

Sindicatos *y* **Trabajo Infantil**

Folleto núm. 5

Utilización de la Negociación Colectiva para Combatir el Trabajo Infantil

*Desarrollo de estrategias nacionales e internacionales para combatir el trabajo infantil
Proyecto INT/96/MO6/NOR*

*Oficina de Actividades para los Trabajadores
Oficina Internacional del Trabajo*

Este folleto forma parte de una serie de siete titulada: “Sindicatos y Trabajo Infantil”. Los folletos fueron elaborados durante el año 2000 como parte del proyecto ILO/ACTRAV, “Desarrollo de estrategias nacionales e internacionales para combatir el trabajo infantil” (INT/96/MO6/NOR), financiado por el gobierno de Noruega.

La serie de folletos comprende:

- 1** **Guía de los Folletos**
- 2** **Políticas Sindicales y Planes de Acción para Combatir el Trabajo Infantil**
- 3** **Investigación e Información sobre Trabajo Infantil**
- 4** **Organización de Campañas contra el Trabajo Infantil**
- 5** **Utilización de la Negociación Colectiva para Combatir el Trabajo Infantil**
- 6** **Utilización de las Normas de la OIT para Combatir el Trabajo Infantil**
- 7** **Utilización de la Estructura Tripartita para Combatir el Trabajo Infantil**

Esta publicación no implica la aprobación de la OIT. Se autoriza la reproducción, total o parcial; la adaptación y la traducción del material didáctico con fines no comerciales, así como su adaptación a actividades de formación y educación. No obstante, la OIT no se responsabiliza por tales publicaciones.

Sírvase indicar la fuente y enviar copia de la reimpresión a la Oficina de Actividades para los Trabajadores de la Oficina Internacional del Trabajo.

Si bien se ha procurado tomar contacto con los detentores de la propiedad intelectual de los textos que figuran en esta publicación, agradeceríamos que se nos comunicaran los casos de fuentes no citadas.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por parte de la Oficina Internacional del Trabajo.

Para obtener más informaciones sírvase dirigirse a la:

Oficina Internacional del Trabajo
Oficina de Actividades para los Trabajadores
4, route des Morillons
1211 GINEBRA 22
Suiza

E-mail: actrav@ilo.org

Sitio Internet:

[Http: //www.ilo.org](http://www.ilo.org) (ACTRAV/Actividad general/Trabajo infantil)

Prefacio

Desde hace muchos años, la Oficina de Actividades para los Trabajadores de la OIT (ACTRAV) participa en temas relativos al desarrollo sostenible medioambientalmente y al trabajo infantil dando apoyo a los sindicalistas a fin de que desarrollen y apliquen sus propias políticas y planes de acción.

El trabajo infantil es un problema amplio y complejo. Muchos grupos de distinta naturaleza se empeñan en lograr su eliminación, lo que ha hecho que se hayan publicado muchos trabajos sobre el tema.

¿Por qué se necesitan más?

Así como respecto de la cuestión del desarrollo sostenible medioambientalmente, los sindicatos han pedido material sobre trabajo infantil elaborado desde el *punto de vista específico de los trabajadores y sus organizaciones*.

La serie de folletos constituye una guía completa, donde los militantes sindicales que han decidido iniciar la lucha contra el trabajo infantil y necesitan información al respecto, pueden encontrar recomendaciones y sugerencias que les abran el camino.

Usted, lector, tal vez participe en actividades sindicales en diferentes planos: en una central nacional, en un sindicato nacional, en una estructura local o regional de una central nacional o un sindicato nacional, o en tanto que militante en una empresa o un servicio público como, por ejemplo, una escuela o un hospital.

No importa en qué nivel lleva a cabo su labor, ni el cargo que desempeña, ya sea funcionario de un sindicato remunerado a tiempo completo o un militante voluntario como, por ejemplo, delegado de empresa o secretario de sección. En cualquier nivel o cargo, usted puede contribuir a la lucha contra el trabajo infantil. Es una lucha que vale la pena. Se trata de luchar por los derechos humanos fundamentales - los derechos de los niños a la educación y a la infancia. Es una cuestión sindical ya que influye en el empleo de los adultos.

Los materiales pueden utilizarse como documentos de trabajo. A menudo, se le ocurrirán a usted cosas que tiene que hacer. Anótelas y tome luego las medidas apropiadas.

Estos materiales deben servir sobre todo como herramientas de trabajo.

En los distintos folletos, usted encontrará listas de control, temas de acción, citas, estudios de caso y múltiples referencias a la documentación en la materia.

Los folletos fueron realizados por los propios sindicalistas gracias a un trabajo colectivo. Los proyectos de los folletos fueron elaborados y enviados para comentario a distintas organizaciones sindicales y puestos a prueba en varios talleres en África y Asia. Luego, fueron revisados a la luz de las experiencias adquiridas en actividades anteriores, en un taller realizado en Ginebra. Por último, fueron revisados y editados antes de su impresión y publicación.

Ginebra, 2000



Else-Marie Osmundsen
Consejera Técnica Principal
Oficina de Actividades para los Trabajadores de la OIT

Foto OIT/ACTRAV proyecto sobre trabajo infantil



Índice

Negociación colectiva, sindicatos y trabajo infantil **1**

- ◆ Nuevos avances en la negociación colectiva 2
- ◆ Códigos de conducta 3
- ◆ Modelo de código de la CIOSL y de los SPI 4
- ◆ Preocupaciones de los sindicatos relativas a los códigos 6
 - Contenido de los códigos 6
 - Grupos de trabajadores excluidos 6
 - Supervisión y aplicación de los códigos 7
- ◆ Acuerdos marco 8
- ◆ ¿Cómo se aplicarán los acuerdos marco? 9

Otras iniciativas internacionales **2**

- ◆ La cláusula social 10
- ◆ El etiquetado social 11
- ◆ Resumen de otras posibles iniciativas para reducir el trabajo infantil 13

Negociación sobre cuestiones relativas al trabajo infantil **3**

- ◆ ¿Qué debería figurar en un acuerdo sobre cuestiones de trabajo infantil? 16
 - El empleo directo 16
 - El empleo indirecto 17
 - Participación de los sindicatos en la supervisión 17
 - Los empleadores deben hacer presión sobre las organizaciones de empleadores 17
 - Patrocinio de escuelas 18
 - Rehabilitación 18

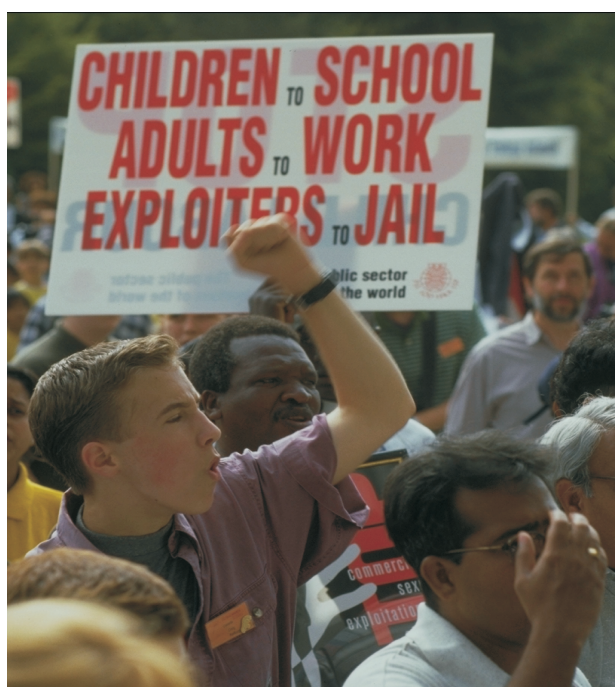
Puntos para discusión **19**

Negociación colectiva, sindicatos y trabajo infantil

1

La negociación colectiva es un instrumento tradicional del movimiento sindical, y el único medio que tienen los sindicatos de relacionarse con los empleadores. En esta materia, ninguna otra organización o grupo puede sustituir al sindicato. Normalmente, los gobiernos no participan directamente en la negociación colectiva, salvo cuando el gobierno es el empleador. En algunos países, los gobiernos tienen un papel que desempeñar en caso de que los convenios colectivos tengan que ser aprobados o registrados por la autoridad competente. De no ser así, la función principal del gobierno es fijar el marco jurídico en el cual se realiza la negociación colectiva. Idealmente este marco debería ser conforme a las normas fijadas en el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

La negociación colectiva ha servido al movimiento sindical para mejorar los salarios y las condiciones de trabajo. Ha demostrado su efectividad al influenciar lo que sucede en el lugar de trabajo. Por consiguiente, la negociación colectiva tiene que ser considerada como una de las principales estrategias sindicales para combatir el trabajo infantil.



Nuevos avances en la negociación colectiva

Los sindicatos siempre han tratado de ampliar el ámbito de aplicación de la negociación colectiva. Por consiguiente, plantean cuestiones que van más allá de la remuneración y las horas de trabajo e intentan “ampliar el temario” a fin de incluir cuestiones relativas a la salud y la seguridad, la jubilación, la reducción de personal o la cooperación en el manejo de la empresa. Dentro de un país, la negociación colectiva puede realizarse en distintos niveles.

La mundialización ha creado una situación en la que las empresas multinacionales ejercen un poder enorme tanto sobre los gobiernos como sobre los mercados. Actualmente, en algunos sectores, las empresas multinacionales recurren a disposiciones de subcontratación muy complejas para suministrar sus productos. En respuesta, los sindicatos tratan ahora de negociar en el plano internacional.

Niveles de negociación colectiva

Nivel	Representación sindical	Representación de los empleadores
Internacional	Secretariado Profesional Internacional	Empresa multinacional u organización de los empleadores
Nacional	Central Nacional de Sindicatos	Organización nacional de empleadores
Sector industrial	Sindicato nacional del sector industrial	Organización nacional de empleadores del sector industrial
Región (ciudad/provincia)	Organización regional del sindicato o de la central nacional	Organización regional - p.ej. Cámara de Comercio
Empresa	Rama del sindicato nacional en la empresa o sindicato de empresa	Empleador

Códigos de conducta

1

En los últimos años, la opinión pública se ha focalizado en los derechos humanos y en las prácticas laborales de las corporaciones multinacionales que operan en los países en desarrollo. En efecto, han resultado particularmente chocantes ciertas revelaciones relativas a la utilización de mano de obra infantil en la producción de bienes de consumo. Si bien algunas de estas situaciones han sido expuestas en los medios de comunicación, son las organizaciones de trabajadores y de derechos humanos las que han denunciado las condiciones de trabajo intolerables de la fábricas que producen artículos para marcas conocidas. Como reacción a la imagen negativa provocada por esas revelaciones y la presión ejercida por esos grupos, muchas empresas han adoptado códigos de conducta voluntarios, es decir, códigos que no son negociados, sino establecidos unilateralmente por la empresa.

Estos códigos de conducta definen la posición de la empresa en lo que respecta a las cuestiones relativas a derechos humanos tales como el trabajo infantil, el trabajo forzoso, la libertad sindical y la no discriminación en el lugar de trabajo. Estos códigos han sido criticados por no ser más que un simple ejercicio de relaciones públicas, pues los códigos son inútiles si no son puestos en práctica.

Hay casos de acuerdos, denominados “códigos de conducta”, que han sido negociados con organizaciones que no son empresas multinacionales. Por ejemplo, el **Código de Prácticas Laborales para la Producción de Mercaderías** reconocido por el Comité de Organización de los Juegos Olímpicos de Sydney y firmado con el Consejo de Sindicatos de Australia (ACTU), que comprende el compromiso.....

“No habrá explotación del trabajo infantil. Los trabajadores sólo serán empleados en conformidad con la legislación federal y estatal correspondiente, en armonía con las normas de la OIT pertinentes...”

Modelo de código de la CIOSL y de los SPI

Los modelos de código han sido elaborados por los sindicatos, las asociaciones de empresarios y otras instituciones. El ámbito de aplicación de esos modelos es más amplio que los códigos voluntarios elaborados por las empresas del sector privado; y son una referencia de la que las empresas pueden inspirarse, o a la que pueden recurrir los sindicatos locales en sus negociaciones con las empresas. La CIOSL y los Secretariados Profesionales Internacionales han elaborado un modelo de código básico. Se reproducen a continuación las partes del código que son pertinentes en materia de trabajo infantil.

El código básico de prácticas laborales CIOSL/SPI

(Nombre de la empresa) y sus contratistas, sus subcontratistas, principales proveedores y detentores de contratos de franquicia que participan en la producción y/o la distribución de productos o servicios para (nombre de la empresa) garantizarán que

NO SE UTILIZA EL TRABAJO INFANTIL

No se utilizará el trabajo infantil. Sólo se contratarán trabajadores que tengan la edad en que cesa la obligación escolar o, en todo caso, quince años (Convenio de la OIT núm. 138). Se proporcionarán asistencia económica provisoria y oportunidades de educación apropiadas a todos los trabajadores reemplazados.



Foto G. Palazzo

Foto E. Gianotti



Foto Dorigny & Rea

Este modelo de código básico ha sido desarrollado por algunos SPI para crear modelos de código que tomen en consideración los aspectos específicos de las industrias en las que se aplican. Por consiguiente, cuando el código básico hace referencia a los convenios fundamentales, un modelo de código del SPI se referirá además a otras normas de la OIT relativas a ese sector. Por ejemplo, es importante mencionar los convenios relativos a riesgos específicos tales como el amianto, cuando se trata de los trabajadores de la construcción pero no cuando se trata de trabajadores de la industria textil.

Una manera para que los sindicatos del sector público utilicen los códigos de conducta es la negociación de acuerdos con los empleadores públicos de modo de incorporarlos en los contratos de compra adjudicados a las empresas del sector privado. Por ejemplo, en 1996 la Confederación de Sindicatos de Noruega (LO) descubrió que, en Noruega, los hospitales públicos utilizaban instrumentos quirúrgicos manufacturados en Pakistán, posiblemente por mano de obra infantil. Tras una campaña realizada por la LO, el Consejo Ejecutivo Municipal de Oslo acordó incluir una cláusula sobre trabajo infantil en sus contratos de compra. Varios hospitales públicos de Noruega han cumplido con la decisión de Oslo, incorporando un texto similar en sus contratos individuales de compra.

Manual sobre Trabajo Infantil para los Trabajadores del Servicio Público, ISP, 1997

Preocupaciones de los sindicatos relativas a los códigos

Los sindicatos tienen varios temas de preocupación en lo que se refiere a los códigos. Los más importantes son los siguientes:

Contenido de los códigos

La mayoría de los códigos no incluyen el derecho de sindicación de los trabajadores. Tampoco se basan en normas internacionales reconocidas. Es la razón por la cual, el movimiento sindical ha promovido los códigos negociados y ha propuesto modelos de códigos que se refieren a las normas de la OIT.

Grupos de trabajadores excluidos

Un estudio realizado sobre distintos códigos demostró que ninguno de los códigos revisados incluía expresamente a los trabajadores a domicilio, que son en su mayoría mujeres y niños. Estos trabajadores no fueron tomados en cuenta en los códigos voluntarios por que no estaban formalmente presentes en el lugar de trabajo. En cambio, los modelos propuestos por los sindicatos intentan abarcar a estos tipos de trabajadores haciendo que los códigos se apliquen a la fuerza de trabajo de los subcontratistas y de los proveedores de las multinacionales.



Foto E. Gianotti

Supervisión y aplicación de los códigos

Para algunas empresas, los códigos son una “vitrina” - creada con el objeto de aliviar la presión de la opinión pública después de una molesta difusión pública de la explotación de los trabajadores. No obstante, los grupos de presión tienen interés en que los códigos - voluntarios o negociados - sean puestos en práctica. Por lo tanto, las preguntas más difíciles surgen después de que se crea un código: ¿Cómo se puede aplicar un código? ¿Cómo se puede supervisar la aplicación del código? Y ¿cómo se puede comprobar su cumplimiento? Para que el código sea una solución eficaz al problema, tiene que existir un sistema de supervisión. El sistema de supervisión puede ser una supervisión interna (la empresa misma hace la supervisión), una supervisión externa (un agente externo supervisa la empresa) o una combinación de ambos métodos. Los sindicatos que participan en este debate piden una supervisión independiente, lo que significa que la supervisión no debe depender únicamente de la información comunicada por la empresa supervisada, sino que debe reunir información de otras fuentes, por ejemplo, la colectividad local y las organizaciones de trabajadores.

Sin embargo, existen pocas, si las hay, organizaciones realmente competentes e independientes capaces de supervisar códigos. Las empresas han demostrado ser reacias a la supervisión o a la auditoría independientes.

Trabajo infantil y los juguetes de Mc Donald's

Los juguetes Snoopy, Winnie the Pooh y Hello Kitty que se venden con la comida de Mc Donald's en Hong Kong provienen de una fábrica de China continental donde se explota a los trabajadores y se emplea ilegalmente a niños para empaquetar juguetes, según lo anunció ayer un periódico. Los niños, que tienen 14 años, trabajan 16 horas por día por cerca de 3\$, apenas el precio de una comida de Mc Donald's en Hong Kong, según informa el Sunday Morning Post. El periódico declara que uno de sus periodistas se mezcló con algunos de esos jóvenes en el anexo de la fábrica donde viven custodiados y en condiciones espartanas. Observó que 16 trabajadores duermen en un sólo dormitorio en camas de madera sin colchones. El periódico cita a algunos de los jóvenes que cuentan que mienten acerca de su edad y utilizan documentación falsa para obtener trabajo. El periódico cita a Mc Donald's que dice que la empresa en cuestión tiene un código estricto en materia de derechos laborales, el cual prohíbe el trabajo infantil. Además, dicha empresa realiza supervisiones periódicas de la aplicación del código. Mc Donald's declaró, según el Post, que no tiene motivos para creer que su proveedor de juguetes de Hong Kong viole dichas normas.

(AP) 8/28/2000

Como lo ilustra este ejemplo, Mc Donald's tiene un código, pero no tiene un sistema de supervisión y control eficaz que garantice que el código es respetado. Este tema de preocupación constituye la mayor causa de conflicto, dado que la supervisión y el control suponen costos. Por consiguiente, la negociación de códigos significa que si la empresa actúa de buena fe, debe estar preparada para hacer gastos en personal y en sistemas de supervisión, así como también en auditores independientes capaces de verificar el cumplimiento del código.

Acuerdos marco

Como reacción a la aparición de códigos voluntarios y al incremento de la informalización del mercado de trabajo, el movimiento sindical ha promovido la negociación de códigos. Una estrategia, adoptada por los Secretariados Profesionales Internacionales (SPI), es la negociación de “*acuerdos marco*” entre el Secretariado Profesional interesado y una empresa multinacional o una organización internacional de empleadores.

La UITA, un Secretariado Profesional Internacional, explica:

*“los acuerdos marco tienen una característica común. **No tratan de substituir de manera alguna la negociación colectiva local o nacional.** La negociación colectiva local o nacional debe seguir siendo considerada como una de las piedras angulares de la fuerza de nuestras organizaciones afiliadas.... los acuerdos tratan fundamentalmente de la sindicación y la negociación de un “**espacio**”.... es decir la negociación colectiva tendiente a proteger y ampliar el espacio en el que las organizaciones afiliadas se sindicán y negocian. Observamos, en muchos países del mundo, en gran parte debido a la mundialización, los esfuerzos hechos por los empleadores, a menudo con la connivencia de los gobiernos, para denegar o reducir dicho espacio. Nuestra actividad de sindicación y de negociación debe concentrarse en la protección directa de ese espacio.”*

Los códigos de prácticas laborales y los acuerdos marco promovidos y desarrollados por los sindicatos están basados en las normas fundamentales de la OIT, que son derechos humanos fundamentales. Casi todos los acuerdos marco se refieren específicamente al trabajo infantil y al compromiso de eliminarlo que tienen las empresas.

El acuerdo entre IKEA, una empresa de muebles basada en Suecia con sucursales en muchos países, y la Federación Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (FITCM), es un ejemplo que incluye esa cláusula:

“3. No deberá utilizarse el trabajo infantil

No habrá trabajo infantil. Sólo se contratarán trabajadores que tengan la edad en que cesa la obligación escolar, o en todo caso, quince años (Convenio de la OIT núm. 138). Sólo pueden hacerse excepciones a esta regla si la disposición nacional lo prevé.”

¿Cómo se aplicarán los acuerdos marco?

Los acuerdos marco son instrumentos nuevos, y se desconoce cual será la evolución de la estrategia pues ocurre en un contexto dinámico. No obstante, los acuerdos marco sólo se aplicaran a aquellas organizaciones de empleadores y de trabajadores que los firmen. El Secretariado Profesional Internacional (SPI) de que se trate comunicará detalles del acuerdo a sus organizaciones afiliadas por intermedio de los miembros que trabajan en la empresa o en el sector, y los estimulará a utilizar esa información para informar a los trabajadores acerca del contenido del acuerdo, así como también sobre su utilización en la negociación colectiva en el plano local. El acuerdo marco no es un sustituto de la negociación colectiva en el plano local o nacional. Es un nivel adicional de negociación, que complementa y apoya la negociación en otros planos.

Como lo señala la CIOSL, un acuerdo marco es un acuerdo negociado entre una empresa multinacional y un SPI sobre las actividades internacionales de esa empresa.

Los acuerdos marco no serán un sustituto de los acuerdos modelo u otras orientaciones impartidas por las centrales nacionales.

Otras iniciativas internacionales

No deberían confundirse la negociación colectiva, los códigos de conducta y los acuerdos marco con otros dos instrumentos: la cláusula social y el etiquetado social.

La cláusula social

El concepto de cláusula social es diferente del concepto de códigos de conducta y de convenios colectivos. La cláusula social implica que los gobiernos tomen medidas mediante acuerdos comerciales.

Durante el último decenio, ciertos sectores del movimiento sindical han intentado establecer un vínculo entre las normas laborales mínimas y los acuerdos comerciales. Los defensores de la cláusula social desean que el acceso a los mercados dependa de que las naciones participantes cumplan con ciertas normas laborales mínimas acordadas previamente. Esto se haría mediante la introducción de cláusulas relacionadas con “normas sociales” - o normas laborales - en los acuerdos comerciales internacionales.

Estas normas sociales se basarían en los convenios fundamentales de la OIT y, de este modo, la cláusula social incluiría el trabajo infantil como uno de los temas fundamentales. En principio, se invocaría la **cláusula social** de los acuerdos comerciales contra los países que infringen sistemáticamente los convenios fundamentales; estos países perderían, en tal caso, el acceso a los mercados considerados.

En ese procedimiento participarían la Organización Mundial del Comercio y la OIT.

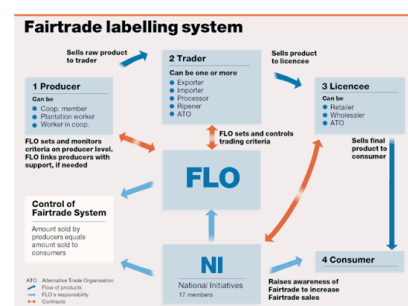
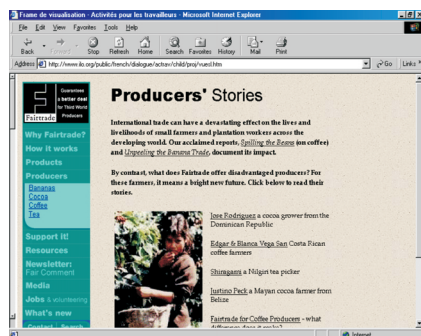
La CIOSL sostiene que:

En un mercado mundial cada vez más competitivo, los gobiernos deberían ponerse de acuerdo sobre un nivel de normas laborales mínimo de modo de garantizar que mejoren las condiciones sociales y crezca el comercio.

Fuente: CIOSL, *The Social Clause: Rationale and Operating Mechanisms* (1994)

En la reunión de Seattle de la Organización Mundial del Comercio, en diciembre de 1999, la CIOSL y los secretariados profesionales internacionales hicieron grandes esfuerzos para que se aceptara la inclusión de la cláusula social en las discusiones de la próxima ronda de negociaciones mundiales sobre comercio. No obstante, no se lograron progresos en la materia.

El etiquetado social



¿Qué es el etiquetado social? Los programas de etiquetado social han sido creados para promover la justicia social, los derechos de los trabajadores o el desarrollo sostenible medioambientalmente. En estos programas, se establece un etiquetado que proporciona informaciones acerca de las condiciones sociales en las que un producto es elaborado, o si el proceso de producción respeta el desarrollo sostenible medioambientalmente. Por tanto, este tipo de etiquetado ayuda al consumidor a hacer una discriminación en favor de estos productos.

El etiquetado social comenzó en el sector de la alimentación como una manera de tratar una cuestión de justicia internacional. Los programas garantizan que un porcentaje del precio pagado por el producto irán directamente al productor y se conocen como “iniciativas comerciales equitativas”. Los primeros productos en formar parte de estos programas de etiquetado social fueron todos producidos por pequeños agricultores, de modo que no hubo participación de sindicatos. Estos programas desarrollaron también sus propios comercios “alternativos”, de modo que no había sindicatos minoristas en los países consumidores de esos productos. Sin embargo, cuando las organizaciones de comercio equitativo comenzaron a trabajar con el té, fue necesaria la participación de algunos sindicatos puesto que el té se produce en grandes plantaciones.

La función más importante de los programas de etiquetado es el efecto que tienen sobre el mercado mundial. Una vez que los productos etiquetados representan una parte del mercado de cierta importancia, la actitud de esos grupos de consumidores toma importancia para los grandes productores y distribuidores. En algunos casos, éstos últimos se han puesto directamente a producir o comercializar productos comercialmente equitativos. Por lo general, los sindicatos apoyan al movimiento del “comercio equitativo” y al etiquetado social en tanto que medio de promover el comercio equitativo, los derechos de los trabajadores y el desarrollo sostenible.

Se han creado muchos sistemas de etiquetado, pero una vez más no existe una supervisión independiente para lograr su aplicación efectiva. Existe un programa de etiquetado establecido con el propósito de eliminar el trabajo infantil de la fabricación de alfombras que tiene un componente de supervisión muy importante. Es el etiquetado “RUGMARK” que garantiza que la alfombra no fue hecha por un niño. A continuación figura un resumen del sistema de supervisión.



Foto Julia Dean/JD&A



Foto Dorigny & Rea

Cómo se realiza la supervisión de RUGMARK

- ✓ Los exportadores le dan a la fundación RUGMARK (RMF) la lista de sus telares.
- ✓ La inspección comienza por una selección al azar de los telares de los exportadores. Una vez que se ha inspeccionado el 35 por ciento de los telares y no se ha encontrado ningún niño trabajando, el exportador es aprobado.
- ✓ Los concesionarios autorizados que tienen un pedido de alfombras RUGMARK mandan una copia al RMF con la lista de los telares seleccionados.
- ✓ El RMF expide las etiquetas, cada una tiene un número único que indica el exportador, el tipo de alfombra, y el telar. Por consiguiente, la etiqueta permite identificar exactamente el lugar de producción de la alfombra.
- ✓ La inspección de los telares sigue hasta que el 100 por ciento haya sido controlado. También se hacen inspecciones al azar.

Para prevenir la corrupción:

- ✓ Los inspectores trabajan de a dos, y esas parejas cambian a diario.
- ✓ Los inspectores no saben que lugares tendrán que controlar en el día hasta que reciben su itinerario.
- ✓ Los inspectores tienen una buena remuneración.



Resumen de otras posibles iniciativas para reducir el trabajo infantil que no implican la negociación colectiva

Tipo de iniciativa	Cómo funciona	Quiénes participan	Comentarios
Códigos de conducta	Las empresas prometen no utilizar trabajo infantil (y seguir otras prácticas laborales correctas) y obligar a sus proveedores a seguir sus normas por contrato.	Las propias empresas y sus proveedores.	Voluntario. Muchas empresas han creado códigos sin ninguna referencia a entidades exteriores. Por lo general, los sindicatos no participan. Preocupación relativa a la supervisión.
Etiquetado social	Los productores y los minoristas certifican que los productos están hechos sin recurrir al trabajo infantil. Los productos son etiquetados de modo que los consumidores pueden elegir: “sin trabajo infantil”.	Los productores y los minoristas, a veces fundaciones independientes, certifican la inexistencia de trabajo infantil y expiden el etiquetado.	Cuando lo realiza una entidad verdaderamente independiente, se puede confiar en que el producto está realmente realizado “sin trabajo infantil”.
Comercio equitativo/ Comercio alternativo	Los minoristas compran directamente a un productor; el ingreso suplementario va directamente a los trabajadores.	Los minoristas (principalmente: té, café, chocolate y algunos productos artesanales).	Generalmente una pequeña proporción del mercado, si bien crece.
Cláusula social	Un país puede verse negado el acceso a los mercados si se demuestra que autoriza las peores formas de trabajo infantil u otras infracciones laborales.	Los gobiernos deberán modificar los acuerdos comerciales. Los países importadores deberán presentar quejas para que se tomen las medidas necesarias.	La mayoría de los países en desarrollo y las organizaciones de empleadores están opuestos. La CIOSL está decididamente a favor.

Todas estas iniciativas se aplicarían principalmente a los productos que se comercializan en el plano mundial como, por ejemplo, las prendas de vestir y los alimentos producidos para la exportación. Representan aproximadamente el 5 por ciento del total del trabajo infantil en el mundo.

Negociación sobre cuestiones relativas al trabajo infantil

La negociación colectiva en materia de trabajo infantil no debería resultar demasiado difícil para los sindicatos, pues no requiere métodos de negociación diferentes de los habituales. No obstante, antes de examinar detalladamente la negociación sobre cuestiones directamente relacionadas con el trabajo infantil, examinemos algunos reclamos más “tradicionales”. Hay reivindicaciones tradicionales que, si se negocian, pueden tener un efecto positivo a largo plazo sobre el trabajo infantil. A continuación figuran algunos ejemplos de las estrategias a las que se recurre:

- ◆ mediante la negociación de un salario que permita vivir, los sindicatos reducirán la dependencia de las familias pobres del ingreso ganado por sus hijos;
- ◆ mediante la negociación con miras a abolir el sistema del salario a destajo o por tarea y a reemplazarlo por un sistema de salario por hora o por día, los sindicatos harán desaparecer la justificación de la necesidad de recurrir al trabajo infantil.



Foto J. Maillard

Examinemos ahora la negociación colectiva que se relaciona específicamente con el trabajo infantil. Los sindicatos deben considerar en primer lugar cuál es su objetivo al negociar con el empleador en materia de acuerdos específicos sobre trabajo infantil.

La lista de consideraciones que siguen a continuación puede ser una ayuda útil:

- ◆ ¿Desea negociar un acuerdo separado sobre trabajo infantil? ¿O incluir esta cuestión en un acuerdo general? En caso de que el convenio colectivo vigente dure varios años, usted podría querer concluir un acuerdo especial sobre trabajo infantil, en lugar de esperar hasta la próxima oportunidad para revisar el acuerdo general.
- ◆ ¿Desea negociar con el empleador para convenir acuerdos de política conjuntos? ¿O un compromiso público con miras a la eliminación del trabajo infantil?
- ◆ ¿Quiere negociar y acordar un plan de acción conjunto con el empleador? ¿Quiere negociar un apoyo directo para los niños que son retirados del trabajo y sus familias?
- ◆ Recuerde que las normas que figuren en el convenio colectivo no deberían ser inferiores a las de los convenios núms. 138 y 182. Si estos convenios no han sido ratificados, los convenios colectivos deberían ser, por lo menos, tan buenos como la legislación nacional vigente.
- ◆ La centrales nacionales tal vez estimen conveniente considerar la oportunidad de adoptar una *cláusula sobre trabajo infantil* oficial, que todos los sindicatos afiliados deberán tratar de negociar. O los sindicatos nacionales podrían desarrollar un acuerdo modelo que los dirigentes encargados de la negociación podrían utilizar en el plano local, por rama o unidad. La manera de hacerlo dependerá mucho de las prácticas laborales nacionales y de las políticas propias del sindicato.

¿Qué debería figurar en un acuerdo sobre cuestiones de trabajo infantil?

Las cuestiones relativas al trabajo infantil que deben negociarse dependerán del plano en el que se realiza la negociación colectiva y de la naturaleza de la situación de empleo. Pueden mencionarse las siguientes posibilidades:

El empleo directo

Un acuerdo mediante el cual la empresa no empleará ningún niño menor de la edad mínima de admisión al empleo establecida en la legislación nacional o en las normas de la OIT pertinentes.



Acuerdo entre Kakira Sugar Works y el Sindicato Nacional de los Trabajadores de las Plantaciones y la Agricultura (NUPAW, Uganda):

“..... Cláusula 22

Ninguna persona menor de 18 años de edad será empleada por la empresa y los empleados no serán autorizados a traer a sus hijos menores de 18 años a la hacienda para realizar sus tareas.”

El empleo indirecto (p.ej. los proveedores, los subcontratistas)

Un acuerdo mediante el cual la empresa introduce una cláusula en los contratos con los proveedores o los subcontratistas según la cual no recurrirán al trabajo infantil. Recuerde que este tipo de acuerdo debe incluir un sistema de supervisión, dado que el sindicato no tendrá necesariamente afiliados entre los proveedores y los subcontratistas que podrían hacer de perros guardianes..

El Código de Prácticas Laborales acordado por el Comité de Organización de los Juegos Olímpicos de Sydney y el Consejo de Sindicatos de Australia (ACTU), establece que:

“cada concesionario autorizado y cada contratista y subcontratista contratado por el Concesionario (el Comité de Organización) deberá aplicar y respetar obligatoriamente los principios de producción y distribución de los productos que lleven el logo de los juegos olímpicos de Sydney.”

Participación de los sindicatos en la supervisión

El sindicato debería lograr un acuerdo formal respecto de la supervisión de toda cláusula que figure en un acuerdo relativo al trabajo infantil. Ha sido difícil alcanzar un acuerdo sobre soluciones generales en materia de supervisión.

Los empleadores deben hacer presión sobre las organizaciones de empleadores

Los empleadores pueden estar de acuerdo en hacer presión en un sector industrial o en la organización de empleadores en favor de una política enérgica contra la utilización del trabajo infantil. En particular, los empleadores puede instar a los gobiernos a ratificar los convenios núms. 138 y 182.

“El Consejo General de la Organización Internacional de Empleadores resuelve el 3 de junio de 1996

Instar a los empleadores y sus organizaciones a:

... Poner término inmediatamente a las formas de trabajo infantil, obligatorias y peligrosas, o en régimen de esclavitud, así como también a desarrollar políticas formales con miras a la eliminación del trabajo infantil en todos los sectores.”

Patrocinio de escuelas

Mediante la negociación, los sindicatos podrían obtener que los empleadores ofrezcan o favorezcan medios de enseñanza para los niños que trabajan, cuando los niños están atados al trabajo y especialmente en los casos en que las escuelas públicas no existen o son inaccesibles. En otras situaciones, el objetivo de la negociación puede ser una formación para los niños que fueron retirados del trabajo.



Foto OIT/ACTRAV/Proyecto sobre trabajo infantil

El acuerdo entre la Asociación de Té de Uganda y el Sindicato Nacional de los Trabajadores de las Plantaciones y la Agricultura (NUPAW, Uganda):

“...Cláusula 10

Los empleadores se comprometerán a proporcionar locales para la escuela primaria en las plantaciones de té a fin de dar educación a los hijos de los trabajadores.”

Rehabilitación



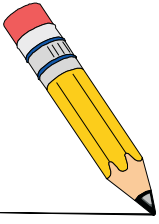
Foto OIT/ACTRAV/Proyecto sobre trabajo infantil

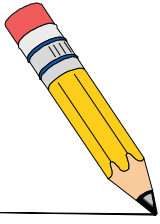
Se podría lograr un acuerdo con los empleadores para patrocinar los sistemas de rehabilitación de los niños trabajadores que han sido retirados del trabajo. Los sistemas podrían incluir la reincorporación del niño en la escuela, los programas de formación profesional o de aprendizaje. Asimismo, este acuerdo podría comprender la creación de empleo para sus familias o una ayuda por intermedio de los sistemas de microcrédito.

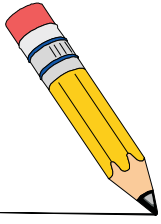


Puntos para discusión

- 1** ¿Qué estrategia tradicional podría, en su opinión, establecerse en un convenio colectivo con el fin de reducir el trabajo infantil en su sector o empresa? Explique los motivos por los cuales ha elegido un determinado método.
- 2** ¿Qué estrategia relacionada con los niños que trabajan podría formar parte de un convenio colectivo en su sector industrial o su empresa? Motive su opinión y elabore un texto adecuado para una de las cuestiones que figuran en su lista.
- 3** ¿Está usted de acuerdo con la declaración según la cual “sólo una comisión mixta obrero patronal puede garantizar que *no exista el trabajo infantil* en el lugar de trabajo?” Enumere otras formas de lograr la supervisión de los acuerdos sobre trabajo infantil.
- 4** Una vez que se ha logrado un acuerdo, ¿quién necesita conocer el acuerdo y su contenido? Haga la lista de quiénes deben recibir esa información y justifique su composición.

[illegible]

[illegible]

[illegible]