio Ambiente y Desarrollo Social de la IFC, 2121 Pennsylvania Avenue, NW, Washington DC, 20433, EE.UU.. Teléfono (1-202) 473 6770 | Facsímil (1-202) 974 4389 - www.ifc.org/enviro/