



Ministerio de Trabajo,
Empleo y Seguridad Social
Presidencia de la Nación



IV CONFERENCIA MUNDIAL CONTRA EL TRABAJO INFANTIL 2017

Trabajos preparatorios

**El trabajo infantil en relación con
los procesos de subcontratación**



IV Conferencia mundial contra el trabajo infantil de 2017 Trabajos preparatorios

Secretaría General de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS)

Velázquez, 105 - 1º - 28006 Madrid (España)

Tel.: (34) 91 561 1747 - 91 561 1955 - Fax: 91 564 5633

e-mail: sec.general@oiss.org

www.oiss.org

Resumen ejecutivo

La subcontratación de terceras empresas para la realización de determinadas actividades laborales es una práctica habitual que va *in crescendo* en las economías modernas de todos los países. No obstante, se detecta también como práctica habitual en esta situación que las empresas contratantes pueden terminar condicionando a las empresas contratadas en algunos aspectos como la dotación de productos, la provisión de empleados, la seguridad y salud en el trabajo, la falta de control de las condiciones de trabajo, y en particular en el tema central de nuestro trabajo, la existencia de trabajo infantil.

En este informe se analiza el contexto de la subcontratación en los países de la Región, haciendo especial énfasis en los dos sectores de actividad donde mayor se lleva a cabo, en la construcción y en el sector de la agricultura, que por otra parte también son, en especial el agrícola, en el que mayoritariamente se detecta mayor incidencia del trabajo infantil.

No es de recibo que la seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores “principales” y “subcontratados” sea diferente. El derecho de cualquier trabajador a esta protección no debe depender de la relación de trabajo que se establezca. Esta diferenciación es posible y real, no sólo por los diferentes potenciales económicos de los dos tipos de empresa, sino por las carencias y deficiencias de los Órganos de Inspección, Vigilancia y Control.

Se analiza también el papel que corresponde a estos Órganos, así como a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, pues todos tienen compromisos que asumir en la erradicación del trabajo infantil en todas las actividades económicas, dando cuenta de las buenas prácticas que se han desarrollado por diferentes instituciones en varios países de la Región y de la necesidad de establecer instrumentos normativos con obligaciones y requisitos específicos y concretos sobre la prohibición del trabajo infantil en los procesos de subcontratación o tercerización.

En la última década se han desarrollado mecanismos externos y voluntarios de control y seguimiento de los aspectos de las empresas relacionados con la Responsabilidad Social Corporativa, entendemos que desde estos procesos se generan compromisos y responsabilidades internas desde las empresas que suponen también esfuerzos en la lucha contra el trabajo infantil. Se aportan varias normas internacionales que incluyen como factor relevante la prohibición de trabajo infantil y experiencias de organizaciones que auditan a sus asociados en temas como el comercio justo, contemplando como requisito imprescindible dicha prohibición.

Finalmente se aporta una recomendación OISS para hacer visible a las empresas que contratan y a las empresas contratistas un compromiso público de lucha contra el trabajo infantil.

En todo caso, se hace necesario todavía en la Región profundizar en la elaboración de normas legales específicas sobre la regulación de los temas de seguridad y salud en el trabajo en los procesos de subcontratación, haciendo especial énfasis en la responsabilidad empresarial en la permisión del trabajo infantil en dichas actividades laborales. La Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS), dispone de un Estándar al respecto, el denominado **EOSyS-04** *“Condiciones de Seguridad y Salud en los procesos de subcontratación en la actividad de construcción”*, como orientación para el desarrollo de normas nacionales.

Índice

1. Introducción	6
2. Qué se entiende por subcontratación	8
3. Dificultades que plantea la subcontratación (“tercerización”)	10
4. Contexto de la subcontratación	13
4.1. Compromisos de la II EISST en la eliminación del trabajo infantil	13
4.2. Contexto en América Latina.	15
4.3. Normativa y regulación de los procesos de subcontratación en los países iberoamericanos	16
5. La subcontratación en el sector de la construcción y en el sector agrícola	18
6. Necesidad de incorporar obligaciones y requisitos específicos sobre prohibición del trabajo infantil en la regulación de la subcontratación	21
7. El papel de los Organismos de Regulación, Inspección, Vigilancia y Control (ICV)	24
8. El papel de las Organizaciones sindicales	30
9. La cadena de suministradores y la Responsabilidad Social Corporativa	34
9.1. La Responsabilidad Social Corporativa (RSC)	34
9.2. La cadena de suministradores	36
9.3. Normas internacionales de responsabilidad social corporativa y el trabajo infantil	40
10. Estándar OISS sobre erradicación del trabajo infantil en las relaciones de subcontratación	52
11. Bibliografía	54
Anexo	

1. Introducción

La economía actual se está configurando por rápidos y complejos cambios que inciden directamente en la forma de gestionar las empresas, permitiendo que alguno de los procesos de la empresa se subcontrate, en especial aquellos que necesitan un mayor volumen de mano de obra y no aportan un valor esencial a la empresa. Con carácter general son las grandes empresas locales y las empresas multinacionales las que utilizan este tipo de prácticas, siendo especialmente sensibles a estas prácticas las empresas maquiladoras.

Esta situación plantea una problemática no sólo dentro de la empresa que realiza estas actividades sino también fuera de ella, como lo es la incidencia sobre otras empresas y en la sociedad en general. De esta manera las empresas contratantes pueden terminar condicionando a las empresas contratadas en algunos aspectos como la dotación de productos, la provisión de empleados, la seguridad y salud en el trabajo, la falta de control de las condiciones de trabajo, y en particular en el tema central, la existencia de trabajo infantil, entre otros.

Con carácter general, las empresas que han iniciado procesos de subcontratación como parte de su estrategia, encuentran fuentes de productividad en su cadena de proveedores, a partir de la descentralización de los grandes conglomerados empresariales para concentrarse en sus núcleos principales de actividad. En estos casos, los cambios en la calificación y capacitación de los trabajadores de empresas subcontratadas, se direccionan en dos vías: por un lado, se otorga una mayor atención a la capacitación cuando se trata de procesos altamente especializados; y por otro lado, se descuida la formación de los trabajadores cuando se trata de labores poco complejas, además de descuidar el control de los trabajadores de las empresas subcontratadas

Si a esta situación se le añaden la deficiente actuación de los Órganos de Inspección y Control y la baja influencia sindical en una gran parte de los países de la Región, nos encontramos con situaciones socio laborales que van a

generar trabajo infantil en determinados tipos de actividad como son la rural, la distribución, la mensajería, etc.

Se pretende en este documento, proporcionar una visión global de la situación de este tipo de procesos en los países de la Región desde el análisis normativo y aportar algunas mejoras que se pueden introducir para la erradicación del trabajo infantil en estas situaciones laborales.

2. Qué se entiende por subcontratación

Es preciso indicar previamente que en este informe no se analiza la problemática existente referida a las Relaciones de Trabajo en los procesos de tercerización o subcontratación. Existe abundante bibliografía sobre este tema y en particular la **Recomendación de la OIT n° 198** sobre la Relación de Trabajo que fue adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2006.

En este sentido, la cuestión de saber quién se encuentra involucrado en una relación de trabajo y cuáles son los derechos y la protección social que implica, es particularmente problemática debido a los cambios tan relevantes que se están produciendo en cuanto a la organización del trabajo y a los diferentes esfuerzos e iniciativas en el ámbito legislativo para hacer frente a estos cambios.

No obstante debe prestarse especial atención al hecho de que las situaciones contractuales que pueden privar a los trabajadores de la protección a la que tienen derecho, siendo la mayoría de las veces los más vulnerables los que se encuentran en esas situaciones. Por ello, los Estados Miembros de la OIT y sus constituyentes han puesto en evidencia ya en varias ocasiones que la mundialización de la economía aumenta la necesidad de protección de los trabajadores, particularmente contra la evasión de las leyes nacionales utilizando mecanismos de contratación laboral poco legítimas.

Para los objetivos de este informe es preciso definir claramente el término de la subcontratación. En los diferentes países de la Región, a este proceso se le denomina con diferentes calificativos, “tercerización”, “externalización”, “descentralización” o “deslocalización” y “outsourcing”.

Es de destacar que la Real Academia Española de la Lengua no reconoce el término “tercerización”, en cambio si aparece el concepto “subcontratación”. Se trata de una práctica empresarial llevada a cabo por una empresa cuando contrata a otra para que preste un servicio que, en un principio, debería ser brindado por ella misma. Según diferentes estudios, y a

fin de clarificar y simplificar el contexto en el que se desarrolla este informe, el término de subcontratación puede significar las siguientes relaciones de trabajo:

- Como subcontratación de una segunda empresa para que realice actividades o servicios no tenidos en cuenta como principales por una empresa madre o primaria. Estas actividades pueden llevarse a cabo dentro o fuera de esta última.
- Bajo contratos de servicios u obra, o como trabajadores independientes, pero cobrando por el trabajo realizado a través de una factura propia.

Si bien la descentralización productiva es un fenómeno que se viene desarrollando mundialmente desde hace unas cuantas décadas, en los últimos veinte años ha cobrado un gran impulso, lo que está provocando importantes consecuencias en materia laboral, de desprotección de los trabajadores y por supuesto en la dificultad de detectar las situaciones de trabajo infantil.

Con mucha frecuencia, la subcontratación es utilizada para disminuir las condiciones de trabajo y/o para dificultar la acción colectiva de los trabajadores. La gravedad de esta situación queda en evidencia cuando se analizan los casos de infracciones laborales y de precariedad laboral en el ámbito de la de flexibilidad laboral utilizada cada vez con mayor frecuencia en nuestros países.

3. Dificultades que plantea la subcontratación (“tercerización”)

El proceso empresarial que nos ocupa tiene evidentes ventajas competitivas para los empleadores, lo que es legítimo. Pero desde la perspectiva de los trabajadores, si no está suficientemente reglamentado en las legislaciones nacionales y vigilado permanentemente por los agentes sociales y los Órganos de Inspección, Verificación y Control, este proceso puede suponer claramente un debilitamiento en los derechos de los trabajadores, una pérdida de condiciones de seguridad y salud en el trabajo y, en definitiva, un caldo de cultivo para dificultar la detección y erradicación del trabajo infantil.

De aquí al deterioro de las condiciones de trabajo hay solo un paso. En definitiva, este proceso empresarial legítimo puede convertirse, sin la regulación jurídico-administrativo-inspectora pertinente, en una transferencia de los riesgos económico-sociolaborales al trabajador.

En este sentido, son varios los aspectos que deben contemplarse:

a) En cuanto a las **condiciones de empleo y remuneración**,

Si bien es cierto que debería aplicárseles en principio la normativa laboral de los asalariados, en la práctica, estas condiciones suelen variar a la baja, siendo, con carácter general, las jornadas de trabajo de mayor duración y discontinuas, al igual que de menor remuneración. Se materializa pues, la precarización de las condiciones de trabajo del personal de contrata respecto del de la empresa principal. Dicha precarización se acentúa por la falta de aplicación a estos trabajadores del Convenio colectivo al que se encuentran sujetos los trabajadores de la principal, lo que provoca inequidad favoreciendo la desigualdad.

b) En cuanto a la **estabilidad laboral**.

Los trabajadores de empresas subcontratadas están a expensas de las decisiones de la empresa principal, tanto en lo que se refiere a los plazos

de la actividad laboral, como a las condiciones de calidad del servicio ofrecido y a otros condicionantes. Es decir, las condiciones del contrato de los trabajadores contratistas dejan de estar sujetas exclusivamente al desarrollo de la propia actividad productiva de la principal para vincularse a las de la relación entre su empleador directo y aquella.

Esta situación puede llevar a que puestos de trabajo permanentes se conviertan en puestos de trabajo temporales, pudiéndose justificar la finalización de estos contratos sin excesiva justificación, incrementando con ello la precariedad laboral.

c) En cuanto a la ***seguridad y salud en el trabajo***.

No es de recibo que la seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores “principales” y “subcontratados” sea diferente. El derecho de cualquier trabajador a esta protección no depende de la relación de trabajo.

Esta diferenciación es posible y real, no sólo por los diferentes potenciales económicos de los dos tipos de empresa, sino por las carencias y deficiencias de los Órganos de Inspección, Vigilancia y Control.

La Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) ha puesto especial interés en denunciar este tipo de prácticas de transferencia del riesgo laboral, como se referencia en el Estándar de Seguridad y Salud en el Trabajo EO-07: Subcontratación, elaborado por la Organización a partir de la publicación de la II Estrategia Iberoamericana sobre Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020.

d) En cuanto a la protección en ***materia de seguridad social***,

Los trabajadores de las empresas subcontratadas se encuentran con mucha frecuencia discriminados en la medida en que, cuando figuran como trabajadores independientes, deben asumir por ellos mismos las

cuotas de la seguridad social, afiliándose como asegurados voluntarios. En otros casos, aunque se les asegure como trabajadores dependientes en el régimen de seguridad social, la cotización no siempre se realizan en relación con el salario ni por los tiempos/horas de contrato reales

Por tanto, parece claro que la subcontratación/tercerización contribuye de forma importante a la precarización de las condiciones de trabajo y a la propia relación contractual. Sobre la desprotección de los trabajadores subcontratados, puede concluirse, que este proceso introduce importantes niveles de flexibilidad laboral y una reducción de costos salariales. Es por ello imprescindible que la legislación laboral nacional en la materia introduzca una serie de principios básicos, mecanismos de control y vigilancia y reglas estrictas para garantizar las condiciones socio-laborales de los trabajadores.

Todas estas circunstancias reafirman la necesidad de una acción sindical en la materia, que no siempre está siendo exitosa. Hay, en primer lugar, un problema de estructura sindical, al no existir esta agrupación para los trabajadores independientes cuando estos son obligados a dejar la empresa e ingresar en esta categoría laboral. Además, en muchas ocasiones, los trabajadores externalizados carecen de un verdadero interés en sindicalizarse, sea porque realmente creen que pueden estar mejor como mini empresarios o trabajadores independientes, simplemente porque ellos tampoco se sienten parte de un mismo colectivo con los trabajadores de la empresa principal o usuaria.

4. Contexto de la subcontratación

4.1. Compromisos de la II EISST en la eliminación del trabajo infantil

La anteriormente citada II Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020 (II EISST), que fue aprobada en el Congreso PREVENIA celebrado en México en 2014, contempla entre sus principios rectores la adhesión a las políticas internacionales de erradicación del trabajo infantil como una de las peores formas de trabajo. En la Declaración del Congreso PREVENIA 2014, ya se hace mención a ello:

“QUINTO:

La planificación estratégica de Seguridad y Salud en el trabajo de cada país, debe incorporar políticas singulares dirigidas a las poblaciones más vulnerables a la siniestralidad laboral y a la desprotección social, como son las mujeres, los trabajadores migrantes, la población indígena, los jóvenes y población infantil, los trabajadores que desempeñan su puesto en las actividades de mayor riesgo, los trabajadores independientes o los que laboran en la pequeña empresa.

Singular atención merecen las relaciones de subcontratación en las que, habitualmente, se registran peores condiciones de trabajo y una mayor siniestralidad, siendo imprescindible la adopción de medidas legislativas e instrumentos de control específicos para su corrección.”

Entre los principios rectores de la II EISST se encuentra la consecución de instrumentos y fórmulas concretas de compromiso de los países para, entre otras, fomentar la educación y la cultura preventiva, avanzar en la erradicación del trabajo infantil, luchar contra la exportación del riesgo laboral desde los países más desarrollados a las sociedades en desarrollo, evitar el dumping social, etc.

El primero de los objetivos planteados en la II Estrategia, “Reducir la informalidad/Potenciar la generación de empleo con protección social”, ya recoge los compromisos a asumir en relación con el trabajo infantil y los procesos de subcontratación.

Como señalan las organizaciones internacionales que operan en la Región (CEPAL Y OIT fundamentalmente), una gran parte de la población trabajadora en Iberoamérica tiene escasos niveles efectivos de protección social, situación que se agrava entre otras cosas como consecuencia de los procesos de deslocalización de las empresas multinacionales o el incremento de la subcontratación, cuestiones que intensifican el déficit de protección social y especialmente en materia de salud laboral.

La formalidad de las economías no garantiza adecuadas condiciones laborales, por lo que en la medida de lo posible y mediante instrumentos nacionales, se propone en la II Estrategia que los países de la Región, vigilen el cumplimiento de las exigencias mínimas nacionales relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo.

Además, el colectivo de trabajadores está dominado por la informalidad de la economía, alcanzándose cuotas superiores al 70% de economía sumergida en algunas zonas de la Región como ha puesto de manifiesto la I Encuesta Centroamericana de condiciones de trabajo promovida por el OISS en el marco de la I Estrategia. En conjunto, y según las diferentes Encuestas de condiciones de trabajo que algunos países ya han realizado, puede estimarse que el 50% de la población trabajadora de la Región, se centra en el ámbito de la economía informal.

Esta situación supone encontrar índices muy altos todavía de trabajo precario, sin derechos laborales ni de protección social para un gran parte del colectivo de trabajadores, y en especial para los colectivos más desfavorecidos como son, población infantil, mujeres, población indígena, etc.

Es conocido y se ha demostrado en numerosa bibliografía, que la siniestralidad laboral está fuertemente asociada a la informalidad laboral y la economía sumergida. En esta situación, la OISS considera que los países deben incrementar los esfuerzos para acercar la economía informal hacia la formal, mediante programas públicos que posibiliten esta progresiva transformación.

En concreto, la OISS propone como retos para este Objetivo,

	Ejecución	
	Los Países	La OISS
1.4. Promover y vigilar que las empresas que trabajen en régimen de subcontratación con la Administración Pública (general, regional o local), cumplan la normativa de contratación formal de todos sus trabajadores y la legislación existente en salud ocupacional. En línea con esta propuesta, es recomendable la existencia en los países, de normativa específica en esta materia. Se busca el efecto ejemplarizante de la Administración Pública sobre la actividad privada.	X	

4.2. Contexto en América Latina.

El incremento del trabajo subcontratado puede ser atribuido a diferentes factores, entre los cuales el más importante es sin duda el económico. El proceso creciente de globalización de la economía y una cada vez más fuerte competencia internacional han sido factores de peso en el incremento del trabajo subcontratado. Para acrecentar su productividad, las empresas han intentado disminuir los costos de mano de obra, sin tomar en consideración los derechos de los trabajadores.

Por su parte, los trabajadores se ven obligados a aceptar trabajo en régimen de subcontratación y otras formas de trabajo precario debido a la disminución de oportunidades de empleo en el mercado. Y en el caso de los Gobiernos, por lo general no han proporcionado en la práctica la adecuada protección social a los trabajadores subcontratados y las políticas implementadas en materia de empleo, permitiendo a las empresas el uso indiscriminado de mano de obra subcontratada.

Como consecuencia de la problemática en esta materia, en 2006, la OIT publicó la Resolución nº 198 sobre Relaciones de Trabajo. Esta recomendación comprende los siguientes aspectos:

- la formulación y la aplicación de una política nacional encaminada a examinar a intervalos apropiados y, de ser necesario, a clarificar y a adaptar el ámbito de aplicación de la legislación y la normativa pertinente, a fin de garantizar una protección efectiva a los trabajadores que ejercen su actividad en el marco de una relación de trabajo;
- la determinación -mediante un listado de los criterios pertinentes- de la existencia de dicha relación de acuerdo con los hechos relativos a la ejecución del trabajo y la remuneración del trabajador, sin perjuicio de la manera en que se caracterice la relación en cualquier acuerdo contrario que se haya acordado entre las partes; y
- el establecimiento de un mecanismo apropiado, o valerse de uno existente, para seguir la evolución del mercado de trabajo y de la organización del trabajo, y ofrecer asesoramiento para la adopción y aplicación de medidas relativas a la relación de empleo.

4.3. Normativa y regulación de los procesos de subcontratación en los países iberoamericanos

Para realizar este análisis, le prestaremos atención al tipo de respuesta que da el Estado a través de sus legislaciones. Si bien esta es una de las posibles respuestas estatales, junto a otras medidas posibles como las tomadas desde los ámbitos ejecutivos competentes de la Seguridad Social, así como la evolución de la jurisprudencia frente a las demandas realizadas por sectores trabajadores y sindicales, y qué precedentes han ido sentando en dicha jurisprudencia, se ha elegido centrar la descripción en las referencias legislativas de los países de la Región.

Son pocos los países de la Región que disponen de legislación específica en materia las condiciones de trabajo en las que deben realizarse los procesos de subcontratación. Entre ellos Argentina, Perú, Chile y Colombia disponen de este

tipo de normas regladas, al igual que España y Portugal en el conjunto del ámbito iberoamericano.

PAIS	<i>Legislación sobre seguridad y salud en el trabajo en los procesos de subcontratación</i>
ARGENTINA	Ley N° 24.557 de Riesgos del Trabajo de 1995 con sucesivas modificaciones hasta 2017
PERU	ley 29245, de 2 de junio de 2008, sobre la prestación de los denominados «servicios de tercerización»
BRASIL	Proyecto De Ley de Tercerización 2017.
COLOMBIA	Decreto 583 de abril reglamenta el artículo 63 de la Ley 1429 del 2010
CHILE	LEY N° 20.123, título VIII del Código del Trabajo de 2016

Es más amplio el grupo de países en los que están regulados los procesos y relaciones de empleo en la Subcontratación de Obras y Servicios, en legislación laboral genérica, con distinto grado a su vez de asunción de la responsabilidad frente a las empresas contratistas:

PAIS	<i>Grado de responsabilidad de las empresas que contratan respecto a las subcontratadas</i>
ARGENTINA	Solidaridad
BOLIVIA	No existe
BRASIL	Subsidiariedad
CHILE	Responsabilidad directa
COLOMBIA	Solidaridad
EL SALVADOR	Solidaridad
GUATEMALA	Solidaridad
HONDURAS	Solidaridad
MEXICO	Solidaridad
PANAMA	Solidaridad
PERU	Responsabilidad directa
URUGUAY	Solidaridad en
VENEZUELA	No existe

5. La subcontratación en el sector de la construcción y en el sector agrícola

Como se ha indicado, con mayor o menor exigencia normativa, los procesos de subcontratación están regulados en casi todos los países de la Región.

También, como es conocido, los dos sectores laborales donde tiene mayor incidencia el trabajo infantil son los relativos al ámbito rural y a la construcción. La normativa nacional existente al respecto es mucho más clarificadora, aplicable y efectivo su tratamiento al sector de la construcción que al sector agrícola.

Sector de la construcción

El sector de construcción constituye, en la gran parte de los países de la Región, uno de los ejes del crecimiento económico. Sin embargo, está expuesto a riesgos especiales y registra unas cifras de siniestralidad inaceptablemente altas, tanto por la alta incidencia de siniestros como por la gravedad de los mismos. En este sector, uno de los factores que incrementan la accidentabilidad puede estar relacionado con la utilización de una organización productiva que de gran tradición en el sector, que se conoce con el nombre de subcontratación.

La subcontratación permite en muchos casos un mayor grado de especialización, de cualificación de los trabajadores y una mejor tecnificación, entendiendo como tal la utilización de los medios técnicos modernos, lo que influye positivamente en la mejora de la productividad. Además, esta forma de organización facilita la participación de las pequeñas y medianas empresas en la actividad de la construcción, lo que contribuye a la creación de empleo. Estos aspectos determinan, sin duda alguna, una mayor eficiencia empresarial.

Sin embargo, el exceso en las cadenas de subcontratación, especialmente en el sector de la construcción, además de no aportar ninguno de los elementos positivos desde el punto de vista de la eficiencia empresarial que se deriva de la mayor especialización y cualificación de los trabajadores, ocasiona, muy

frecuentemente, la participación de empresas sin una mínima estructura organizativa que permita garantizar que puedan hacer frente a sus obligaciones de protección de la salud y la seguridad de los trabajadores, y de las prestaciones derivadas de un posible accidente de trabajo o enfermedad profesional.

El estudio de la normativa nacional de los países en relación con la subcontratación, hace pensar que en su fundamentación, el legislador tenía como objetivo fundamental la actividad de la construcción, no teniendo presente otros sectores en los que también es habitual el proceso de subcontratación

Al mismo tiempo, las normativas nacionales no establecen condiciones específicas sobre la prohibición del trabajo infantil en los tajos, cuando es bien conocido que por ejemplo en la minería los niños son utilizados con mucha asiduidad para las tareas de desescombro, acceso a lugares confinados difíciles, transporte de materiales, etc. Estas situaciones, que no son frecuentes en la construcción en el entorno de la ciudad, si lo son en los trabajos de construcción en el ámbito rural, donde la vigilancia y el control institucional es relativamente bajo.

Por estos motivos, la existencia de normativa específica de subcontratación en el sector de la construcción no garantiza la lucha o erradicación del trabajo infantil en esta actividad. Deberán establecerse normas más rígidas para ello así como una más eficiente labor de los inspectores de trabajo en la detección de estas prácticas sobre todo en el ámbito rural.

Sector rural

Con carácter general, la normativa sobre subcontratación existente en los países, no se adapta a la realidad que hoy vive tanto la mayoría de los pequeños y medianos agricultores, como las grandes empresas productoras agrícolas. La forma más común de provisión de mano de obra temporal son los llamados “enganchadores”, existiendo también contratistas de distinto tamaño y formalidad que proveen el servicio de trabajos transitorios. En el primer caso, el agricultor es

el que contrata a los trabajadores, situación en la que no se aplicaría la ley de subcontratación.

En cambio, cuando se utilizan los servicios de un contratista con personal propio para que realice una faena, sí se aplica la ley y, por lo tanto, dicho contratista deberá formalizarse como tal y cumplir los requisitos exigidos por la ley. En este caso, los subcontratados no deberán recibir instrucciones directas del principal, el agricultor.

Es difícil dimensionar de manera exacta cómo este tipo de normativas impactan en el sector, no obstante, es de desear que la Inspección del Trabajo comience a fiscalizar al sector y por ello, los pequeños y medianos agricultores deberán poner especial atención al cumplimiento de sus requisitos y al más importante, evitar que se produzca situaciones de trabajo infantil en sus propiedades, por cualquiera de sus subcontratistas e independientes.

Cuando las empresas agrícolas utilicen la subcontratación de empresas e intermediación de trabajadores, deben velar porque las personas o empresas que dan dicho servicio estén inscritas en los registros especiales que tienen la mayor parte de las Inspecciones del Trabajo de los países para tal efecto, de lo contrario podrán ser sancionados.

En definitiva una labor “in vigilando” es obligada por parte de las empresas que contratan a otras para realizar las tareas agrícolas estipuladas, vigilando que también cumplan sus obligaciones laborales y previsionales además de las condiciones de seguridad y salud de sus trabajadores, adoptando los resguardos que correspondan.

6. Necesidad de incorporar obligaciones y requisitos específicos sobre prohibición del trabajo infantil en la regulación de la subcontratación

Tal y como establece la legislación de cada país, la empresa principal tiene un grado de responsabilidad directo, solidario o subsidiario respecto a las empresas contratadas, entre otros en los ámbitos laboral y de seguridad social. Por esta razón, las empresas deben extremar la vigilancia y control de sus empresas contratadas a fin de evitar situaciones no deseadas de responsabilidad empresarial.

Además del punto de vista estrictamente jurídico-legal, debe tenerse en cuenta la imagen y responsabilidad social de la empresa, como pilar de competitividad y de respuesta al entorno social en el que desarrolla la actividad.

Para cumplir con los programas nacionales e internacionales de erradicación del trabajo infantil, se proponen a continuación, una serie de recomendaciones:

- A la hora de diseñar los contratos de subcontratación de la actividad, la empresa contratista o principal, puede establecer determinadas condiciones para que la subcontratación sea efectiva. Además del cumplimiento estricto de las normas laborales de contratación de trabajadores y su protección social, se recomienda incluir una cláusula sobre la prohibición de que las empresas subcontratadas cuenten con trabajadores de menos de 16 años, siendo motivo de rescisión del contrato su no cumplimiento.
- Para el correcto desarrollo del contrato establecido con las empresas subcontratadas, con carácter general, la empresa principal establece programas de verificación o “in vigilando” de que las tareas contratadas se realizan en las condiciones establecidas. Este deber “in vigilando” debería extenderse a verificar que en el centro de trabajo de empresario principal o en el centro de trabajo de la empresa subcontratada, no se están utilizando mano de obra infantil, para el desarrollo de los trabajos.
- De forma periódica, la empresa principal podría poner en marcha una campaña específica para informar a sus empresas contratadas de la obligatoriedad de erradicar el trabajo infantil en su entorno laboral. En las

campañas, que podrían ser con carácter anual, podrían utilizarse diferentes soportes, desde una simple notificación escrita a información en sus páginas web u otros formatos que se estimen oportunos.

Con mayor motivo, las empresas multinacionales deberían incidir en la erradicación del trabajo infantil en las empresas subcontratadas.

El propio proceso de subcontratación de obras y servicios, puede derivar en condiciones de trabajo precario y de inequidad al diluirse en la cadena de subcontratación las responsabilidades de la empresa para con sus trabajadores en materia de protección social y de seguridad y salud en el trabajo.

Para evitar que esta situación se produzca, parece necesario regular y establecer requisitos específicos para mantener las condiciones de trabajo y la protección de los trabajadores en los procesos de subcontratación. En particular, y aunque todos los países de la Región tienen establecido en su normatividad y legislación la prohibición del trabajo infantil, la realidad es que se precisan recomendaciones concretas para evitar, en la mayor medida posible, que se realice trabajo infantil en el entorno de los procesos de subcontratación.

Lo indicado para el ámbito de las empresas privadas puede ser de aplicación también a las Administraciones Públicas nacionales, regionales o locales.

No obstante, las Administraciones públicas, por su carácter de transparencia y ejemplaridad deben integrar programas de erradicación del trabajo infantil en sus relaciones con las empresas contratadas en cualquier actividad. En este sentido, dado el amplio ámbito de actuación de las Administraciones, se proponen las siguientes recomendaciones adicionales:

- Incorporar la cláusula de rescisión de contrato en caso de que se detecte trabajo infantil en las empresas subcontratadas.
- Establecer, en coordinación con los Órganos de Supervisión, Vigilancia y Control, un programa singular de detección de trabajo infantil en las empresas contratadas por la Administración.

- Extensión de la cláusula y Vigilancia especial a las empresas que obtienen subvenciones de la Administración, Campañas de difusión y sensibilización

Como ya existe en varios países de la Región (Chile, Colombia, Argentina, ...) deberán establecerse registros oficiales de empresas que subcontraten de forma habitual servicios. Deberá entonces regularse, la obligatoriedad de que estas empresas realicen con carácter anual, inspecciones y/o auditorías específicas con visita “in situ” a sus empresas subcontratadas en relación con el trabajo infantil. Este informe/auditoría debe ser una exigencia imprescindible para renovar los contratos.

Además, estos registros deben ser una fuente de datos para que periódicamente la Inspección de Trabajo realice sus campañas y programas anuales de vigilancia y control en relación con el trabajo infantil.

7. El papel de los Organismos de Regulación, Inspección, Vigilancia y Control (ICV)

La existencia de un sistema eficaz de la Inspección del Trabajo es un elemento central para la promoción del trabajo decente en los países y para garantizar el cumplimiento de la legislación laboral y la protección de los trabajadores. La Inspección del Trabajo también es un elemento dinamizador de las políticas laborales y de empleo, contribuyendo por lo tanto a la inclusión social a través del trabajo.

El fortalecimiento de la Inspección del Trabajo, como instrumento fundamental para garantizar los derechos laborales, han sido preocupación constante de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) desde su creación: en 1947, la OIT adoptó el Convenio N°. 81 sobre la Inspección del Trabajo y, en 1969, el Convenio N°. 129 sobre la Inspección del Trabajo en la Agricultura. Recientemente, estos Convenios pasaron a ser considerados prioritarios y reconocidos como algunas de las Normas Internacionales del Trabajo.

Todas las Inspecciones de Trabajo de los países de la Región tienen integradas entre sus actividades de inspección y vigilancia la tarea de detectar el trabajo infantil en los centros de trabajo. Sin embargo, en la mayoría de las ocasiones la eficacia de estas acciones está debilitada, con carácter general, por alguna de las siguientes razones:

- La propia estructura de la Inspección de Trabajo que no proporciona estabilidad suficiente a los inspectores.
- Los recursos humanos, materiales y económicos asignados a la Institución.
- La deficiente capacitación.
- La ausencia de herramientas útiles para detectar el trabajo infantil.
- La falta de coordinación institucional entre los Departamentos Oficiales de Policía, Educación, Alcaldías, etc.

- Deficiencia en la planificación de actuaciones inspectoras y campañas de carácter anual.
- Lentitud en la tramitación y ejecución de las denuncias.

Uno de los medios más importantes para detectar y abordar el fraude del trabajo infantil es a través de las Inspecciones Trabajo nacionales, comprobando periódicamente los centros de trabajo donde pueden existir niños trabajando. Su objetivo principal es garantizar que, a raíz de la vigilancia y el seguimiento, los niños trabajadores y los jóvenes legalmente empleados estén a salvo de la explotación y de los peligros en el lugar de trabajo. Mediante la vigilancia y el seguimiento del trabajo infantil por parte de la Inspección de Trabajo, se amplía la cobertura de los proyectos de lucha contra el trabajo infantil centrados en un número limitado de "beneficiarios" a todos los de una zona determinada y se promueve la institucionalización de un mecanismo de respuesta permanente.

El Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) de la OIT trabaja para fortalecer las capacidades de las dependencias de inspección del trabajo y de otros órganos encargados de la aplicación de la ley a fin de que adopten medidas contra el trabajo infantil, en especial por lo que respecta al trabajo infantil peligroso y al control del trabajo infantil. Los inspectores de trabajo, por lo general, han sido asociados clave en la abolición de este mal. En la actualidad, con la introducción de nuevos instrumentos legales como el Convenio nº 182 de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil, su función adopta una dimensión e importancia aún mayores.

De cara a la solución del trabajo peligroso, los inspectores del trabajo infantil pueden informar a los empleadores y los trabajadores sobre este fenómeno y, entre otras cosas, asesorarlos sobre cómo eliminarlo. En el lugar de trabajo, también pueden hacer uso de sus poderes para garantizar la aplicación de la ley, velando porque:

- se retire a los niños de los lugares de trabajo en los que realizan trabajos peligrosos y se los remita a las autoridades competentes, que se ocuparán de escolarizarlos o impartirles una formación profesional

- se proteja plenamente la salud y la seguridad en el lugar de trabajo de los niños que han cumplido la edad mínima autorizada de admisión al empleo (entre los 14 y los 17 años de edad, dependiendo del país). La protección puede lograrse introduciendo mejoras generales en materia de seguridad y salud en el lugar de trabajo y evitando que los pequeños realicen tareas peligrosas.

Del análisis de las actividades que realiza la Inspección de Trabajo en diferentes países de América Latina se observa que la acción de inspección en relación con el trabajo infantil consiste principalmente en la visita de establecimientos, tanto en las áreas urbanas como en el ámbito rural, desarrollándose los siguientes pasos:

1. Identificar a los niños y adolescentes precozmente ingresados en el mercado de trabajo;
2. Rellenar una Formato con información sobre el niño(a) y las características del trabajo que realiza;
3. Identificación del empleador y proceder al alejamiento del niño por medio del protocolo establecido.
4. Notificación de infracciones del empleador.
5. Tramitar ante las Instituciones de Asistencia Social/Policial los hechos para encaminar las siguientes acciones establecidas en los procedimientos administrativos. El principal objetivo de este proceso es que los niños, niñas y adolescentes retirados del trabajo sean incluidos en programas de asistencia social, educación, atención en salud y aprendizaje.
6. Registro de las informaciones recolectadas durante la acción en el Sistema de Información establecido por la Inspección de Trabajo.

En resumen, el control del trabajo infantil supone establecer un mecanismo coordinado y multisectorial de control y derivación en el que se incluye a todos los niños que viven en una zona geográfica determinada. Entre las principales actividades conexas cabe citar las observaciones directas repetidas

periódicamente a fin de detectar la presencia de niños que trabajan y determinar los riesgos a los que están expuestos, derivar esos niños a los servicios correspondientes, verificar que han sido retirados y realizar un seguimiento de su situación para asegurarse de que se han reincorporado satisfactoriamente a la sociedad.

En algunos países como Brasil, Colombia y Perú, existen Comités o Equipos locales de control del trabajo infantil con base en la comunidad más cercana que, por lo general, están compuestos de dirigentes, maestros, promotores de salud, representantes de las familias interesadas y, en ocasiones, de niños y adolescentes retirados del trabajo. Estas personas realizan visitas periódicas de control a los lugares de trabajo, a menudo superpuestas a las visitas oficiales de los inspectores del trabajo, y en permanente contacto con ella.

Estos u otros mecanismos de vigilancia continua sobre el terreno por parte de los agentes más cercanos de la comunidad, se constituyen como una buena práctica en la detección del trabajo en el ámbito rural.

Así, merece destacarse como un ejemplo de sistematización de la lucha contra el trabajo infantil por parte de la Inspección de Trabajo el “Protocolo de Inspección de Trabajo en materia de erradicación del trabajo infantil y protección al trabajo adolescente permitido”, diseñado y promovido por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de México. En este Protocolo se sistematiza la actuación de los inspectores, y es especialmente importante la sección dedicada a su labor de sensibilización y promoción de la cultura de erradicación del trabajo, por su novedoso enfoque que está en línea con los enfoques actuales internacionales, de la que se enfatizan los siguientes aspectos:

- *“Respecto a la promoción de una cultura de prevención en el mundo laboral, es decir, acabar con el problema antes de que surja, cabe mencionar que su objeto es mejorar la protección de la vida, la salud y la integridad de las y los trabajadores en los centros de trabajo, así como disminuir los incidentes que generan daños para los trabajadores, las empresas y la sociedad” ...*

- *“La erradicación del trabajo infantil y la protección del trabajo adolescente permitido revisten una importancia evidente para la cultura de prevención, ya que, si se evita la explotación laboral durante la infancia y se protege debidamente el trabajo adolescente permitido, la sociedad tendrá una fuerza de trabajo más productiva y preparada en el futuro”...*
- *“La prevención implica ampliar las técnicas que la inspección del trabajo emplee para que no se limite sólo a promover o lograr el cumplimiento de la legislación, sino que la o el inspector se convierta principalmente en un asesor, que sólo se encarga de aplicar la ley coercitivamente (mediante la imposición de sanciones) cuando su consejo no sea atendido por el patrón o el responsable del centro de trabajo. Para ello, deben emplearse todas las herramientas técnicas y jurídicas al alcance de las y los inspectores del trabajo, tales como notificaciones verbales y confirmaciones por escrito, visitas de seguimiento, avisos oficiales requiriendo cambios concretos en un plazo determinado, multas, avisos de suspensión o prohibición de las actividades o incluso denuncia ante las autoridades competentes del sistema de justicia.”...*
- *“Pero la inspección del trabajo infantil no se restringe a ello, sobre todo considerando que algunos aspectos especialmente peligrosos e insalubres de exposición en el trabajo infantil independiente requieren la adopción de acciones inmediatas o de emergencia que eviten un mal mayor. Algunos de estos elementos en la nueva dimensión constitucional de la prevención coinciden en buena medida con el segundo enfoque, el del monitoreo sistémico del trabajo infantil y adolescente permitido, que implica la adopción de un esquema más completo de identificación, inspección, seguimiento y verificación ante la falta de regulación de numerosos sectores de la economía, la necesidad de obtener información, incluso a través de fuentes de información no tradicionales para conseguir más y mejores informaciones para la detección del trabajo infantil, así como la reincidencia en el trabajo de niñas y niños previamente retirados de centros de trabajo como producto de una visita de inspección, muchas*

veces en situaciones aún menos visibles y más peligrosas que las anteriores”...

- *“El rasgo distintivo de este enfoque con respecto a la inspección laboral “tradicional” está en el concepto de “sistema”, que implica el desplazamiento de la atención en la inspección del centro de trabajo sin más a la vigilancia de la vigencia de los derechos de las niñas, niños y adolescentes en edad permitida– en el ámbito de competencia de la Inspección”...*
- *“Ello significa que además de la realización de la inspección física de los centros de trabajo, también deben allegarse de información que pueda proporcionarse de autoridades o actores privados diversos, como policías, maestros, sindicatos, autoridades ejidales, agentes del sector agrario, salud, entre otros. Desde luego, la creación de bases de datos que permitan conservar la información resultante del monitoreo sistémico y un mecanismo efectivo y puntual de seguimiento a los casos de trabajo infantil detectados forman parte central de este enfoque. Es justo ante la posibilidad de asumir un enfoque de prevención y monitoreo sistémico que los inspectores pueden cumplir plenamente su papel de encargados de velar por el cumplimiento estricto del derecho –en su sentido más amplio–, así como de garantes de la plena vigencia de los derechos de niñas, niños y adolescentes en edad permitida en nuestro país”...*
- *“Este enfoque de prevención y monitoreo sistémico basados en derechos humanos habrá de desplegarse mediante una metodología que incorpore los más recientes desarrollos normativos y una consideración atenta de las necesidades más apremiantes tanto para combatir efectivamente el trabajo infantil en su conjunto, como de las niñas y los niños que, en lo individual, son impactados en el ejercicio de otros de sus derechos debido a la explotación laboral”...*

8. El papel de las Organizaciones sindicales

La erradicación del trabajo infantil es un paso necesario en el camino hacia el trabajo decente para todos y para el desarrollo sostenible. Es necesaria para ello disponer de la voluntad política a nivel nacional y mundial, la aplicación de todos los convenios de la OIT (en particular los Convenios nº 138 y 182), la inversión en la educación y en la protección social universal. Los sindicatos de América Latina desempeñan un papel primordial para lograr que se produzcan estos cambios.

La erradicación del trabajo infantil ha sido un objetivo clave de los sindicatos desde los comienzos del movimiento sindicalista. En muchos países, la presión que ejercieron los sindicatos contribuyó a la introducción y al progresivo incremento de la edad mínima encaminado a abordar el trabajo infantil. Esta demanda ha sido vinculada a la disposición universal de la educación como derecho para todos los niños.

En todos los países, los sindicatos son interlocutores activos e influyentes en una amplia gama de iniciativas diseñadas para alcanzar sus objetivos interrelacionados con la eliminación del trabajo infantil, el logro de la Educación para Todos y la erradicación de la pobreza.

El trabajo infantil repercute en las oportunidades de trabajo decente para los adultos dado que el trabajo infantil proporciona una alternativa económica y de explotación que perpetua el ciclo de la pobreza. La existencia de trabajo infantil socava la capacidad de los sindicatos de organizar el lugar de trabajo y debilita el poder de negociación de los sindicatos. El trabajo infantil también repercute en la salud y en las competencias de la futura mano de obra.

Por estos motivos, los sindicatos han estado a la cabeza de la lucha contra el trabajo infantil y de la campaña para las normas internacionales sobre la edad mínima de admisión al empleo, vinculada a la edad en que cesa la enseñanza obligatoria, desde finales del siglo XIX.

En los países con presencia de trabajo infantil, el objetivo estratégico de erradicación del trabajo infantil es considerado como una cuestión transversal, que está integrada en el plan general de actividades de los sindicatos, en particular en relación con los objetivos de organización y negociación colectiva y con estrategias de contratación destinadas a tal fin, como por ejemplo, los trabajadores migrantes. Es fundamental, por tanto, para la conformación de sindicatos y las estrategias de justicia social.

Las organizaciones sindicales internacionales han adoptado claras resoluciones en materia de trabajo infantil, instando a los afiliados a incrementar su labor para eliminar el trabajo infantil y exhortar a los Estados a cumplir sus compromisos en relación con el trabajo infantil y la extensión de la educación para todos. En junio de 2010, la Confederación Sindical Internacional (CSI) se comprometió a desarrollar un plan de acción con estrategias específicas para la economía informal y el trabajo doméstico. La Unión Internacional de los Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA) se centra en las empresas multinacionales y en sus cadenas de suministro en la agricultura. El Congreso Mundial de la Internacional de la Educación de 2011 precisó que los objetivos de la Iniciativa Educación para Todos no podrán alcanzarse si no se eliminan todas las formas de trabajo infantil. A continuación se detallan diferentes manifestaciones de las organizaciones sindicales en relación con esta situación:

La Confederación Sindical Internacional (CSI) en su Congreso de Vancouver de 2010, declaró:

- Condena como intolerable el hecho de que más de 200 millones de niños trabajen en lugar de ir a la escuela, y reafirma el compromiso de la CSI con la misión histórica del movimiento sindical de eliminar la explotación de los niños y lograr el acceso a la educación gratuita, accesible, universal y de calidad;
- Subraya que el trabajo infantil es gravemente nocivo para el bienestar físico y mental de los niños, y que cuando existe perpetúa los ciclos de pobreza, privación y subempleo de las sociedades.

El Congreso concuerda en:

- (1) desarrollar un plan de acción específico de la CSI para la erradicación del trabajo infantil y la ratificación y aplicación de los Convenios nº 138 y 182, en plena colaboración con IPEC y con otras organizaciones comprometidas, con estrategias específicas para la economía informal y el trabajo doméstico;
- (2) Difundir ejemplos de buenas prácticas en la eliminación del trabajo infantil, incluido el establecimiento de zonas libres de trabajo infantil como parte de una estrategia para lograr la eliminación total del trabajo infantil y brindar educación para todos los niños.

El 26 Congreso Mundial de la Unión Internacional de los Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA-IUF), celebrado en mayo de 2012, declara:

- Nota con preocupación que la agricultura sigue siendo el mayor usuario de trabajo infantil (60 por ciento) registrando 132 millones de niñas y niños en el grupo de edad de 5 a 14 años de edad que realizan a menudo trabajos nocivos para su salud o que interfieren en su educación;
- Expresa ulterior preocupación por el hecho de que al tiempo que gran parte de ese trabajo infantil se lleva a cabo en las explotaciones agrícolas, 1 de cada 5 de estos niños trabajan y que varios productos realizados por ellos son utilizados en las cadenas de suministro de las empresas transnacionales y en los supermercados;
- Acoge favorablemente las metas establecidas por la OIT y concordadas por varios gobiernos nacionales para eliminar las peores formas de trabajo infantil para 2016;

El 26º Congreso Mundial de la UITA resuelve por lo tanto:

- Instar a que la UITA y sus afiliados incrementen sus actividades para garantizar que las empresas transnacionales de los sectores de la UITA se

comprometan a ello y trabajen en la erradicación del trabajo infantil en sus cadenas de suministro;

- Instar a que la UITA presione a la OIT y a otros organismos de las Naciones Unidas para incrementar su compromiso y se tomen medidas a favor de la erradicación del trabajo infantil en la agricultura y garantizar en particular que se aborde en forma específica la eliminación del trabajo infantil en la agricultura en las próximas Conferencias.

El 6º Congreso Mundial de la Internacional de la Educación, celebrado en julio de 2011 hace un llamamiento a las organizaciones afiliadas a fin de:

- Adoptar políticas específicas y un programa de acción sobre el trabajo infantil así como para respaldar a los sindicatos de los países en desarrollo que desean abordar el tema;
- Hacer campañas para obtener los recursos adecuados que permitan la ampliación de la educación pública, incluidos servicios de calidad para la primera infancia, escuelas, educación de nivelación y educación especial, así como formación profesional, con el fin de garantizar el acceso a la educación para todos;
- Formular estrategias específicas para las niñas y mujeres que tengan en cuenta los beneficios sociales y económicos que pueden producir para los países las madres con educación;
- Promover la formación de calidad de los docentes y su perfeccionamiento profesional en la escuela para que puedan satisfacer las necesidades diversas y especiales de los niños, en particular de los más desfavorecidos, los que se encuentran en situación de alto riesgo de involucrarse en el trabajo infantil (niños en zonas de conflicto, regiones con alto índice de VIH y el sida, minoridades étnicas, etc.) y los ex niños trabajadores.

9. La cadena de suministradores y la Responsabilidad Social Corporativa

9.1. La Responsabilidad Social Corporativa (RSC)

Es aceptado que el concepto de Responsabilidad Social Corporativa refleja cómo las empresas toman en consideración las repercusiones que sus actividades tienen sobre la sociedad. Al hacerlo, reafirman los principios y los valores en los cuales se sustentan, tanto en lo relativo a sus procedimientos y procesos como en su relación con los demás actores. Se trata de una iniciativa de naturaleza voluntaria y se refiere a actividades que superan el mero cumplimiento de la legislación nacional. De forma explícita, debería incorporarse acciones, planes y programas dirigidos a garantizar la eliminación del trabajo infantil tanto en la propia empresa como en las empresas que conforman su cadena de suministradores.

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

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

Los diversos mecanismos por medio de los cuales se expresa la RSC son válidos, útiles y necesarios para el desarrollo humano sostenible, que necesariamente implica, entre otros, acabar con la explotación de la niñez. Entre estos mecanismos encontramos los Códigos de conducta, las cartas de compromiso, las políticas o programas internos o sectoriales, entre otros.

Es claro que con este esquema de la RSC, tanto las empresas como sus subcontratistas y toda la cadena de suministradores están ganando, en la visión de ganar-ganar promovida por la OIT en el documento referenciado. Esta visión de ganar-ganar ha sido rescatada además en el denominado Pacto Mundial, una gran alianza internacional presentada por primera vez en 1999 en el Foro Económico Mundial en Davos, Suiza, por el entonces Secretario General de las Naciones Unidas.

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

Principio 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Principio 2: Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

Estándares Laborales:

Principio 3: Las empresas deben apoyar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Principio 4: Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

Principio 5: Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Principio 6: Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

Medio Ambiente:

Principio 7: Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

Principio 9: Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Anticorrupción:

Principio 10: Las empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

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

9.2. La cadena de suministradores

La globalización ha dado paso a organizaciones de gran tamaño y complejidad, por lo que hoy día resulta difícil asegurar que una empresa es de carácter 100% nacional y, lo más importante, que gestione en su totalidad el proceso de creación de producto y entrega final del mismo al cliente. La mayor parte de las empresas, incluso las consideradas como PYMES, cuentan con, proveedores, contratistas y subcontratistas para determinados de sus procesos.

La empresa que quiere controlar sus riesgos vinculados a la reputación corporativa y proteger su valor, empieza por asegurar la adecuada gestión de la cadena de suministro. Resulta esencial garantizar que ambas partes compartan

los mismos valores, estándares de gestión y cumplimiento normativo, para garantizar un adecuado control de riesgos de la cadena de suministro. Y esto es especialmente relevante en el objeto de este informe, que es la lucha contra el trabajo infantil en toda la cadena de suministradores y contratistas.

La empresa que subcontrata alguno de sus procesos o actividades debe prestar especial atención a que su cadena de suministradores estén cumpliendo estrictamente las normas legales establecidas, además de los códigos éticos derivados de la Responsabilidad Social Corporativa. Según la legislación de los diferentes países de la Región, la empresa principal es solidaria, subsidiaria o tiene una responsabilidad directa sobre los incumplimientos legales de sus subcontratistas, además de una posible negativa reputación de su marca.

Uno de las normas legales de todos los países latinoamericanos, es la obligatoriedad de no emplear a niños por debajo de la edad mínima permitida, por lo que las empresas tienen también la responsabilidad de que sus empresas contratistas no incumplan este precepto, lo que a veces no es tenido en cuenta.

La “Guía para la Gestión Responsable de la Cadena de Suministro” elaborada por la Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas, incluye entre sus contenidos, un cuestionario recomendado para que sea aplicable a todas las empresas subcontratadas de forma estable. Este cuestionario contempla los siguientes aspectos:

- Tenencia de una certificación de calidad, manual de calidad o departamento de calidad.
- En caso de no disponer de un sistema de calidad, planes futuros para implantarlo e implicaciones.
- Control de calidad interno.
- Conocimiento e implantación de los 10 Principios del Pacto Mundial.
- Aspectos medioambientales: certificación, acreditación o implantación de un Sistema de Gestión Ambiental (o previsión de hacerlo) Además de lo anterior, en algunas ocasiones se solicita información sobre: Realización de

auditorías por parte de la empresa cliente o acceso a los resultados de una auditoría previa de un tercero.

- Política de calidad, gestión de los empleados, aprovisionamiento y regularidad de los controles internos y externos.
- Planes de formación del personal.
- Análisis previo a las inversiones de los posibles impactos ambientales.
- Existencia de un departamento de Recursos Humanos.
- Condiciones de trabajo de los convenios.
- Prevención de riesgos laborales.
- Memoria de sostenibilidad.
- Adhesión a estándares de RSC.

Este tipo de cuestiones a plantear para valorar la calidad de las empresas subcontratistas, que está diseñado preferentemente para empresas multinacionales, también puede ser aplicado para cualquier empresa nacional que disponga de una cadena de subcontratistas significativa. En este sentido y bajo nuestro criterio, la vigilancia sobre la no existencia de trabajo infantil, debería ser un requisito explícito.

Como indica la Guía referenciada, "... la coexistencia de legislaciones internacionales y nacionales debida a la ampliación de los mercados a nivel internacional, ha planteado en muchos casos una dualidad en los niveles de exigencia de compañías multinacionales. En esos casos, cuando la empresa cliente opera en varios países o en sectores de determinadas características, puede resultar útil recurrir a sistemas externos de clasificación de proveedores. Se trata, en definitiva, de una herramienta de gestión que facilita enormemente la subcontratación de servicios sin poner en riesgo los valores corporativos de la empresa."

Para establecer los requisitos mínimos que deben cumplir el primer nivel de las empresas subcontratistas, la empresa principal suele elaborar un Código de Conducta interno que contempla la obligación de cumplimiento estricto de

determinadas normas laborales nacionales, así como en algún caso normas o principios de carácter internacional emanadas de la OIT, OPS, Naciones Unidas, OISS, etc.

También la Oficina de Actividades para los Empleadores de la Oficina Internacional del Trabajo y Organización Internacional de Empleadores (OIE) establece como componentes de una estrategia para eliminar el trabajo infantil, la siguiente:

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

En esta línea, y como sugerencia de la OISS, es recomendable que las empresas exijan a sus empresas subcontratistas, además de los códigos éticos que rigen la responsabilidad social corporativa, un documento que se va a denominar Compromiso de Erradicación del Trabajo Infantil (CETI) de obligada aceptación por parte de las empresas para ser subcontratistas de una determinada organización empresarial. Esta declaración tiene un doble objetivo, por un lado que las empresas se responsabilicen de la erradicación del trabajo infantil, como en segundo lugar ir generando cultura de aplicación a la cadena de suministradores de esta práctica denunciada por todos los agentes sociales e internacionales.

Se propone además, que este Compromiso (CETI) sea verificado mediante visitas a los centros de las empresas subcontratistas de forma periódica, y dejar constancia de ello, promoviéndose como una buena práctica empresarial de responsabilidad social corporativa

En el apartado siguiente se propone un cuestionario, como un nuevo Estándar de la OISS, para llevar a cabo las visitas/auditorías a los centros de las empresas subcontratistas y suministradores que garanticen el cumplimiento del Compromiso sobre la Erradicación del Trabajo Infantil.

9.3. Normas internacionales de responsabilidad social corporativa y el trabajo infantil

Son numerosas las Normas y Recomendaciones internaciones que incluyen entre sus requisitos aspectos relacionados con la erradicación del trabajo infantil. Todos los países de la Región Iberoamericana disponen de normas legales de obligado cumplimiento en relación con la prohibición de emplear a niños en el ámbito laboral. Quizás no sea necesario ampliarlo más, sino más bien pasar a la acción con herramientas y mecanismos de control que faciliten su cumplimiento.

Se resaltan las principales y más relevantes estándares que contemplan el compromiso de erradicación del trabajo infantil.

1. Nota sobre prácticas recomendadas en el lugar de trabajo y la cadena de suministro en el tratamiento del trabajo infantil (IFC)

La Corporación Financiera Internacional (IFC), organismo que integra el Grupo Banco Mundial, es la principal institución internacional de desarrollo dedicada exclusivamente al sector privado en los países en desarrollo. Se ofrecen soluciones de desarrollo adaptadas a las necesidades de las empresas y aplican sus propios recursos financieros, conocimientos técnicos, experiencia a nivel mundial y capacidad de innovación para ayudar a nuestros asociados a superar desafíos financieros, operacionales y políticos. IFC también es líder en movilizar recursos de terceros para financiar sus proyectos.

En esta amplia Nota técnica se proporcionan criterios básicos de aplicación en la lucha contra el trabajo infantil y recomendaciones de cómo verificar en la cadena de suministradores la no existencia del trabajo infantil. Se reflejan también algunas buenas prácticas empresariales llevadas a cabo en diferentes países.

La Nota analiza los siguientes aspectos:

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

2. Procedimientos de auditoría para Organizaciones de Pequeños Productores de FAIRTRADE

Fairtrade-Comercio Justo es una certificación de producto. Es un sello de garantía que funciona como distintivo positivo ofreciendo al consumidor seguridad acerca de los valores éticos del producto. Los productos que llevan el sello Fairtrade han sido producidos en condiciones de trabajo dignas y comprados a un precio justo que apoya el desarrollo sostenible de la organización productora. Es de alcance internacional, es decir que por un lado existen proveedores registrados en el sistema Fairtrade en

prácticamente todo el mundo y por otro lado la venta de productos con el sello Fairtrade se distribuye en más de 60 países. En los países de Europa la certificación ha alcanzado ya un alto nivel de notoriedad, siendo un signo de valor añadido claramente percibido por hasta más del 50% de los consumidores.

Los siguientes **Principios** considerados en todos los estándares Fairtrade aplican a los pequeños productores, a los trabajadores y a sus organizaciones:

- 1) **Desarrollo social:** Para los pequeños productores, los estándares Fairtrade exigen una estructura organizativa que les permita llevar un producto al mercado para el que existe demanda... En el caso de las situaciones de trabajo contratado, los estándares Fairtrade exigen a la compañía que otorgue derechos sociales y seguridad a sus trabajadores...
- 2) **Desarrollo económico:** Para la mayoría de los productos, los estándares Fairtrade exigen a la industria el pago de un Precio Mínimo de Comercio Justo y de una Prima Fairtrade a los productores. ...
- 3) **Desarrollo medioambiental:** Los estándares Fairtrade incluyen requisitos para las prácticas agrícolas respetuosas del medio ambiente....
- 4) **Trabajo forzoso y trabajo infantil:** El trabajo forzoso y el trabajo infantil están prohibidos.

Las auditorías de Fairtrade entre sus asociados y empresas suministradoras, contemplan el cuarto de los principios anteriores y utilizan los siguientes criterios para llevarla a cabo:

Criterios de la auditoría para el Trabajo infantil y protección de la infancia

Para la verificación de este criterio, se pueden utilizar procedimientos e instrumentos de verificación como los siguientes:

- Revisión de Planilla ó Nómina
- Observación de todos los lugares de trabajo posibles
- Entrevista a productores para conocer su opinión respecto al tema e identificar si hay riesgos de trabajo infantil
- Entrevista a trabajadores (mayores y menores de 18 años cuando ocurre) y sus familias cuando es accesible.
- Revisión de documentos disponibles en donde se especifiquen las funciones de los trabajadores
- Entrevistas con personas de la comunidad cuando es posible.
- Consulta de procedimientos para prevenir el trabajo infantil, cuando estos han sido definidos por la organización.

3. Norma de Responsabilidad Social SA8000 emitida por Social Accountability International (Junio 2014)

Se trata de una norma voluntaria auditable para verificación de tercera parte, que establece los requerimientos a ser cumplidos por las organizaciones, incluyendo el establecimiento o la mejora de los derechos de los trabajadores, las condiciones en el lugar de trabajo y un sistema de gestión efectivo. Está basada en la Declaración de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, los Convenios de la OIT, las normas internacionales sobre derechos humanos y las leyes nacionales del trabajo. La empresa certificada bajo esta norma debe cumplir con las leyes locales, nacionales y otras aplicables, los estándares industriales prevalecientes, otros requisitos que la organización suscriba y la presente Norma. Cuando dichas leyes, estándares u otros requisitos que la organización suscriba y la norma SA8000 se refieran al mismo asunto, se aplica la disposición más favorable a los trabajadores. Las normas de carácter internacional que son tenidas en cuenta por la SA8000 son:

- Convenio 1 de la OIT (Horas de Trabajo - Industria) y Recomendación 116 (Reducción de la Duración del Trabajo)

- Convenios 29 (Trabajo Forzoso) y 105 (Abolición del Trabajo Forzoso) de la OIT
- Convenio 87 de la OIT (Libertad Sindical)
- Convenio 98 de la OIT (Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva)
- Convenios 100 (Igualdad de Remuneración) y 111 (Discriminación – Empleo y Ocupación) de la OIT
- Convenio 102 de la OIT (Seguridad Social – Norma Mínima)
- Convenio 131 de la OIT (Fijación de Salarios Mínimos)
- Convenio 135 de la OIT (Representantes de los Trabajadores)
- Convenio 138 y Recomendación 146 (Edad Mínima) de la OIT
- Convenio 155 y Recomendación 164 de la OIT (Seguridad y Salud de los Trabajadores)
- Convenio 159 de la OIT (Readaptación Profesional y Empleo – Personas Discapacitadas)
- Convenio 169 de la OIT (Pueblos Indígenas y Tribales)
- Convenio 177 de la OIT (Trabajo a Domicilio)
- Convenio 181 de la OIT (Agencias de Empleo Privadas)
- Convenio 182 de la OIT (Peores Formas de Trabajo Infantil)
- Convenio 183 de la OIT (Protección de la Maternidad)
- Repertorio de Recomendaciones Prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el Mundo del Trabajo
- Declaración Universal de los Derechos Humanos
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
- Convención sobre los Derechos del Niño de las Naciones Unidas
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de las Naciones Unidas

- Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial de las Naciones Unidas
- Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas

Finalmente, la norma dispone de un Anexo sobre Indicadores de Desempeño, que establece los requisitos de desempeño para cualquier organización certificada en SA8000. Así mismo, se dispone de una Guía SA8000 como ayuda para la interpretación de la norma así como la implementación de sus requisitos, dispone de ejemplos de los métodos para verificar el cumplimiento y puede utilizarse como un manual para los auditores y para las organizaciones que buscan la certificación en SA8000.

Esta norma, entre sus requisitos mínimos, dispone de un grupo de elementos organizativos para garantizar y verificar la no existencia de trabajo infantil en aquellas organizaciones que estén certificadas por este estándar. En concreto, el Título IV de requerimientos de responsabilidad social, dispone de los siguientes conceptos auditables:

1. Trabajo Infantil
2. Trabajo Forzoso u Obligatorio
3. Salud y Seguridad
4. Libertad Sindical y Derecho de Negociación Colectiva
5. Discriminación
6. Medidas Disciplinarias
7. Horario de Trabajo
8. Remuneración
9. Sistema de Gestión

Los criterios que esta norma SA8000 contabiliza para el apartado correspondiente al Trabajo infantil, son los siguientes:

- La organización no debe tomar parte o apoyar el uso de mano de obra infantil, tal como se define esta anteriormente.
- La organización debe establecer, documentar, mantener y comunicar efectivamente al personal y otras partes interesadas, políticas y procedimientos por escrito para la remediación de trabajadores infantiles, y debe proporcionar apoyo financiero y de otro tipo para permitir que dichos niños asistan y permanezcan en la escuela hasta que dejen de ser niños, tal y como se define anteriormente.
- La organización puede emplear trabajadores jóvenes, pero en aquellos lugares que dichos trabajadores jóvenes sean sujetos a leyes de educación obligatoria, estos deben trabajar solo fuera de los horarios escolares. Bajo ninguna circunstancia el tiempo combinado total de escuela, trabajo y transporte de los trabajadores jóvenes debe exceder 10 horas por día, y en ningún caso deben los trabajadores jóvenes trabajar por más de 8 horas en un día. Los trabajadores jóvenes no podrán trabajar durante horario nocturno.
- La organización no debe exponer a los trabajadores infantiles o jóvenes a condiciones –dentro o fuera del lugar de trabajo – que sean peligrosas o inseguras para su salud o desarrollo físico y mental.

En lo que se refiere a la gestión de contratistas, los criterios que esta norma SA8000 contabiliza, son los siguientes:

- La organización debe asegurarse del cumplimiento de la Norma SA8000 de sus proveedores/ contratistas, agencias privadas de empleo y proveedores. Este enfoque debe ser aplicado al seleccionar nuevos proveedores/contratistas, agencias privadas de empleo y subproveedores. Las actividades mínimas para que la organización cumpla este requerimiento deben ser registradas y deben incluir:
 - a) comunicar efectivamente los requerimientos de esta Norma a las altas direcciones de sus proveedores/contratistas, agencias privadas de empleo y subproveedores;

- b) evaluar los riesgos significativos de no conformidad de los proveedores/contratistas, agencias privadas de empleo y subproveedores.
 - c) hacer esfuerzos razonables para asegurar que estos riesgos significativos sean atendido de manera razonable por proveedores/contratistas, agencias privadas de empleo y subproveedores y por la organización donde y cuando sea adecuado, y se prioricen de acuerdo con la habilidad y recursos de la organización para influencias a dichas entidades; [Nota: en el documento guía se encuentra una explicación de “esfuerzo razonable”]; y
 - d) establecer actividades de monitoreo y seguimiento del desempeño de los proveedores/contratistas, agencias privadas de empleo y subproveedores para asegurar que estos riesgos significativos sean atendidos de manera efectiva.
- Si la organización recibe, maneja o promociona bienes y/o servicios de proveedores/contratistas o sub-proveedores que caen en la categoría de trabajadores desde casa, la organización debe tomar acciones efectivas para asegurar que dichos trabajadores desde casa reciben un nivel de protección substancialmente equivalente a aquel proporcionado a otros trabajadores de la organización bajo los requerimientos de esta Norma.

Aunque de forma implícita puede estar contenido en el primero de los requisitos expuestos, bajo nuestro criterio, las exigencias referidas a la gestión de contratistas, deberían incluir de forma explícita la vigilancia de la no existencia de trabajo infantil en las empresas subcontratadas y proveedores, valorándose de forma positiva, la existencia de algún documento de Compromiso que así lo autentifique.

4. Norma ISO 26000 de Responsabilidad Social

La norma ISO 26000 establece orientación sobre los principios básicos de la responsabilidad social y las formas de integrar un comportamiento socialmente responsable en las empresas, haciendo hincapié en la importancia de los resultados y mejoras en el desempeño de la responsabilidad social.

La novedad es que esta norma incluye recomendaciones referidas a los derechos fundamentales en el trabajo, especificando recomendaciones referidas a la eliminación del trabajo infantil en las organizaciones que se comprometan a seguirla.

Esto muestra la importancia que está tomando para las empresas el cumplimiento de los convenios que promueven las Organizaciones Internacionales sobre la dignidad del trabajo, la seguridad y salud en el trabajo, la erradicación del trabajo infantil y sobre el trabajo decente en general, y que sean incluidas en normas como las que ISO desarrolla.

Contar con una norma ISO referida a responsabilidad social, que sugiere de manera explícita como materia fundamental la erradicación del trabajo infantil, significa un gran avance en el trabajo de promoción de esta temática en las empresas y consolida las acciones que se están llevando a cabo por parte de todas las Organizaciones Internacionales.

La iniciativa de elaborar una norma dedicada al tema de responsabilidad social surge de la toma de consciencia de las organizaciones sobre la necesidad de tener un comportamiento socialmente responsable que, además de generar ventajas institucionales, permite contribuir al desarrollo sostenible de su entorno.

Esta no es una norma de sistemas de gestión, ni pretende servir para propósitos de certificación. Usarla para tales fines tergiversaría su objetivo, dado que no contiene requisitos y no se podría demostrar la conformidad de las acciones de las organizaciones respecto de esta Norma Internacional.

Con ella se trata de brindar orientación sobre los principios que subyacen en la responsabilidad social, ofreciendo un menú de materias fundamentales que la empresa u organización seleccionará de acuerdo a sus necesidades.

La norma ISO 26000 ha sido diseñada para ser aplicada por todo tipo de organizaciones y pretende ser de utilidad para organizaciones del sector privado, público, social, sin fines de lucro, grandes o pequeñas empresas, ubicadas en cualquier lugar del mundo, cualesquiera sea la situación del país.

Inicia con un capítulo de generalidades en el que se presenta el objeto y campo de aplicación de la norma, así como sus limitaciones y exclusiones, para seguir con una clara propuesta de términos clave, fundamentales para comprender la responsabilidad social y el uso de la norma, así como los principios de la responsabilidad social.

Una vez que se introduce a la organización en la comprensión del concepto de responsabilidad social, se plantea el abordaje del mismo desde dos prácticas: el reconocimiento por parte de una organización de su responsabilidad social interna y su identificación y compromiso con sus grupos de interés, denominados partes interesadas, contratistas, proveedores, ...

La norma ISO 26000, incluye y revisa aspectos como la gobernanza de la organización, derechos humanos, prácticas laborales, medio ambiente, prácticas justas de operación, asuntos de consumidores, participación activa y desarrollo de la comunidad. Es justamente en la materia fundamental referida a Derechos Humanos en la que se encuentra especificado el asunto denominado “principios y derechos fundamentales del trabajo“, que incluye la abolición eficaz del trabajo infantil.

Capítulo	Contenidos
Comprender la responsabilidad social	Describe el propio concepto de responsabilidad social, lo que significa y cómo se aplica a las organizaciones. El capítulo incluye orientación para las pequeñas y medianas organizaciones sobre el uso de esta Norma Internacional.
Reconocer la responsabilidad social e involucrarse con las partes interesadas	Aborda dos prácticas de responsabilidad social: el reconocimiento por parte de una organización de su responsabilidad social; y la identificación y el involucramiento con sus partes interesadas
Orientación sobre materias fundamentales de responsabilidad social	Explica las materias fundamentales relacionadas con la responsabilidad social y sus asuntos asociados.
Orientación sobre la integración de la responsabilidad social en toda la organización	Proporciona orientación sobre cómo poner en práctica la responsabilidad social en una organización. Incluye orientaciones relacionadas con: la comprensión de la responsabilidad social de una organización, su integración en toda la organización, la comunicación, el incremento de la credibilidad de una organización, la revisión del progreso y la mejora del desempeño y la evaluación de iniciativas voluntarias en responsabilidad social.

Entre los requisitos y exigencias que presenta esta norma y que están relacionados con el los derechos humanos y también con la erradicación del trabajo infantil, se encuentran los siguientes:

Debida diligencia: la ISO 26000 recomienda asegurarse de que la toma de decisiones y el desarrollo de actividades de una organización no tengan impactos negativos sobre los derechos humanos. Ello implica no solo garantizar su cumplimiento dentro de la organización y en sus relaciones con otros, sino también influir en el comportamiento de terceros (empresas subcontratadas y cadena de proveedores) para que satisfagan estos derechos,

Situaciones de riesgo para los derechos humanos: En la norma se destaca la importancia de identificar situaciones de riesgo para los derechos humanos (por ejemplo: conflictos políticos, fragilidad democrática, corrupción, pobreza extrema, explotación indiscriminada de recursos naturales, trabajo infantil...), y emplear todas las medidas que tenga a su disposición para proteger estos derechos.

Evitar la complicidad: la ISO 26000 aconseja evitar cualquier acto u omisión que vulnere los derechos humanos. Ello incluye evitar complicidad directa (violación directa de los derechos humanos), beneficiosa (obtener ventaja de la violación de los derechos humanos por otros) y tácita (no denunciar violaciones de los derechos humanos de las que se tenga conocimiento).

Discriminación y grupos vulnerables: la norma invita a hacer especial énfasis en garantizar los derechos humanos de los grupos tradicionalmente discriminados (mujeres, niños y niñas, discapacitados, pueblos indígenas, minorías étnicas, inmigrantes, etc.).

Derechos económicos, sociales y culturales: la organización debería identificar también los derechos económicos, sociales y culturales y hacer todo lo que esté a su alcance para respetarlos y, si es posible, garantizarlos. Se trata de derechos como la educación, la salud, la alimentación, un trabajo en condiciones favorables y justas, etc.

Principios y derechos fundamentales en el trabajo: la ISO 26000 recomienda garantizar la libertad de asociación y negociación colectiva, la igualdad de oportunidades y la no discriminación, y evitar el trabajo forzoso y el trabajo infantil. Todo ello no solo dentro de la propia organización, sino en todas aquellas que caen dentro de su esfera de influencia, como empresa subcontratistas.

10. Estándar OISS sobre erradicación del trabajo infantil en las relaciones de subcontratación

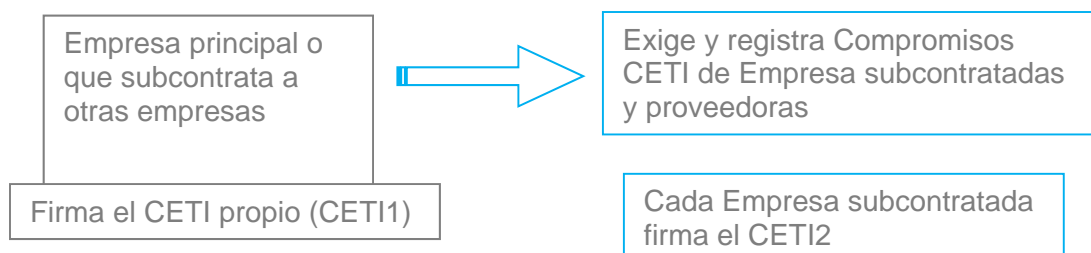
Para contribuir a la erradicación del trabajo infantil en la Región, la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) propone un procedimiento de actuación para las empresas y sus subcontratistas y cadena de suministradores, con el objetivo de sensibilizar en este problema mundial.

Consiste en un Compromiso de Erradicación del Trabajo Infantil (CETI) por parte de las empresas que subcontratan y por parte de cada una de las empresas subcontratadas. Es voluntario y de cumplimentación propia, que podrá ser verificado por las propias empresas o por empresas externas. Este compromiso es voluntario y consiste en una autodeclaración de cumplimiento con la prohibición de contratación de mano de obra infantil.

Se proponen dos formatos de CETI, que se adjuntan en el Anexo 1:

- El denominado CETI1, que debe ser cumplimentado por la empresa principal que dispone de empresas subcontratadas, en el que asume un doble compromiso:
 1. Compromiso de no contratar a niños
 2. Compromiso de exigir y verificar que sus empresas subcontratadas y proveedores no contratan a niños para ninguna de las actividades solicitadas.
- El denominado CETI2, que debe ser cumplimentado por las empresas subcontratadas y proveedores

El proceso que se propone es el siguiente:



Las empresas que se adhieran a esta autodeclaración deberán disponer de un registro de las empresas que han asumido este Compromiso y verificar periódicamente que las empresas subcontratadas y proveedores están cumpliendo las condiciones de no contratación de niños.

Es recomendable que este Compromiso sea transmitido a los interlocutores de los trabajadores en la empresa y contar con su aceptación de forma corresponsable.

A fin de hacer efectivo este compromiso, la autodeclaración debe ser visible en los centros de trabajo y comunicada a todos los trabajadores de la organización,

11. Bibliografía

- Estándar OISS de Seguridad y Salud en el Trabajo EOISS-07: Subcontratación. 2014
- Descentralización, tercerización, subcontratación. Carlos Ermida Uriarte y Natalia Colotuzzo. Lima OIT. Proyecto FSAI, 2009.
- Recomendación de la OIT nº 198 sobre la Relación de Trabajo
- Guía para la Gestión Responsable de la Cadena de Suministro Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas. 2014
- Una alianza para ganar-ganar. El papel de los empleadores y sus organizaciones en la prevención y eliminación del trabajo infantil y sus peores formas. OIT. 2013
- Procedimientos de auditoría para Organizaciones de Pequeños Productores de FAIRTRADE. 2012
- La regulación de los efectos laborales de la subcontratación: el Perú en América del Sur. Wilfredo Sanguinetti. Revista de la Facultad de Derecho PUPC. Nº 68, 2012, pp. 335-353.
- Recomendación OIT nº 198 sobre la relación de trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo. 95a reunión, Ginebra, 2006
- Cosecha amarga. TRABAJO INFANTIL EN LA AGRICULTURA. Desarrollo de Estrategias nacionales e internacionales para combatir el trabajo infantil. Proyecto (INT/00/M17/NOR)
- Nota sobre prácticas recomendadas: Tratamiento del Trabajo infantil en el lugar de trabajo y la cadena de suministro. Junio de 2002. Número 1. Publicación del Departamento de Medio Ambiente y Desarrollo Social de la IFC, 2121 Pennsylvania..EE.UU..www.ifc.org/enviro/
- El mapa de la normativa laboral sobre tercerización en América Latina. Alfredo Villavicencio Ríos. 2012. Publicado en el tercer libro del GTAS, Grupo de Trabajo sobre Autorreforma Sindical de CSA. Sao Paulo.
- Descentralización, tercerización y Subcontratación. Oscar Ermida Uriarte y Natalia Colotuzzo. OIT 2009.
- La RSC en la cadena de valor. Lena Strandberg. Cátedra “la Caixa” de Responsabilidad Social de la Empresa y Gobierno Corporativo. 2012.
- Política legislativa de la tercerización laboral en América Latina: Argumentos (necesidad) para su transformación Morales, Diego; Gianibelli, Guillermo;

López, Andrés. VIII Jornadas de Sociología de la UNLP. 3 al 5 de diciembre de 2014.

- La Relación de Trabajo: Una guía anotada a la Recomendación No. 198 Servicio de Diálogo Social, Legislación y Administración del Trabajo. Documento No. 18. Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra. Marzo 2008.
- Ley N° 20.744 (Texto ordenado por Decreto 390/1976). LEY DE CONTRATO DE TRABAJO. Argentina.
- Ley N° 20.123. Regula el trabajo en régimen de Subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios y el contrato de trabajo de servicios transitorios. Chile.
- Control Interno de los criterios generales FAIRTRADE. Procedimientos de auditoría para Organizaciones de Pequeños Productores. Comercio Justo. https://www.fairtrade.net/fileadmin/user_upload/content/2009/standards/documents/2014-01-15_SPO_Explan_Doc_SP.pdf . 2017
- Responsabilidad Social SAI 8000. Norma Internacional emitida por Social Accountability International. Junio 2014.
- NTP 647: Responsabilidad social de las empresas Modelo SAI 8000 (Social Accountability). INSHT España. 2009
- Herramienta de orientación de la OIT y la OIE sobre el trabajo infantil destinada a las empresas. Cómo hacer negocios respetando el derecho de los niños a estar libres del trabajo infantil. OIT. 2016
- El cambio en la estructura de la industria de confección en Colombia, la subcontratación y el desarrollo de proveedores. Jorge Eduardo Medina Fernández de Soto. Civilizar 16 (30): 137-144, enero-junio de 2016.

ANEXO: *Compromiso de Erradicación del Trabajo Infantil (CETI)*

CETI1. Compromiso de erradicación del trabajo infantil para empresas que contratan a otras empresas.

Logo Empresa	COMPROMISO de Erradicación del Trabajo Infantil	
--------------	--	---

La empresa, con razón social en


DECLARA:

1. **QUE** está comprometida con el Programa Internacional IPEC de la OIT erradicación del trabajo infantil
2. **QUE** ningún niño con edad *inferior* a la edad mínima de trabajo establecida en el país, se encuentra realizando actividades laborales remuneradas o no en esta empresa
3. **QUE** ningún adolescente realiza trabajos tipificados según la legislación nacional como peligrosos.
4. **QUE** todas las empresas subcontratadas disponen del Certificado de Erradicación del Trabajo Infantil y mantiene un registro de las empresas subcontratadas y proveedores que ha firmado la declaración de Compromiso de Erradicación del Trabajo Infantil.
5. **QUE** verifica periódicamente la verosimilitud del Compromiso de Erradicación del Trabajo Infantil de sus empresas subcontratadas.
6. **QUE** este Compromiso se visualiza a todos los empleados y clientes.

Fecha:

Fdo; Alta Dirección de la Empresa

CETI2. Compromiso de erradicación del trabajo infantil para empresas que son contratistas.

Logo Empresa	COMPROMISO de Erradicación del Trabajo Infantil	
-----------------	--	---

La empresa, con razón social en, y empresa contratista de

DECLARA:

1. **QUE** está comprometida con el Programa Internacional IPEC de LA oit de erradicación del trabajo infantil
2. **QUE** ningún niño con edad *inferior* a la edad mínima de trabajo establecida en el país, se encuentra realizando actividades laborales remuneradas o no en esta empresa
3. **QUE** ningún adolescente realiza trabajos tipificados según la legislación nacional como peligrosos.
4. **QUE** se compromete a mantener este compromiso en la relación con la empresa que le subcontrata.
5. **QUE** verifica periódicamente la verosimilitud del Compromiso de Erradicación del Trabajo Infantil.
6. **QUE** este Compromiso se visualiza a todos los empleados y clientes.

Fecha:

Fdo; Alta Dirección de la Empresa