

LOS EMPLEADORES Y LA ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL

DOCUMENTO DE POSICIÓN

RESUMEN EJECUTIVO



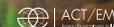
IV CONFERENCIA MUNDIAL
sobre la Erradicación Sostenida
del Trabajo Infantil



RESUMEN EJECUTIVO

El objetivo de este documento es proveer a los empleadores de América Latina y el Caribe un marco para la reflexión con motivo de la IV Conferencia Mundial para la Erradicación Sostenida del Trabajo Infantil, a realizarse en Buenos Aires, en noviembre de 2017, abordando las cuestiones que vinculan trabajo infantil, trabajo forzoso y generación de empleo joven de calidad





TRABAJO INFANTIL

CHILD LABOUR

TRAVAIL DES ENFANTS

TRABAJO INFANTIL



El documento inicia con la cuestión de la edad mínima de admisión al empleo y de las dificultades en sostener el cumplimiento de las metas establecidas para la región y su replanteo, en el marco de los Objetivos del Desarrollo Sostenible.



La edad mínima, propone, debe evaluarse a la luz de los escenarios de crecimiento poblacional en América Latina, como primera interacción con los riesgos que el trabajo infantil presenta para la salud, la seguridad y la moralidad de niños y adolescentes, y las posibilidades de acceso al empleo, fuera de la informalidad y la pobreza estructural que aqueja, respectivamente, a un 50 y un 30% de la población.



El funcionamiento eficaz de los marcos sancionatorios en materia penal para los delitos de trata de personas, narcotráfico y trabajo en condiciones de esclavitud, se identifica como la responsabilidad primera del Estado en el combate contra las peores formas de trabajo infantil. Pero la aplicación de los Convenios fundamentales y de las convenciones internacionales vinculadas a derechos humanos, se consideran esenciales para que se cumplan las funciones clave de prevención, remediación y reparación de daños.



Es de suma importancia diferenciar el trabajo infantil del trabajo infantil peligroso que se encuentra definido en el apartado d) del Artículo 3 del Convenio de la OIT N° 182 como “ aquel trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños.”

TRABAJO INFANTIL



El trabajo infantil peligroso constituye la categoría más importante de las peores formas de trabajo infantil, y se calcula que engloba a 115 millones de niños en edades comprendidas entre los 5 y los 17 años de edad que trabajan en condiciones de peligro en sectores tan diversos como la agricultura, la minería, la construcción, la manufactura, la industria de servicios, hotelería, los bares, la restauración, los establecimientos de comida rápida y el servicio doméstico. Ocurre tanto en países industrializados como en países en desarrollo. Con frecuencia, los pequeños, niñas y varones, suelen comenzar a realizar trabajos peligrosos a una edad muy temprana.



La OIT estima que unos 22.000 niños mueren en el trabajo cada año y se desconoce el número de niños lesionados o que caen enfermos debido a su trabajo.



Se trata de una modalidad de trabajo infantil que se realiza en un entorno laboral peligroso o insalubre cuyas deficiencias en cuanto al nivel de seguridad y salud podrían causar la muerte, una lesión o una enfermedad.



Por último, es dable aclarar que “peligro” y “riesgo” son dos términos utilizados frecuentemente en relación con este tipo de trabajo infantil. Un “peligro” es todo lo que entraña el potencial de un perjuicio. Un “riesgo” es la posibilidad de un daño potencial ocasionado por ese peligro. Así pues, la maquinaria alimentada con energía eléctrica entraña el peligro de quedar atrapado o de ser estrangulado por sus partes en movimiento. El riesgo será alto si no se colocan defensas y los trabajadores se encuentran demasiado cerca de la máquina. Si, por el contrario, la máquina está debidamente protegida, y es objeto de reparación y mantenimiento periódicos por parte del personal competente, el riesgo será menor.

TRABAJO INFANTIL



El documento hace un repaso de todo el andamiaje institucional internacional – Declaraciones, Iniciativas Regionales, Programas y Redes de Intercambio de Buenas Prácticas – que demuestran la consideración que el diálogo tripartito le concede a la búsqueda de soluciones para la erradicación del trabajo infantil en la región.



Sin embargo, se vislumbra de las entrevistas con los puntos focales y especialistas que todas estas estructuras pueden ofrecer aún mucho más al sector empleador para ayudarlo en una mayor concientización y a cumplir de manera más efectiva con su contribución.



Las mayores oportunidades se encuentran en afianzar los niveles de cumplimiento legal, mejorar la gestión de riesgos vinculados a la detectar trabajo infantil en los eslabones de las cadenas de suministro, consolidar los aspectos de reputación y de acceso a mercados de empresas libres de estos flagelos.



El documento sugiere algunos caminos vislumbrados por los empleadores para que los países de la región puedan superar las deficiencias en la gobernanza institucional y empresarial promoviendo la educación de calidad, la aplicación de la ley, el fortalecimiento de la calidad institucional y del estado de derecho, el combate a la informalidad y la pobreza estructural.



UNA

ACT/EMP



TRABAJO FORZOSO

FORCED LABOUR

TRAVAIL FORCÉ

TRABAJO FORZOSO



En idéntica línea, se analiza la interrelación del trabajo infantil con el trabajo forzoso, a la luz de la Meta 8.7 de los ODS y con la promoción de nuevas iniciativas tales como 50forFreedom, que aún no tienen una masa crítica suficiente en la región. De los 1,8 millones de personas que padecen el flagelo del trabajo forzoso en la región, el 30% serían niños.



Los sectores que deben fortalecer sus acciones tendientes a gestionar el riesgo de presentar trabajo forzoso, son aquellos sectores informales relacionados con actividades extractivas y algunos casos específicos de actividades industriales y de servicios.



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.



Tanto en el trabajo infantil, como en el subconjunto de sus peores formas, la matriz sociocultural y las rémoras en la calidad institucional no pueden erradicarse sino se asumen las realidades de la desigualdad, la discriminación y marginación social, la situación de migrantes, mujeres, niños y adolescentes en situación de vulnerabilidad y el accionar del crimen organizado en nuestras sociedades.

TRABAJO FORZOSO



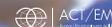
El sector empleador puede consolidar su aporte mediante su participación activa en los procesos de modernización del Estado en todos sus niveles, ampliando de manera sostenida la transparencia y la trazabilidad de sus actividades, diferenciándose así de aquellas organizaciones que explotan y criminalizan, organizaciones que no forman parte del tejido institucional empresarial, bajo ninguna circunstancia.



Las organizaciones de empleadores tienen la oportunidad de promover una revisión integral de los vínculos con el Estado en todos los niveles para lograr el máximo nivel de cooperación en los esfuerzos de fiscalización, vigilancia y ejecución de la legislación laboral.



También debe involucrarse en los procesos de generación de normas y regulaciones en los temas que impactan de manera transversal esta problemática: leyes contra la trata de personas y la explotación sexual, las que abordan las cuestiones de género y de derechos de las minorías, las que fortalecen las políticas pasivas de empleo y las que garantizan la educación en niveles superiores.



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



Con respecto al empleo de calidad, el documento expone los esfuerzos que, a nivel regional, se están dando para enfrentar la crisis de empleo juvenil, que tiene su correlato en una crisis de liderazgos por una inadecuada transición generacional.



El sector se encuentra ante retos productivos y sociales planteados por las altas tasas de desempleo en los jóvenes de los países de ALyC. No se trata ya de generar empleo industrial para superar la pobreza estructural. Se trata de implementar acciones que tengan por finalidad cerrar la brecha digital, promover a los jóvenes emprendedores y favorecer en los jóvenes el desarrollo de habilidades sociales y técnicas, para facilitar la cohesión social.



Si mejoran los niveles de cobertura y la calidad educativa, mejoran otros factores clave del desarrollo, tales como el bienestar comunitario, la movilidad social, la productividad de las empresas, la reducción de la pobreza y la construcción de ciudadanía.



El sector empleador genera empleo, esa es una de sus funciones esenciales, y debe ayudar a identificar necesidades de formación para intensificar el vínculo entre educación-empresa-empleo. Es responsabilidad del Estado generar un clima de inversión propicio y de diálogo permanente.



Asimismo, se reconocer 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 adolescentes. 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 adolescente trabajador.

GENERACIÓN DE EMPLEO JOVEN DE CALIDAD



Entre las acciones que está desarrollando el sector empleador para promover la inserción de jóvenes en el mercado laboral, se destaca la creación de la Red Mundial de Aprendizaje (GAN) que tiene capítulos a nivel nacional en varios países de la Región.



Considerando la gran utilidad que presente esta red en el cumplimiento de su objetivo, resulta imperioso incrementar las actividades tendientes a fortalecer la misma en la región, para que todos los países se sumen a la iniciativa y la hagan propia.



En este ámbito resulta esencial que la cooperación del sector público con el sector empleador supere los prejuicios existentes y redoble sus esfuerzos con la finalidad de dotar al sector privado de las herramientas, tanto legislativas como prácticas, para crear nuevas posibilidades de generación de empleo a partir de las instituciones de educación y formación profesionales.



Algunos países de la región regulan el trabajo adolescente protegido, un ejemplo de ello es el de Argentina, a través de la Ley 26.390, que establece que las personas desde los dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años, pueden celebrar contrato de trabajo, con autorización de sus padres, responsables o tutores. Se presume tal autorización cuando el adolescente viva independientemente de ellos. Esta medida es una herramienta fundamental para promover el empleo de calidad.



Asimismo, es un imperativo regional es llegar con educación preescolar y escolar a partir del uso de nuevas tecnologías educativas a las zonas más remotas y aisladas del subcontinente, como así también a los conglomerados urbanos de sectores sociales más relegados.



PARA FINALIZAR

TO END

POUR FINIR

PARA FINALIZAR



La erradicación del trabajo infantil es, de acuerdo a lo expresado por todos los representantes del sector empleador consultados para la realización de este documento, de suma importancia.



En ALyC, hay 11,5 millones de niños en esta circunstancia, el 50% de ellos expuestos a los riesgos de las peores condiciones de trabajo infantil. Si bien es necesario trabajar en la prevención, es evidente que estos niveles afectarán a mediano y largo plazo el recurso humano de las empresas y evitará que muchos jóvenes puedan convertirse en futuros colaboradores y empresarios, en un mundo cada vez más complejo y tecnológico.



Se requerirá de un diálogo social más profundo, de una rápida multiplicación de iniciativas y de una mayor coordinación a nivel regional de las actividades de sensibilización, difusión, promoción de programas e inversiones, auditorías de gestión de riesgos, de manera coordinada y evitando la duplicación de esfuerzos, para lograr una mayor penetración.



La Plataforma de Buenas Prácticas, el Modelo Predictor y la Guía de Autoevaluación de la OIT y la OIE para el desempeño laboral y la erradicación del trabajo infantil son sólo algunas de las herramientas mencionadas en este documento, que conforman un menú disponible para el empleador, pero que aún requiere alcanzar mayores niveles de conocimiento, a través de la labor de las entidades gremiales empresariales, para superar el estancamiento y avanzar rápidamente en el logro de las metas previstas por Gobiernos, Empleadores y Trabajadores para el 2030 y más allá.