LOS EMPLEADORES Y LA ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL

DOCUMENTO DE POSICIÓN

IV CONFERENCIA MUNDIAL
sobre la Erradicación Sostenida
del Trabajo Infantil

ACT/EMP
Bureau for employers Activities

INTRODUCCIÓN

El objetivo de este documento es, con miras a las discusiones de la IV Conferencia Mundial, generar un insumo para la reflexión interna de los representantes de las organizaciones de empleadores de América Latina y el Caribe. El documento busca sistematizar las posiciones expresadas en el pasado por los propios empleadores respecto a los tres temas cubiertos por la IV Conferencia (trabajo infantil, trabajo forzoso y la generación de empleo joven de calidad).

En primer lugar, se hará una referencia a los compromisos internacionales relativos a la prevención y eliminación del trabajo infantil y del trabajo forzoso, así como también a las iniciativas del sector empleador para promover el empleo joven de calidad. De igual modo se tendrán en cuenta las publicaciones y trabajos efectuados por el sector empleador relacionados con la erradicación del trabajo infantil y forzoso.

En segundo lugar, se expondrán los fundamentos sustantivos que llevaron a la IV Conferencia Mundial sobre la Erradicación Sostenida del Trabajo Infantil a poner el foco en estos temas en particular.

En tercer lugar, se presentarán los argumentos sobre la importancia de la prevención y eliminación del trabajo infantil y del trabajo forzoso como contribución al fortalecimiento de sociedades con menores índices de informalidad, pobreza y disgregación, en la región latinoamericana.

Finalmente, se analizarán cuáles son las políticas y acciones claves que el sector empleador necesita sean implementadas a fin de generar oportunidades de empleo juvenil de calidad. Este examen se basará en la importancia para el sector empleador de involucrarse activamente en esta temática no sólo debido a su necesidad de contar con trabajadores capacitados y entrenados, así como a su convencimiento de que se trata de una materia que requiere la acción conjunta del sector público y del privado en la búsqueda de herramientas y soluciones. Así como también analizar las necesidades de una regulación laboral específica y la modernización del sector educativo a fin de adaptarse a la realidad imperante tanto en el mercado laboral como en el plano social.

Para facilitar el análisis, al comienzo de cada tema y antes de adentrarnos en los puntos precedentemente enunciados, se hará un breve resumen las definiciones de las temáticas comprendidas, así como de la normativa aplicable a cada uno de ellas.

CONTENIDO

TRABAJO INFANTIL 4
- COMPROMISOS ASUMIDOS 8
- POSICIÓN DEL SECTOR EMPLEADOR 11

TRABAJO FORZOSO 18
- COMPROMISOS ASUMIDOS 20
- POSICIÓN DEL SECTOR EMPLEADOR 24

EMPLEO JOVEN DE CALIDAD 25
- COMPROMISOS ASUMIDOS 27
- POSICIÓN DEL SECTOR EMPLEADOR 28
- POSIBLES CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES DEL SECTOR 35

ANEXO I: ENTREVISTAS
- OCTAVIO CARBAJAL, CONCAMIN (MÉXICO) 46
- CARLA CABALLEROS, CÁMARA DEL AGRO (GUATEMALA) 48
- JULIANA MANRIQUE, ANDI (COLOMBIA) 50
- MARISOL LINERO, CONEP (PANAMÁ) 53
- ECEM PIRLER, (OIE) 55

ANEXO II: INFOGRAFIA POSICIÓN SECTOR EMPLEADOR. IDEAS FUERZA
- ERRADICACIÓN DEL TRAB. INF. Y ABOLICIÓN DEL TRAB. FORZOSO 58
- GENERACIÓN DE EMPLEO JOVEN DE CALIDAD 60

BIBLIOGRAFÍA 62

TRABAJO INFANTIL

CHILD LABOUR

TRAVAIL DES ENFANTS

TRABAJO INFANTIL

En el marco de la Conferencia Internacional del Trabajo Nº 58 celebrada en junio de 1973, con fecha 26 de junio se adopta el Convenio núm. 138 de la OIT con el objetivo de conseguir que se respete el derecho de los niños a vivir su infancia. Un niño que no trabaja tiene más oportunidades de desarrollarse adecuadamente, tanto físicamente como mentalmente, y así poder convertirse en un adulto sano.

Este Convenio sobre la edad mínima de admisión al empleo establece los 15 años como la edad mínima de admisión al empleo. El “empleo” de las personas adolescentes, en este caso, debe darse bajo criterios de protección especial que deben ser supervisados y controlados por los Ministerios de Trabajo de los diferentes países.

Al definir edad mínima, esta norma establece que la edad mínima “no deberá ser inferior a la edad en que cesa la obligación escolar, o en todo caso, a quince años”. No obstante, el punto 4 del artículo 2 de dicha norma establece que el Estado Miembro cuya economía y medios de educación estén insuficientemente desarrollados podrá, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, si tales organizaciones existen, especificar inicialmente una edad mínima de 14 años”. Esta es la razón por la cual, en varios países de la región, la edad de 14 años es aún la edad mínima para la admisión al empleo, con el compromiso de que, una vez superadas las condiciones descritas, se eleve progresivamente dicha edad.

Este mismo Convenio determina que está prohibido cualquier tipo de trabajo realizado por personas que no tengan la edad mínima de admisión al empleo, así como el trabajo que realizan personas menores de 18 que, por su naturaleza o las condiciones en que se realice, pueda resultar peligroso para la salud, la seguridad o la moralidad.

TRABAJO INFANTIL

La cuestión de la edad mínima debe evaluarse a la luz de los escenarios de crecimiento poblacional de América Latina – con una proporción de entre un 30 y un 50% de población menor a los 15 años, según se trate de países de mayor a menor desarrollo relativo. Considerando que la Organización Mundial de la Salud establece los 25 años como edad de ingreso a la adultez psicofísica y emocional, se deduce que la década en la que los jóvenes podrían acceder al mundo del trabajo (entre los 15 y los 25 años) requiere un refuerzo en los niveles de protección y reparación previstos o – en un futuro - un replanteo integral de la edad mínima para acceder al empleo joven.

El Convenio 182 sobre las Peores Formas de Trabajo y la Recomendación 190 sobre la Acción Inmediata para su Erradicación fueron adoptados por unanimidad por los Estados Miembros de la OIT con fecha 17 de junio en el marco de la Conferencia Internacional del Trabajo Nª 87 celebrada en junio de 1999 y puestos en vigencia el 19 de noviembre de 2000.

Este Convenio destaca las cinco peores formas de trabajo que deben erradicarse a fin de intensificar la lucha contra esta problemática. Éstas son las siguientes:

1. Esclavitud o prácticas similares, tales como la venta o trata de niños, la servidumbre por deudas o la condición de siervo;
2. Trabajo obligatorio o forzoso, incluido el reclutamiento de niños para utilizarlos en conflictos armados;
3. La contratación, utilización u oferta de niños para la prostitución, materiales pornográficos o shows de la misma índole;
4. La contratación, utilización u oferta para actividades ilícitas, en especial la producción o tráfico de drogas, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes;
5. Trabajos que, por su naturaleza o condiciones en que se realizan, puedan poner en riesgo la salud, la seguridad o la moralidad de los niños.

TRABAJO INFANTIL

Es evidente que las peores formas de trabajo infantil están vinculadas a los principales flagelos que padece la sociedad moderna y, de manera dramática, los países en desarrollo: el crimen organizado vinculado al narcotráfico, la trata de personas, la violencia armada y las nuevas formas de esclavitud. Las políticas transversales que combaten de manera orquestada y efectiva esta criminalidad mediante sistemas penales que permitan enjuiciar y sancionar de manera efectiva a los responsables, favorecen su erradicación.

En otro nivel de control y aplicación de los regímenes sancionatorios correspondientes, las políticas que protegen el medio ambiente, la salud y seguridad de los trabajadores, la seguridad ciudadana, las poblaciones migrantes, la salubridad, etc., facilitan la detección de situaciones de riesgo y visibilizan la exposición de los niños a dichas situaciones. En este sentido, el rol del Estado es esencial, y la gestión de riesgos de las empresas se constituye en una herramienta imprescindible.

Asimismo, la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración sobre las Empresas Multinacionales), adoptada en 1977, enmendada en 2000 y 2006, otorga una orientación para las empresas multinacionales, los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores, fue el primer instrumento de la OIT orientado directamente a las empresas y contiene disposiciones sobre la edad mínima y las peores formas de trabajo infantil.

Por último, se destaca la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo adoptada el 18 de junio de 1998 por la Conferencia Internacional del Trabajo en su reunión Nº 86 compromete a los Estados Miembros a respetar y promover los principios y derechos comprendidos en cuatro categorías, hayan o no ratificado los convenios pertinentes. Dentro de dichas categorías se encuentran la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición del trabajo infantil.

Por lo tanto, de conformidad con esta Declaración, incluso los Estados Miembros que aún no han ratificado estos Convenios deben observar, promover y poner en práctica los principios establecidos en estos Convenios Fundamentales.

TRABAJO INFANTIL

COMPROMISOS ASUMIDOS

a) Desde la adopción del Convenio OIT 138 hasta la actualidad, los compromisos y actividades realizados con la finalidad de alcanzar la efectiva erradicación del trabajo infantil han aumentado y profundizado. En estos 20 años se destacan, a nivel mundial, 3 hitos fundamentales en los progresos conseguidos, siendo los mismos la realización de tres conferencias mundiales.

b) La primera de ellas fue celebrada en **Oslo, Noruega en el año 1997**, que ubicó el tema en la agenda regional y mundial, colaborando a reducir significativamente el trabajo infantil.

c) En 1992 la OIT crea el Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC, por sus siglas en inglés), con el objetivo de ayudar a los Estados Miembros en la implementación de las medidas necesarias para eliminar estas peores formas de trabajo. De igual modo, este Programa hace énfasis en los casos de trabajo infantil donde se pueda ofrecer apoyo a los niños víctimas y proporcionar soluciones adaptadas a cada situación.

d) En este sentido, el Estado tiene una función clave en las acciones de remediación y reparación de daños, instrumentando procesos y aprobando sistemas de cobertura que permitan reparar las consecuencias negativas sobre los derechos de los niños y jóvenes que el sector privado haya provocado o haya contribuido a provocar, por acción u omisión.[1]

e) Posteriormente en el año **2010 se realizó en La Haya (Oslo) la II Conferencia Internacional sobre el Trabajo Infantil** la que se centró en las peores formas de trabajo infantil y elaboró una Hoja de Ruta estableciendo principios rectores respecto de las acciones y medidas a seguir. Uno de los puntos más relevantes tratados fue la imperiosa necesidad de intensificar las acciones para lograr la meta de eliminación definitiva de las peores formas de trabajo infantil en el año 2016.

1) Naciones Unidas, Oficina del Alto Comisionado de Derechos Humanos. “Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos”. Nueva York y Ginebra, 2011.

TRABAJO INFANTIL

COMPROMISOS ASUMIDOS

f) Finalmente, en el año **2013 se celebró en Brasilia la III Conferencia Global** en la temática en la que se adoptó la Declaración de Brasilia sobre el Trabajo Infantil, que reconocía la imposibilidad de alcanzar la meta establecida en la Conferencia anterior. Ello, a pesar de la significativa reducción del trabajo infantil. La eliminación de las peores formas de trabajo infantil sigue siendo una deuda pendiente, reconociéndose ello en la Agenda 2030, la que ha fijado como nuevo plazo el año 2025, ampliándola, a su vez, al trabajo infantil en todas sus formas.

g) A nivel regional se destaca en el año 2001 Agenda Iberoamericana por la niñez y adolescencia fija meta 13 sobre erradicación del trabajo infantil; la aprobación del Plan Regional para la prevención y erradicación del Trabajo Infantil en el Mercosur (2002); en 2005 el Plan de acción de la IV Cumbre de las Américas establece compromiso de erradicar peores formas de trabajo infantil a 2020; en el 2006 se realiza la **XVI Reunión Regional Americana de la OIT en Brasilia** en la que se aprueba tripartitamente el documento “Trabajo decente en las Américas: una agenda hemisférica, 2006-2015” que establece una estrategia articulada de políticas en el área económica, legal, institucional y del mercado laboral, a fin de progresar en la promoción del trabajo decente en los países de las Américas, incluyendo dos metas sobre Erradicación del Trabajo infantil y sus peores formas (eliminar las peores formas de trabajo infantil para 2015 y el trabajo infantil en su totalidad para 2020).

h) En 2010 se aprueba la Hoja de Ruta para hacer de Centroamérica, Panamá, y República Dominicana una zona libre de trabajo infantil y sus peores formas; en el año 2013 se crea el grupo impulsor de la iniciativa Regional América Latina y el Caribe Libre de Trabajo Infantil. Se trata de una plataforma de cooperación intergubernamental conformada por 27 países (Argentina, Bahamas, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, El Salvador, Granada, Guatemala, Guyana, Haití, Honduras, Jamaica, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Santa Lucía, Surinam, Trinidad y Tobago, Uruguay y Venezuela), con activa participación de organizaciones de empleadores y de trabajadores, y con una Secretaría Técnica asumida por la Organización Internacional del Trabajo, a petición de los propios países.

TRABAJO INFANTIL

COMPROMISOS ASUMIDOS

i) Sus objetivos estratégicos son acelerar e intensificar las acciones de prevención y erradicación de trabajo infantil e incrementar en los países la percepción de las consecuencias negativas del trabajo infantil, especialmente en sus peores formas.

j) En 2015, en el marco de la **XIX Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT)** de la Organización de los Estados Americanos (OEA), se arribó a la Declaración de Cancún 2015: Construyendo trabajo decente con inclusión social y desarrollo sostenible en las Américas y a una Declaración conjunta del Consejo Sindical de Asesoramiento Técnico (COSATE) y la Comisión Empresarial de Asesoramiento Técnico en Asuntos Laborales (CEATAL). Ambas Declaraciones expresan el compromiso de las partes de participar activamente en la IV Conferencia que se llevará a cabo en Argentina en 2017.

k) La reprogramación y la ampliación de objetivos para la erradicación sostenible del trabajo infantil en todas sus formas, requiere un profundo análisis crítico por parte del conjunto de actores Estado, Empleadores, Sindicatos a fin de evaluar el impacto de los múltiples factores que incidieron como barreras al logro de los objetivos precedentes en tiempo y forma, incluyendo en este análisis la cuestión de la informalidad laboral, las cuestiones de género y la pobreza estructural en la región.

l) Los ejemplos característicos del trabajo infantil en la región se vinculan en su mayoría – aunque no solamente – a la informalidad. La presencia de niños trabajando en las cosechas, en actividades agropecuarias en lugares aislados o con ausencia del Estado, en la producción artesanal de ladrillos, en basurales, en actividades de recuperación urbana de residuos, en la venta ambulante, o su presencia en talleres textiles clandestinos, junto a trabajadores indocumentados y en otras situaciones de riesgo, son solo algunos ejemplos a considerar y visibilizar.

TRABAJO INFANTIL

POSICIÓN DEL SECTOR EMPLEADOR

En primer lugar, debe reconocerse que la acción del Gobierno es esencial para el éxito de los esfuerzos sostenibles de prevención y lucha contra el trabajo infantil y para ofrecer la debida protección a los trabajadores adolecentes. Las empresas no pueden sustituir a los gobiernos en el cumplimiento de estas funciones esenciales del Estado. En consecuencia, el compromiso y la colaboración efectivos de los gobiernos serán a menudo esenciales para los esfuerzos de la empresa a la hora de tomar medidas frente a las situaciones de trabajo infantil y de protección al adolecente trabajador.

Sin embargo, es importante resaltar que desde hace décadas el sector empleador, tanto en el ámbito internacional como en el nacional, viene realizando esfuerzos concertados y desarrollando acciones a fin de eliminar el trabajo infantil en todas sus formas, concientizando sobre la importancia de ello, realizando actividades de capacitación, elaborando materiales que sirvan como guías con dicho fin y creando redes, alianzas y plataformas.

Todo ello en el convencimiento que no contratar mano de obra infantil es la decisión correcta, ahorrar a los niños el sufrimiento de un trabajo duro y peligroso es deseable por sí ya que permite que los niños, de inmediato y como corresponde a su edad, tengan una vida más feliz. Por tanto, para el sector empleador prevenir y abordar los daños ocasionados a los niños en situación de trabajo infantil es una cuestión imperativa en materia ética y de derechos humanos.

En el ámbito mundial, las organizaciones de empleadores han apoyado la adopción de los convenios de la OIT contra el trabajo infantil y en el nacional han participado de forma activa en diálogos tripartitos relativos a la ratificación de convenios, a la adopción de leyes nacionales contra el trabajo infantil y al respeto de las mismas.

TRABAJO INFANTIL

POSICIÓN DEL SECTOR EMPLEADOR

Los empleadores y las organizaciones de empleadores también participan, junto con la OIT y otras organizaciones interesadas, en diversos proyectos y programas que tienen como objetivo reducir el trabajo infantil.

Uno de ellos y cuya importancia es de destacar en la región es la ya citada Inicitativa Regional América Latina y el Caribe libre de Trabajo Infantil. Como se mencionara previamente, esta Iniciativa Regional tripartita ha elaborado propuestas innovadoras para acelerar la reducción del trabajo infantil con herramientas concretas alineadas a los objetivos de la Agenda 2030. De igual modo, cumple todos los postulados de las Agendas de Desarrollo (Agenda de la Eficacia de la Ayuda, Agenda de Financiación de Ayuda al Desarrollo, Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y Agenda de Cooperación Sur – Sur) y está consolidada como una plataforma de cooperación Sur-Sur real.

El imperativo ético que se mencionara previamente y que lleva a los empleadores a prevenir, reducir y eliminar el trabajo infantil en todas sus formas, se basa en varios factores, a saber:

Factores sociales

1. Violenta los derechos humanos fundamentales
2. Profundiza la desigualdad
3. Impide o limita el adecuado proceso educativo: Si no van a clase, los niños no aprenden a leer, a escribir, a realizar operaciones matemáticas ni a desarrollar su capacidad de pensamiento.

TRABAJO INFANTIL

POSICIÓN DEL SECTOR EMPLEADOR

4. Se generan problemas de autoestima y adaptación social

5. Estigmatización y discriminación

6. Se reducen sus posibilidades de estudio y formación, con lo cual las posibilidades laborales se limitan a trabajos menos especializados y mal remunerados, persistiendo el ciclo de la pobreza: En efecto, esos niños quedan atrapados en trabajos de perfiles bajos y mal remunerados. De las investigaciones se deduce que cuanto antes empiece a trabajar un niño, mayores serán las consecuencias que pagará a modo de bajos ingresos como adulto .[2]

7. Atraso y subdesarrollo de la familia, la comunidad y la sociedad, y en general, las posibilidades de desarrollo del país se reducen.

Factores físicos y psíquicos

1. Con frecuencia atenta contra el bienestar y salud del menor

2. No viven adecuadamente su infancia: no tienen tiempo de jugar, viven en ambientes de persona adultas en los que no deberían estar

3. Daños físicos irreparables, abuso sexual y maltrato

2) Eliminación del Trabajo Infantil. Guía para los Empleadores OIT-OIE-ACTEMP 2008. P. Emerson y A. Souza: The effects of adolescent labour on adult earnings and female fertility in Brazil. Documento de trabajo del Departamento de Economía (Universidad de Colorado, 2002), página 24.

4. Retraso en el crecimiento

5. Lesiones, enfermedades e infecciones

6. Agotamiento físico

Ello así, debe considerarse que algunos peligros que son de bajo riesgo para los adultos pueden entrañar un gran riesgo para los niños porque todavía están en edad de crecimiento. Además, hay una serie de factores sociales que contribuyen a aumentar el riesgo, por ejemplo: la falta de experiencia laboral lo que dificulta la capacidad para tomar decisiones fundamentadas; las ganas de hacer bien el trabajo sin ser conscientes de los riesgos; la falta de formación en materia de seguridad y salud; la imitación de conductas erróneas en materia de seguridad y salud observadas en los adultos; una supervisión severa o inadecuada; y la falta de poder en términos de derechos.

Conforme estudios realizados en la materia[3], entre las principales vulnerabilidades físicas se destacan las siguientes:

a. **Piel:** La dermis de un niño es 2,5 veces superior al de un adulto con respecto a su peso corporal, lo que, sumado al hecho de que la piel de un niño es más fina, puede suponer una mayor absorción de toxinas.

b. **Sistema respiratorio:** Los niños respiran más profundamente y con más frecuencia que un adulto, lo que supone un mayor riesgo de inhalar sustancias peligrosas.

3) Eliminación del Trabajo Infantil. Guía para los Empleadores OIT-OIE-ACTEMP 2008. P. Emerson y A. Souza: Training resource pack on the elimination of hazardous child labour in agriculture: Book 1 – A Trainer's Guide (Ginebra, OIT-IPEC, 2005), páginas 14 a 17.

TRABAJO INFANTIL

POSICIÓN DEL SECTOR EMPLEADOR

c. **Daños cerebrales:** El desarrollo del cerebro se puede ver dañado por la exposición a sustancias tóxicas. El cerebro de un niño retiene metales más fácilmente durante la infancia y en mayor proporción que el de un adulto.

d. **Sistemas gastrointestinal, endocrino y reproductivo, y función renal:** Los sistemas internos se desarrollan durante la infancia y la adolescencia momento en que son menos eficaces a la hora de eliminar los agentes patógenos. La exposición a sustancias tóxicas puede dificultar su desarrollo. El sistema endocrino y las hormonas desempeñan un papel crucial en el crecimiento, función que puede verse interrumpida por la exposición a sustancias químicas.

e. **Consumo de energía:** Los niños registran un consumo alto de energía durante la fase de crecimiento, lo que puede acarrear una mayor exposición a las toxinas.

f. **Líquidos:** Los niños son más propensos a deshidratarse que los adultos, ya que pierden más agua en relación a su peso a través de los pulmones y de la piel, y sus riñones tienen menos capacidad para concentrar orina.

g. **Sueño:** Los niños de 10 a 18 años deben dormir unas 9,5 horas al día para lograr un desarrollo adecuado.

h. **Temperatura:** La sensibilidad de los niños al calor y al frío es mayor, ya que las glándulas sudoríparas y su sistema de regulación térmica aún no se han desarrollado completamente.

i. **Esfuerzo físico:** El esfuerzo físico, especialmente si se combina con movimientos repetitivos en huesos y articulaciones en crecimiento, puede retardar el crecimiento, ocasionar lesiones en la médula espinal y producir otro tipo de deformaciones y discapacidades permanentes.

TRABAJO INFANTIL

POSICIÓN DEL SECTOR EMPLEADOR

j. **Desarrollo cognitivo y psicomotriz:** Los más pequeños tienen menos capacidad para reconocer y analizar posibles riesgos de seguridad y salud y tomar decisiones al respecto.

k. **Menor esperanza de vida:** Aunque resulta difícil de cuantificar, cuanto antes empiece a trabajar una persona, tendrá más riesgo de presentar signos prematuros de envejecimiento.

Sin perjuicio de la importancia de lo precedentemente expuesto y considerando las diferentes prioridades existentes a nivel de la empresa, así como los recursos limitados, en esta lucha contra el trabajo infantil, las empresas pueden necesitar argumentos adicionales. Siendo útiles para ello, aquellos factores relacionados con el buen sentido de los negocios, a saber[4]:

a. **El cumplimiento de la ley:** La primera razón para eliminar el trabajo infantil es que, en la mayoría de los países, el trabajo infantil es ilegal. El incumplimiento de la ley da lugar a penas y otras sanciones por parte del Estado. Las empresas pueden relacionarse de forma directa con las autoridades gubernamentales y participar en actividades promocionales y de apoyo a las empresas, organizadas por el gobierno. Estableciendo de esta forma una relación "cooperativa" con las autoridades, en vez de una relación de "enfrentamiento".

4) Guía de la OIT y la OIE sobre el trabajo infantil orientada a las empresas. Cómo hacer negocios respetando el derecho de los niños a estar libres de trabajo infantil. OIT. 2016.

TRABAJO INFANTIL

POSICIÓN DEL SECTOR EMPLEADOR

b. **La mejora en la gestión de los riesgos:** La implicación en el trabajo infantil puede exponer a una empresa a críticas por parte del público y a campañas por parte de las organizaciones de la sociedad civil y la prensa, que dañan la reputación de la empresa y afectan negativamente la contratación y retención de los empleados. Los sistemas de gestión de riesgos permiten a la empresa aplicar herramientas de fijación de objetivos y metas, responsabilidades, asignar recursos, auditar la gestión propia y la cadena de valor, fijar indicadores para monitoreo y seguimiento, analizar niveles de cumplimiento legal, implementar acciones preventivas y correctivas y revisar resultados a nivel de la dirección. Con relación a los vínculos con el Estado y la sociedad civil, las empresas pueden acceder a sistemas de cobertura que permitan transferir riesgos residuales y transitar instancias judiciales y extrajudiciales reparando daños, al tiempo que se asegura la continuidad de negocio.

d. **El impacto en los mercados:** El trabajo infantil dificulta el desarrollo económico de un país y los ingresos de los consumidores, necesarios para el éxito empresarial a largo plazo. La introducción y difusión de las auditorías de la cadena de suministro a fin de detectar desvíos más allá de los límites de los predios, plantas productivas y activos bajo el control directo de los empleadores contribuirá a afianzar la aceleración de los procesos de erradicación. La concepción de cadena de valor, donde las grandes empresas impulsan a las pequeñas y medianas, a proveedores y clientes, es un ejercicio exitoso que puede extrapolarse de los ámbitos de la calidad al ámbito laboral.

f. **El mayor acceso a las oportunidades empresariales:** Las clientes de las empresas valoran cada vez más lo que la reducción de sus riesgos implica para ellos, cuando trabajan con una empresa que administra eficazmente los riesgos en materia de derechos humanos, especialmente a medida que los requisitos de contratación pública integran cada vez más las consideraciones en materia de derechos humanos.

TRABAJO INFANTIL

POSICIÓN DEL SECTOR EMPLEADOR

g. **El reconocimiento positivo:** Los inversores están cada vez más preocupados por las cuestiones relativas a los derechos humanos y más dispuestos a reconocer los esfuerzos de las empresas para hacer frente a estos retos;

h. **El aumento de los requisitos de presentación de información:** Las leyes nacionales y las bolsas de valores imponen cada vez mayores exigencias a las empresas respecto a la divulgación de sus sistemas de gestión de los derechos humanos. Las líneas directas de comunicación sobre "compliance", los códigos de ética, los paneles con partes interesadas y otras modalidades de comunicación externa de las empresas imponen un nivel de exposición pública que enriquece la retroalimentación de los sistemas de gestión de riesgos.

Las iniciativas voluntarias se han desarrollado en gran medida porque la legislación sobre el trabajo infantil o el diálogo social por sí solos no han logrado eliminar el problema. No obstante, si bien los sistemas voluntarios de seguimiento son útiles, el gobierno no debe desentenderse de su responsabilidad de vigilar el efectivo cumplimiento de la legislación existente en materia de trabajo infantil.

Ello así considerando que las deficiencias en materia de gobernanza, como la falta de una educación de calidad, la aplicación inadecuada de las leyes sobre el trabajo infantil y la debilidad del Estado de derecho, la persistencia de la informalidad económica y la pobreza estructural son a menudo causas fundamentales del trabajo infantil.

TRABAJO FORZOSO

FORCED LABOUR

TRAVAIL FORCÉ

TRABAJO FORZOSO

El artículo 2 del Convenio 29 de 1930 define el trabajo forzoso como todo trabajo y servicio realizado bajo amenaza de castigo – incluido el no pago de salario, el despido y la violencia declarada o la amenaza de violencia – y que se realizada contra la propia voluntad.

Por tanto, el concepto de trabajo forzoso tiene dos elementos distintivos: que exista la amenaza de una pena y que el trabajo se realice de manera involuntaria.

El trabajo forzoso constituye una grave violación de los derechos humanos y una restricción de la libertad de la persona.

Se prevén en el Convenio 29, sin embargo, algunas excepciones para los trabajos exigidos por servicio militar obligatorio, las obligaciones cívicas normales, en virtud de una condena pronunciada por sentencia judicial (a condición de que este trabajo o servicio se realice bajo vigilancia y el control de las autoridades públicas y de que dicho individuo no sea cedido o puesto a disposición de particulares, compañías o personas jurídicas de carácter privado), en caso de fuerza mayor, o para pequeños trabajos comunales realizados por los miembros de una comunidad en beneficio directo de la misma.

El convenio dispone que el hecho de exigir ilegalmente un trabajo forzoso u obligatorio será objeto de sanciones penales y que todo Miembro que ratifique el convenio tendrá la obligación de cerciorarse de que las sanciones impuestas por la ley sean eficaces y se apliquen estrictamente.

Adicionalmente, el Convenio 105 de 1957 sobre abolición del trabajo forzoso, prohíbe el trabajo forzoso u obligatorio como medio de coerción o de educación política o como castigo por tener o expresar determinadas opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido; como método de movilización y de utilización de la mano de obra con fines de fomento económico; como medida de disciplina en el trabajo; como castigo por haber participado en huelgas; y como medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa.

El trabajo forzoso u obligatorio, asimismo, es considerado una de las peores formas de trabajo infantil en el Convenio 182.

TRABAJO FORZOSO

COMPROMISOS ASUMIDOS

a) Cabe destacar, que los Convenios de OIT que definen trabajo forzoso – Convenio 29 de 1930 – y establecen su abolición – Convenio 105 de 1957, y que son parte de los denominados Ocho Convenios Fundamentales, han sido mayoritariamente adoptados por todos los países de la región.

b) En 2003, entró en vigor el denominado Protocolo de Palermo, el que complementando la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional, exige a los Estados Parte que la trata para explotación laboral o sexual sea objeto de sanciones penales.

c) En junio de 2014, la OIT adoptó un Protocolo vinculante sobre trabajo forzoso complementado por la Recomendación 203, con vistas a incluir medidas de prevención, protección y reparación, así como a intensificar esfuerzos para eliminar las formas contemporáneas de esclavitud.

d) En la IV Conferencia Mundial, la cuestión del trabajo forzoso se inscribe en el marco de la **Alianza 8.7** (Meta 8.7 de los ODS), coalición internacional incluyente y participativa liderada por la OIT, cuyo fin es ayudar a los Estados Miembro de Naciones Unidas a acelerar e intensificar las medidas encaminadas a erradicar el trabajo forzoso, las formas modernas de esclavitud, la trata de personas y el trabajo infantil en todas sus formas. Plantea el año 2025 como hito para poner fin al trabajo infantil en todas sus formas, erradicando el trabajo forzoso, la trata y la esclavitud.

e) En 2014, el **Protocolo relativo al Convenio sobre el Trabajo Forzoso y la Recomendación sobre las Medidas Complementarias para la Supresión Efectiva del Trabajo Forzoso**, complementan los convenios y promueven que los Estados adopten medidas de prevención, protección, reparación y acceso a la Justicia por parte de las víctimas, mediante la formulación de políticas y planes de acciones nacionales en consulta permanente con interlocutores sociales relevantes. Este enfoque se alinea con los principios rectores sobre Empresa y Derechos Humanos de las Naciones Unidas.

TRABAJO FORZOSO

COMPROMISOS ASUMIDOS

f) En 2015 se lanzó la campaña 50forfreedom, impulsada por la Confederación Sindical Internacional y la Organización Internacional de Empleadores con el objetivo de que 50 países ratificaran el Protocolo sobre el trabajo forzoso para el 2018. A la fecha, sólo dos países de la región lo han hecho: Argentina y Panamá.

g) Entre otros hitos relevantes que vinculan trabajo forzoso y trabajo infantil podemos mencionar: la adopción de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1997); la creación del Pacto Global (1999); la aprobación de los Objetivos del Milenio (2000); la aprobación de la Agenda Hemisférica del Trabajo Decente 2006-2015; la aprobación de los nuevos Objetivos de Desarrollo Sostenible a 2030; la Rendición de Cuentas sobre las metas de la Agenda Hemisférica del Trabajo Decente.

h) Las principales causas de trabajo forzoso son: esclavitud, secuestro, confinamiento físico, endeudamiento inducido, engaño sobre las condiciones del trabajo, amenazas de violencia, entre otras. Las evidencias de estas violaciones incluyen limitar la movilidad de los trabajadores, amenazar con violencia a los trabajadores, amenazarlos con deportaciones, retenerles el salario, retenerles pagos de agencias de contratación, efectuar pagos de salarios por adelantado para luego presionarlos.

i) La evolución de los compromisos internacionales, que surgen en sucesivas crisis globales (la crisis de la depresión de 1930, la posguerra y en plena guerra fría) se alinean ahora en la corriente de protección integral de los derechos humanos con una visión preventiva, de protección y reparación que incluye responsabilidades para todos los actores sociales involucrados.

j) Las actuales formas de trabajo forzoso presentan nuevas variantes, pero también continúan formas de esclavización propias del siglo XIX y de la era colonial. Y es en estas circunstancias donde aparecen los vínculos entre trabajo forzoso y trabajo infantil. Es en estas interrelaciones entre trabajo forzoso y riesgo de trabajo infantil donde deben focalizarse los mayores esfuerzos.

TRABAJO FORZOSO

COMPROMISOS ASUMIDOS

k) Por ejemplo, cuando existe relación de servidumbre o de servidumbre por deudas, las cuales son formas específicas del trabajo forzoso, muchas veces se involucran las familias.

l) Otras interrelaciones pueden darse en la esclavización de trabajadores migrantes, en el trabajo forzoso de comunidades originarias, en la trata de personas y otras situaciones donde los niños son doblemente victimizados mediante las peores formas de trabajo infantil.

m) Las estadísticas indican que en la región hay 1,8 millones de personas son víctimas de trabajo forzoso, y se estima que cerca del 30% serían niños, de acuerdo a las cifras que se manejan a nivel mundial.

n) Debe destacarse que los responsables de las situaciones de la explotación sexual comercial, el trabajo doméstico en situaciones forzosas, la explotación laboral en actividades vinculadas a la agricultura, la construcción, la minería, algunas manufacturas y sectores de servicios, lucran con prácticas que se encuentran fuera de la ley y del respeto por los derechos humanos esenciales.

o) El Estado tiene un rol fundamental en legislar, fiscalizar, juzgar y sancionar a los responsables de estas prácticas, en tanto que las organizaciones de empleadores pueden contribuir de manera activa para identificar, prevenir, visibilizarlas, ya que, simplemente, nada tienen que ver con la misión del sector privado como agente de promoción del desarrollo humano y del crecimiento económico con sostenibilidad.

p) Algunos de los denominados desafíos persistentes en el vínculo entre trabajo forzoso y trabajo infantil confluyen en la situación de vulnerabilidad de las potenciales víctimas, en los sectores más excluidos de la sociedad – niños, niñas y adolescentes de comunidades de pueblos originarios o en situación de marginación y privación social; las niñas y mujeres adolescentes relegadas al trabajo doméstico, los trabajadores migrantes. A esta vulnerabilidad se suma la exposición a riesgos de accidentes, lesiones y enfermedades, así como a múltiples formas de violencia.

TRABAJO FORZOSO

COMPROMISOS ASUMIDOS

q) La implicancia de la matriz sociocultural también es otro elemento común, que se refleja en la región ALyC, fundamentalmente, en el trabajo del sector agrícola – con la naturalización del trabajo infantil y el trabajo en situaciones de precariedad lindante con la esclavitud; en las distintas formas de marginación social y pobreza estructural que alimentan la informalidad y dan sustento a sistemas productivos y de comercialización ilegales, de bienes y servicios, en donde el trabajo infantil se encuentra una vez más en el límite con el trabajo forzoso.

r) Pero sólo circunscribir la cuestión a la pobreza de los hogares, las crisis económicas y políticas de la región y sus patrones de desigualdad, no permite vislumbrar los caminos de posibles soluciones que algunos países ya han encarado mediante planes nacionales de erradicación del trabajo forzoso.

TRABAJO FORZOSO

POSICIÓN DEL SECTOR EMPLEADOR

El trabajo forzoso es una práctica aberrante y una violación grave de los derechos humanos. El sector empleador apoya la total abolición y eliminación del trabajo forzoso en todas sus formas, incluida la trata de personas, lo antes posible –por las razones éticas obvias de que las víctimas del trabajo forzoso pierden su libertad y su dignidad y están sometidas a condiciones laborales peligrosas e inaceptables, además de porque la supresión sostenida del trabajo forzoso u obligatorio también contribuye a garantizar una competencia justa.

El marco para que las iniciativas de articulación público-privada que surgen en los distintos países de la región puedan prosperar, sostenerse, expandirse e interrelacionarse en una red de protección social integral es aquel en donde se garantiza la **calidad institucional**.

La calidad institucional comprende: la independencia de poderes, el estado de derecho, la justicia independiente, la libertad de expresión, el acceso a la información y el conocimiento, la libertad de asociación, la institucionalización de derechos de segunda generación, entre otros principios básicos de la democracia participativa.

Es allí, en la mejora de la calidad institucional, y en particular, en los niveles descentralizados de las jurisdicciones provinciales, estaduales y municipales, donde las organizaciones de empleadores – mediante sus representaciones territoriales y sus organizaciones sectoriales de segundo grado - tienen un rol a cumplir para efectuar una contribución efectiva a la erradicación del trabajo forzoso y las peores formas de trabajo infantil.

Se sabe que, en la mayoría de los países de la región, gran parte del trabajo forzoso se diluye en las múltiples ramificaciones de la economía informal, por tanto, es difícil encontrar mecanismos institucionalizados que permitan establecer los vínculos potenciales con ciertas capas de formalización.

TRABAJO FORZOSO

POSICIÓN DEL SECTOR EMPLEADOR

Es posible inferir que en ciertos niveles descentralizados y en los extremos más alejados de los mecanismos de control de algunas cadenas de valor, pueden existir situaciones de ilegalidad producto de sistemas arcaicos de acumulación de poder, donde se permite el establecimiento de nichos de corrupción.

El sector empleador puede hacer la diferencia en la construcción de ciudadanía para la generación de trabajo decente por parte de sus propios asociados.[5]

Esto se puede lograr mediante su participación activa en los procesos de modernización del Estado en todos sus niveles, ampliando de manera sostenida la transparencia y la trazabilidad de sus actividades, y en la exposición y su diferenciación de las situaciones de explotación y criminalidad originadas en individuos u organizaciones inescrupulosas, que bajo ninguna circunstancia forman parte del tejido institucional empresarial.

Es necesario un esfuerzo redoblado de sensibilización de los más altos niveles de la dirigencia empresarial en los países de la región, en un tránsito de recambio generacional que requiere de la inclusión de nuevas visiones de jóvenes dirigentes y de mujeres empresarias.

La sensibilización, la autoevaluación de sistemas y procesos, las auditorías de gestión de riesgos y la formación permanente, son claves al interno de las empresas. Las organizaciones de empleadores pueden contribuir en la difusión y en la promoción de la aplicación de estas herramientas.[6]

5) Ver OIT, “Combating Forced Labour. A Handbook for Employers & Business”, Ginebra, 2015.

6) OIT/ACTEMP, “Guía de Diagnóstico Empresarial. Mida y mejore su desempeño laboral”. San José, 2014.

TRABAJO FORZOSO

POSICIÓN DEL SECTOR EMPLEADOR

Asimismo, se requiere de una creciente interacción con la sociedad civil, en especial con aquellas organizaciones dedicadas a mejorar la calidad institucional de la Justicia y de las demás instituciones públicas; y de las organizaciones abocadas a consolidar el poder ciudadano, con el objetivo de superar toda rémora de feudalismo y/o clientelismo político y social en las comunidades donde el sector empleador desarrolla sus actividades.

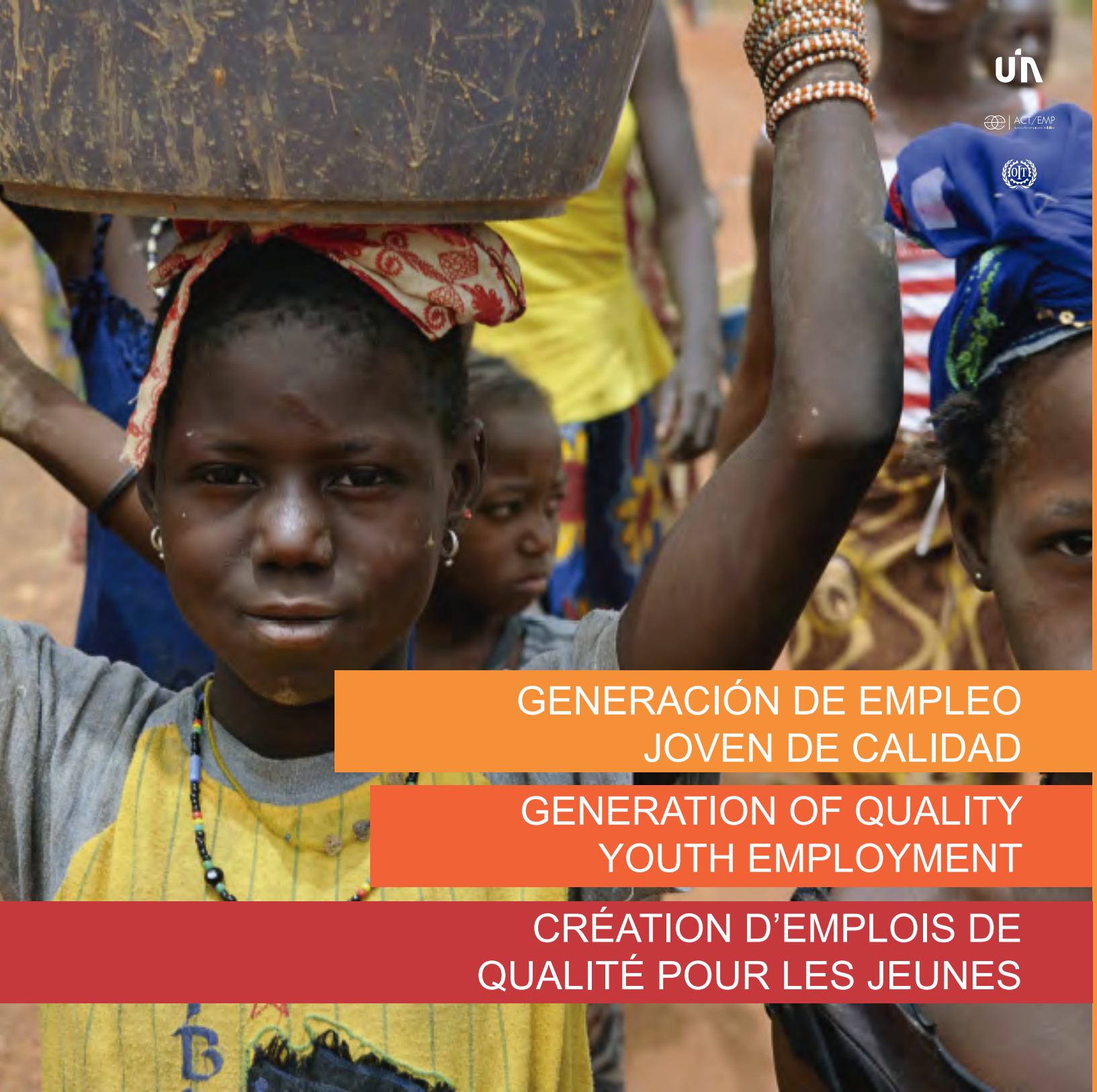
Este esfuerzo de sensibilización implica el reconocimiento de que es necesario un proceso de profunda autoevaluación de sistemas, procesos y la capacitación y sensibilización de la cadena de suministros.

Las organizaciones de empleadores tienen una enorme oportunidad de promover a través de las entidades gremiales empresariales afiliadas una revisión integral de los vínculos con el Estado en todos sus niveles para lograr la máxima cooperación institucional en los esfuerzos de fiscalización, vigilancia y ejecución de la legislación laboral.

Puede cooperar para lograr una participación activa de sus asociados en las convocatorias de los organismos del Estado para la mejora de los regímenes fiscales y para la formalización de todas las actividades productivas y de servicios en las que pueda establecerse algún vínculo con los sectores formales.

Asimismo, el sector empleador debe involucrarse en los procesos de generación de normas y regulaciones en todos los temas que, de manera transversal, impactan en los procesos de aceleración de erradicación del trabajo forzoso y de las peores formas de trabajo infantil.

Son de fundamental importancia, en este aspecto, las legislaciones específicas en contra de la trata de personas y la explotación sexual, las que abordan cuestiones de género y de derecho de minorías, las que fortalecen las políticas pasivas de empleo, aquellas que garantizan la educación en niveles superiores, entre otras.



GENERACIÓN DE EMPLEO JOVEN DE CALIDAD

GENERATION OF QUALITY YOUTH EMPLOYMENT

CRÉATION D'EMPLOIS DE QUALITÉ POUR LES JEUNES

GENERACIÓN DE EMPLEO JOVEN DE CALIDAD

Conforme fuera ampliamente detallado en el documento elaborado por la OIT para su debate durante la Reunión preparatoria de las Américas para la IV Conferencia Mundial sobre la Erradicación Sostenida del Trabajo Infantil “Aportes para la reflexión en las Américas” (febrero 2017), las Naciones Unidas definen como persona joven a los individuos de entre 15 y 24 años de edad. Sin embargo, en la actualidad, en muchos casos, este límite de edad llega a extenderse hasta los 29 años (OIT, 2009).

En cuanto a normas específicas en la materia, podemos mencionar la **Resolución relativa al empleo de los jóvenes** (OIT, Conferencia Internacional del Trabajo, 2005) que estableció desafíos, políticas y acciones a partir de la situación de los jóvenes frente al trabajo decente como “elemento fundamental a fin de lograr la erradicación de la pobreza y un desarrollo, crecimiento y bienestar sostenibles para todos”.

Asimismo, y durante la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIE de 2012 se dictó la **Resolución relativa a la crisis de empleo juvenil**, constituyendo un llamado a la acción tripartita para avanzar frente a las limitaciones que enfrentan los jóvenes para acceder a un trabajo decente, especialmente, destacando su vulnerabilidad en un contexto económico desfavorable que contribuye a deteriorar la calidad del empleo y, simultáneamente, a aumentar el desempleo.

GENERACIÓN DE EMPLEO JOVEN DE CALIDAD

COMPROMISOS ASUMIDOS

a) La Organización de los Estados Americanos (OEA) a través de la iniciativa de la **Red Interamericana para la Administración Laboral** (RIAL), establece un mecanismo de cooperación horizontal y de asistencia técnica entre los ministerios de Trabajo de las Américas. Su objetivo es fortalecer las capacidades humanas e institucionales en un contexto de transformaciones económicas y sociales, específicamente en los siguientes ámbitos: 1) modernizarse y fortalecer la capacidad de gestión; 2) mejorar el funcionamiento de los mercados laborales; 3) garantizar una adecuada formación profesional que responda a las necesidades del sector productivo; 4) velar por la aplicación de la legislación y la defensa de los derechos de los trabajadores; y 5) potenciar el diálogo social tripartito.

b) Algunos países de América Latina y el Caribe han promovido el empleo juvenil asalariado, mediante diversas iniciativas, tales como programas de capacitación e intermediación laboral mediante legislación específica, tal el caso de Argentina, Colombia, Chile Perú, República Dominicana, Uruguay México y Honduras; contratos de formación o aprendizaje como por ejemplo Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay; programas de subsidios al empleo joven en los casos de Brasil, México, Colombia, Chile y Panamá y mediante regímenes especiales para jóvenes dentro de los que se destacan regímenes de salarios mínimos (Chile, Costa Rica y Paraguay) y regímenes laborales en Paraguay y Uruguay.

c) Asimismo, es dable destacar la Declaración **"Juventud, Emprendimiento y Educación"** de la XXVII Reunión de Presidentes de Organizaciones Empresariales Iberoamericanas suscripta en Cartagena, Colombia el 26 y 27 de octubre de 2016. En la misma se delinean una serie de iniciativas con el objetivo de posicionar a los jóvenes como actores estratégicos para la trasformación social, económica, política y cultural. Marcando como esencial para ello la educación de calidad, el diseño de las políticas educativas en colaboración con el sector privado, la capacitación, la promoción de la iniciativa empresarial, el emprendimiento y el empleo independiente de los jóvenes.

d) Por último, la Declaración Conjunta B20/L20 "Crecimiento sostenible, trabajo decente y cohesión social en la economía digital" suscripta el 17 de Mayo de 2017, establece como prioridades un enfoque de la educación y el aprendizaje de calidad, creación y fortalecimiento de instituciones de educación y formación profesionales así como también políticas para promover el aprendizaje permanente.

GENERACIÓN DE EMPLEO JOVEN DE CALIDAD

POSICIÓN DEL SECTOR EMPLEADOR

El reto planteado por los altos niveles de desempleo joven es una preocupación empresaria no sólo desde el punto de vista económico del mercado de trabajo, sino principalmente desde el humano y sus repercusiones para el desarrollo completo y satisfactorio de la persona.

Ello teniendo en cuenta que, por un lado, existen una gran cantidad de jóvenes educados y formados que no pueden acceder a las vocaciones o profesiones que han escogido ni tan siquiera teniendo oportunidad de acceder al mercado de trabajo; y por otro, hay millones de jóvenes que no tuvieron la oportunidad de una educación sostenida en el tiempo, pudiendo ambas situaciones provocar una posible fractura e inestabilidad social al verse excluidos de las oportunidades de trabajo que se ofrecieron a las generaciones anteriores.

Es por ello, que este ha sido un desafío a superar ampliamente reconocido por la comunidad internacional y las empresas y organizaciones empresariales, contribuyendo a adoptar iniciativas prácticas que produzcan resultados y garantizar que el compromiso generalizado para tratar de mejorar la situación de los jóvenes se traduzca en mayores oportunidades de empleo, rompiendo de esta forma el ciclo del desempleo y la exclusión. La generación de núcleos socio productivos, en el sector agroindustria, en la construcción industrializada, en la expansión de infraestructura, en la recuperación de materiales, en energías convencionales y renovables pueden ser algunos ejemplos de generación posibilidades de empleo para los jóvenes que requieren ser integrados socialmente, a partir del trabajo de calidad en la región.

GENERACIÓN DE EMPLEO JOVEN DE CALIDAD

POSICIÓN DEL SECTOR EMPLEADOR

Por otro lado, los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030 (ODS) destacan la necesidad de empoderar a los jóvenes, de proporcionarles un entorno propicio para la plena realización de sus derechos y capacidades, ayudando a los países a aprovechar su situación demográfica. Específicamente, el octavo objetivo llama a todos los países a promover el crecimiento económico sostenido e integrador en el tiempo, así como el empleo, pleno y productivo y el trabajo decente para todos. La meta 8.6 establece que de aquí al 2020, debe reducirse considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación.

Para hacer frente a este desafío, es esencial consolidar el vínculo entre educación, empresa y empleo de forma tal que la iniciativa privada sea el motor de las economías y del desarrollo económico y social de nuestros pueblos. Es por ello que la educación es un eje clave del desarrollo, ya que a través de la misma es posible mejorar las condiciones sociales, económicas y culturales de los países.

El aumento de la cobertura, los niveles, y la calidad educativa de la población se asocian al mejoramiento de otros factores claves de desarrollo y bienestar, como la productividad, la competitividad, la movilidad social, la reducción de la pobreza, la construcción de la ciudadanía y la identidad social y, en definitiva, el fortalecimiento de la cohesión social. La educación, sea pública o privada, así como la formación profesional, los aprendizajes y las prácticas profesionales dentro de las empresas, juegan un papel esencial para permitir a los jóvenes ingresar al mercado de trabajo y desarrollarse en la vida adulta.

GENERACIÓN DE EMPLEO JOVEN DE CALIDAD

POSICIÓN DEL SECTOR EMPLEADOR

Por otro lado, los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030 (ODS) destacan la necesidad de empoderar a los jóvenes, de proporcionarles un entorno propicio para la plena realización de sus derechos y capacidades, ayudando a los países a aprovechar su situación demográfica. Específicamente, el octavo objetivo llama a todos los países a promover el crecimiento económico sostenido e integrador en el tiempo, así como el empleo, pleno y productivo y el trabajo decente para todos. La meta 8.6 establece que de aquí al 2020, debe reducirse considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación.

Para hacer frente a este desafío, es esencial consolidar el vínculo entre educación, empresa y empleo de forma tal que la iniciativa privada sea el motor de las economías y del desarrollo económico y social de nuestros pueblos. Es por ello que la educación es un eje clave del desarrollo, ya que a través de la misma es posible mejorar las condiciones sociales, económicas y culturales de los países.

El aumento de la cobertura, los niveles, y la calidad educativa de la población se asocian al mejoramiento de otros factores claves de desarrollo y bienestar, como la productividad, la competitividad, la movilidad social, la reducción de la pobreza, la construcción de la ciudadanía y la identidad social y, en definitiva, el fortalecimiento de la cohesión social. La educación, sea pública o privada, así como la formación profesional, los aprendizajes y las prácticas profesionales dentro de las empresas, juegan un papel esencial para permitir a los jóvenes ingresar al mercado de trabajo y desarrollarse en la vida adulta.

GENERACIÓN DE EMPLEO JOVEN DE CALIDAD

POSICIÓN DEL SECTOR EMPLEADOR

El diseño de las políticas educativas debe abordar con mucha más ambición la colaboración con el sector privado, superando prejuicios ideológicos y de otro tipo, de manera que se asegure que los jóvenes cuenten con las capacidades requeridas que el futuro de trabajo demanda. En tal sentido, los sistemas de aprendizaje deben desarrollarse de forma decidida y responder al desarrollo de las nuevas profesiones vinculadas con las necesidades de las empresas en constante evolución.

En este marco se desataca la Red Mundial de Aprendizaje (GAN) como como un ejemplo exitoso de alianza entre empresas, organizaciones empresariales y organizaciones internacionales para promover y compartir las mejores prácticas en los programas de aprendizaje. Los países de LAyC que cuentan con un capítulo nacional de esta Red, son Argentina, Colombia, México y próximamente Costa Rica. Urge que el resto de los países se sume a esta iniciativa a fin de hacer frente a este desafío.

Por lo tanto, para ello es necesario contar con[7]:

a. Un nuevo enfoque de la educación y el aprendizaje, que garantice que la educación preescolar y escolar siente las bases necesarias y proporcione a los niños las capacidades cognitivas necesarias, es decir, la lectura, la escritura, el pensamiento lógico, la resolución de problemas y las aptitudes de comunicación, así como conocimientos en CTIM, que les permitan modelar y dominar las tecnologías digitales, adaptarse al cambio tecnológico y desarrollar capacidades para la innovación y la resolución de problemas.

7) Declaración Conjunta B20/L20 **"Crecimiento sostenible, trabajo decente y cohesión social en la economía digital" suscripta el 17 de Mayo de 2017.**

GENERACIÓN DE EMPLEO JOVEN DE CALIDAD

POSICIÓN DEL SECTOR EMPLEADOR

b. Instituciones de educación y formación profesionales (EFP) así como de educación superior que tengan en cuenta las necesidades del mercado de trabajo, al tiempo que cumplen su mandato de proporcionar una educación general y especializada de calidad a largo plazo, evitando así desajustes de competencias. Para ello se requiere garantizar que los sistemas de aprendizaje respondan al desarrollo de nuevas competencias, que las instituciones de EFP estén equipadas con herramientas de aprendizaje actualizadas y que los interlocutores sociales participen plenamente en el establecimiento, el desarrollo y la gestión de estos sistemas. El entendimiento mutuo B20-L20 sobre los elementos clave de los aprendizajes de calidad, la estrategia de competencias del G20, así como su iniciativa de formación de aprendices, juega un papel clave en la modernización de los sistemas de formación.

c. Políticas para promover el aprendizaje permanente. Teniendo en cuenta la rápida evolución del conocimiento tecnológico en la economía digital, es necesario apoyar a las empresas para que ofrezcan a los trabajadores y trabajadoras un aprendizaje permanente y experiencias de aprendizaje en el trabajo que les proporcionen conocimientos y competencias actualizados. Asimismo, para que inciten a sus trabajadores y trabajadoras a asumir sus propios compromisos en materia de formación y cualificación, reflejando los posibles beneficios para la persona en lo individual.

La contribución de los empleadores y los sindicatos en la promoción y en la inversión en iniciativas de educación técnica y profesional, incluso mediante la fundación y sostenimiento de escuelas técnicas especializadas, en la promoción de la educación de las niñas y las jóvenes adolescentes en matemáticas y ciencias y otras propuestas educativas mediante la formación docente o las campañas educativas locales.

GENERACIÓN DE EMPLEO JOVEN DE CALIDAD

POSICIÓN DEL SECTOR EMPLEADOR

De igual forma, es esencial la promoción de la iniciativa empresarial y del empleo independiente de los jóvenes a fin que no solo salgan de la escuela a buscar trabajo, sino también a crearlo.

No todos los jóvenes van a trabajar para un empleador. Algunos se convertirán en la próxima generación de empleadores y creadores de empleo, y serán empresarios por derecho propio. Algunos de los nuevos sectores, productos y servicios que han obtenido más éxito a lo largo del siglo pasado se crearon por iniciativa de jóvenes, y el desarrollo global y el progreso tecnológico en curso dependen de la creatividad, el esfuerzo y el impulso de jóvenes que sean canalizados con éxito en el empleo y el empleo independiente. En muchas economías, el empleo independiente no es una oportunidad o una opción, es una necesidad. Los jóvenes que quedan excluidos del empleo tienen que explorar las oportunidades de trabajo y de ingreso que pueden generar por sí mismos, y es necesario reconocerlo y ofrecer un apoyo apropiado. Incluso cuando el empleo independiente no se convierte en un compromiso a todo lo largo de la carrera, los períodos de iniciativa empresarial y de empleo independiente pueden ofrecer a los jóvenes unas calificaciones y experiencias que mejorarán su empleabilidad a largo plazo.

El emprendimiento es precisamente una de las variables clave para el crecimiento económico y debería reafirmarse el valor social de dicha condición. La ausencia de competencias específicas, la dificultad de acceso a la financiación y a los mercados, la compleja y onerosa regulación pueden llevar a que los emprendimientos de jóvenes no se concreten o deriven en empleos informales.

Por todo ello, se torna necesario que los Gobiernos adopten las medidas y políticas adecuadas para promover condiciones necesarias para emprendimientos innovadores, prósperos y sostenibles.

8) Declaración **"Juventud, Emprendimiento y Educación"** de la XXVII Reunión de Presidentes de Organizaciones Empresariales Iberoamericanas. Cartagena, Colombia, 26 y 27 octubre, 2016.

GENERACIÓN DE EMPLEO JOVEN DE CALIDAD

POSICIÓN DEL SECTOR EMPLEADOR

Con el objetivo de lograr esta finalidad, es un requisito fundamental preparar mejor a los jóvenes con las competencias y habilidades necesarias para innovar, fomentar el espíritu emprendedor a lo largo de toda la vida educativa, asegurar acceso a la financiación, la innovación y a la coordinación intersectorial.

Es primordial promover políticas que fomenten el desarrollo de la economía digital y la provisión de servicios de conectividad; las condiciones para constituir y desarrollar empresas, incluidas las pequeñas y medianas empresas, fomentar "mentorías" – sobre todo para inclusión de las jóvenes –, contratos de aprendizaje, creación y acceso a redes, participación en las cadenas de suministro de las empresas, crear puntos de atención al emprendedor, alivianar los costos a través del otorgamiento de líneas de crédito específicas, exenciones impositivas, acortar los procedimientos previos al inicio de la actividad empresarial, simplificar los procesos de protección del conocimiento, promover la incubación de empresas, el financiamiento de presencia de ferias y exposiciones nacionales e internacionales, y también favorecer una gran variedad de formas de empleo e incentivos de distintos tipos para que las nuevas empresas puedan emplear la mayor cantidad de jóvenes.

El empleo para jóvenes no puede crearse directamente por medio de la legislación, tampoco pueden los Gobiernos obligar a los empleadores a invertir. Es el resultado de la actividad empresarial lo que crea empleo, produce la mayoría de los bienes y servicios necesarios para mejorar los niveles de vida y representa la principal parte de la base tributaria que financia los servicios públicos, siendo por eso uno de los mayores impulsores de crecimiento económico.

Por todo ello, los Gobiernos deben focalizarse en crear un clima de inversión propicio, así como analizar todas las acciones y políticas vigentes a fin de verificar si las mismas promueven o impiden la inversión, todo ello en diálogo permanente con las organizaciones de empleadores.

Los gobiernos en consulta con las organizaciones de empleadores, deberían diseñar e implementar las políticas públicas que fomenten el empleo juvenil, la educación de calidad, el emprendimiento y el clima de inversión para hacer realidad los Objetivos de Desarrollo Sostenible y en particular lograr para el año 2020 reducir sustancialmente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios, ni reciben capacitación (Objetivo 8.6).

ACT/EMP

GENERACIÓN DE EMPLEO JOVEN DE CALIDAD

POSIBLES CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES DEL SECTOR EMPLEADOR

Cabe destacar que para la elaboración de esta propuesta de conclusiones, se tuvieron en cuenta las opiniones vertidas por los representantes empleadores durante las entrevistas mantenidas con este consultor. Considerando que las mismas son esenciales para la elaboración de un documento que contenga la posición del sector empresario que diariamente trabaja en estos temas y enfrenta los desafíos que los mismos conllevan.

Ello sin perjuicio de resaltar que, más allá de las diferencias de cada uno de los países que integran la región, al momento de abordar estas temáticas, todos lo hacen con un mismo pensamiento que guía su obrar.

Conforme lo expresado precedentemente y habiendo leído la bibliografía existente así como también tomado conocimiento de las diferentes iniciativas en cuanto a buenas prácticas que vienen realizándose en la región, puede concluirse que la eliminación del trabajo infantil resulta de suma importancia para el sector.

Sin desconocer la exigencia que las actividades del sector empleador formal deben estar sustentadas en el cumplimiento de las normas nacionales e internacionales, que definen la edad mínima para el trabajo y no pueden sustentarse en la explotación de menores bajo ninguna circunstancia.

Así como también que las prácticas contrarias a la misma afectan la reputación de las empresas y de los países en general. Desalentando la inversión y repercutiendo en una mala imagen del país, perpetuando la pobreza y generando falta de oportunidades.

GENERACIÓN DE EMPLEO JOVEN DE CALIDAD

POSIBLES CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES DEL SECTOR EMPLEADOR

Existe plena coincidencia en el sector empleador acerca de que la niñez debe dedicarse al estudio, y es imprescindible que los padres tengan ingresos para subsidiar las necesidades básicas de la familia. Por lo que es necesario que existan políticas públicas que faciliten el acceso a la educación, oportunidades de empleo y padres que puedan crecer laboralmente por el crecimiento de la economía del país.

Si bien el sector empleador considera que es necesario trabajar en la prevención y en su mayoría entiende que no existe trabajo infantil en la empresa formal, las estadísticas demuestran que hay 11,5 millones de niños en esta situación en ALYC.

Esto afectará a mediano y largo plazo el recurso humano de la empresa y evitará que los jóvenes puedan formarse y capacitarse o tener una educación de calidad para que lleguen a ser ciudadanos, futuros colaboradores y empresarios, en un mundo cada vez más complejo y tecnológico.

Se pueden mencionar algunas propuestas concretas sobre el rol del sector empleador de ALYC y las acciones que éste puede realizar a fin de contribuir a la eliminación definitiva del Trabajo Infantil y del Trabajo Forzoso. Estas se sintetizan en:

a. Difundir dentro de los organismos empleadores y con las empresas la campaña de erradicación del trabajo infantil; coordinar con las autoridades administrativas o gubernamentales acciones conjuntas para el mismo efecto.

b. Efectuar eventos con los socios de las organizaciones de empleadores, mostrando los efectos negativos de esta práctica.

c. Capacitar y difundir entre los asociados y empresas del sector privado sobre el cumplimiento de la Ley relativa a estas temáticas.

GENERACIÓN DE EMPLEO JOVEN DE CALIDAD

POSIBLES CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES DEL SECTOR EMPLEADOR

d. Impulsar políticas laborales y sistemas de gestión en las empresas que verifiquen la no contratación de mano de obra de menores por debajo de la edad mínima permitida y la debida protección del adolescente trabajador.

e. Vigilar y convertirse en promotor/fiscalizador y vocero de la cobertura educativa de calidad a nivel nacional.

f. Proponer, promover y realizar acciones preventivas en las comunidades de influencia.

g. Las grandes compañías - y los gremios – en el ámbito de la formalidad permiten sensibilizar a los contratistas y las cadenas de suministro en no tener trabajo infantil y lograr el compromiso de las empresas medianas y pequeñas. La sensibilización de la cadena de suministros debe incluir su asesoramiento.

h. Participar activamente en los procesos de formulación de políticas públicas de erradicación del trabajo infantil para lograr un mayor compromiso de todos los sectores.

i. Reforzar las redes de empresas contra el trabajo infantil

j. Contribuir a proyectos de ley y reglamentaciones que se ajusten a la realidad.

k. Concientizar sobre la importancia de la prevención.

l. Promover que los hijos de los trabajadores de las empresas asistan a la escuela o reciban una educación adecuada, generar un impacto en nuestros colaboradores y en la comunidad donde se desarrollan nuestros negocios.

GENERACIÓN DE EMPLEO JOVEN DE CALIDAD

POSIBLES CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES DEL SECTOR EMPLEADOR

El sector empleador identifica como elementos preocupantes:

a. El peso de una matriz sociocultural que entiende que el trabajo infantil es necesario, parte de la cotidianeidad;

b. La ausencia del Estado, que no llega a muchos lugares, sin oferta institucional;

c. La falta de oportunidad en zonas alejadas, la presencia de grupos armados acentúa este aislamiento. Por ello, la importancia de la pacificación social, que genera oportunidades importantes.

Abordar la cuestión de la informalidad en este tema es central para el sector empleador de ALYC. La informalidad constituye gran parte de la economía de nuestros países y está asociada a la desprotección social. Esta falta de garantías en la seguridad social conduce, en la visión del sector empleador, a las peores formas de trabajo infantil. En ALyC, Caribe hay al menos 130 millones de personas trabajando en condiciones de informalidad, lo que representa al 47,7% de los trabajadores.[9]

Entre los factores que contribuyen a acelerar la erradicación del trabajo infantil y el trabajo forzoso, podemos distinguir:

a. Aplicación rigurosa de la ley en los casos de las peores formas de trabajo infantil, utilizando incluso figuras de orden penal, cuando procedan;

9) http://www.ilo.org/americas/temas/econom%C3%ADa-informal/lang--es/index.htm

GENERACIÓN DE EMPLEO JOVEN DE CALIDAD

POSIBLES CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES DEL SECTOR EMPLEADOR

b. Generación de inversiones en las áreas en donde se detectan situaciones sociales y económicas que propician que los menores se vean obligados a trabajar, de manera especial, brindando empleo a los padres de los menores, para alejarlos del trabajo.

c. Impulso y fortalecimiento de alianzas público-privadas;

d. Definición clara de lo que es trabajo infantil, de las edades con autorización del Ministerio de Trabajo;

e. La capacitación en el ámbito público y privado y los procesos de capacitación de los organismos municipales.

En tanto que las barreras que el sector empleador identifica, como ya se manifestara:

a. Informalidad del mercado laboral y la actividad económica, que se incrementa en el área rural;

b. Patrones culturales obsoletos en cuanto al reconocimiento de los derechos del niño y el adolescente

c. La pobreza estructural y la ausencia de oportunidades de empleos dignos– que se eleva al 30% de los habitantes de la región, de acuerdo con últimas proyecciones de la CEPAL[10] - y el problema de las zonas aisladas;

d. Desarticulación de entidades que trabajan sin coordinación efectiva;

10) http://www.cepal.org/es/comunicados/cepal-oit-desempleo-america-latina-caribe-aumentaria-2016-deterioro-economico-regional

GENERACIÓN DE EMPLEO JOVEN DE CALIDAD

POSIBLES CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES DEL SECTOR EMPLEADOR

- Ya existen mecanismos, herramientas y acciones a nivel regional, pero el sector empleador sostiene que es necesario avanzar en el cumplimiento de la meta de erradicación del trabajo infantil y del trabajo forzoso y en la generación de trabajo juvenil, con abordajes diferenciados para los tres temas.

- La erradicación de trabajo infantil y, principalmente, el enfoque de prevención debe seguir siendo un tema individualizado y ha de priorizarse de esta manera, para lograr avances.

- En los casos del empleo juvenil y del trabajo forzoso, las acciones son más amplias, e incluso se puede decir que las acciones para estos dos temas son las relacionadas a la política general de empleo de un país.

- La educación es una de las herramientas más potentes para la prevención de trabajo infantil, la eliminiación del trabajo forzoso y la promoción de empleo juvenil de calidad.

- Las redes como REDUCA y sus socios, en cada país, son uno de los mejores mecanismos regionales para poner el enfoque de la educación, medición y propuesta de calidad educativa, cobertura de horas de clase, calidad de presupuesto y la inclusión de tecnologías de información y acceso a Internet en las escuelas.

- Los Gobiernos deberían incluir dentro de sus políticas de compras la verificación de no existencia de mano de obra infantil; y en sus programas sociales la precondición de la verificación de no trabajo infantil.

GENERACIÓN DE EMPLEO JOVEN DE CALIDAD

POSIBLES CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES DEL SECTOR EMPLEADOR

- El sector empleador considera al modelo Predictor como una alternativa interesante, porque puede generar indicadores utilizando la geolocalización, lo que permite desarrollar esfuerzos conjuntos en función a un mapa de riesgo concreto. Se trata de una lupa, un amplificador de situaciones en lugares específicos. Utiliza toda la estadística del país. Conjuga y da herramientas donde hay municipios en los que se puede detectar trabajo infantil. Permite identificar cuáles áreas están más complicada. Sirve para bajar los índices. Pero el sector empleador manifiesta que aún falta difusión para entender e implementar este modelo.

- Asimismo, destaca la importancia que el mismo no se utilizado con fines diversos a los creados y acordados, como por ejemplo para comparar países, como una herramienta de comercio internacional para definir barreras arancelarias. No debe desvirtuarse su verdadero objetivo que es fortalecer los esfuerzos para la erradicación del trabajo infantil.

- La Plataforma Virtual de Buenas Prácticas del sector empleador son cosas que ya funcionan y se considera imprescindible reforzar.

- Se considera sumamente necesario fortalecer el trabajo con los medios de comunicación, difundir – mediante ideas innovadoras – buscando un impacto multiplicador mediante la sensibilización por medio audiovisuales.

- Por último, y ya adentrándonos en el tema del empleo juvenil, no hay que perder de vista la educación industrial formal, que siempre es un camino a través del cual se prepara desde la escuela a los menores y les facilitará el acceso al trabajo en su oportunidad.

GENERACIÓN DE EMPLEO JOVEN DE CALIDAD

POSIBLES CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES DEL SECTOR EMPLEADOR

El sector empleador visualiza la articulación del mercado de trabajo con el sector educativo:

a. Promoviendo alianzas entre los Ministerios de Educación y/o las escuelas de los países para que la currícula escolar principalmente en las áreas rurales responda a las necesidades productivas de los lugares - es decir, que la escuela responda a las demandas concretas del mercado laboral;

b. Implementando estrategias de articulación, orientación, innovación y promoción de los emprendedores, con foco en las empresas sostenibles. La coordinación entre el gobierno y las organizaciones empresariales debe concentrarse no sólo en la identificación de necesidades técnicas, sino también en las habilidades sociales que se requieren;

c. Estableciendo la relación directa entre Gobierno y Sector Empleador en programas para aprendices, contratos de aprendizaje, a fin de acoplar a los jóvenes al mundo laboral.

Aún falta un largo camino por recorrer en materia de promoción y generación de empleo joven de calidad. Faltan políticas públicas e incentivos. Falta inversión en formar jóvenes para su primer empleo.

Es necesario superar el esquema tradicional del recurso humano formado versus el programa de primer empleo.

Un elemento central identificado por los empleadores es que en América Latina no hay tradición de “mentoreo”. No se da paso a las nuevas generaciones, así como tampoco a las generaciones intermedias ya que las generaciones mayores se perpetúan en los puestos directivos. Existe una clara crisis de liderazgos que debe superarse, ya que no se da oportunidad para formar a las nuevas camadas de dirigentes ni para el crecimiento de los mandos medios.

GENERACIÓN DE EMPLEO JOVEN DE CALIDAD

POSIBLES CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES DEL SECTOR EMPLEADOR

Las herramientas e incentivos que el sector requeriría para facilitarle su contribución a la creación de empleo joven serían las mismas que para la creación de empleo en general. La mejora en el clima de negocios siempre facilita la contratación de trabajadores, al igual que una adecuada flexibilización del mercado laboral sin comprometer derechos esenciales y la incentivación de la inversión productiva.

A fin de mejorar la relación calidad educativa/productividad, el sector empleador identificó algunas áreas de mejora:

a. Desarrollar reglamentaciones que faciliten en el marco del sistema de seguridad social la incorporación de los "trainees" para apoyar su proceso de inserción laboral con la protección adecuada y accesible económicamente para el empleador;

b. Optimizar los sistemas de información sobre capital humano, pertinencia, orientación a los estudiantes, planes nacionales de bilingüismo, calidad en la formación profesional – dando prioridad a la educación terciaria;

c. Incentivar la mentoría en las PyMEs, la figura del mentor empresario y las empresas de mujeres.

Como conclusiones finales, el sector empleador considera que la Iniciativa regional de ALyC para la eliminación del trabajo infantil puede ser tomada como impulsora de nuevos procesos de diálogo social en torno a la implementación efectiva de políticas, y la evalúa de manera positiva, en tanto mantenga el foco en la erradicación del trabajo infantil, con un enfoque prioritariamente preventivo.

GENERACIÓN DE EMPLEO JOVEN DE CALIDAD

POSIBLES CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES DEL SECTOR EMPLEADOR

- Esto requerirá de un diálogo social más profundo, para su implementación y para una mejor y mayor comprensión. La experiencia de otras regiones, el trabajo en códigos de conducta, el intercambio de buenas prácticas y la sensibilización de los Gobiernos será fundamental en el corto plazo, si se quiere avanzar con las acciones asociadas a la Meta 8.7.

- En el marco de la IV Conferencia Mundial de Trabajo Infantil a realizarse en Argentina en noviembre de 2017, es necesario que el objeto central sea el trabajo infantil y su erradicación así como derivaciones vinculadas. Ello sin perjuicio que se aborde el trabajo forzoso de los menores y la generación de empleo para los jóvenes; pero sin perder el enfoque central del trabajo infantil.

- El sector empleador coincide en que el trabajo forzoso de los mayores es un tema de especial importancia y que presenta vasos comunicantes con el trabajo infantil en sus peores formas, pero enfatiza que son otros los escenarios y las entidades que se deben ocupar prioritariamente del tema.

- Es necesario priorizar los temas y las propuestas de soluciones y herramientas para superar la etapa de estancamiento que tuvo la erradicación del trabajo infantil, a fin de abordar futuros desafíos. El desarrollo sostenible y la Meta 8.7 pueden proporcionar el marco adecuado para lograrlo.

ANEXO I. ENTREVISTAS

ANNEX I. INTERVIEWS

ANNEXE I. ENTREVUES

ENTREVISTAS

OCTAVIO CARBAJAL, CONCAMIN (MÉXICO)

1. *¿Por qué es importante para el sector empleador la eliminación del trabajo infantil y del trabajo forzoso?*

R.- Porque las actividades del Sector empleador formal deben estar sustentadas en el cumplimiento de las normas nacionales e internacionales que definen la edad mínima para el trabajo y no pueden sustentarse en la explotación de menores bajo ninguna circunstancia.

2. *¿Cuál es el rol del sector empleador y cuáles serían las acciones que éste puede realizar a fin de contribuir a la eliminación definitiva del Trabajo Infantil y del Trabajo Forzoso?*

R.- Hacer campañas de difusión dentro de los organismos empleadores y con las empresas en relación a la campaña de erradicación del trabajo infantil; coordinar con las autoridades administrativas o gubernamentales acciones conjuntas para el mismo efecto. Efectuar eventos con los agremiados de las organizaciones de empleadores, mostrando los efectos negativos de esta práctica.

3. *Factores que contribuyen (legislación, actitudes, inversiones) y barreras que el sector empleador identifica.*

R.- Aplicación de la ley en los casos de las peores forma de trabajo infantil para aplicar las sanciones incluso de orden penal que procedan.
Propiciar la generación de inversiones en las áreas en donde se detectan situaciones sociales y económicas que propician que los menores se vean obligados a trabajar, de manera especial, propiciando la generación de empleo a los padres de los menores que les aleje del trabajo.

4. *¿Qué mecanismos, herramientas y acciones conoce a nivel regional o cuáles podrían crearse, según su visión, a fin de avanzar en el cumplimiento de la meta de erradicación del trabajo infantil y del trabajo forzoso y en la generación de trabajo juvenil?*

R.- Para el trabajo juvenil la educación escuela industrial puede ser un camino a través del cual se prepara desde la escuela a los menores y les facilitará el acceso al trabajo en su oportunidad

ENTREVISTAS

OCTAVIO CARBAJAL, CONCAMIN (MÉXICO)

5. *¿Cómo visualiza la articulación del mercado de trabajo con el sector educativo para aumentar las posibilidades de generar mayor empleo joven de calidad?*

R.- como lo menciono en el párrafo anterior considero que s algo fundamental y debiera ser casi obligatorio.

6. *¿Qué otras herramientas e incentivos necesitaría el sector empleador para facilitarle su contribución a la creación de empleo joven?*

R.- Una regulación que facilite en el sistema de seguridad social la incorporación de los "trainees" para apoyar su proceso con la protección adecuada y accesible económicamente.
Reglamentar en las leyes laborales correspondientes estas formas de entrenamiento formación que auxilie a los jóvenes y estimule a las empresas, con requisitos de control adecuado.

7. *Considera que la Iniciativa regional de ALyC para la eliminación del trabajo infantil puede ser tomada como impulsora de nuevos procesos de diálogo social en torno a la implementación efectiva de políticas?*

R.- Considero que es muy positiva y tiene esa posibilidad ampliamente.

8. *En el desarrollo de la IV Conferencia Mundial de Trabajo Infantil a realizarse en Argentina en noviembre de 2017, ¿cómo considera que deberían ser enfocada la erradicación del trabajo forzoso, centrarse en el trabajo forzoso de los niños o incluir también el trabajo forzoso de los adultos?*

R.- Creo que debe ser claramente enfocada al objeto central que es el trabajo infantil y su erradicación y como derivaciones vinculadas, el trabajo forzoso de los meneones y la generación de empleo para los jóvenes; pero no perder el enfoque central del trabajo infantil. Desde luego que el trabajo forzoso de los mayores es un tema de especial importancia, pero creo que otros son los escenarios y las entidades que se deben ocupar de tema.

ENTREVISTAS

CARLA BALLESTEROS, CÁMARA DEL AGRO (GUATEMALA)

1. *¿Por qué es importante para el sector empleador la eliminación del trabajo infantil y del trabajo forzoso?*

R.- Porque los niños que trabajan son niños que no tienen oportunidad de educarse y formarse, y por lo tanto son los trabajadores de baja productividad de mañana. Porque es parte de las obligaciones legales de las empresas. Porque a pesar de ser un fenómeno que principalmente se concentra en la informalidad de la actividad económica, por asuntos de percepción afecta la reputación de las empresas y de los países en general y eso es malo para la imagen país y la inversión.

2. *¿Cuál es el rol del sector empleador y cuáles serían las acciones que éste puede realizar a fin de contribuir a la eliminación definitiva del Trabajo Infantil y del Trabajo Forzoso?*

R.- Capacitar y difundir entre los agremiados y empresas del sector privado el cumplimiento de la Ley. Impulsar políticas laborales y sistemas de gestión en las empresas que verifiquen la no contratación de mano de obra de menores o debajo de la edad mínima permitida. Vigilar y convertirse en fiscalizador y vocero de la cobertura educativa a nivel nacional. Proponer, promover y realizar acciones preventivas en las comunidades de influencia.

3. *Factores que contribuyen (legislación, actitudes, inversiones) y barreras que el sector empleador identifica.*

R.- Informalidad del mercado laboral y la actividad económica. Que se incrementa en el área rural. Patrones culturales.

4. *¿Qué mecanismos, herramientas y acciones conoce a nivel regional o cuáles podrían crearse, según su visión, a fin de avanzar en el cumplimiento de la meta de erradicación del trabajo infantil y del trabajo forzoso y en la generación de trabajo juvenil?*

R.- Es importante aclarar, que los tres temas deben abordarse de manera separada. La erradicación de trabajo infantil y principalmente el enfoque de prevención debe seguir siendo un tema individualizado y se debe priorizar así, si se quiere avanzar. El empleo juvenil y el trabajo forzoso son otros dos temas por separado y en donde las acciones son más amplias, e incluso se puede decir que las acciones para estos dos temas son las relacionadas a la política general de empleo de un país; es decir es más amplio y más complejo.

ENTREVISTAS

CARLA BALLESTEROS, CÁMARA DEL AGRO (GUATEMALA)

La educación es la mejor herramienta para la prevención de trabajo infantil. Y para esto la sensibilización es clave. Las redes como REDUCA y sus socios en cada país son una de los mejores mecanismos regionales para poner el enfoque de la educación, medición y propuesta de calidad educativa, cobertura de horas de clase, calidad de presupuesto y la inclusión de tecnologías de información y acceso a internet en las escuelas.

Puesto que el trabajo infantil se encuentra localizado principalmente en sectores informales y de agricultura familiar, piedrín para construcción y otras que en muchos países son receptores de programas sociales de los Gobiernos, o son productos utilizados en las compras nacionales, los Gobiernos pueden incluir dentro de sus políticas de compras la verificación de no existencia de mano de obra infantil; y en sus programas sociales la precondición de la verificación de no trabajo infantil y la matriculación de los niños de una familia en las escuelas. Y que además se creen mecanismos que faciliten el traslado de la inscripción de un niño de una escuela en una región a otra durante un periodo regular de clases para que sea fácil no perder la continuidad del ciclo escolar para los niños que migran con sus familias de un Departamento /provincia a otro en épocas o estaciones de cosecha en algunas actividades agrícolas.

5. *¿Cómo visualiza la articulación del mercado de trabajo con el sector educativo para aumentar las posibilidades de generar mayor empleo joven de calidad?*

R.- Promoviendo alianzas entre los Ministerios de Educación y/o las escuelas de los países para que la currícula escolar principalmente en las áreas rurales responda a las necesidades productivas de los lugares. (es decir que la escuela responda a la demanda del mercado laboral)

6. *¿Qué otras herramientas e incentivos necesitaría el sector empleador para facilitarle su contribución a la creación de empleo joven?*

R.- Las mismas que para la creación de empleo en general. Mejorar el clima de negocios, facilitar la contratación de trabajadores, flexibilizar los mercados laborales, incentivar la inversión productiva. Y mejorar la calidad educativa/productividad.

7. *¿Considera que la Iniciativa regional de ALyC para la eliminación del trabajo infantil puede ser tomada como impulsora de nuevos procesos de diálogo social en torno a la implementación efectiva de políticas?*

R.- El que mucho abarca poco aprieta. Sí lo puede hacer, si no pierde el enfoque prioritario en prevención y erradicación del trabajo infantil.

8. *En el desarrollo de la IV Conferencia Mundial de Trabajo Infantil a realizarse en Argentina en noviembre de 2017, ¿cómo considera que deberían ser enfocada la erradicación del trabajo forzoso, centrarse en el trabajo forzoso de los niños o incluir también el trabajo forzoso de los adultos?*

R.- El enfoque debe mantenerse en trabajo infantil en todas sus formas, incluidas las peores formas (que incluye el trabajo forzoso)

ENTREVISTAS

JULIANA MANRIQUE ANDI (COLOMBIA)

1. *¿Por qué es importante para el sector empleador la eliminación del trabajo infantil y del trabajo forzoso?*

R.- Es muy importante. El trabajo infantil importa una perpetuación de la pobreza. Se genera por falta de oportunidades y falta de presencia del Estado. La niñez debe dedicarse al estudio, y es imprescindible que los padres tengan ingresos para subsidiar las necesidades básicas de la familia. Es necesario que existan políticas públicas que faciliten el acceso a la educación, oportunidades de empleo y padres que puedan crecer laboralmente por el crecimiento de la economía del país.

Abordar la cuestión de la informalidad en este tema es central. La informalidad constituye gran parte de la economía y está asociada a la desprotección social. Esta falta de garantías en la seguridad social conduce a las peores formas de trabajo infantil.

2. *¿Cuál es el rol del sector empleador y cuáles serían las acciones que éste puede realizar a fin de contribuir a la eliminación definitiva del Trabajo Infantil y del Trabajo Forzoso?*

R.- Las grandes compañías - y los gremios – en el ámbito de la formalidad permiten sensibilizar a los contratistas y las cadenas de suministro en no tener trabajo infantil y lograr el compromiso de las empresas medianas y pequeñas. El rol central es sensibilizar cadenas de suministro, asesorarlos, llevar adelante procesos de debida diligencia. Los empleadores deben participar en los procesos de formulación de políticas públicas de erradicación del trabajo infantil para lograr un mayor compromiso de todos los sectores. Las redes de empresas contra el trabajo infantil también son de gran utilidad (v.g. Red Colombia) Existe un gran interés en contribuir a proyectos de ley y reglamentaciones que se ajusten a la realidad.

ENTREVISTAS

JULIANA MANRIQUE ANDI (COLOMBIA)

Elementos preocupantes a tener en cuenta son: el peso de una matriz sociocultural que entiende que el trabajo infantil es necesario, parte de la cotidianeidad; el Estado que no llega a muchos lugares, sin oferta institucional; la falta de oportunidad en zonas alejadas, la presencia de grupos armados acentúa este aislamiento. Por ello, la importancia de la pacificación social, que genera oportunidades importantes.

3. *Factores que contribuyen (legislación, actitudes, inversiones) y barreras que el sector empleador identifica.*

R.- Entre los factores que contribuyen podemos mencionar las alianzas público-privadas; la definición clara de lo que es trabajo infantil; la definición de las edades con autorización del Ministerio de Trabajo; el Comité Nacional para garantizar la capacitación y los procesos de capacitación de los organismos municipales. Entre las barreras, la desarticulación de entidades que trabajan cada una por su lado; la necesidad de cambios culturales que no se dan en las zonas rurales, la pobreza estructural y el problema de las zonas aisladas.

4. *¿Qué mecanismos, herramientas y acciones conoce a nivel regional o cuáles podrían crearse, según su visión, a fin de avanzar en el cumplimiento de la meta de erradicación del trabajo infantil y del trabajo forzoso y en la generación de trabajo juvenil?*

R.- Es un panorama complicado en ALYC. El modelo Predictor podría ser interesante porque puede generar indicadores utilizando la geolocalización, lo que permite desarrollar esfuerzos conjuntos en función a un mapa de riesgo concreto. La Plataforma Virtual de Buenas Prácticas del sector empleador son cosas que ya funcionan y hay que reforzar.

ENTREVISTAS

JULIANA MANRIQUE ANDI (COLOMBIA)

5. *¿Cómo visualiza la articulación del mercado de trabajo con el sector educativo para aumentar las posibilidades de generar mayor empleo joven de calidad?*

R.- El empleo joven de calidad requiere estrategias de articulación, direccionamiento, innovación y promoción de los emprendedores, con foco en las empresas sostenibles. La coordinación entre el gobierno y las organizaciones empresariales debe concentrarse no sólo en la identificación de necesidades técnicas, sino también en las habilidades sociales que se requieren. No hay coordinación clara entre los programas educativos y las necesidades productivas. La relación directa entre Gobierno y Sector Empleador debe volcarse a programas en materias de aprendices, a contratos de aprendizaje, ya que hoy es muy difícil acoplar a los jóvenes al mundo laboral.

6. *¿Qué otras herramientas e incentivos necesitaría el sector empleador para facilitarle su contribución a la creación de empleo joven?*

R.- Sistemas de información sobre capital humano, pertinencia, orientación a los estudiantes; plan nacional de bilingüismo, calidad en la formación profesional. Se debe incentivar la educación terciaria, igualando el nivel de la educación profesional técnica al de las profesiones tradicionales en la búsqueda por parte del sector empleador.

7. *¿Considera que la Iniciativa regional de ALyC para la eliminación del trabajo infantil puede ser tomada como impulsora de nuevos procesos de diálogo social en torno a la implementación efectiva de políticas?*

R.- Se requiere de un diálogo social más profundo.

8. *En el desarrollo de la IV Conferencia Mundial de Trabajo Infantil a realizarse en Argentina en noviembre de 2017, ¿cómo considera que deberían ser enfocada la erradicación del trabajo forzoso, centrarse en el trabajo forzoso de los niños o incluir también el trabajo forzoso de los adultos?*

R.- El Grupo Empleador considera que el trabajo forzoso requiere otros espacios de discusión. Es necesario superar la etapa de estancamiento que tuvo el tema, a fin de abordar futuros desafíos.

ENTREVISTAS

MARISOL LINERO, CONEP (PANAMÁ)

1. *¿Por qué es importante para el sector empleador la eliminación del trabajo infantil y del trabajo forzoso?*

R.-Si bien el sector empleador considera que es necesario trabajar en la prevención y en su mayoría entiende que no existe trabajo infantil en la empresa formal, las estadísticas demuestran que hay 11,5 millones de niños en esta situación en ALYC, de los cuales 23.855 viven en Panamá. Esto afectará a mediano y largo plazo el recurso humano de la empresa y evita que los jóvenes puedan formarse y capacitarse o tener una educación de calidad para que lleguen a ser ciudadanos, futuros colaboradores y empresarios, en un mundo cada vez mas tecnológico.

2. *¿Cuál es el rol del sector empleador y cuáles serían las acciones que éste puede realizar a fin de contribuir a la eliminación definitiva del Trabajo Infantil y del Trabajo Forzoso?*

R.- Es hablar de prevención. Es trabajar en la sensibilización de la cadena de suministro, asegurar que los hijos de nuestros colaboradores asistan a la escuela, generar un impacto en nuestros colaboradores y en la comunidad donde se desarrollan nuestros negocios.

3. *Factores que contribuyen (legislación, actitudes, inversiones) y barreras que el sector empleador identifica.*

R.- Entre las barreras pueden mencionarse: la informalidad, el marco social y la matriz sociocultural, que habilita el trabajo infantil en los negocios familiares. Es necesario sensibilizar para salir de este círculo vicioso. Se dan por hecho muchas cuestiones en nuestras sociedades. En las nuevas generaciones hay que asegurar que todos los niños vayan a la escuela. Es necesario sensibilizar en derechos y obligaciones.

4. *¿Qué mecanismos, herramientas y acciones conoce a nivel regional o cuáles podrían crearse, según su visión, a fin de avanzar en el cumplimiento de la meta de erradicación del trabajo infantil y del trabajo forzoso y en la generación de trabajo juvenil?*

R.- Las alianzas público-privadas con un plan de trabajo efectivo. El fortalecimiento de la relación Gobierno-Empresa. Las redes de empresas son buenas. Es necesario trabajar con los medios de comunicación, difundir – mediante ideas innovadoras – al que escucha la radio en zonas alejadas, en comerciales, en novelas, informativos, paneles de discusión. El papel no llega a todos lados. Debe buscarse un impacto multiplicador mediante la sensibilización por medio audiovisuales, YouTube, llegando a las áreas de riesgo social. También son importantes las certificaciones, las auditorías sociales, las iniciativas de consumo responsable para que ciudadanos y consumidores busquen productos libres de trabajo infantil. Las nuevas generaciones son muy apegadas a las ondas virales.

ENTREVISTAS

MARISOL LINERO, CONEP (PANAMÁ)

5. *¿Cómo visualiza la articulación del mercado de trabajo con el sector educativo para aumentar las posibilidades de generar mayor empleo joven de calidad?*

R.- Falta un largo camino por recorrer. Faltan políticas públicas e incentivos. Falta inversión en formar jóvenes para su primer empleo. Es necesario superar el esquema tradicional del recurso humano formado vs el programa de primer empleo. En América Latina no hay tradición de mentoreo. No se da paso a las nuevas generaciones y existe una crisis de liderazgos y no se da espacio para formar ya que las generaciones mayores se perpetúan en los puestos directivos.

6. *¿Qué otras herramientas e incentivos necesitaría el sector empleador para facilitarle su contribución a la creación de empleo joven?*

R.- Mentoría de PyMEs, mentores empresarios, empresas de mujeres, entre otros.

7. *Considera que la Iniciativa regional de ALyC para la eliminación del trabajo infantil puede ser tomada como impulsora de nuevos procesos de diálogo social en torno a la implementación efectiva de políticas?*

R.- Todavía no se ha implementado nada, aún no se comprende. Requiere mayor capacitación y asistencia técnica. Es necesario trabajar en códigos de conducta, el trabajo en la cadena de suministros. Los gobiernos aún no lo entienden Para avanzar con las acciones asociadas a la Meta 8.7 es necesario afianzar el intercambio de buenas prácticas, conocer lo realizado en la UE, por ejemplo.

8. *En el desarrollo de la IV Conferencia Mundial de Trabajo Infantil a realizarse en Argentina en noviembre de 2017, ¿cómo considera que deberían ser enfocada la erradicación del trabajo forzoso, centrarse en el trabajo forzoso de los niños o incluir también el trabajo forzoso de los adultos?*

R.- Estamos en contra, ya que diluiría la importancia del trabajo infantil. De todas formas, abordar el desarrollo sostenible y el 8.7 dará el marco futuro. Trabajo forzoso y trabajo infantil conviven en un punto.

Con respecto al modelo Predictor se trata de una lupa, un amplificador de situaciones en lugares específicos. Utiliza toda la estadística del país. Conjuga y da situaciones donde hay municipios en los que se puede detectar trabajo infantil. Permite identificar cuáles áreas están más complicada. Sirve para bajar los índices. Falta difusión para entender e implementar.

ENTREVISTAS

ECEM PIRELER, OIE

1. *Why is it important for the Employers the abolition of child labour and forced labour?*

R. - Child labour, particularly in its dangerous and exploitative forms, is intolerable for everyone because of its inhumanity and the negative long-term consequences for the economic and social well-being of the children concerned. Preventing and addressing harm to children is a compelling human rights issue that many companies do not need to be persuaded to commit to. In addition, forced labour is universally condemned, and banned and is the subject of widely ratified international instruments.

2. *What is the role of the employer sector in the abolition of child labor and forced labor? What this sector could do to achieve this goal? Which are the barriers that could be found in order to achieve this goal?*

R.- Under the UN Guiding Principles for Business and Human rights, there is a corporate responsibility to respect human rights, meaning to act with due diligence to avoid infringing on the rights of others and to address negative impacts with which they are involved. Therefore, employers have a responsibility beyond ethical reasons and a role to play in the eradication of child labour and forced labour. Please refer to page 21-onwards of the ILO-IOE Child Labour Guidance Tool for Business regarding the role of the employer sector and the what can it do to achieve this goal.

3. *What, in your opinion, are the factors that contribute to the elimination of child labor and forced labor (Ex.: legislation, culture, investments?)?*

R.- The following factors contribute to the responsibilities of the employers with regards to child and forced labour:

- Improved risk management: involvement with child and forced labour an expose a company to public criticism and campaigning by civil society organisations and in the press, leading to reputational harm and harm to employee retention and recruitment
- Impacts on markets: child and forced labour hampers the economic development of a country and the income of consumers that are needed for long-term business success
- Greater access to business opportunities: business customers increasingly recognise the reduced risk to themselves when working with a company that effectively manages its human rights risks, especially as government procurement requirements integrate human rights considerations with greater frequency.
- Positive recognition: investors are increasingly concerned about human rights issues and also willing to acknowledge company efforts to address challenges
- Growing disclosure requirements: national laws and stock exchanges are imposing greater demands on companies with regard to disclosure of their human rights management systems

ENTREVISTAS

ECEM PIRELER, OIE

4. *What are the existing regional mechanism, tools and initiatives that could be used to achieve the abolition of child labour and forced labour and youth employment creation? Do you think that it could be necessary to create new ones?*

R.- There are numerous regional mechanism, tools and initiatives all over the world with regards to child labour, forced labour and youth employment. Instead of creating new mechanisms, tools and inititatives listing and coordination between them should be established. There is no coherency in a global level – within the UN system yet. We welcome the launch of the Alliance 8.7 within this regard and we participate and support its events.

5. *Do you think it is useful to link the labour market with the education system in order to generate more youth employment?*

R.- Apprenticeships, internships, and vocational training are important tools to equip young people with skills relevant to job market requirements. Within this aspect please also refer to the work of the Global Apprenticeships Network (GAN) which was founded to creating job opportunities for youth and a skills base that matches demand.

6. *What tools would be useful in order to contribute in the youth employment creation?*

- An enterprise- and business-friendly environment
- Apprenticeships, internships, and vocational training are important tools to equip young people with skills relevant to job market requirements. Within this aspect please also refer to the work of the Global Apprenticeships Network (GAN).
- Flexible forms of employment serve as crucial entry points for youth
- Rigid labour market regulations for permanent contracts hinder transition from temporary to permanent work
- Time-bound incentives targeting the most vulnerable youth in danger of long-term unem ployment are important as they assist employers to mitigate the higher cost of employing low-skilled youth.

ENTREVISTAS

ECEM PIRELER, OIE

7. *Do you consider that the Latin America Initiative for the elimination of child labor can be taken as an example for new social dialogue processes and to achieve effective policy implementation?*

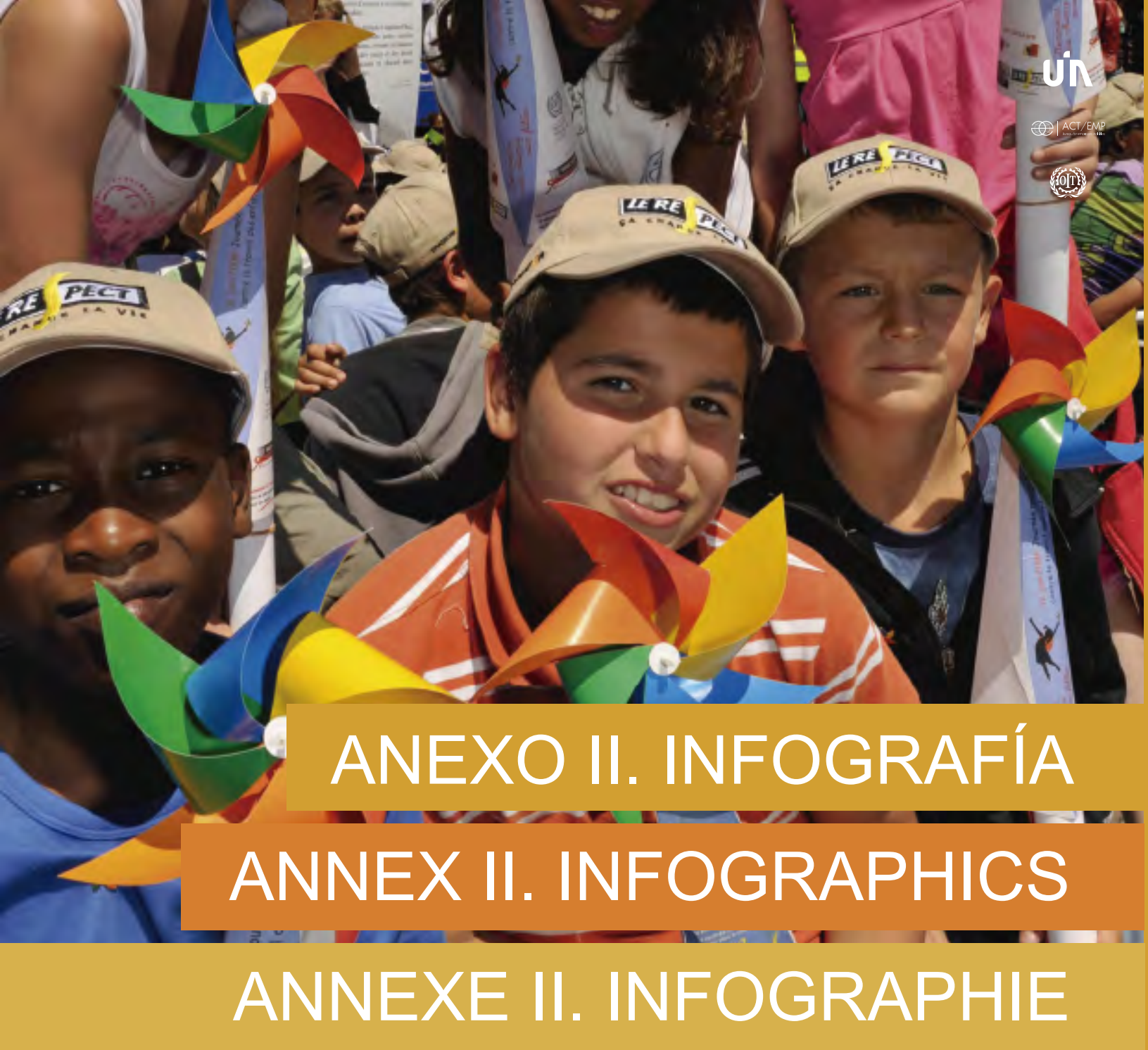
R.- It is a great initiative to be welcomed and supported. We fully support the actions of the initiative and our members/partners involved in the initiative. Issues of child labour have similarities on different regions of the world. Tripartite dialogue through these initiatives are very positive developments.

8. *How do you think forced labor should be addressed during the Fourth Conference? Do you consider that it should include adults forced labour or child forced labour only?*

R. The ILO Governing Body Decision from the 328th Session clearly states that the Governing Body "welcomes the proposal made by the Argentinian Government to enlarge the scope of the IV Global Conference on Child Labour in 2017 to encompass the forced labour of adults in addition to all forms of child labour". We respect the decision of the Governing Body and believe that the both significant issues should be dealt in carefully during the conference without any prevalence over one other. The scope of the conference should be limited with only these topics. Other issues such as human trafficking and modern slavery should not be specifically mentioned

9. *Do you consider that the Predictor Model would be useful to achieve the abolition of child labour?*

R.- We need to be careful about the formation and the results of any predictor model with regards to child labour. I do not have the necessary details to determine whether a predictor model would be useful at this point. From my knowledge, such model is talked within the members of the regional initiative for Latin America. It is pertinent that any predictor model to be produced with regards to child labour should always take in consideration the views of the employer members and such indicators should not be used to interfere in to the functioning of the employers and reduce their competitiveness.



ANEXO II. INFOGRAFÍA

ANNEX II. INFOGRAPHICS

ANNEXE II. INFOGRAPHIE

INFOGRAFÍA

POSICIÓN SECTOR EMPLEADOR IDEAS FUERZA

ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL Y ABOLICIÓN DEL TRABAJO FORZOSO

No contratar mano de obra infantil es la decisión correcta. Prevenir y abordar los daños ocasionados a los niños en situación de trabajo infantil es una cuestión imperativa en materia ética y de derechos humanos.

El trabajo infantil reduce las posibilidades de estudio y formación de los niños, limitándolos cómo adultos a trabajos menos especializados y mal remunerados, persistiendo el ciclo de la pobreza.

Aspectos positivos: Cumplimiento de la ley, mejora en la gestión de riesgos, impacto positivo en los mercados, mayor acceso a las oportunidades empresariales

El trabajo forzoso es una práctica aberrante y una violación grave de los derechos humanos. El sector empleador apoya la total abolición y eliminación del trabajo forzoso en todas sus formas, incluida la trata de personas, lo antes posible –por las razones éticas obvias de que las víctimas del trabajo forzoso pierden su libertad y su dignidad y están sometidas a condiciones laborales peligrosas e inaceptables, además de porque la supresión sostenida del trabajo forzoso u obligatorio también contribuye a garantizar una competencia justa.

Responsabilidad estatal de fiscalización para el efectivo cumplimiento de la legislación existente en materia de trabajo infantil y trabajo forzoso. Las iniciativas voluntarias se han desarrollado en gran medida porque la legislación sobre el trabajo infantil o el diálogo social por sí solos no han logrado eliminar el problema. No obstante, si bien los sistemas voluntarios de seguimiento son útiles, el gobierno no debe desentenderse de su responsabilidad de vigilar y fiscalizar.

Mejora de la calidad institucional, y en particular, en los niveles descentralizados de las jurisdicciones provinciales, estaduales y municipales, donde las organizaciones de empleadores – mediante sus representaciones territoriales y sus organizaciones sectoriales de segundo grado - tienen un rol a cumplir para efectuar una contribución efectiva a la erradicación del trabajo forzoso y las peores formas de trabajo infantil.

Es necesario un esfuerzo redoblado de sensibilización de los más altos niveles de la dirigencia empresarial en los países de la región, en un tránsito de recambio generacional que requiere de la inclusión de nuevas visiones de jóvenes dirigentes, de mujeres empresarias.

La sensibilización, la autoevaluación de sistemas y procesos, las auditorías de gestión de riesgos y la formación permanente, son claves al interno de las empresas.

INFOGRAFÍA

POSICIÓN SECTOR EMPLEADOR IDEAS FUERZA

GENERACIÓN DE EMPLEO JOVEN DE CALIDAD

Consolidar el **vínculo entre educación, empresa y empleo** de forma tal que la iniciativa privada sea el motor de las economías y del desarrollo económico y social de nuestros pueblos. Es por ello que la educación es un eje clave del desarrollo, ya que a través de la misma es posible mejorar las condiciones sociales, económicas y culturales de los países.

El aumento de la cobertura, los niveles, y la calidad educativa de la población se asocian al mejoramiento de otros factores claves de desarrollo y bienestar, como la productividad, la competitividad, la movilidad social, la reducción de la pobreza, la construcción de la ciudadanía y la identidad social y, en definitiva, el fortalecimiento de la cohesión social.

La educación, sea pública o privada, así como la formación profesional, los aprendizajes y las prácticas profesionales dentro de las empresas, juegan un papel esencial para permitir a los jóvenes ingresar al mercado de trabajo y desarrollarse en la vida adulta.

Diseño de las políticas educativas con la colaboración con el sector privado, superando prejuicios ideológicos y de otro tipo, de manera que se asegure que los jóvenes cuenten con las capacidades requeridas que el futuro de trabajo demanda. En tal sentido, los sistemas de aprendizaje deben desarrollarse de forma decidida y responder al desarrollo de las nuevas profesiones vinculadas con las necesidades de las empresas en constante evolución.

Implementar Capítulos a nivel nacional de la Red Mundial de Aprendizaje (GAN) como como un ejemplo exitoso de alianza entre empresas, organizaciones empresariales y organizaciones internacionales para promover y compartir las mejores prácticas en los programas de aprendizaje

Promover activamente el “mentoreo”. Un obstáculo para ello es que no se da paso a las nuevas generaciones, así como tampoco a las generaciones intermedias ya que las generaciones mayores se perpetúan en los puestos directivos. Existe una clara crisis de liderazgos que debe superarse, ya que no se da oportunidad para formar a las nuevas camadas de dirigentes ni para el crecimiento de los mandos medios.

BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAPHY

BIBLIOGRAPHIE

BIBLIOGRAFÍA

1. Guía para los empleadores: http://white.lim.ilo.org/ipec/documentos/guia_empleadores_3ra_ed..pdf
2. 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" http://iniciativa2025alc.org/sites/default/files/oit-oie-herramienta-de-orientacion-para-empresas-sobre-trabajo-infantil%20.pdf
3. Acciones de responsabilidad social empresarial para prevenir y combatir el trabajo infantil en México http://white.lim.ilo.org/ipec/documentos/mexico_acciones_rse_web.pdf
4. Guía para la protección de adolescentes que trabajan: http://white.lim.ilo.org/ipec/documentos/mexico_adolescentes_web.pdf
5. La promoción del trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro http://iniciativa2025alc.org/sites/default/files/trabajo_dcente_en_las_cadenas_mundiales_de_suministro_alc.pdf
6. Guía de inclusión productiva y empoderamiento económico para la prevención y erradicación del trabajo infantil http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/instructionalmaterial/wcms_436486.pdf
7. Guías aquí estoy y actúo. Fundación Telefónica Colombia. http://empresas.yodigoaquiestoy.com/upload/paginas/files/guia-que-debo-saber.pdf
8. Herramientas para la gestión compartida de estrategias integrales frente al trabajo infantil con enfoque de desarrollo local: https://www.unicef.org/argentina/spanish/construyendo.pdf
9. TRANSICIÓN ESCUELA-TRABAJO La brecha de habilidades y su impacto en la empleabilidad de los jóvenes: http://www.iadb.org/es/temas/educacion/transicion-escuela-trabajo,6472.html
10. LOS NI-NI: UNA VISIÓN MITOLÓGICA DE LOS JÓVENES LATINOAMERICANOS http://www.redetis.iipe.unesco.org/tendencias_type/tendencias-en-foco-no30-los-ni-ni-una-vision-mitologica-de-los-jovenes-latinoamericanos/#.WPTJ1NI1_IU
11. Un nexo por construir: jóvenes y trabajo decente en Argentina Radiografía del mercado de trabajo y las principales intervenciones: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_241486.pdf
12. Trayectoria hacia el trabajo decente de los jóvenes en Argentina (OIT, 2015) http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_454395.pdf
13. Los dispositivos recientes de empleo juvenil: institucionalidades, articulaciones con la educación formal y socialización laboral: http://www.trabajo.gob.ar/left/estadisticas/descargas/revistadetrabajo/2009n06_revistadetrabajo/2009n06_a07_cjacinto.pdf
14. GAN Global Apprenticeship Network: http://www.gan-global.org/report
15. Aprendices para el siglo XXI: ¿Un modelo para América Latina y el Caribe? https://publications.iadb.org/handle/11319/7855#sthash.y4KUZuke.dpuf
16. Desconectados: Habilidades, educación y empleo en América LatinA: https://publications.iadb.org/handle/11319/427?locale-