



► Nota de la OIT

Abril de 2022

► La eliminación del trabajo infantil y sus causas fundamentales – la orientación que ofrece la Declaración sobre las empresas multinacionales de la OIT

Resumen

- Los mayores esfuerzos para eliminar el trabajo infantil han arrojado resultados muy positivos en los últimos decenios. Sin embargo, los progresos mundiales en la lucha contra el trabajo infantil se han estancado por primera vez en dos decenios y, sin medidas de mitigación, es probable que la crisis causada por la COVID-19 empuje a varios millones más de niños hacia el trabajo infantil. Ahora más que nunca, las empresas – nacionales y multinacionales, pequeñas, medianas y grandes – tienen un papel primordial que desempeñar al combatir el trabajo infantil y abordar sus causas profundas.
- Al poner de relieve las recomendaciones pertinentes de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración sobre las Empresas Multinacionales), esta nota de orientación tiene por objeto promover estrategias y acciones más integrales que las empresas que realizan su actividad en todo el mundo pueden emprender en un enfoque global de la eliminación del trabajo infantil y de sus causas profundas.
- En sus políticas y compromisos empresariales para combatir y eliminar el trabajo infantil, muchas empresas se refieren a las normas internacionales del trabajo establecidas por la Organización Internacional del Trabajo, y más concretamente a la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de 1998, que insta a todos los actores a contribuir a la realización de la libertad sindical y la negociación colectiva, la no discriminación, y la eliminación del trabajo infantil y del trabajo forzoso.
- La Declaración sobre las Empresas Multinacionales fortalece esta acción de todos los actores para hacer realidad estos principios y derechos fundamentales en el trabajo, al proporcionar orientaciones a los Gobiernos y las empresas sobre la realización más general del trabajo decente¹, lo cual es necesario para encarar las causas profundas del trabajo infantil.

1. Contexto

Durante muchos años, la comunidad internacional ha movilizado esfuerzos para erradicar o eliminar el trabajo infantil. El trabajo infantil es cualquier trabajo que priva a los niños de su infancia, su potencial y su dignidad, y que es perjudicial

para su desarrollo físico y mental. En la OIT, los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores han establecido normas internacionales del trabajo sobre el trabajo infantil, en particular los Convenios núms. 138 y 182. Estos dos Convenios figuran entre los ocho convenios fundamentales de la OIT

¹ El trabajo decente resume las aspiraciones de las personas en su vida laboral. Conlleva oportunidades para tener un trabajo que sea productivo y genere unos ingresos justos, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo profesional e integración social, libertad para que las personas expresen sus preocupaciones, se organicen y participe en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidades y de trato para todas las mujeres y todos los hombres. Durante la Asamblea General de las Naciones Unidas celebrada en septiembre de 2015, el trabajo decente y los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente – creación de empleo, protección social, derechos en el trabajo, y diálogo social – se convirtieron en elementos integrales de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

► Nota de la OIT

La eliminación del trabajo infantil y sus causas fundamentales – la orientación que ofrece la Declaración sobre las empresas multinacionales de la OIT

incluidos en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de 1998. Esta Declaración crea la obligación para los Estados Miembros de respetar y promover los principios y derechos en el trabajo en cuatro ámbitos, con independencia de que hayan ratificado los Convenios fundamentales subyacentes². **En 2020, el Convenio núm. 182 sobre las peores formas de trabajo infantil se convirtió en el primer convenio de la OIT ratificado universalmente.**



Muchos países ya han establecido estrategias nacionales para eliminar el trabajo infantil. Con la adopción de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y la Agenda 2030 de las Naciones Unidas, la comunidad internacional estableció para sí misma el objetivo de poner fin al trabajo infantil en todas sus formas para 2025. A pesar de este firme compromiso, el porcentaje de niños ocupados en trabajo infantil y en trabajo peligroso no ha cambiado desde 2016, mientras que el número absoluto de niños ha aumentado a 8,9 millones, de los cuales 6,5 millones realizan trabajos peligrosos. Lo que es peor, el impacto económico y social de la pandemia de COVID-19 en los niños y sus familias amenaza con estancar los progresos mundiales hacia la eliminación del trabajo infantil. Las proyecciones de la Alianza 8.7 de los futuros progresos muestran que, como consecuencia de la pandemia en todo el mundo, 9 millones más de niños corren el riesgo de verse empujados hacia el trabajo infantil a finales de 2022. Un modelo de simulación muestra que esta cifra podría aumentar a 46 millones si no tienen acceso a una cobertura de protección social esencial.

El **Convenio núm. 138 sobre la edad mínima** y el **Convenio núm. 182 sobre las peores formas de trabajo infantil** representan los dos pilares jurídicos para la lucha contra el trabajo infantil a escala mundial.

Convenio núm. 138

*Exige a los Estados que se comprometan con las políticas nacionales encaminadas a abolir el trabajo infantil y a establecer una edad mínima de admisión al empleo. Esta edad mínima no puede ser inferior a la edad en que cesa la obligación escolar, y **por lo general no inferior a quince años**. Un Miembro cuya economía y medios de educación estén insuficientemente desarrollados podrá, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, si tales organizaciones existen, especificar inicialmente una edad mínima de catorce años. Todos los países tienen la opción de fijar en doce años la edad mínima para la realización de «trabajos ligeros». **La edad mínima para la realización de trabajos peligrosos es de dieciocho años para todos los países.***

La Recomendación núm. 146, que acompaña al Convenio núm. 128, subraya que las políticas nacionales deberían prever la mitigación de la pobreza y la promoción de empleos decentes para los adultos, a fin de que los padres no tengan que recurrir al trabajo infantil.

Convenio núm. 182

*Insta a los Gobiernos a adoptar **medidas urgentes e inmediatas para combatir las peores formas de trabajo infantil realizadas por niños menores de 18 años**, en particular:*

- *todas las formas de esclavitud, con inclusión de la trata de niños, la servidumbre por deudas, el trabajo forzoso u obligatorio, y el reclutamiento forzoso de niños para su utilización en conflictos armados;*
- *la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas;*
- *la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes, y*
- *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.*

La Recomendación núm. 190 que lo acompaña sugiere diversas medidas para su adopción a fin de eliminar efectivamente las peores formas de trabajo infantil.

² Véase <https://www.ilo.org/declaration/lang-es/index.htm> para más información sobre la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y los Convenios subyacentes.

La eliminación del trabajo infantil y sus causas fundamentales – la orientación que ofrece la Declaración sobre las empresas multinacionales de la OIT

Meta 8.7:

Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas.



A través de sus operaciones y relaciones empresariales, incluidas las cadenas de suministro, las iniciativas y los esfuerzos de promoción, las empresas (nacionales y multinacionales, pequeñas, medianas y grandes) son asociados clave en la realización del trabajo decente y la eliminación efectiva del trabajo infantil. La Agenda 2030 pone de relieve la importancia de las alianzas y el papel central que desempeña el sector privado en la consecución de los ODS y de sus metas. Cada vez más empresas están procediendo con la debida diligencia para detectar, prevenir y mitigar las consecuencias negativas reales o potenciales de sus operaciones, y rendir cuentas al respecto, de conformidad con su responsabilidad de respetar los derechos humanos definidos por los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos de las Naciones Unidas y la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración sobre las Empresas Multinacionales). Sin embargo, persisten muchos retos en lo tocante a prevenir el trabajo infantil y a hacer realidad su abolición.

La Declaración sobre las Empresas Multinacionales es el único instrumento de la OIT que proporciona orientación directa a las empresas. Sus principios se asientan principalmente en los principios contenidos en los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo, y están dirigidos a los Gobiernos de los países de origen y anfitriones de las



La **Alianza 8.7** es una alianza mundial comprometida con la consecución de la Meta 8.7 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Los asociados de la Alianza 8.7 incluyen países, organizaciones internacionales y regionales, organizaciones de trabajadores y de empleadores, empresas (miembros de la Plataforma sobre el trabajo infantil y la Red mundial de empresas sobre trabajo forzoso y trata de personas), organizaciones de la sociedad civil, instituciones académicas, y otros actores y redes pertinentes.

Se alienta a los asociados de la Alianza 8.7 a unirse a uno o más grupos de acción relacionados con su ámbito de especialización o su ámbito de interés. Los grupos de acción reflejan las prioridades temáticas de la Alianza 8.7, y congregan a organizaciones e iniciativas que se centran en estos ámbitos a fin de maximizar el impacto.

En junio de 2021, la Semana de Acción contra el Trabajo Infantil brindó la oportunidad de mostrar los progresos realizados en lo que respecta al cumplimiento de los «Compromisos de acción 2021» del Año Internacional. Estos compromisos fueron contrídos por partes interesadas provenientes de todo el mundo, incluidas las organizaciones de empleadores y las empresas multinacionales. Están disponibles aquí y en esta nota se pondrán de relieve algunos de ellos.

El Grupo de Acción sobre Cadenas de Suministro, uno de los cuatro grupos de la Alianza 8.7, se creó para actuar como un centro de coordinación a fin de que los Gobiernos, las empresas, los sindicatos y otros actores pudieran apoyar planes e iniciativas con una dimensión global y sistémica en el ámbito de las cadenas de suministro. Entre sus objetivos figuran la mayor cooperación en el fomento de la capacidad y herramientas para la eliminación efectiva del trabajo infantil en las cadenas de suministro.

En la actualidad, la OIT hace las veces de Secretaría para la Alianza 8.7.

► Nota de la OIT

La eliminación del trabajo infantil y sus causas fundamentales – la orientación que ofrece la Declaración sobre las empresas multinacionales de la OIT

empresas multinacionales, las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y las empresas (nacionales y multinacionales), a fin de aumentar las consecuencias sociales y laborales positivas de las operaciones y de la gobernanza de las empresas multinacionales con miras a la realización del trabajo decente para todos (ODS 8)³. El gráfico 1 que figura a continuación pone de relieve la manera en que la Declaración sobre las Empresas Multinacionales proporciona principios y orientaciones dimanantes de las normas internacionales del trabajo y dirigidos directamente a las empresas.

► Gráfico 1: Relación de las normas internacionales del trabajo con las empresas



La Declaración sobre las Empresas Multinacionales presenta un enfoque integral basado en las diferentes dimensiones del Programa de Trabajo Decente, a fin de maximizar la contribución positiva de las empresas al desarrollo, lograr el trabajo decente para todos, y mitigar y resolver las dificultades a las que pueden dar lugar sus diversas operaciones. Esta nota de orientación pone de relieve la pertinencia de las recomendaciones de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales para que las empresas, a través de sus operaciones, inclusive mediante sus relaciones empresariales, puedan contribuir a la eliminación del trabajo infantil y encarar sus causas profundas.

El enfoque de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, basado en las diferentes dimensiones de la Agenda de Trabajo Decente, permite adoptar un enfoque integral de la eliminación del trabajo infantil y proporciona orientaciones para encarar sus causas profundas.

2. Datos y tendencias recientes del trabajo infantil

Se han realizado progresos considerables hacia la eliminación efectiva del trabajo infantil. Varios decenios de esfuerzos concertados han conducido a la disminución efectiva del número de niños en situación de trabajo infantil. Sin embargo, según las estimaciones de la OIT, un elevado número de niños siguen siendo objeto de las peores formas de explotación.

El trabajo infantil en el mundo. Según las estimaciones de la OIT y el UNICEF, en 2020 seguía habiendo 160 millones de niños en situación de trabajo infantil en todo el mundo⁴. Aunque el porcentaje de niños ocupados en trabajo infantil se ha estancado desde 2016, se han realizado progresos en Asia y el Pacífico y en América Latina y el Caribe. Por otra parte, en la región de África Subsahariana, el porcentaje y el número absoluto de niños en situación de trabajo infantil han registrado un incremento desde 2012, y actualmente hay más niños en esta situación en esta región que en el resto del mundo. África subsahariana registra el porcentaje de trabajo infantil más alto del mundo (el 23,9 por ciento), y a continuación África Septentrional y Asia Occidental (el 7,8 por ciento), Asia Oriental y Sudoriental (el 6,2 por ciento), América Latina y el Caribe (el 6 por ciento), Asia Central y Meridional (el 5,5 por ciento), y Europa y América del Norte (el 2,3 por ciento). A pesar de los esfuerzos desplegados por los Gobiernos nacionales, la región africana ha sido una de las más afectadas por las crisis y la fragilidad de los Estados, fenómenos que aumentan el riesgo de trabajo infantil. El subdesarrollo, la pobreza, la desigualdad, la informalidad, la baja cobertura de protección social, la exclusión de la educación, el crecimiento de la población y la falta de integración en la economía mundial son otros factores que explican por qué, según las estimaciones regionales⁵, el trabajo infantil en África Subsahariana ha aumentado desde 2012.

La agricultura representa el 70 por ciento del trabajo infantil en el mundo, o 112 millones de niños en términos absolutos. Cabe recordar que el 10,3 por ciento del trabajo infantil se registra en el sector industrial, el 15,2 por ciento en el sector de los otros servicios y el 4,5 por ciento en el trabajo doméstico.

El 55,8 por ciento de todos los niños en situación de trabajo infantil pertenecen al grupo de edad de 5 a 11 años, el 22,2 por ciento tienen entre 12 y 14 años de edad, y el 21,9 se encuentran en la franja de edad de 15 a 17 años. Dos quintas partes de los niños que realizan trabajos peligrosos pertenecen al grupo de menor edad.

³ La Declaración, adoptada por el Consejo de Administración de la OIT en 1977, se ha enmendado en varias ocasiones. Su revisión más reciente data de 2017 y tiene en cuenta las nuevas realidades económicas, así como los nuevos instrumentos y programas adoptados desde la actualización anterior en 2006, incluidas, en particular, las nuevas normas internacionales del trabajo adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo, los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos de las Naciones Unidas aprobados por el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas en 2011, y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

⁴ OIT y UNICEF, *Trabajo infantil. Estimaciones mundiales 2020, tendencias y el camino a seguir*, 2021 (en español solo existe el Resumen ejecutivo).

⁵ OIT, 2017 *Estimación mundial sobre el trabajo infantil y la esclavitud moderna de 2017 – Hoja de datos regional de África*, 2017.

La eliminación del trabajo infantil y sus causas fundamentales – la orientación que ofrece la Declaración sobre las empresas multinacionales de la OIT

El cuadro que figura a continuación muestra, para cada región, las cinco industrias exportadoras que presentan un mayor riesgo de trabajo infantil en sus bienes y servicios de exportación. Se centra en primer lugar en las contribuciones directas, en la fase final de la producción, y en segundo

lugar en las contribuciones indirectas en los niveles iniciales de la cadena de suministro. En las diferentes regiones del mundo, las cinco principales industrias de exportación que presentan riesgo de trabajo infantil en su cadena de suministro son⁶:

Regiones	Contribuciones directas <i>El impacto directo se refiere a la producción de bienes y servicios de exportación</i>	Contribuciones indirectas <i>El impacto indirecto se refiere a otros sectores en los niveles iniciales de la cadena de suministro integrados en la producción de bienes y servicios de exportación a lo largo de la cadena de suministro</i>
África Subsahariana	Agricultura Comercio al por mayor y al por menor Transporte y almacenamiento Textiles y confección Productos alimenticios	Productos alimenticios Minería energética y no energética Metales básicos Transporte y almacenamiento Comercio al por mayor y al por menor
Asia Oriental y Sudoriental	Agricultura Textiles y confección Comercio al por mayor y al por menor Minería, energía Transporte y almacenamiento	Productos alimenticios Textiles y confección Madera Minería, energía TIC y electrónica
Asia Central y Meridional	Textiles y confección Agricultura Comercio al por mayor y al por menor Transporte y almacenamiento Productos alimenticios	Textiles y confección Productos alimenticios Comercio al por mayor y al por menor Transporte y almacenamiento Otros servicios empresariales
África Septentrional y Asia Occidental	Agricultura Comercio al por mayor y al por menor Transporte y almacenamiento Minería energética y no energética Alojamiento y alimentación	Productos alimenticios Minería energética y no energética Textiles y confección Comercio al por mayor y al por menor Agricultura
América Latina y el Caribe	Agricultura Comercio al por mayor y al por menor Alojamiento y alimentación Transporte y almacenamiento Textiles y confección	Productos alimenticios Vehículos de motor Productos químicos Metales básicos Textiles y confección

6 OIT et al., *Erradicar el trabajo infantil, el trabajo forzoso y la trata de personas en las cadenas mundiales de suministro*, 2019.

Las violaciones de los derechos humanos, incluido el trabajo infantil, continúan existiendo en muchos sectores económicos. Un informe publicado por la Alianza 8.7 en 2019⁷, indica que, si bien es más probable que un niño ocupado en trabajo infantil participe en la producción para la economía nacional, existe un riesgo considerable de que este niño contribuya a productos que entran en las cadenas mundiales de suministro. En todas las regiones, entre el 28 por ciento y el 43 por ciento del trabajo infantil estimado contribuye de forma indirecta a las exportaciones a través de los niveles iniciales de la cadena de suministro, tales como la producción agrícola y la extracción de materias primas.

El trabajo infantil y la pandemia de COVID-19. La pandemia de COVID-19, en particular en los países en desarrollo, ha convertido a millones de personas vulnerables en dobles víctimas de la pandemia. Además de la crisis de salud pública, la agitación económica y social ha amenazado los medios de sustento y el bienestar a largo plazo de millones de personas. La pérdida de empleos y el desempleo derivados de las medidas adoptadas para ralentizar la propagación del virus han afectado los medios de subsistencia de incluso más familias, sumiendo a muchas en la pobreza o incluso en la pobreza extrema. Esta vulnerabilidad se ha visto exacerbada por el cierre de las escuelas, así como por unos sistemas de protección social insuficientes o deficientes. Como parte de la respuesta a la crisis, la OIT ha recordado que las normas internacionales del trabajo deben constituir el marco para orientar las intervenciones en todas las fases del proceso y ha instado a adoptar medidas en cuatro esferas prioritarias esenciales: estimular el empleo; respaldar a las empresas, los empleos y los ingresos; proteger a los trabajadores en el lugar de trabajo, y apoyarse en el diálogo social para hallar soluciones.

3. ¿Cuáles son las principales causas profundas del trabajo infantil?

Lagunas en la legislación y en la aplicación de la ley. Las lagunas en la legislación y las limitaciones en la aplicación de la ley están en el centro de las causas profundas del trabajo infantil. Estos elementos están relacionados con el deber de los Estados de proteger a los trabajadores en su territorio a través de la formulación y aplicación de leyes pertinentes, y del establecimiento de un marco encaminado a promover la responsabilidad social empresarial/la conducta empresarial responsable.

La economía informal. Cabe señalar que las tasas más altas de trabajo infantil se registran en la economía informal, que funciona principalmente al margen de los regímenes de protección social y de las leyes nacionales que rigen la seguridad y salud en el trabajo. La mayoría de los trabajadores de la economía informal son muy vulnerables, están expuestos

a condiciones de trabajo inadecuadas y no gozan de sus derechos de libertad sindical y de negociación colectiva, lo cual aumenta el riesgo de detectar trabajo infantil, incluidas sus formas más peligrosas.

La falta de libertad sindical y de negociación colectiva. La libertad sindical es un derecho habilitador para el ejercicio de otros derechos humanos y laborales, tales como estar libres de trabajo forzoso y de trabajo infantil. Cuando no se empodera a los trabajadores para que se organicen y negocien colectivamente, estos no pueden lograr que mejoren sus derechos laborales o no pueden desempeñar un papel en la supervisión de las condiciones en el lugar de trabajo. Por consiguiente, el riesgo de trabajo forzoso y de trabajo infantil sigue siendo considerable en las comunidades en las que los trabajadores se ven afectados por obstáculos jurídicos y prácticos para el ejercicio de estos derechos.

La pobreza y una protección social inadecuada. Existe un volumen considerable de datos que muestran el fuerte vínculo entre la pobreza de los hogares y el trabajo infantil. Dos tercios del trabajo infantil es trabajo familiar no remunerado. Las estimaciones recientes muestran que un incremento de la pobreza del 1 por ciento propicia un incremento mínimo del 0,7 por ciento en el trabajo infantil⁸. A su vez, el trabajo infantil perpetúa la pobreza de generación en generación, al mantener a los niños alejados de la escuela y limitar sus oportunidades de avance social. Aunque el nivel de ingresos de los hogares es un determinante importante al evaluar el riesgo de trabajo infantil, existen otros factores que también desempeñan un papel importante. Las crisis de todos los tipos, los reveses en materia de ingresos, los problemas de salud y los desastres naturales y los conflictos armados aumentan el riesgo de trabajo infantil. En esas situaciones, a falta de una protección social adecuada, un elevado número de niños realizan formas ilícitas y clandestinas de trabajo, tales como la prostitución y otras actividades ilícitas.

La discriminación. Se presta particular atención a la marginación, así como a la discriminación, incluida la discriminación por motivo de género, en lo que respecta a las causas profundas del trabajo infantil. Los hijos de migrantes, las minorías étnicas y otros grupos socialmente desfavorecidos corren un mayor riesgo de estar en situación de trabajo infantil y de ser víctimas de trata de personas.

Falta de educación. La educación desempeña un papel fundamental a la hora de romper el ciclo intergeneracional de la pobreza y a menudo ayuda considerablemente a evitar el matrimonio forzoso. Sin embargo, la educación puede ser costosa, inaccesible o de mala calidad, en particular para los niños provenientes de familias pobres. Empujados por la necesidad económica y por los valores y normas sociales, los hogares desfavorecidos algunas veces no tienen otra elección que priorizar los beneficios económicos a corto plazo que genera el trabajo infantil frente a los ingresos a largo plazo que proporciona la educación.

7 OIT et al., *Erradicar el trabajo infantil, el trabajo forzoso y la trata de personas en las cadenas mundiales de suministro*, 2019.

8 OIT y UNICEF, 2020. *La COVID-19 y el trabajo infantil: Un período de crisis, una oportunidad para actuar*.

► Nota de la OIT

La eliminación del trabajo infantil y sus causas fundamentales – la orientación que ofrece la Declaración sobre las empresas multinacionales de la OIT

Prácticas empresariales. La demanda de trabajo infantil en el mercado se debe en parte a los bajos costos de mano de obra, los procedimientos de despido más simples y la falta de comprensión por algunas empresas de su responsabilidad en lo tocante a los derechos humanos, a lo que se suma la inversión insuficiente de los Gobiernos en protección social y educación de calidad. Entre los factores que contribuyen a que las empresas recurran al trabajo infantil, el precio, los costos y la celeridad desempeñan un papel importante. Estas fuentes de presión comercial, unidas a una oferta de trabajadores vulnerables y a la debilidad del Estado de derecho, aumentan a menudo el riesgo de recurrir a las horas extraordinarias y a formas ilícitas de trabajo, incluido el trabajo infantil. Cabe señalar asimismo que las cuotas de producción pueden tener importantes repercusiones en este ámbito. Las estimaciones recientes muestran que la utilización de cuotas de producción o de pagos a destajo en las cadenas de suministro, en particular en el sector agrícola, puede aumentar el riesgo de trabajo infantil. Se empuja de hecho a los trabajadores a recurrir a sus hijos para obtener la ayuda que necesitan para alcanzar las cuotas establecidas o aumentar sus ingresos⁹.

4. ¿Cómo deberían contribuir las empresas a poner fin al trabajo infantil?

La conciencia internacional de la presencia de trabajo infantil en las cadenas mundiales de suministro ha ejercido cada vez más presión sobre las empresas para que eviten y aborden este problema. Por lo tanto, las empresas multinacionales son cada vez más conscientes de su papel y sus responsabilidades a este respecto. Varias empresas que compran y/o procesan materias primas provenientes de países en desarrollo están estableciendo programas de sostenibilidad que contemplan el objetivo de eliminar el trabajo infantil en su cadena de suministro. Estos programas de sostenibilidad incluyen diversas intervenciones que tienen por objeto vigilar y eliminar el trabajo infantil, mejorar las condiciones de vida de los agricultores, proporcionar acceso a la educación y la formación, certificar iniciativas, empoderar a las mujeres, etc. Los esfuerzos de las empresas se comparten en los informes sobre los progresos realizados y las lecciones aprendidas. En su empeño por contribuir a la eliminación del trabajo infantil, las empresas a menudo recurren a la OIT para buscar orientación, por ejemplo, a través del Servicio de asistencia de la OIT para empresas sobre las normas internacionales del trabajo¹⁰. Algunas de estas empresas deciden participar en iniciativas de múltiples partes interesadas, tales como la Plataforma sobre el trabajo infantil.

La Plataforma sobre el trabajo infantil (CLP)



La Plataforma sobre el trabajo infantil es un foro intersectorial de múltiples partes interesadas para compartir las experiencias y las lecciones aprendidas en la eliminación del trabajo infantil, especialmente en las cadenas de suministro. La CLP proporciona soluciones reales para los compradores, los propietarios de fábricas y los proveedores, al apoyar a las empresas miembros a través de un proceso de debida diligencia a todos los niveles y promover la colaboración en el terreno para eliminar el trabajo infantil en las cadenas de suministro. Esto incluye respaldar la integración de políticas firmes y de buenas prácticas empresariales, y medir el impacto y abordar las causas profundas del trabajo infantil a través de un diálogo constructivo local y mundial con los Gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y otras partes interesadas.

La Plataforma se apoya en la vasta experiencia de la OIT en este ámbito al proporcionar asesoramiento y permitir el intercambio de conocimientos a fin de superar los principales obstáculos y dilemas a los que se enfrentan las empresas, vinculando las iniciativas mundiales y locales para eliminar el trabajo infantil, y promoviendo acciones prácticas que pueden marcar una diferencia en las comunidades afectadas.

La Plataforma está copresidida por la Organización Internacional de Empleadores (OIE) y la Confederación Sindical Internacional (CSI). La OIT hace las veces de su Secretaría en colaboración con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Los miembros incluyen empresas de la agroindustria, y de la industria de las bebidas, la comunicaciones, la electrónica, el mobiliario, la confección, los artículos de lujo y el comercio.

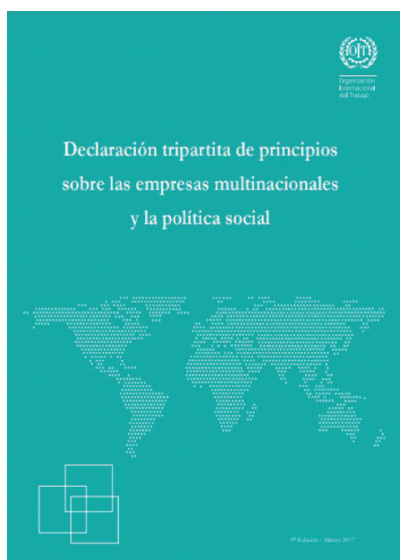
Para las empresas multinacionales, los intercambios con las entidades gubernamentales y los interlocutores sociales permiten la armonización de las operaciones de la empresa con las estrategias de eliminación del trabajo infantil y, cuando es pertinente, la alineación con los planes nacionales de acción a fin de combatir el trabajo infantil. Las consultas recurrentes optimizan la contribución de la empresa al promover la coordinación y las sinergias.

9 OIT et al., *Erradicar el trabajo infantil, el trabajo forzoso y la trata de personas en las cadenas mundiales de suministro*.

10 Véase <http://www.ilo.org/business> – el Servicio de asistencia de la OIT (o Helpdesk de la OIT) para empresas sobre las normas internacionales del trabajo tiene una sección específica sobre el trabajo infantil.

La eliminación del trabajo infantil y sus causas fundamentales – la orientación que ofrece la Declaración sobre las empresas multinacionales de la OIT

La Declaración sobre las Empresas Multinacionales de la OIT pone de relieve el valor del diálogo y de las consultas entre las diferentes partes a fin de garantizar que las empresas multinacionales tengan plenamente en cuenta los objetivos de política de los países en los que despliegan su actividad. La Declaración también alienta al Gobierno tanto de los países de origen como de los países anfitriones de las empresas multinacionales a promover prácticas sociales adecuadas de conformidad con la Declaración entre las empresas que operan en el extranjero y en sus territorios.



La Declaración sobre las Empresas Multinacionales recomienda asimismo que las empresas consulten con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, que son actores importantes en la elaboración y puesta en práctica de la legislación, estrategias y políticas nacionales, incluida la elaboración de listas de trabajos peligrosos, y desempeñen un papel primordial en el control de la aplicación de los Convenios núms. 138 y 182¹¹.

La Declaración sobre las Empresas Multinacionales recuerda que todas las partes deberían contribuir a la aplicación de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y que las empresas multinacionales pueden contribuir de manera significativa, a través de sus operaciones, a la consecución de los objetivos de la Declaración (párrafo 9).

Pone énfasis en que los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para «proteger, respetar y remediar» (2011) enumeran los deberes y responsabilidades de los Estados y las empresas en relación con los derechos humanos, y que todas las empresas, incluidas las empresas multinacionales, deberían proceder con la debida diligencia para detectar, prevenir y mitigar sus consecuencias negativas reales y potenciales, que abarcan, como mínimo, los

derechos enunciados en la Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios relativos a los derechos humanos establecidos en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y rendir cuentas de cómo abordan dichas consecuencias.

La Declaración sobre las Empresas Multinacionales pone de relieve asimismo que:

► a fin de calibrar los riesgos en materia de derechos humanos, las empresas — incluidas las empresas multinacionales — deberían detectar y evaluar las consecuencias negativas reales o potenciales sobre los derechos humanos en las que puedan verse implicadas, ya sea a través de sus propias actividades o como resultado de sus relaciones comerciales. Este proceso debería incluir consultas sustantivas con los grupos potencialmente afectados y otras partes interesadas pertinentes, incluidas las organizaciones de trabajadores, según proceda, en función del tamaño de la empresa y de la naturaleza y el contexto de la operación. A fin de alcanzar los objetivos de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, este proceso debería tener en cuenta el papel central de la libertad sindical y la negociación colectiva, así como de las relaciones de trabajo y del diálogo social en cuanto que proceso continuo (párrafo 10).

Además, la Declaración sobre las Empresas Multinacionales tiene por objeto proporcionar orientación a las empresas sobre la reparación, e indica específicamente que:

► las empresas multinacionales deberían utilizar su poder de influencia para alentar a sus socios comerciales a proporcionar medios eficaces de reparación para las violaciones de derechos humanos internacionalmente reconocidos (párrafo 65).

En lo referente al trabajo infantil, el párrafo 27 de la Declaración indica que:

► las empresas multinacionales, así como las empresas nacionales, deberían respetar la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo con el fin de garantizar la efectiva abolición del trabajo infantil en sus operaciones, y deberían adoptar con carácter urgente medidas inmediatas y eficaces dentro de su ámbito de competencia para lograr la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil.

Sin embargo, además de abordar directamente la eliminación del trabajo infantil, uno de los principales puntos fuertes de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales es

¹¹ Las organizaciones de empleadores y de trabajadores son responsables de formular comentarios sobre las memorias presentadas por los Gobiernos a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la OIT.

La eliminación del trabajo infantil y sus causas fundamentales – la orientación que ofrece la Declaración sobre las empresas multinacionales de la OIT

Utilizar las orientaciones de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales para estimular la conducta empresarial responsable

Entre los Compromisos de acción 2021 para la eliminación del trabajo infantil (véase el recuadro sobre la Alianza 8.7), la Federación de Empleadores de Uganda (FUE) se comprometió a mejorar la conducta empresarial y la conformidad en materia de trabajo infantil entre las empresas miembros de la FUE que intervienen en las cadenas de suministro de té y café. Apoyándose en la Declaración sobre las Empresas Multinacionales y en colaboración con el Gobierno y con las organizaciones de trabajadores, pretenden elaborar una guía para los empleadores y una guía para las empresas sobre la política y los marcos jurídicos y normativos, y sobre las mejores prácticas necesarias para la eliminación del trabajo infantil. Fomentarán la conducta empresarial responsable al aumentar los conocimientos y desarrollar la capacidad del sector privado «para mejorar su cumplimiento de las normas internacionales del trabajo, incluida la Declaración sobre las Empresas Multinacionales».

su enfoque de todo el Programa de Trabajo Decente, que permite un enfoque integral de la cuestión del trabajo infantil. Sus disposiciones son particularmente pertinentes en este contexto porque proporcionan orientaciones para encarar las causas profundas del trabajo infantil en varios frentes.

Seguridad del empleo y seguridad social. Tal como se ha señalado anteriormente, las conmociones que afectan los ingresos familiares, así como los desastres naturales y las crisis económicas, son factores que pueden impulsar a los padres a recurrir al trabajo infantil para asegurar los medios de sustento del hogar. Por consiguiente, la expansión de los sistemas de protección social es uno de los elementos clave al reducir la vulnerabilidad que conduce al trabajo infantil. Esta observación es particularmente pertinente en el contexto económico actual relativo a la pandemia de COVID-19, ya que cada vez más trabajadores afrontan la perspectiva del desempleo y la pérdida de sus ingresos y medios de vida¹².

En los párrafos 33 a 35, la Declaración sobre las Empresas Multinacionales indica que las empresas deberían proporcionar empleo estable a los trabajadores, observar las obligaciones libremente negociadas en materia de estabilidad del empleo y seguridad social, y promover la seguridad del empleo, notificando con antelación razonable los cambios en sus operaciones y evitando despidos arbitrarios.

► Figura 2: Principios de la Declaración de la OIT sobre las empresas multinacionales, dirigidos a las empresas, relevantes para la eliminación del trabajo infantil y sus causas profundas



12 OIT, [Marco de políticas para mitigar el impacto económico y social de la crisis causada por la COVID-19](#), mayo de 2020.

La eliminación del trabajo infantil y sus causas fundamentales – la orientación que ofrece la Declaración sobre las empresas multinacionales de la OIT

Al tiempo que pone de relieve el papel central de los Gobiernos en el establecimiento de pisos de protección social, la Declaración señala que:

► las empresas multinacionales y otras empresas podrían complementar los sistemas públicos de seguridad social y ayudar a estimular aún más su desarrollo, por ejemplo, mediante sus propios programas patrocinados por los empleadores (párrafo 22).

Dado su tamaño y su poder de influencia en los socios comerciales en sus cadenas de suministro, las empresas multinacionales pueden desempeñar un papel esencial al extender la protección social a un mayor porcentaje de la población.

Un sistema de seguro de salud para los productores establecido por el Grupo SIFCA

La *Société Immobilière et Financière de la Côte Africaine* (SIFCA) es un grupo agro-industrial que despliega su actividad en los sectores del caucho para uso agrícola, el aceite y el azúcar, con operaciones en Côte d'Ivoire, Liberia, Nigeria, Ghana y el Senegal. El Grupo vela por el bienestar de los actores en su cadena de suministro y ha establecido un sistema de seguro de salud que permite a los productores y a sus familias beneficiarse de cobertura médica.

Para beneficiarse de esta protección social, el productor debe comprometerse a enviar sus productos al Grupo, que retiene la cuota del productor cuando se venden los cultivos para financiar la prima del seguro del productor.

«El sistema de seguro está funcionando bien. Las comunidades que se benefician de este proyecto están contentas de que esto sea así», señala el Sr. Nouffé Sie, el responsable de desarrollo sostenible del Grupo.

Esta iniciativa que beneficia tanto a las empresas como a las poblaciones locales ha permitido a la empresa conservar a sus productores con miras a afrontar la competencia cada vez más mayor en los sectores del caucho y del aceite de palma, permitiendo al mismo tiempo que la población de ingresos bajos se beneficie de cobertura médica.

Fuente: OIT, *Le Groupe SIFCA: une entreprise qui s'engage pour un développement inclusif et durable et les populations locales*, 2020.

Promoción del empleo directo e indirecto. La Declaración sobre las Empresas Multinacionales proporciona orientaciones para que las empresas realicen una contribución importante a la creación de empleos directos e indirectos. La Declaración prevé que:

► «las empresas multinacionales deberían dar prioridad al empleo, el desarrollo profesional, la promoción y el perfeccionamiento de los nacionales del país anfitrión» (párrafo 18) y que «al invertir en países en vías de desarrollo, deberían tener debidamente en cuenta la importancia de utilizar tecnologías capaces de crear empleos, tanto directa como indirectamente» (párrafo 19).

Además, en el párrafo 20, la Declaración insta a las empresas multinacionales a celebrar contratos con empresas nacionales para la fabricación de piezas de recambio y equipo, a utilizar materias primas locales y a promover progresivamente la transformación local de las materias primas.

Transferencia de tecnología para combatir el trabajo infantil

Entre los Compromisos de acción 2021 para la eliminación del trabajo infantil (véase el recuadro sobre la Alianza 8.7), la Caribbean Office of Trade & Industrial Development Limited formuló un compromiso para contribuir a poner fin al trabajo infantil en los campos de cacao en África, América Latina y América del Sur. Su plan de puesta en práctica incluye, entre otras iniciativas, la cooperación con organizaciones agrícolas de alta tecnología para la producción de cacao, y alentar a los Gobiernos a «transferir tecnología en la agricultura desde los países desarrollados, con miras a acelerar la eliminación del trabajo infantil».

Al establecer dichas relaciones comerciales, las empresas multinacionales facilitan la creación de empleo, por lo que ayudan a romper el círculo vicioso de la pobreza que empuja a muchas familias a recurrir al trabajo infantil. Varias empresas ofrecen asimismo a sus proveedores locales formación para el desarrollo de la capacidad. Las iniciativas empresariales encaminadas a promover el empleo pueden enriquecerse mediante la celebración de consultas con los actores gubernamentales encargados de estas cuestiones y generar un mayor impacto al estar armonizadas con los programas gubernamentales existentes.

Mars Inc. en Côte d'Ivoire: Adoptar un enfoque integral para combatir el trabajo infantil

Mars Inc. había seleccionado la región de Soubré, una de las principales zonas de plantación de cacao situada en la región sudoccidental de Côte d'Ivoire, como una región experimental en el marco de un acuerdo de alianza público-privada firmado con la OIT. Esta alianza tenía por objeto crear un entorno seguro para los niños y garantizar que las niñas y los niños en Soubré estén escolarizados en lugar de trabajar. Tenía tres componentes:

1. fortalecer los sistemas de vigilancia del trabajo infantil;
2. establecer y llevar a cabo planes de acción comunitarios para combatir el trabajo infantil, y
3. desarrollar la capacidad de las partes interesadas para establecer iniciativas en el ámbito de la educación, la formación y la movilización social.

La alianza público-privada se apoyó en el programa «Visión para el Cambio (V4C)» de Mars Inc., que formaba parte de su Iniciativa para el cacao sostenible (SCI) y tenía por objeto asegurar la sostenibilidad de la producción de cacao, abordando al mismo tiempo las cuestiones de la productividad y la comunidad. Mars Inc. se había aliado con varios asociados en Côte d'Ivoire a fin de ayudar a los agricultores a mejorar sus cultivos, aumentar sus ingresos y mejorar sus condiciones de vida. A través del programa V4C, Mars Inc. proporcionó a los agricultores formación, mejor material de cultivo y fertilizantes. El programa también llevó a cabo una labor de desarrollo de la comunidad en las aldeas, a fin de ayudar a los agricultores y a sus familias a resolver ciertas dificultades sociales y económicas y de convertirlos en los primeros beneficiarios de la mayor productividad.

Fuente: OIT, [La creación de un entorno de protección para los niños en las comunidades productoras de cacao en Costa de Marfil](#), 2016.

Apoyar el acceso a oportunidades de educación, formación profesional y de empleo para las mujeres y los hombres jóvenes

Entre los Compromisos de acción 2021 para la eliminación del trabajo infantil (véase el recuadro sobre la Alianza 8.7), algunas partes interesadas se comprometieron a apoyar el acceso a la educación y formación profesional para los niños que corrían el riesgo de estar en situación de trabajo infantil. Estas incluyeron:

- **La Asociación Consultiva de Empleadores de Malawi (ECAM)** se comprometió a lograr que sus Miembros participaran en iniciativas de preparación para el trabajo (tutorías, aprendizajes, pasantías) orientadas a los niños en edad de trabajar en las cadenas de valor del té y el café. Estos prevén hacerlo colaborando con el Gobierno, los empleadores y las instituciones de educación y formación profesional, para identificar a los niños vulnerables en situación de trabajo infantil o que corren el riesgo de estarlo, concederles acceso a formación adecuada y vincularles con empleadores para que puedan tener oportunidades de trabajo decente como trabajadores y empresarios jóvenes.
- **Karsan Automotive** (Turquía), señaló compromisos de acción que incluyen actividades para fomentar la participación de graduados de institutos de formación profesional en el empleo. Esto tuvo lugar tras la firma de un Protocolo de Cooperación con la oficina del Gobernador de la provincia de Bursa y con la Dirección Nacional de Educación. La empresa pretende impartir formación a los estudiantes sobre los vehículos eléctricos, y brindarles oportunidades de pasantías y de empleo tras finalizar sus estudios.
- **La Asociación Consultiva de Empleadores de Nigeria** se comprometió a proporcionar orientación a sus miembros sobre el establecimiento de sistemas y programas de aprendizaje en sectores no peligrosos para niños de edades comprendidas entre los 15 y los 17 años, como parte de la responsabilidad social empresarial (RSE).
- **IKEA (Suecia)** indicó su compromiso de acelerar su labor para promover el trabajo decente para los trabajadores jóvenes, realizando una evaluación encaminada a identificar el desempleo juvenil y la falta de oportunidades de educación, y elaborando un plan para aumentar la inclusión de trabajadores jóvenes en sus cadenas de suministro.

► Nota de la OIT

La eliminación del trabajo infantil y sus causas fundamentales – la orientación que ofrece la Declaración sobre las empresas multinacionales de la OIT

Formalización. Las pequeñas y medianas empresas (pymes) son actores clave en la economía mundial. Se estima que las pymes proporcionan el 70 por ciento del empleo total¹³.

Sin embargo, muchas de ellas despliegan su actividad en la economía informal, donde la tasa de trabajo infantil es particularmente elevada. La Declaración sobre las Empresas Multinacionales indica que los Gobiernos deberían elaborar y aplicar un marco integrado de políticas que facilite la transición a la economía formal, reconociendo que los déficits de trabajo decente son más pronunciados en la economía informal. Insta a las empresas multinacionales y a otras empresas a contribuir a alcanzar este objetivo (párrafo 21 de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales).

La formalización como elemento clave para combatir el trabajo infantil

Entre los Compromisos de acción 2021 para la eliminación del trabajo infantil (véase el recuadro sobre la Alianza 8.7), **Arte Groep**, de los Países Bajos, se comprometió a [erradicar el trabajo infantil en Ballikurava, Prakasam distrito Andhra Pradesh en la India](#), donde la empresa obtiene granito. Entre otras intervenciones, tiene por objeto hacer esto mejorando el diálogo social local y formalizando modalidades de trabajo, ya que estas son intervenciones «que probablemente contribuyan a la erradicación de problemas laborales, incluido el trabajo infantil, a largo plazo.»

Con objeto de encarar efectivamente este reto, varios Gobiernos han desplegado esfuerzos a fin de reducir los obstáculos para la formalización de las empresas. De manera análoga, en los últimos decenios, un número creciente de empresas multinacionales han adoptado diversas medidas para promover la formalización de los socios comerciales en sus cadenas de suministro. Así pues, las iniciativas de formalización emprendidas por las empresas multinacionales no solo ayudan a las pymes a crecer y a acceder a nuevos mercados, sino también a mejorar las condiciones de trabajo y su cobertura de seguridad social.

Algunos operadores pequeños (incluidos grupos informales de trabajadores, agricultores, compradores, etc.) se hallan en el extremo inferior de la cadena de suministro en la agricultura. Ayudar a facilitar la transición de estos actores hacia la economía formal es una oportunidad para reducir su vulnerabilidad y encarar las causas profundas del trabajo infantil. Las empresas que desean contribuir a esta transición deberían colaborar con el Gobierno y alinearse con las estrategias nacionales para lograr la transición hacia la economía formal.

Introducir un modelo de alianza público-privada para eliminar el trabajo infantil en la cosecha estacional de la avellana

El trabajo infantil es un tema bien documentado entre los trabajadores migrantes que realizan su actividad en el sector de la avellana en Turquía. Con ayuda de la OIT y en colaboración con el Gobierno y otras partes interesadas, empresas multinacionales tales como las empresas miembros de CAOBISCO*, Ferreiro y Olam han tomado medidas para combatir el trabajo infantil en el sector. En particular, desde 2013 la OIT ha elaborado, con la contribución de CAOBISCO, un modelo de alianza público-privada para eliminar el trabajo infantil en la cosecha estacional de la avellana. La alianza público-privada ayuda a fortalecer las capacidades nacionales para la planificación, coordinación, realización y supervisión de actividades encaminadas a luchar contra el trabajo infantil en la agricultura estacional. El diálogo estructurado ha permitido a todas las partes interesadas abordar las deficiencias y aunar esfuerzos para hallar soluciones. La intervención multiestructural demuestra la manera en que las empresas multinacionales que colaboran con los mandantes de la OIT pueden realizar progresos sostenibles en la eliminación del trabajo infantil en sus cadenas de suministro y apoyar la retirada de los niños de las peores formas de trabajo infantil.

Desde 2013, se ha ayudado a un total de 7 949 niños en las provincias de Ordu, Düzce y Sakarya. De ellos, se ha impedido que trabajen, o se ha retirado del trabajo, a 6 196 niños a través de la prestación de servicios de educación, y el resto de los niños se ha beneficiado de otros servicios. Se ha prestado asistencia a 6 300 familias en distritos seleccionados y se ha proporcionado asesoramiento individual a 2 584 familias, mientras que el resto se ha beneficiado de sesiones de asesoramiento en grupo. Se ha prestado asistencia y se han facilitado sesiones de orientación y de formación a 465 intermediarios agrícolas y a 1 530 propietarios de huertos de avellanas.

Además, Olam ha venido colaborando con los proveedores para eliminar prácticas laborales inaceptables en sus operaciones y cadenas de suministro, y para mejorar los medios de sustento, ingresos y condiciones de trabajo de los agricultores y los trabajadores estacionales. En 2018, como consecuencia de la labor de Olam, 11 contratistas de mano de obra introdujeron contratos de trabajo para los trabajadores de la cosecha. Un total de 535 trabajadores esta-

13 OIT, *Small Matters: Global evidence on the contribution to employment by the self-employed, micro-enterprises and SMEs*, 2019.

La eliminación del trabajo infantil y sus causas fundamentales – la orientación que ofrece la Declaración sobre las empresas multinacionales de la OIT

cionales se beneficiaron de un acuerdo contractual que incluía una garantía de salario mínimo, un horario de trabajo legal, seguridad y salud, transporte seguro, comidas adecuadas y condiciones de vivienda decentes. En colaboración con una asociación, se impartió formación a los trabajadores sobre el trabajo forzoso y el trabajo infantil, el horario de trabajo y las compensaciones. Olam promueve estos contratos para que puedan reproducirse en el sector agrícola, y promueve activamente una política nacional para poner freno al empleo irregular en el sector agrícola.

* Las empresas miembros de COABISCO incluyen: Ferrero, Nestlé, Storck, Barry Callebaut, Ritter Sport, Mars, Chocousisse, BDSI, Natra, Baronie Group, Cemoi, Griesson - de Beukelaer, Jancke, Neuhaus, Koenig, Frazer y Jordans Dorset Ryvita.

Fuentes: OIT, [ILO-Ferrero partnership aims to eliminate child labour in hazelnut harvesting in Turkey](#), 2020.

OIT, [COABISCO and ILO extend cooperation in combating child labour in seasonal hazelnut harvesting in Turkey](#), 2021.

Olam, [Improving Social and Labour Conditions in the Hazelnuts Supply Chain](#).

Salarios, prestaciones y condiciones de trabajo. Unos salarios, prestaciones y condiciones de trabajo adecuados son elementos esenciales para garantizar que los ingresos sean suficientes para que los trabajadores y sus familias eviten recurrir al trabajo infantil.

El párrafo 41 de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales proporciona orientación a las empresas, al indicar que:

► Los salarios, prestaciones y condiciones de trabajo que ofrezcan las empresas multinacionales en todas sus operaciones no deberían ser menos favorables para los trabajadores que los ofrecidos por empleadores comparables en el país anfitrión. Cuando no existan empleadores comparables, deberían proporcionar los salarios, prestaciones y condiciones de trabajo mejores posibles. Los elementos que deberían tomarse en consideración son, entre otros: a) las necesidades de los trabajadores y de sus familias, habida cuenta del nivel general de los salarios en el país, del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales, y b) los factores económicos, como las necesidades de desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un elevado nivel de empleo (párrafo 41).

Mejorar los ingresos de los trabajadores y los agricultores en las cadenas mundiales de suministro

A nivel mundial, se han emprendido varias iniciativas para identificar maneras en que las empresas, a través de sus prácticas empresariales, pueden ayudar a los trabajadores, los agricultores y sus familias a salir de la pobreza, al proporcionarles ingresos decentes, encarando así una causa profunda del trabajo infantil.

► **El Farmer Income Lab** es una iniciativa para «pensar y actuar» en colaboración. Creada en marzo de 2018, tiene por objeto identificar las medidas eficaces que las empresas pueden adoptar para asegurar que los agricultores que trabajan en las cadenas de suministro agrícolas obtengan suficientes ingresos para tener un nivel de vida decente. Los miembros de su consejo consultivo incluyen representantes de ONG, universidades, empresas multinacionales y el PNUD.

► **IDH – The Sustainable Trade Initiative** despliega su actividad en diversos sectores en África, Asia y América Latina, y reúne a más de 600 empresas y Gobiernos para que «impulsen nuevos modelos sostenibles de producción y comercio en las economías emergentes». En abril de 2021, realizó un llamamiento a la acción titulado «Mejores empresas a través de mejores salarios», junto con una serie de empresas multinacionales. El llamamiento pone de relieve la necesidad de ir más allá del antiguo modelo de negocio que utiliza los salarios bajos como un motor de la rentabilidad, y destaca la importancia de un salario mínimo vital a fin de erradicar la pobreza.

► **The Living Income Community of Practice** es una alianza de partes interesadas del sector público y privado, ONG, e instituciones de educación e investigación que tiene por objeto «apoyar actividades centradas en mejorar los ingresos de los pequeños propietarios para lograr un salario mínimo vital, para que los agricultores puedan tener un nivel de vida decente».

La eliminación del trabajo infantil y sus causas fundamentales – la orientación que ofrece la Declaración sobre las empresas multinacionales de la OIT

Apoyar el acceso a un salario mínimo vital

Entre los Compromisos de acción de 2021 para la eliminación del trabajo infantil (véase el recuadro sobre la Alianza 8.7), algunas partes interesadas se comprometieron a apoyar el acceso al salario mínimo vital como una manera de combatir el trabajo infantil. Por ejemplo, **Nine & Co**, de los Países Bajos, se comprometió a poner fin al trabajo infantil con y a través de un salario mínimo vital. Pretende hacer esto llevando a cabo un plan de acción multidimensional que ha creado conjuntamente con su proveedor, que conlleva revisar sus prácticas de compra, mejorar su proceso de compra y reducir los costos de la cadena de suministro. Con el presupuesto libre de los pasos anteriores, pretenden introducir una prima de salario mínimo a fin de contribuir a cerrar la brecha del salario mínimo vital. También proveniente de los Países Bajos, Rainbow Collection se comprometió a colaborar con los clientes y a lanzar una hoja de ruta para lograr un salario mínimo vital «que alentará a las organizaciones a iniciar sus propios proyectos y pagos del salario mínimo vital».

Igualdad de género. La igualdad de género es una de las desigualdades que desempeña un papel central en el trabajo infantil. A las mujeres en todo el mundo se les paga en promedio un 20,5 por ciento menos que a sus homólogos masculinos, y en muchos países están excluidas de ciertas ocupaciones¹⁴. Sin embargo, a menudo desempeñan un papel crucial en las decisiones relacionadas con la educación de los niños, ya que normalmente son responsables de cubrir los gastos relacionados con los niños y la familia, tales como la matrícula escolar. Los estudios muestran que la educación de los adultos, en particular para las mujeres, contribuye a que los niños tengan menos probabilidades de estar ocupados en trabajo infantil¹⁵. Les ayuda a mejorar sus ingresos y los de su hogar, rompiendo así el ciclo de la pobreza.

El párrafo 30 de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales subraya que: «Las empresas multinacionales deberían guiarse por el principio de no discriminación en todas sus operaciones». Una serie de empresas multinacionales también están promoviendo la igualdad de género desarrollando la capacidad de las mujeres para integrarse en su cadena de suministro.

Empoderamiento de las mujeres

Entre los Compromisos de acción 2021 para la eliminación del trabajo infantil (véase el recuadro sobre la Alianza 8.7), algunas partes interesadas se comprometieron a apoyar el empoderamiento económico de las mujeres a fin de reducir el trabajo infantil. Estas incluyeron:

- **La Grameen Foundation** se comprometió a finalizar una guía práctica para apoyar el empoderamiento económico de las mujeres como actores en la reducción del trabajo infantil. Esta se basará en recomendaciones clave políticas y estratégicas elaboradas apoyándose en sus experiencias en la lucha contra el trabajo infantil y las condiciones peligrosas de trabajo. Estas recomendaciones están dirigidas a los proveedores de servicios financieros y a las organizaciones de apoyo a las empresas de mujeres, e incluyen, entre otras: elaborar y proporcionar un conjunto exhaustivo de servicios financieros que ayuden a las mujeres empresarias a gestionar los riesgos y a crear y desarrollar sus empresas, y vincular a los clientes con los servicios de protección social para atender todas sus necesidades.
- **BEPSEE** (una empresa social) se comprometió a adoptar medidas para eliminar el trabajo infantil en las explotaciones mineras en la provincia de Lwalaba, en la República Democrática del Congo. Se propone hacerlo orientando a 500 mujeres y a sus hijos hacia actividades generadoras de ingresos no relacionadas con la minería, a través de la formación para desarrollar la iniciativa empresarial, el ahorro y el acceso al microcrédito.

¹⁴ OIT, [Documento temático sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo frente a la COVID-19](#), 2020.

¹⁵ OIT, 2009. [La igualdad de género como eje del trabajo decente](#). Informe de la 98ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. 98th reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

La lucha contra el trabajo infantil y recomendaciones de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales: Consecuencias para las empresas¹⁶

Causa profunda	Selección de principios de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales	La lucha contra el trabajo infantil: consecuencias para las empresas
Lagunas en la legislación y la aplicación de la ley, Prácticas empresariales	Respetar la legislación y la edad mínima de admisión al empleo; garantizar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil y, a través de las operaciones, contribuir a la eliminación del trabajo infantil <i>«Todas las partes a que se refiere la Declaración sobre las Empresas Multinacionales deberían respetar los derechos soberanos de los Estados, observar las leyes y reglamentos nacionales, tener debidamente en cuenta las prácticas locales y respetar las normas internacionales aplicables. (...)»</i> (párrafo 8) <i>«Las empresas multinacionales, así como las empresas nacionales, deberían respetar la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo con el fin de garantizar la efectiva abolición del trabajo infantil en sus operaciones, y deberían adoptar con carácter urgente medidas inmediatas y eficaces dentro de su ámbito de competencia para lograr la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil.»</i> (párrafo 27) <i>«Todas las partes deberían contribuir a la aplicación efectiva de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, adoptada en 1998 (...) Las empresas multinacionales pueden contribuir de manera significativa, a través de sus operaciones, a la consecución de los objetivos de dicha Declaración.»</i> (párrafo 9)	¿Qué puede hacer la empresa? ► utilizar mecanismos adecuados y verificables para confirmar la edad de los trabajadores; ► transmitir un mensaje claro a sus proveedores y otros socios comerciales sobre las expectativas de la empresa relativas a la eliminación del trabajo infantil, en particular haciendo referencia a esto en el código de conducta de la empresa y en los contratos que se firmen; ► participar en programas nacionales e internacionales, incluidas campañas de los medios de comunicación, y ► participar en iniciativas de múltiples partes interesadas, tales como la Plataforma sobre el trabajo infantil y la Alianza 8.7.

¹⁶ Con objeto de verificar la edad de los trabajadores, los empleadores deberían mantener y poner a disposición de la autoridad competente registros u otros documentos que indiquen los nombres y las edades o fechas de nacimiento, debidamente certificados en la medida de lo posible, de las personas empleadas por ellos o que trabajan para ellos y cuya edad es inferior a 18 años (véase en particular el artículo 9,3) del Convenio núm. 138). En los casos en que no exista un certificado de nacimiento para verificar la edad o cuando los documentos falsificados sean fáciles de obtener, pueden ser útiles las siguientes sugerencias:

- la verificación cruzada de múltiples documentos escritos y declaraciones juradas puede ayudar a identificar documentos falsos;
- los empleadores pueden organizar entrevistas con los trabajadores y los candidatos que parecen no haber alcanzado la edad mínima de admisión al empleo, a fin de obtener más información, y
- los expedientes/certificados escolares y testimonios de la familia pueden ser una buena fuente de información.

La eliminación del trabajo infantil y sus causas fundamentales – la orientación que ofrece la Declaración sobre las empresas multinacionales de la OIT

Causa profunda	Selección de principios de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales	La lucha contra el trabajo infantil: consecuencias para las empresas
Lagunas en la legislación y la aplicación de la ley, Prácticas empresariales (continuación)	Alinear las acciones empresariales con las políticas e iniciativas públicas <i>«Las empresas multinacionales deberían tener plenamente en cuenta los objetivos de la política general establecida en los países en que realicen sus operaciones. Sus actividades deberían ser acordes a la legislación nacional y estar en armonía con las prioridades de desarrollo y con los objetivos y la estructura sociales del país en que realicen sus operaciones. Con tal fin, deberían celebrarse consultas entre las empresas multinacionales, los gobiernos y, siempre que sea apropiado, las correspondientes organizaciones nacionales de empleadores y de trabajadores.»</i> (párrafo 11)	Averiguar cuáles son las políticas/iniciativas públicas nacionales con las que las acciones de la empresa deberían alinearse ¿Con quién debería consultar la empresa? ► Instituciones gubernamentales, organizaciones de empleadores y trabajadores; ► oficinas de país de la OIT; ► instituciones nacionales y ONG activas en la lucha contra el trabajo infantil; ► instituciones gubernamentales, organizaciones de empleadores y sindicatos; ► administraciones públicas que tienen un mandato relacionado con las causas profundas del trabajo infantil (educación, protección social, reducción de la pobreza, etc.), y ► redes empresariales e iniciativas de múltiples partes interesadas pertinentes. ¿Qué puede hacer la empresa? ► si existe un plan nacional de acción para combatir el trabajo infantil, respaldar su puesta en práctica; ► a través de iniciativas de múltiples partes interesadas, promover el intercambio de información con objeto de apoyar los servicios disponibles para los niños; ► con otras partes interesadas, participar en campañas de sensibilización sobre los derechos de los niños y los derechos fundamentales en el trabajo, y ► compartir datos pertinentes y participar en plataformas de diálogo a fin de contribuir al sistema nacional de vigilancia del trabajo infantil.

Causa profunda	Selección de principios de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales	La lucha contra el trabajo infantil: consecuencias para las empresas
Prácticas empresariales, falta de libertad sindical y de negociación colectiva	Proceder con la debida diligencia y mitigar las consecuencias negativas de sus actividades <i>«las empresas, incluidas las empresas multinacionales, deberían proceder con la debida diligencia para detectar, prevenir y mitigar sus consecuencias negativas reales o potenciales sobre los derechos humanos reconocidos internacionalmente, que abarcan, como mínimo, los derechos enunciados en la Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios relativos a los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y rendir cuentas de cómo abordan dichas consecuencias».</i> <i>«A fin de calibrar los riesgos en materia de derechos humanos, las empresas — incluidas las empresas multinacionales — deberían detectar y evaluar las consecuencias negativas reales o potenciales sobre los derechos humanos en las que puedan verse implicadas, ya sea a través de sus propias actividades o como resultado de sus relaciones comerciales. Este proceso debería incluir consultas sustantivas con los grupos potencialmente afectados y otras partes interesadas pertinentes, incluidas las organizaciones de trabajadores, según proceda, en función del tamaño de la empresa y de la naturaleza y el contexto de la operación. A fin de alcanzar los objetivos de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, este proceso debería tener en cuenta el papel central de la libertad sindical y la negociación colectiva, así como de las relaciones de trabajo y del diálogo social en cuanto que proceso continuo.»</i> (párrafo 10 d) y e) <i>«Las empresas multinacionales deberían utilizar su poder de influencia para alentar a sus socios comerciales a proporcionar medios eficaces de reparación para las violaciones de derechos humanos internacionalmente reconocidos.»</i> (párrafo 65)	¿Con quién debería consultar la empresa? ► Instituciones gubernamentales, organizaciones de empleadores y trabajadores; ► instituciones nacionales y ONG activas en la lucha contra el trabajo infantil; ► instituciones gubernamentales, organizaciones de empleadores y sindicatos; ► administraciones públicas que tienen un mandato relacionado con las causas profundas del trabajo infantil (educación, protección social, reducción de la pobreza, etc.), y ► partes interesadas directamente afectadas, incluidos proveedores y comunidades en las que operan las cadenas de suministro. ¿Qué puede hacer la empresa? ► cuando los niños no han alcanzado la edad mínima de admisión al empleo, tomar medidas para que las autoridades y asociados locales pertinentes los retiren del lugar de trabajo; ► en la medida de lo posible, ayudar al niño que ha sido retirado del lugar de trabajo y a su familia a obtener servicios adecuados y a hallar alternativas viables; ► participar en programas de protección, rehabilitación y prevención destinados a los niños anteriormente en situación de trabajo infantil, dependiendo de su grupo de edad, brindándoles oportunidades para reincorporarse a la educación obligatoria (para los niños menores de 15 años), o para acceder a oportunidades de formación previa al empleo, de desarrollo de competencias y de formación profesional, o establecer dichos programas; ► contribuir a los esfuerzos comunitarios para ayudar a que los niños que han sido retirados del trabajo tengan acceso a una educación gratuita y de buena calidad y a protección social; ► participar en proyectos con sus socios comerciales a fin de prevenir el trabajo infantil y afrontar sus causas profundas;

La eliminación del trabajo infantil y sus causas fundamentales – la orientación que ofrece la Declaración sobre las empresas multinacionales de la OIT

Causa profunda	Selección de principios de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales	La lucha contra el trabajo infantil: consecuencias para las empresas
Prácticas empresariales, falta de libertad sindical y de negociación colectiva (continuación)		► colaborar con otras empresas, asociaciones de la industria y organizaciones de empleadores con miras a adoptar un enfoque sectorial o intersectorial para resolver el problema, y entablar un diálogo con los sindicatos, las autoridades encargadas de hacer cumplir la ley, los servicios de inspección del trabajo y otras instituciones; ► crear un grupo de trabajo o comité sobre el trabajo infantil en la organización representativa de empleadores a nivel local, regional o nacional, o participar en su labor; ► explorar/fortalecer el uso de nuevas tecnologías a fin de mejorar la transparencia y la trazabilidad de los actores en toda la cadena de suministro.



Causa profunda	Selección de principios de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales	La lucha contra el trabajo infantil: consecuencias para las empresas
Pobreza y protección social insuficiente	Contribuir a la creación de empleo directo e inducido «Las empresas multinacionales, en particular cuando realicen sus operaciones en países en vías de desarrollo, deberían esforzarse por mejorar las oportunidades y normas en materia de empleo, teniendo en cuenta las políticas y los objetivos de los gobiernos a este respecto, así como la seguridad del empleo y el desarrollo a largo plazo de las empresas.» (párrafo 16) «Las empresas multinacionales deberían dar prioridad al empleo, el desarrollo profesional, la promoción y el perfeccionamiento de los nacionales del país anfitrión (...)» (párrafo 18) «Las empresas multinacionales, al invertir en países en vías de desarrollo, deberían tener debidamente en cuenta la importancia de utilizar tecnologías capaces de crear empleos, tanto directa como indirectamente. (...)» (párrafo 19) «Para promover el empleo en los países en vías de desarrollo, en el marco de una economía mundial en expansión, las empresas multinacionales, siempre que sea posible, deberían tomar en consideración la celebración de contratos con empresas nacionales para la fabricación de piezas de recambio y equipo, la utilización de las materias primas locales y la promoción progresiva de la transformación local de las materias primas. Las empresas multinacionales no deberían valerse de estos acuerdos para sustraerse a las responsabilidades consagradas en los principios de la presente Declaración.» (párrafo 20)	Identificar políticas públicas sobre el empleo que tener en cuenta ¿Con quién debería consultar la empresa? ► ministerios y organismos encargados del empleo, y ► organizaciones de empleadores y de trabajadores. ¿Qué puede hacer la empresa? ► emprender iniciativas encaminadas a crear empleos, directa o indirectamente, en las comunidades en las que operan las cadenas de suministro; ► establecer proyectos encaminados a transformar las materias primas locales in situ; ► crear programas de desarrollo de las capacidades profesionales destinados a los jóvenes en la comunidad o participar en dichos programas; ► apoyar iniciativas encaminadas a desarrollar las relaciones con las pymes locales y a fortalecer sus capacidades; ► facilitar la transferencia de competencias y de tecnología para los trabajadores locales y socios comerciales; ► elaborar programas alternativos para obtener medios de sustento que contribuyan a las cadenas de suministro de las empresas; ► permitir la contratación de jóvenes que han alcanzado la edad mínima de admisión al empleo en un trabajo seguro, y ► buscar oportunidades para eliminar los peligros y reducir el riesgo a fin de aumentar el número de empleos disponibles para los niños que han alcanzado la edad mínima de admisión al empleo.

La eliminación del trabajo infantil y sus causas fundamentales – la orientación que ofrece la Declaración sobre las empresas multinacionales de la OIT

Causa profunda	Selección de principios de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales	La lucha contra el trabajo infantil: consecuencias para las empresas
Pobreza y protección social insuficiente (continuación)	Complementar los sistemas públicos de seguridad social <i>«Los gobiernos deberían establecer y mantener, según proceda, pisos de protección social como un elemento fundamental de sus sistemas nacionales de seguridad social, y poner en práctica pisos de protección social en el marco de estrategias de extensión de la seguridad social que garanticen progresivamente niveles más elevados de seguridad social para el mayor número posible de personas, con arreglo a las normas de la OIT relativas a la seguridad social. Los interlocutores sociales podrían contribuir a la promoción de estas políticas. Las empresas multinacionales y otras empresas podrían complementar los sistemas públicos de seguridad social y ayudar a estimular aún más su desarrollo, por ejemplo, mediante sus propios programas patrocinados por los empleadores.»</i> (párrafo 22)	Identificar políticas de seguridad social pertinentes, por ejemplo sobre: ► la cobertura de salud para la población; ► la seguridad social para los trabajadores independientes, y ► los programas de las redes de seguridad social. ¿Qué instituciones son responsables? ► Las instituciones nacionales encargadas de la protección social, la seguridad social, el seguro de salud y otras redes de seguridad social. ¿Qué puede hacer la empresa? ► facilitar el acceso de sus proveedores que son activos en los sectores de alto riesgo de trabajo infantil a programas gubernamentales de protección social, y ► en armonía con los programas gubernamentales y en el contexto de la pandemia de COVID-19, establecer iniciativas de transferencia de efectivo y/o fondos de emergencia para prestar apoyo directo a los trabajadores, los grupos de la sociedad civil, y los grupos de productores y cooperativas, a fin de canalizar los recursos para los grupos más vulnerables.

Causa profunda	Selección de principios de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales	La lucha contra el trabajo infantil: consecuencias para las empresas
Pobreza, prácticas empresariales	Contribuir a la seguridad del empleo «Las empresas multinacionales, así como las empresas nacionales, deberían empeñarse, mediante una activa planificación del empleo, en asegurar un empleo estable a los trabajadores empleados por cada empresa y observar las obligaciones libremente negociadas en materia de estabilidad del empleo y seguridad social. Teniendo en cuenta la flexibilidad que pueden tener las empresas multinacionales, deberían esforzarse por asumir un papel destacado en la promoción de la seguridad del empleo, particularmente en los países en que el cese de las operaciones pueda acentuar el desempleo a largo plazo.» (párrafo 33)	Identificar estrategias y políticas nacionales que tener en cuenta, tales como: ► la legislación nacional sobre los contratos; ► las medidas establecidas para afrontar la pandemia de COVID-19 y preservar las empresas y los empleos. ¿Qué instituciones son responsables? ► Ministerios de Empleo y de Protección Social.
	«Las empresas multinacionales, cuando prevean cambios en las operaciones (incluidos los resultantes de fusiones, adquisiciones de empresas o transferencias de producción) que puedan tener efectos importantes sobre el empleo, deberían notificar estos cambios con antelación razonable a las autoridades gubernamentales competentes y a los representantes de sus trabajadores y sus organizaciones, a fin de que las repercusiones puedan ser examinadas conjuntamente con miras a mitigar los efectos adversos en la mayor medida posible. Esto es particularmente importante en el caso del cierre de una entidad que implique suspensiones o despidos colectivos.» (párrafo 34)	¿Qué puede hacer la empresa? ► En la actualidad, la pandemia de COVID-19 está perturbando las operaciones de muchas empresas. La OIT ha elaborado una nota de orientación titulada «Reestructurar con miras a la recuperación y a la resiliencia en respuesta a la crisis del COVID-19», que proporciona asesoramiento a las empresas sobre buenas prácticas de reestructuración o reorganización, de conformidad con las disposiciones de las normas internacionales del trabajo.
	«Deberían evitarse los procedimientos de despido arbitrario.» (párrafo 35)	
	«Los gobiernos, en cooperación con las empresas multinacionales y con las empresas nacionales, deberían asegurar alguna forma de protección de los ingresos de los trabajadores cuya relación de trabajo se haya dado por terminada.» (párrafo 36)	

La eliminación del trabajo infantil y sus causas fundamentales – la orientación que ofrece la Declaración sobre las empresas multinacionales de la OIT

Causa profunda	Selección de principios de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales	La lucha contra el trabajo infantil: consecuencias para las empresas
La economía informal	Contribuir a la formalización <i>«Reconociendo que los déficits de trabajo decente son más pronunciados en la economía informal, los gobiernos deberían elaborar y aplicar un marco integrado de políticas que facilite la transición a la economía formal. Las empresas multinacionales y otras empresas también deberían contribuir a alcanzar este objetivo.»</i> (párrafo 21)	Identificar estrategias nacionales para facilitar la transición a la economía formal ¿Qué instituciones son responsables? ► el Ministerio encargado de la protección social, y ► el Ministerio encargado de las pymes. ¿Qué puede hacer la empresa? ► contribuir a la recopilación de información sobre las empresas informales que se hallan en el extremo inferior de la cadena de valor y sobre el entorno en el que despliegan su actividad (por ejemplo, promoviendo el uso de tecnologías digitales), con miras a identificar acciones prioritarias para facilitar la formalización en un proceso de diálogo con otras partes interesadas; ► promover la formalización y contribuir a la organización de los actores económicos que se hallan en el extremo inferior de las cadenas de valor (por ejemplo, promoviendo la creación de cooperativas); ► promover la formalización y apoyar la formalización de los actores económicos que operan en la economía informal, y ► alentar a los socios comerciales a contribuir a la formalización.

La eliminación del trabajo infantil y sus causas fundamentales – la orientación que ofrece la Declaración sobre las empresas multinacionales de la OIT

5. Conclusión

Esta nota de orientación presenta un enfoque integral, apoyándose en las diversas dimensiones del trabajo decente y en los principios de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, con miras a guiar a las empresas en sus esfuerzos para eliminar efectivamente el trabajo infantil y encarar sus causas profundas. Para lograr este objetivo universal, además de los esfuerzos individuales de las empresas, es esencial la acción colectiva que cuente con la participación de diferentes actores y partes interesadas. Las medidas establecidas por el sector privado requieren enfoques consultivos y coordinados que se alineen con los objetivos nacionales y las políticas públicas en los países en los que se realizan las operaciones, así como la alineación con las principios de normas internacionales tales como la Declaración sobre las Empresas Multinacionales de la OIT.

El **Servicio de asistencia de la OIT para empresas sobre las normas internacionales del trabajo** proporciona más información y orientación relativas a la aplicación de los principios de la Declaración a las operaciones empresariales. El sitio web del Servicio de asistencia de la OIT contiene información, herramientas prácticas, recursos de formación, así como preguntas y respuestas: www.ilo.org/business. Un servicio de asistencia gratuito y confidencial de la OIT responde a las preguntas individuales formuladas por los empleadores, los trabajadores y otras partes interesadas (assistance@ilo.org).

La **herramienta de autoevaluación para empresas basada en la Declaración EMN**, desarrollada por la OIT junto con la Organización Internacional de Empleadores (OIE), apoya a las empresas que buscan comparar sus políticas y prácticas sociales corporativas con la orientación proporcionada en la Declaración EMN.

**HELPDESK DE LA OIT
PARA EMPRESAS**
WWW.ILO.ORG/BUSINESS
ASSISTANCE@ILO.ORG

Ejemplos de preguntas relativas al trabajo infantil abordadas por el Servicio de asistencia de la OIT para empresas sobre las normas internacionales del trabajo:

- ¿Qué tipo de incentivos utiliza una empresa para evitar el trabajo infantil? ¿Cómo puede una empresa asegurar que los niños estén escolarizados?
- En algunos países no es posible obtener certificados de nacimiento, o estos se falsifican. ¿Existen propuestas sobre cómo verificar la edad de los trabajadores?
- ¿Se permite a los aprendices menores de 18 años (pero mayores de 14 años) trabajar en turnos nocturnos? ¿Puede una empresa emplear a niños de 17 años para que trabajen en turnos nocturnos a fin de apoyar el empleo juvenil como parte de un programa de aprendizaje establecido por el Gobierno?

Para ver las respuestas a estas preguntas, así como a muchas otras, visite este sitio web: www.ilo.org/business.

Ejemplos de preguntas relacionadas con el trabajo infantil que aborda la herramienta de autoevaluación para empresas basada en la Declaración EMN



- ¿Respete la empresa la edad mínima de admisión al empleo y ha adoptado medidas eficaces dentro de su propia competencia para garantizar la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil en sus operaciones?

Para obtener más información sobre las preguntas complementarias y las acciones ilustrativas, acceda a la herramienta de autoevaluación de la OIT y la OIE para las empresas [AQUÍ](#).

► Nota de la OIT

La eliminación del trabajo infantil y sus causas fundamentales – la orientación que ofrece la Declaración sobre las empresas multinacionales de la OIT

Recursos

- [Herramienta de orientación de la OIT y la OIE sobre el trabajo infantil destinada a las empresas](#)
- Más herramientas para las empresas sobre el trabajo infantil: www.childlabourplatform.org
- Para ponerse en contacto con la Plataforma sobre el trabajo infantil de la OIT: clp@ilo.org
- Para ponerse en contacto con el Servicio de asistencia de la OIT para empresas sobre las normas internacionales del trabajo: www.ilo.org/business y assistance@ilo.org
- Sección de trabajo infantil en el Servicio de asistencia de la OIT para empresas: https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_151845/lang--es/index.htm
- Para más información sobre la Declaración sobre las Empresas Multinacionales y su herramientas prácticas, véase el sitio web de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social: www.ilo.org/mnedeclaration
- El módulo de aprendizaje electrónico «Business and Decent Work: an introduction to the MNE Declaration» (su finalización lleva 75 minutos): www.ilo.org/formationemn

La nota de política titulada «L'abolition effective du travail des enfants en Côte d'Ivoire: Les orientations offertes par la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale de l'OIT», elaborada en colaboración con el proyecto «Entreprises et travail décent», financiado por el Gobierno francés, y el proyecto «Accelerating Action to Eliminate Child Labour in Supply Chains in Africa» (ACCEL Africa), financiado por los Países Bajos, sirvió de inspiración para la elaboración y el contenido de esta nota general.

Servicio de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (FUNDAMENTALS)

La misión de FUNDAMENTALS es servir de centro de excelencia sobre las políticas y medidas para apoyar la realización de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. FUNDAMENTALS ayuda a los Estados Miembros a cumplir sus obligaciones de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe, los principios y derechos fundamentales en el trabajo, facilitando el fortalecimiento de la legislación y las instituciones pertinentes, incluidas las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y el compromiso de los responsables nacionales, los titulares de derechos y las empresas.

Dirección de contacto: fundamentals@ilo.org

Sitio web: <https://www.ilo.org/fundamentals>

Unidad de Empresas Multinacionales y Fomento de las Actividades con las Empresas (ENT/MULTI)

La Unidad de Empresas Multinacionales y Fomento de las Actividades con las Empresas (ENT/MULTI) es responsable de la promoción y aplicación de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración sobre las Empresas Multinacionales). La Unidad también se encarga del funcionamiento del Servicio de asistencia de la OIT para empresas sobre las normas internacionales del trabajo. Además de las actividades relacionadas con la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, ENT/MULTI supervisa la participación de la OIT en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, así como la coordinación de la acción de la OIT en el ámbito de la responsabilidad social empresarial (RSE) y de las empresas y los derechos humanos.

Dirección de contacto: multi@ilo.org

Sitio web: <https://www.ilo.org/multi>