



# Conducta Empresarial Responsable frente al trabajo infantil y adolescente

## Guía para orientar la acción

### COSTA RICA





# Contenido

	V
	1
	2
	4
<b>Parte 1. Cómo abordar el trabajo infantil y el trabajo adolescente en la gestión de la empresa</b>	<b>9</b>
<b>Medidas para abordar el trabajo infantil y el trabajo adolescente en las políticas y sistemas de gestión de la empresa</b>	<b>11</b>
<b>Etapa 0: Realizar un diagnóstico preliminar</b>	<b>14</b>
<b>Etapa 1: Incorporar la Conducta Empresarial Responsable con respecto al trabajo infantil y adolescente a las políticas y sistemas de gestión</b>	<b>25</b>
<b>Etapa 2: Identificar y evaluar los impactos negativos reales y potenciales sobre el trabajo infantil y el trabajo adolescente peligroso asociados a la operación, productos o servicios de la empresa</b>	<b>31</b>
<b>Etapa 3: Detener, prevenir y mitigar</b>	<b>41</b>
<b>Etapa 4: Hacer un seguimiento de la implementación y los resultados</b>	<b>52</b>
<b>Etapa 5: Informar sobre cómo se han abordado los impactos</b>	<b>55</b>
<b>Etapa 6: Reparar o colaborar en la reparación del impacto cuando corresponda</b>	<b>65</b>
<b>Parte 2. Normativa y estándares internacionales y nacionales</b>	<b>73</b>
	73
	78
	84

**Parte 3. Herramientas de interés****102****Anexos****106****106****111****113****115****117**

# Prólogos

Desde que en diciembre de 2015 el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social —por iniciativa de su Oficina de Atención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Trabajador Adolescente (OATIA), y respondiendo a la inquietud de diversos actores del sector privado— impulsara la conformación de la Red de empresas contra el trabajo infantil de Costa Rica, esta alianza público-privada ha funcionado como un espacio de coordinación e intercambio de experiencias.

Con la vista puesta en el año 2025, en esa meta de erradicación de las peores formas de trabajo infantil estipulada en el octavo Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS 8), hemos visto la necesidad de intensificar los esfuerzos. El país está impulsando nuevas iniciativas y reforzando otras existentes para que nos lleven a cumplir con la erradicación del trabajo infantil y del trabajo adolescente peligroso; y la Red de empresas tendrá un papel protagónico en este proceso.

Costa Rica apostó hace décadas por enarbolar la bandera del respeto de los derechos humanos, y las sociedades de este siglo XXI lo han hecho totalmente suyo. Al mismo tiempo, la aplicación de la debida diligencia en materia de derechos humanos por parte de las empresas es —cada vez más— un requerimiento de los mercados. En suma, una conducta empresarial responsable es ganancia para todas las partes.

Herramientas como Conducta empresarial responsable frente al trabajo infantil y adolescente, Guía para orientar la acción son de suma utilidad para que las empresas concreten sus compromisos en los diversos ámbitos de su negocio. Agradecemos, pues, a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) por su apoyo a través del proyecto de Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe (CERALC), financiado por la Unión Europea (UE).

Damos también las gracias a las empresas por el empeño demostrado durante estos años. Confiamos en la escalabilidad de la conducta empresarial responsable involucrando a sus cadenas de valor y a sus partes interesadas. Esta será la forma de alcanzar la Costa Rica que queremos para el Bicentenario.

**Ericka Álvarez Ramírez**

Directora Nacional de Seguridad Social  
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Hace más de dos décadas, en 1998, los Estados miembros de la OIT expresaron el compromiso común de respetar los derechos humanos fundamentales en materia laboral mediante la adopción de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, entre ellos, la abolición del trabajo infantil.

Desde entonces, los avances han sido notables. La acción de los gobiernos, de las organizaciones de empleadores y de muchas empresas ha sido decisiva para reducir de manera relevante la incidencia del trabajo infantil. Sin su acción individual y conjunta, lo alcanzado hasta el momento no habría sido posible.

Desde la OIT, y especialmente desde los programas enfocados en la erradicación del trabajo infantil y la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACTEMP), se han desarrollado instrumentos y se ha dado acompañamiento técnico —además de a los gobiernos— a las organizaciones de empleadores.

Aun así, queda camino por recorrer. Posiblemente, el tramo más complejo, debido a los enormes retos mundiales que se han presentado en los últimos años. Esta parte del camino va a requerir más alianzas que nunca, más acción estratégica conjunta que nunca. Costa Rica, como signatario de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible —adoptada en la Asamblea General de las Naciones Unidas en septiembre de 2015 por los jefes de Estado y de Gobierno de los países miembros de Naciones Unidas— se ha comprometido a alcanzar su meta 8.7: prohibir y erradicar las peores formas de trabajo infantil para el año 2025.

Unos meses después de este hito mundial, en diciembre de 2015, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y decenas de empresas conformaron como alianza público-privada la Red de empresas contra el trabajo infantil de Costa Rica. La OIT fue testigo de ese momento.

Coincidiendo con el Año Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil —cuya declaración se aprobó por unanimidad en la Asamblea General de las Naciones Unidas en 2019—, la Red de empresas lanza esta guía sobre conducta empresarial responsable frente al trabajo infantil y adolescente. Este instrumento constituye un impulso determinante para la inclusión de este tema en la gestión de las compañías, y de esta forma, para posicionar al sector empresarial de Costa Rica como abanderado en la defensa de los derechos humanos.

El proceso de construcción de este material se ha dado en el marco del proyecto de Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe (CERALC), financiado por la Unión Europea (UE) y ejecutado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACNUDH). CERALC pretende promover un crecimiento inteligente, sostenible e inclusivo apoyando prácticas de conducta empresarial responsable en línea con la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración sobre las Empresas Multinacionales) de la OIT, las Líneas directrices de la OCDE para empresas multinacionales y los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos.

Desde la OIT elogiamos el profundo involucramiento de las empresas en este proceso y su firme compromiso. De igual manera, nos congratulamos del cercano acompañamiento y plena implicación de la Oficina de Atención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Trabajador Adolescente (OATIA) del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Felicitamos y respaldamos los esfuerzos conjuntos para no dejar a nadie atrás.

**Leonardo Ferreira Neves**

Director a.i.

Oficina de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana

# La guía



# ¿Cómo usar esta guía?

Guía para orientar la acción pretende ser una herramienta práctica para que las empresas integren el abordaje del trabajo de niños, niñas y adolescentes en sus sistemas de gestión.

## ¿Qué contiene?



# 1

**Medidas específicas en siete etapas, con sus respectivos pasos**

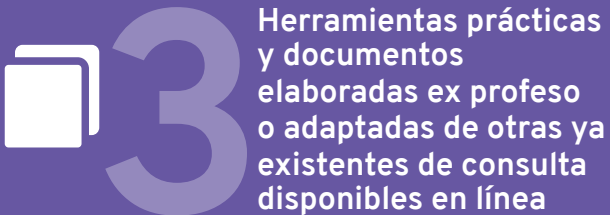
- **No son una lista exhaustiva de chequeo** en materia de debida diligencia con respecto al trabajo infantil y al trabajo adolescente.
- **No todas las medidas prácticas serán adecuadas** para todas las empresas o para una empresa en distintos momentos.
- **Del mismo modo, las empresas pueden encontrar medidas adicionales** o de implementación útiles en algunas situaciones.
- **Además, debe considerarse el proceso de debida diligencia como:**
  - ▶ **Constante e iterativo:** debe realizarse de forma permanente.
  - ▶ **No necesariamente secuencial:** pueden desarrollarse, por ejemplo, varias etapas simultáneamente con resultados que se retroalimentan entre sí.



# 2

**Normativa y estándares internacionales y nacionales**

- **Para ayudar a enmarcar la acción de la empresa.**



Herramientas prácticas y documentos elaborados ex profeso o adaptadas de otras ya existentes de consulta disponibles en línea

- Para consultar o ahondar en temas específicos.

## Glosario gráfico



- Hipervínculo a la herramienta, documento u organización referido.



- Herramientas, documentos y organizaciones mediante las que profundizar o consultar un tema.



- Ejemplo práctico.



- Medidas de aplicación deseada para dar un salto cualitativo en la debida diligencia.



- Fuente.

# A modo de introducción

---

## La Conducta Empresarial Responsable

**Todas las empresas —independientemente de su ubicación, tamaño, sector, contexto operativo, estructura y propietarios— deben actuar de manera responsable, e identificar y gestionar los riesgos de impactos relacionados con sus operaciones, productos o servicios, incluyendo sus cadenas de suministro/valor y otras relaciones comerciales; y contribuir al desarrollo sostenible de los países en los que operan.**

Las empresas son el motor de la economía. Contribuyen al desarrollo económico y social a través de la creación de empleo, el desarrollo de habilidades y tecnología, así como la provisión de bienes y servicios. Sin embargo, las actividades empresariales pueden tener impactos adversos sobre las personas, el medio ambiente y la sociedad.

Por su parte, los gobiernos deben fomentar el comportamiento empresarial responsable a través de una combinación inteligente de medidas obligatorias y voluntarias, y apoyar la creación de un ambiente propicio para las prácticas empresariales responsables.

Tres instrumentos —alineados y complementarios entre sí— se han convertido en los puntos de referencia clave para una empresa responsable. En cada uno, la organización que lo desarrolla aporta, sobre la base de su mandato y experiencia, su propio valor añadido.

# Instrumentos básicos sobre Conducta Empresarial Responsable

	Organización/ Instrumento	Valor agregado de la organización
 <p>Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social</p>	<p><b>OIT</b> Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración sobre las Empresas Multinacionales)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estructura tripartita.</li> <li>• Autoridad sobre las Normas Internacionales del Trabajo.</li> </ul>
 <p>Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales REVISIÓN 2011</p>	<p><b>OCDE</b> Líneas directrices de la OCDE para empresas multinacionales (y su posterior Guía de debida diligencia)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Enfoque amplio de conducta empresarial responsable.</li> <li>• Enlaces a las políticas económicas.</li> </ul>
 <p>PRINCIPIOS RECTORES SOBRE LAS EMPRESAS Y LOS DERECHOS HUMANOS</p>	<p><b>ONU</b> Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos. Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para <b>“proteger, respetar y remediar”</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En conjunto con el grupo de trabajo de las Naciones Unidas, experiencia en el área de empresas y derechos humanos.</li> <li>• Mandatos de derechos humanos de la ONU.</li> </ul>

## Comprensión común del impacto

Los tres instrumentos establecen que el impacto de las actividades empresariales se entiende más allá del impacto sobre la propia empresa y, por ende, se refieren al impacto que pueden tener las actividades empresariales sobre los derechos humanos—incluidos los derechos laborales, el medio ambiente y la sociedad— tanto positivos como negativos.

Estos instrumentos establecen un entendimiento común en cuanto a que las empresas pueden generar, contribuir o estar directamente vinculadas a consecuencias negativas (por medio de sus propias operaciones, productos o servicios, o a través de sus relaciones comerciales) al tiempo que proporcionan un marco acerca de cómo las empresas deben evitar y hacer frente a esos impactos.

## Proceder con la debida diligencia

Las empresas deben implementar la debida diligencia para identificar, prevenir, mitigar y responder a las consecuencias negativas reales y potenciales. Este proceso implica la consulta sustantiva con los grupos potencialmente afectados y otras partes interesadas relevantes.

Con respecto a los derechos laborales, la consulta con los trabajadores y organizaciones de empleadores es particularmente importante. Al ayudar a las empresas a comprender los impactos de sus actividades y aclarar las expectativas sobre la debida diligencia, estos instrumentos internacionales guían a las empresas sobre lo que deberían hacer para que conozcan y demuestren que se están comportando de manera responsable.

## Responsabilidad a lo largo de la cadena de suministros

La Conducta Empresarial Responsable abarca no solo los impactos que una empresa puede causar o contribuir a través de sus propias actividades, sino también los efectos vinculados a sus operaciones, productos o servicios a través de sus relaciones comerciales. Esto incluye: socios comerciales, entidades en toda la cadena de valor tales como subsidiarias, proveedores, franquiciados, licenciatarios, empresas conjuntas, inversores, clientes, contratistas, consultores, asesores financieros, jurídicos (entre otros), así como cualquier otra relación no estatal o estatal.

# Derechos Humanos: Un paso más en la responsabilidad compartida

En el contexto de los Principios Rectores, **la diligencia debida en materia de derechos humanos** constituye un proceso continuo de gestión que una empresa prudente y razonable debe llevar a cabo, a la luz de sus circunstancias (como el sector en el que opera, el contexto en que realiza su actividad, su tamaño y otros factores) para hacer frente a su responsabilidad de respetar los derechos humanos.



Quando se habla de impactos sobre los derechos humanos, **se pone el énfasis en el riesgo para las personas (que son las titulares de derechos), en lugar del riesgo para el negocio.**

Algunas actividades empresariales, productos o servicios tienen intrínsecamente riesgo de trabajo infantil o de trabajo adolescente peligroso porque podrían causarlos, contribuir o estar directamente vinculados a ellos.

Impactan principalmente sobre los siguientes derechos fundamentales de la infancia (derechos humanos específicamente adaptados pues toman en cuenta la fragilidad, las especificidades y las necesidades propias de la edad de los niños):



- Derecho a una protección especial para crecer **física, mental y socialmente sanos y libres.**

- Derecho a la **educación.**

- Derecho a **divertirse y jugar.**

- Derecho a ser **protegido contra el abandono y el trabajo infantil.**



# Parte 1.

## Cómo abordar el trabajo infantil y el trabajo adolescente en la gestión de la empresa

Una debida diligencia eficaz debe estar apoyada sobre medidas para integrar la Conducta Empresarial Responsable en las políticas y sistemas de gestión, y pretende posibilitar que las empresas reparen los impactos negativos que causan o a los que contribuyen. Debe considerarse, además, que **las expectativas de conducta responsable van más allá de las obligaciones legales.**

La implantación de los estándares internacionales sobre Conducta Empresarial Responsable es esencial para **contribuir a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).**







### ODS 8

Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.



### Meta 8.7

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

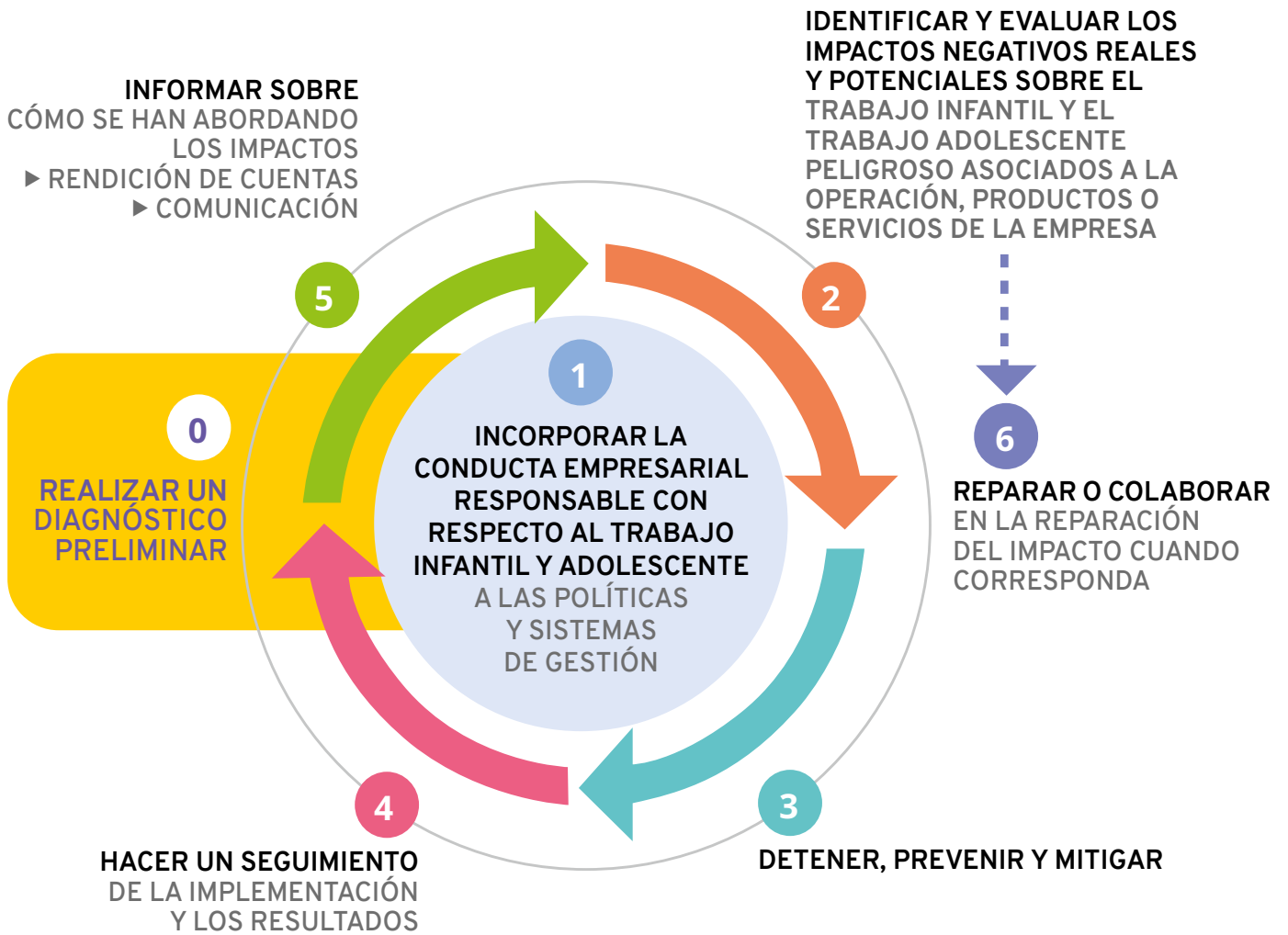


## Medidas para abordar el trabajo infantil y el trabajo adolescente en las políticas y sistemas de gestión de la empresa

Las medidas planteadas a continuación para llevar a cabo el proceso de debida diligencia siguen el esquema y toman como base la Guía de la OCDE de debida diligencia (que integra los estándares de los tres instrumentos de la OIT, la OCDE y la ONU), y añade un paso previo de diagnóstico preliminar.

Cada etapa, además, se vincula a los Principios Rectores que la inspiran. Asimismo, la Herramienta de orientación de la OIT y la OIE sobre el trabajo infantil destinada a las empresas ha sido fundamental en el planteamiento de las medidas que se presentan.





Adaptado de:



## El caso específico de las empresas del Estado

### Principio Rector 4

Los Estados deben adoptar medidas adicionales de protección contra las violaciones de derechos humanos cometidas por empresas de su propiedad o bajo su control, o que reciban importantes apoyos y servicios de organismos estatales, como los organismos oficiales de crédito a la exportación y los organismos oficiales de seguros o de garantía de las inversiones, exigiendo en su caso, la debida diligencia en materia de derechos humanos.



ETAPA

0

## Realizar un diagnóstico preliminar

---

### 0.1. Comprobar si está incluido el tema de trabajo infantil y adolescente en las políticas y en los sistemas de gestión de la empresa

#### Revisar lo que ya existe

- Revisar las políticas, declaraciones, lineamientos, estándares, estrategias, códigos de conducta u otros documentos relevantes de la empresa para comprobar si se aborda o no el tema.
- Incluir en el diagnóstico las políticas y programas de recursos humanos.



Revisar si el trabajo infantil y el trabajo adolescente peligroso está incluidos como indicadores en programas de análisis de pobreza de las familias de los colaboradores y colaboradoras.

#### Diagnóstico inicial

- De no estar incluido del todo o sin un análisis suficiente, realizar un diagnóstico inicial de los riesgos e impactos reales y potenciales sobre el trabajo infantil y el trabajo adolescente: del sector, de la empresa en general, de las áreas geográficas en las que la empresa opera y de cada producto o servicio.
- Considerar la necesidad de una formación inicial a las unidades de negocio o áreas funcionales que se implicarán a fin de que conozcan los conceptos sobre trabajo infantil y adolescente, y estén informadas del objetivo del proceso.
- ◆ Incluir en el diagnóstico los principales socios comerciales de la cadena de valor.
- Determinar qué unidades de negocio y áreas funcionales deben estar implicadas en este diagnóstico inicial. Además, analizar cuáles podrían verse implicadas en un futuro para mantenerlas informadas sobre este proceso desde el inicio.

**¿Cuál puede ser la implicación de cada área o departamento de la empresa?**

<p><b>Alta dirección/Alta gerencia</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Lineamientos claros sobre el compromiso de la empresa y de sus propietarios con los derechos humanos, haciendo mención específica a la tolerancia cero ante situaciones de trabajo infantil y trabajo adolescente peligroso dentro de la empresa y sus proveedores, sea de forma directa o indirecta.</li> </ul>
<p><b>Junta directiva/Propietarios</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Seguimiento activo y solicitud de rendición de cuentas.</li> </ul>
<p><b>Legal</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Cumplimiento con la normativa nacional y los estándares de la empresa.</li> <li>▶ Revisión de convenios y contratos con socios comerciales.</li> </ul>
<p><b>Cumplimiento (<i>Compliance</i>), ética/integridad</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Análisis de impacto sobre los derechos de niños, niñas y adolescentes en caso de incumplimientos.</li> <li>▶ Análisis de impacto sobre la empresa en caso de incumplimientos.</li> </ul>
<p><b>Compras y adquisiciones, cadena de suministro, relaciones con proveedores</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Selección, contratación y monitoreo de proveedores.</li> <li>▶ Información a proveedores sobre las políticas, códigos de conducta y cláusulas sobre trabajo infantil y trabajo adolescente.</li> <li>▶ Notificación dentro de la empresa de riesgos reales o potenciales o posibles impactos.</li> </ul>
<p><b>Comercialización y ventas</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Notificación dentro de la empresa de riesgos reales o potenciales o posibles impactos.</li> <li>▶ Identificación y referencia de casos de trabajo infantil y trabajo adolescente peligroso en la empresa o en las comunidades en que la empresa opera.</li> <li>▶ Comunicación a clientes sobre el compromiso de la empresa.</li> </ul>
<p><b>Acción social o desarrollo de la comunidad</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Identificación y referencia de casos de trabajo infantil y trabajo adolescente peligroso en la empresa o en las comunidades en que la empresa opera.</li> <li>▶ Desarrollo en alianza con comunidades para la ejecución de proyectos en los que se incluya transversalmente la prevención y erradicación del trabajo infantil y del trabajo adolescente peligroso.</li> <li>▶ Nexos con comunidades y organizaciones sociales en los procesos de implicación de grupos de interés/partes interesadas.</li> <li>▶ Comunicación a la comunidad sobre el compromiso de la empresa.</li> </ul>

<b>Relaciones institucionales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Ratificación permanente del compromiso de la empresa ante los grupos de interés.</li> <li>▶ Presentación de informes de resultados ante los grupos de interés: con avances y retos pendientes de resolver.</li> </ul>
<b>Mercadeo, Comunicación y Relaciones Públicas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Atención ante cualquier enfoque de la comunicación, el mercadeo o la publicidad que pueda no responder a la cero tolerancia.</li> </ul> <div data-bbox="635 571 1318 846" style="background-color: #FFD700; border-radius: 15px; padding: 10px; margin: 10px 0;"> <p> En una campaña publicitaria, se podría idealizar o justificar el trabajo infantil; lo que generaría un mensaje contradictorio con respecto al compromiso de la empresa y adverso para su prevención.</p> </div> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Puesta a disposición de los canales de comunicación interna y externa para difundir los mensajes.</li> </ul> <div data-bbox="635 1003 1318 1361" style="background-color: #FFD700; border-radius: 15px; padding: 10px; margin: 10px 0;"> <ul style="list-style-type: none"> <li>•  Compartir notas de prensa (conjuntas de los miembros de la Red de empresas o individuales, destacando los avances en la materia).</li> <li>• Destinar espacios de publicidad contratados para difundir los mensajes.</li> <li>• Emplear las páginas web y redes sociales de la empresa para compartir información al respecto.</li> </ul> </div>
<b>Gestión de riesgos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Atención permanente al riesgo de trabajo infantil y trabajo adolescente peligroso en la empresa y en la cadena de valor.</li> </ul>
<b>Auditoría</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Revisión del cumplimiento de los planes de acción previstos.</li> </ul>
<b>Gerencias medias</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Inclusión del tema en las sesiones de formación de sus equipos, insistiendo en la necesidad de ser vigilantes con posibles riesgos o impactos sobre el trabajo infantil o el trabajo adolescente peligroso.</li> <li>▶ Referencia de casos siguiendo el procedimiento establecido en la empresa.</li> </ul>
<b>RSE/RSC/Sostenibilidad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Motivación a las áreas con el cumplimiento de la debida diligencia en materia de derechos humanos; con referencia explícita a la prevención y erradicación del trabajo infantil y del trabajo adolescente peligroso.</li> <li>▶ Apoyo a la formación interna y externa.</li> <li>▶ Supervisión del cumplimiento de las áreas.</li> </ul>

<p><b>Recursos humanos/Gestión del talento</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Consideración de los aspectos relacionados con las condiciones de contratación (derechos laborales) de personas adolescentes.</li> <li>▶ Atención al cumplimiento de las medidas especiales de salud y seguridad en el trabajo aplicables a personas adolescentes.</li> <li>▶ Seguimiento al cumplimiento de los subcontratistas con respecto a los derechos laborales y medidas de salud y seguridad en el trabajo aplicables a personas adolescentes.</li> <li>▶ Inclusión del indicador de trabajo infantil o trabajo adolescente peligroso en programas de bienestar del equipo humano o en programas de análisis de la situación de pobreza de colaboradores y colaboradoras.</li> <li>▶ Promoción de acciones de voluntariado que impacten positivamente en los derechos de niños, niñas y adolescentes.</li> </ul>
<p><b>Salud y seguridad en el trabajo</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Atención al cumplimiento de las medidas especiales de salud y seguridad en el trabajo aplicables a personas adolescentes.</li> </ul>
<p><b>Operaciones/Producción</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Atención ante posibles casos de trabajo infantil o trabajo adolescente peligroso dentro de la empresa o con proveedores.</li> <li>▶ Referencia de casos siguiendo el procedimiento establecido en la empresa.</li> </ul>
<p><b>Organizaciones de trabajadores</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Inclusión del tema en los planes de trabajo y coordinación para dar seguimiento a los avances y retos al respecto en los espacios de representación.</li> <li>▶ Planteamiento de posibles soluciones; sobre todo, ante los retos de puntos específicos con mayor riesgo dentro de la cadena de valor.</li> </ul>



## Herramientas para el diagnóstico inicial

### ▶ Herramienta 1

Autodiagnóstico: Lista de verificación  
Herramienta de autodiagnóstico dirigida principalmente a micro, pequeñas y medianas empresas. Podría emplearse para el autodiagnóstico inicial de cualquier empresa.



### ▶ Herramienta 2

Adaptada de: Los derechos de niño en evaluaciones de impacto.  
Una guía para integrar los derechos del niño en las evaluaciones de impacto y actuar a favor de la infancia



## 0.2. Plantear a la alta gerencia la relevancia de integrar este aspecto en las políticas y en los sistemas de gestión de la empresa a fin de lograr su aprobación para iniciar el proceso de debida diligencia

### Mensajes para la alta gerencia

- Adecuar los mensajes en función de la probabilidad, gravedad y naturaleza del riesgo e impactos negativos para niñas, niños y adolescentes y para la empresa.
- Enfocarse en los principales riesgos sectoriales e impactos reales y potenciales, de las diversas áreas geográficas en las que opera, de cada producto o servicio y de la empresa en general y de su cadena de valor.
- En caso de ser muy bajo el riesgo, plantear la importancia del aporte de la empresa a los compromisos asumidos por el país y al posicionamiento internacional de Costa Rica en materia de derechos humanos.

### Mensajes clave para una presentación

**Sobre trabajo infantil**

- ▶ Tratados internacionales y leyes/reglamentos nacionales.
- ▶ Cifras de trabajo infantil en el mundo, en la región y en Costa Rica.

▶

▶

▶

▶

- Compromisos del país con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible  
Objetivo de Desarrollo Sostenible 8 • Meta 8.7: En 2025 sin trabajo infantil



- Solo si las empresas —como actores fundamentales del desarrollo del país— se suman desde distintos frentes, se alcanzará la meta.
- Ejemplo de cómo la operación de la empresa podría afectar a un niño, niña o adolescente, a su familia y a su comunidad. Sin olvidar cómo afecta al trabajo infantil doméstico.



Horarios prolongados de padres o madres —sobre todo, de mujeres jefas de hogar— pueden traducirse en que las niñas y las adolescentes (que pueden ser sus hijas u otras adolescentes que trabajen en el hogar) asuman tareas domésticas que las pongan en riesgo a ellas o a personas a las que cuidan, o que les impidan seguir con su educación.

- ◆ En caso de que la empresa no identifique riesgos e impactos en el trabajo infantil:
- Enfocar que su aporte es como suma a una amplia estrategia público-privada de país.
  - Indicar cuál será su aporte.



Formación interna y de proveedores o poniendo a disposición los canales internos y externos de comunicación de la empresa para difundir los mensajes.

## Beneficios derivados de gestionar el riesgo de trabajo infantil y trabajo adolescente peligroso en la empresa y en la cadena de valor

- ▶ Reducir costos financieros derivados de:
  - Identificar y reducir riesgos de gestión, operación y reputación.
  - Prevenir impactos negativos sobre la empresa y sobre los niños, niñas y adolescentes.
  - Prevenir litigios e incidentes.
- ▶ Mantener la licencia legal y social para operar/Mejorar las relaciones con las comunidades.
- ▶ Asegurar la cadena de valor al tener un mejor conocimiento de los mercados y las fuentes estratégicas de suministro.
- ▶ Atraer y fidelizar consumidores.
- ▶ Mejorar la reputación y la imagen de marca (para tener en cuenta: la empresa puede recibir el impacto de la mala reputación de sus socios comerciales; por ejemplo, proveedores o distribuidores cuya imagen se asocia directamente con la empresa).
- ▶ Atraer y retener talento humano calificado y motivado.
- ▶ Facilitar el acceso a los créditos e inversión.



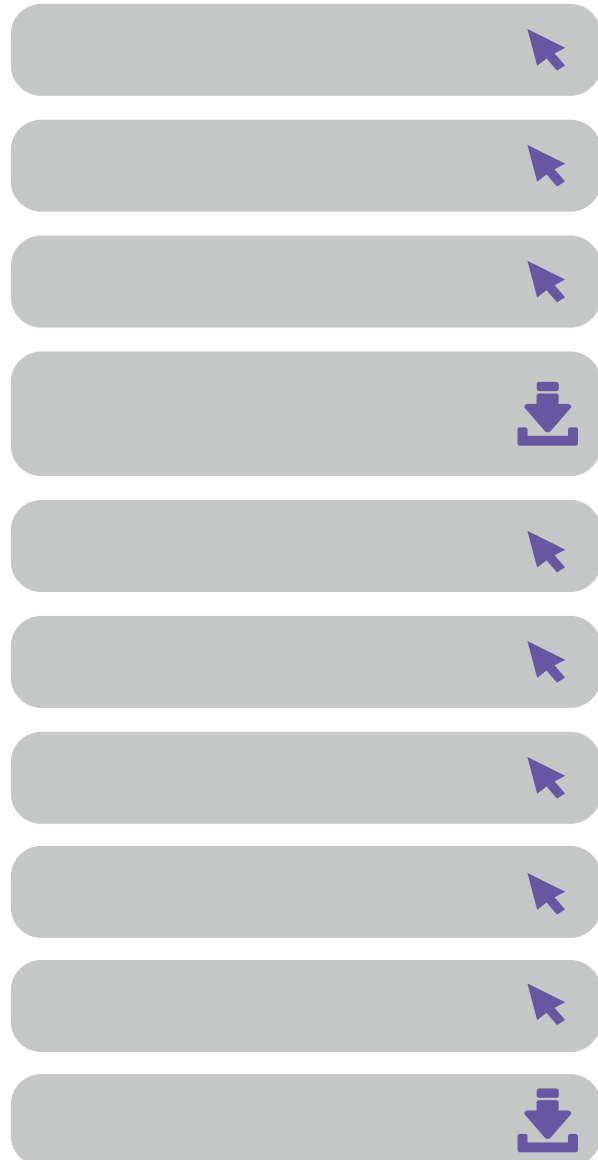
## Qué dicen de Costa Rica informes e índices internacionales

- ▶ Si la empresa o sus proveedores tienen trabajo infantil o a adolescentes realizando trabajos peligrosos, podría posiblemente perder contratos como suministradores de otras empresas nacionales e internacionales o de instituciones públicas; y perder acreditaciones nacionales e internacionales recibidas.
- ▶ Si se recogiera en informes internacionales, en redes sociales o en medios de comunicación, podría afectar a la marca país.



## Inversores

- ▶ Cada vez más inversores institucionales integran criterios de inversión sostenible o responsable (criterios ASG o ESG, por sus siglas en inglés) a sus procesos de toma de decisiones y a sus prácticas de gestión de activos: ambientales, sociales (entre ellos, de derechos humanos) y de buen gobierno corporativo.



## Financiadores

- ▶ Ejemplos de financiadores que incluyen criterios sociales (entre ellos, la debida diligencia en materia de trabajo infantil) y ambientales.



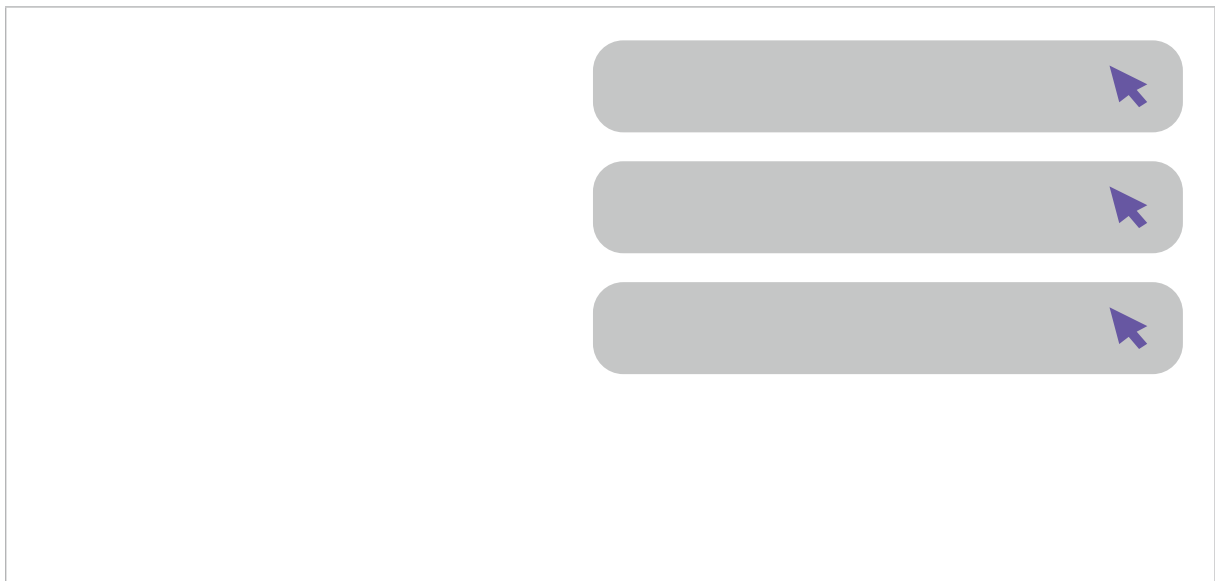
## Temas críticos para empresas exportadoras (o de cadenas mundiales de suministro)

- ▶ Cada vez más países adoptan políticas y nueva legislación sobre transparencia y debida diligencia para promover la adopción de prácticas empresariales responsables en las cadenas mundiales de suministro.



## Información sobre sectores y empresas





ETAPA

1

## COMPROMISO POLÍTICO

## Incorporar la Conducta Empresarial Responsable con respecto al trabajo infantil y adolescente a las políticas y sistemas de gestión

---

### Principio Rector

16

Para asumir su responsabilidad de respetar los derechos humanos, las empresas deben expresar su compromiso con esta responsabilidad mediante una declaración política que:

- a) Sea aprobada al más alto nivel directivo de la empresa.
- b) Se base en un asesoramiento especializado interno y/o externo.
- c) Establezca lo que la empresa espera, en relación con los derechos humanos, de su personal, sus socios y otras partes directamente vinculadas con sus operaciones, productos o servicios.
- d) Se haga pública y se difunda interna y externamente a todo el personal, los socios y otras partes interesadas.
- e) Quede reflejada en las políticas y los procedimientos operacionales necesarios para inculcar el compromiso asumido a nivel de toda la empresa.



## 1.1. Diseñar, adoptar y divulgar el compromiso en materia de trabajo infantil y trabajo adolescente

### Diseñar el compromiso

- Determinar el contenido y el proceso de elaboración del compromiso público de respetar los derechos humanos que recoja el derecho de los niños, niñas y adolescentes a no ser sometidos al trabajo infantil o trabajo adolescente peligroso:
  - ▶ Puede tomar forma de política, declaración, lineamiento, estándar, estrategia, código de conducta o de otro tipo de documento.
  - ▶ Puede ser específico para el tema de trabajo infantil y adolescente; o estar integrado dentro de un compromiso más amplio (por ejemplo, de una política de derechos humanos o de derechos de la infancia) y contar con un apartado específico que haga referencia al trabajo infantil y adolescente. Cuando sea alto el riesgo de trabajo infantil, plantear la conveniencia de establecer un compromiso específico.
  - ▶ Debe hacer referencia, al menos, a:
    - **La Carta Internacional de Derechos Humanos y/o a la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.**
    - **Los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos.**
    - **Normas nacionales e internacionales pertinentes relacionadas con los derechos de la niñez y la adolescencia y el trabajo infantil.**
  - ▶ Debe dejar claras las expectativas sobre el personal, los socios empresariales y otras partes directamente vinculadas con sus operaciones, productos o servicios.
  - ▶ En caso de que en la empresa trabajen o puedan trabajar adolescentes de 15-17 años (es decir, que cuentan con la edad mínima legal para trabajar), el documento de compromiso debe especificar que la empresa tiene las condiciones que les garantizan un trabajo seguro.
- Contar con la participación de (especificando en qué ha consistido esa participación):
  - ▶ Personas expertas internas (por ejemplo, área encargada del relacionamiento con la comunidad, cumplimiento o área legal) y externas (por ejemplo, la OATIA del MTSS).
  - ◆ Socios empresariales relevantes; incluyendo proveedores.
  - ◆ Otras partes interesadas (también llamados grupos de interés o *stakeholders*).



- Cámaras sectoriales, ONG que trabajen por los derechos de la infancia o asociaciones de desarrollo.
  - Considerar que al menos una de las partes interesadas debe actuar como representante de los titulares de derechos (niños, niñas y adolescentes) afectados o potencialmente afectados.
- Revisar periódicamente el contenido del compromiso para analizar la posible necesidad de actualizarlo; especialmente, a medida que surjan o evolucionen los riesgos en las actividades de la empresa, la cadena de suministro y otras relaciones comerciales.

## Armonizar las políticas internas

- Analizar las demás políticas y procedimientos operativos de la empresa para determinar si están alineados con el compromiso sobre trabajo infantil y adolescente. De no ser así, poner en marcha los mecanismos para armonizarlos.
- Cuando se creen nuevas políticas o procedimientos, asegurar que estén alineados con el compromiso.
- Asegurar que los indicadores claves de desempeño (KPI, por sus siglas en inglés) son coherentes con el objetivo de prevenir situaciones de riesgo de trabajo infantil o trabajo adolescente peligroso.



- Un departamento de la empresa pasa por alto el riesgo de que un proveedor utilice trabajo infantil o a adolescentes en trabajos peligrosos con tal de cumplir con sus indicadores de desempeño. Posiblemente, realizar —por ejemplo— un análisis realista de tiempos de entrega de un producto a un proveedor, de tiempos de cumplimiento de metas de ventas de un distribuidor o de precios de compra a suministradores alinearía los indicadores de desempeño con la prevención del trabajo infantil o del trabajo adolescente peligroso.
- El departamento de compras puede estar condicionado por la directriz de seleccionar a los proveedores en función de la calidad y el precio; sin considerar los riesgos de violación de los derechos humanos y laborales.

## Divulgar el compromiso

- Poner el compromiso a disposición pública y comunicar su contenido interna y externamente con claridad y adecuando el mensaje a cada público:
  - ▶ Ejecutores del compromiso: colaboradores, contratistas y proveedores.
  - ◆ Interesados directos en su ejecución: niñas, niños, adolescentes y familias afectadas o potencialmente afectadas, comunidades locales, organizaciones de trabajadores, ONG e instituciones públicas.
- Traducir el compromiso a los idiomas pertinentes en caso necesario, adecuar los mensajes a cada público, y utilizar los canales y formatos oportunos para comunicarse con cada uno.

## 1.2. Buscar incorporar el compromiso en materia de trabajo infantil y trabajo adolescente en los órganos de supervisión de la empresa y en los procesos habituales de la empresa

### Involucrar a la alta dirección y a las gerencias medias

- Contar con la aprobación y un liderazgo demostrado (mensajes claros, seguimiento y solicitud de rendición de cuentas, entre otros) en el nivel jerárquico más alto de la empresa (por ejemplo, la junta directiva) con respecto a las cuestiones planteadas en el compromiso.
- Involucrar activamente a las gerencias intermedias en todos los procesos.

### Responsabilidades y coordinación interna

- Asignar responsabilidades específicas al área o áreas pertinentes, esto es, a aquellas cuyas acciones y decisiones incidan más sobre el riesgo de trabajo infantil (por ejemplo, las áreas de compras, comercial o legal).
- Determinar los canales de comunicación y espacios de coordinación y supervisión que se utilizarán para dar seguimiento y documentar los aspectos relevantes sobre el cumplimiento del compromiso. En función del riesgo y el impacto se tomará la decisión de crear canales de comunicación y espacios de coordinación y supervisión ad hoc o de utilizar unos ya existentes.



Un comité de derechos humanos o de cumplimiento/*compliance*.

### Formación, incentivos y mecanismos de denuncia

- Incorporar el tema de trabajo infantil y trabajo adolescente en los programas de formación —incluyendo cómo utilizar los mecanismos de reclamación y denuncia— y su relación con el sector y la empresa.
- ◆ Incluir en los programas de incentivos de la empresa el cumplimiento de objetivos relacionados con este y otros asuntos de derechos humanos.



Acciones de formación en las que ha participado, acciones de formación impartidas a proveedores.

- Integrar en los procesos de la empresa los procedimientos para la recepción y canalización de denuncias y para la atención de los casos.

### 1.3. Incorporar las expectativas y compromisos en materia de trabajo infantil y trabajo adolescente a las relaciones con proveedores y otras relaciones comerciales

#### Comunicar a los socios comerciales

- Comunicar a los socios empresariales el compromiso de la empresa para prevenir y erradicar el trabajo infantil y adolescente peligroso.

#### Acuerdos y contratos

- Incluir las cláusulas correspondientes sobre prevenir y erradicar el trabajo infantil y el trabajo adolescente en los contratos y acuerdos con proveedores y otros socios comerciales.

▮ El proveedor/subcontratista/asociado declara que en las operaciones y relaciones comerciales de su empresa no se emplea a niñas, niños y adolescentes menores de 15 años en ninguna tarea ni a adolescentes de 15 a 17 años realizando trabajos peligrosos; y se obliga a tomar las medidas necesarias para prevenir, evitar y erradicar cualquier práctica que implique, directa o indirectamente, trabajo infantil y trabajo adolescente peligroso relacionado con su giro comercial, fuera de los límites permitidos por las leyes costarricenses y tratados internacionales suscritos por Costa Rica. ▮

- ◆ De existir, incluir en los procesos de precalificación para proveedores y otras relaciones comerciales la obligación de la debida diligencia en materia de derechos humanos o específica de trabajo infantil y trabajo adolescente.
- Proporcionar a los socios comerciales apoyo/incentivos adecuados para alinearse con el compromiso.

▮ Facilitar recursos, formación o asistencia técnica sobre el tema a los socios comerciales.



ETAPA

2

## Identificar y evaluar los impactos negativos reales y potenciales sobre el trabajo infantil y el trabajo adolescente peligroso asociados a la operación, productos o servicios de la empresa

---

### Principio Rector

17

Con el fin de identificar, prevenir, mitigar y responder de las consecuencias negativas de sus actividades sobre los derechos humanos, las empresas deben proceder con la debida diligencia en materia de derechos humanos. Este proceso debe incluir una evaluación del impacto real y potencial de las actividades sobre los derechos humanos, la integración de las conclusiones, y la actuación al respecto; el seguimiento de las respuestas y la comunicación de la forma en que se hace frente a las consecuencias negativas. La debida diligencia en materia de derechos humanos:

- a) Debe abarcar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que la empresa haya provocado o contribuido a provocar a través de sus propias actividades, o que guarden relación directa con sus operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales.

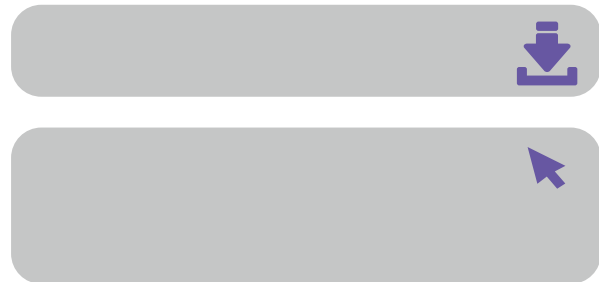
- b) Variará de complejidad en función del tamaño de la empresa, el riesgo de graves consecuencias negativas sobre los derechos humanos y la naturaleza y el contexto de sus operaciones.
- c) Debe ser un proceso continuo, ya que los riesgos para los derechos humanos pueden cambiar con el tiempo, en función de la evolución de las operaciones y el contexto operacional de las empresas.

## Principio Rector 18

A fin de calibrar los riesgos en materia de derechos humanos, las empresas deben identificar y evaluar las consecuencias negativas reales o potenciales sobre los derechos humanos en las que puedan verse implicadas ya sea a través de sus propias actividades o como resultado de sus relaciones comerciales. Este proceso debe:

- a) Recurrir a expertos en derechos humanos internos y/o independientes.
- b) Incluir consultas sustantivas con los grupos potencialmente afectados y otras partes interesadas, en función del tamaño de la empresa y de la naturaleza y el contexto de la operación.

## 2.1. Identificar las áreas de la empresa a lo largo de sus operaciones y de su cadena de valor con mayor probabilidad de riesgos con impacto potencial o real para generar valor compartido



### Ubicar riesgos en un diagrama de flujo de la cadena de valor

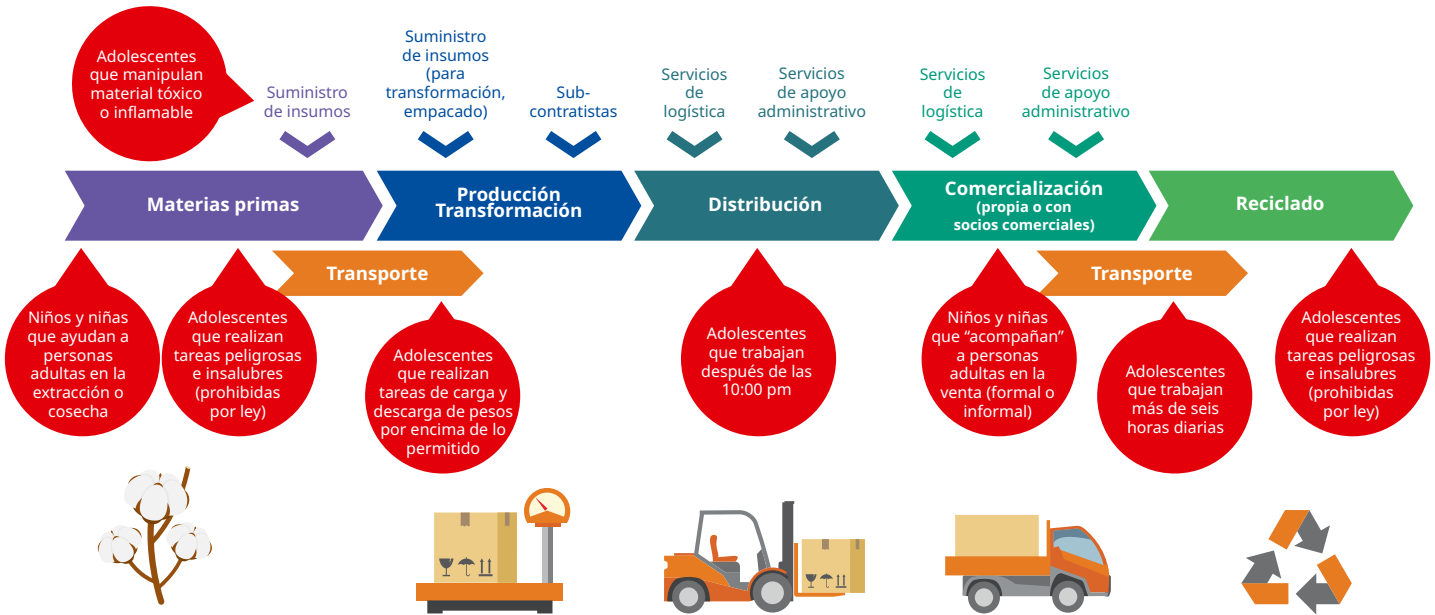
- Basándose en el diagnóstico inicial, elaborar un diagrama de flujo (estructura y esquema de las actividades) de la cadena de valor para identificar las actividades, áreas geográficas, productos o servicios y relaciones comerciales.





- En el esquema anterior, identificar las áreas generales de riesgo significativo de trabajo infantil y trabajo adolescente peligroso en las actividades de la empresa.

Por actividades o líneas de productos.



Tipos de riesgos	
Sectoriales	<ul style="list-style-type: none"> <li>► Riesgos extendidos en un sector como resultado de las características de ese sector, sus actividades, sus productos y procesos de producción. En Costa Rica, tener en cuenta los siguientes sectores y sus respectivas cadenas:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ganadería, agricultura, silvicultura y pesca</li> <li>• Comercio (sobre todo, el informal)</li> </ul> </li> </ul>
	<div style="background-color: #ccc; padding: 10px; border-radius: 10px; text-align: right;">▶</div>
	<div style="background-color: #ccc; padding: 10px; border-radius: 10px; text-align: right;">▶</div>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>► Además, no perder de vista el trabajo doméstico y los trabajos por pieza (maquila, por ejemplo) o a destajo (agricultura, por ejemplo).</li> </ul>



### De la empresa

- ▶ Riesgos internos como falta de conocimiento de la normativa laboral con respecto a las personas menores de edad.
- ▶ Debe tomarse en consideración cómo decisiones de organización de la empresa también pueden tener impacto sobre el trabajo infantil o el trabajo adolescente peligroso.



- Horarios prolongados de padres o madres —sobre todo, de mujeres jefas de hogar— puede traducirse en que las niñas y las adolescentes (que pueden ser sus hijas u otras adolescentes que trabajen en ese hogar) asuman tareas domésticas que las pongan en riesgo a ellas o a personas a las que cuidan, o que les impidan seguir con su educación.
- Niñas y adolescentes que tienen asignada la responsabilidad de llevar el almuerzo a sus padres o hermanos a fincas, dificultando su derecho a la educación (por ejemplo, por no tener tiempo para realizar las tareas escolares asignadas o por estar cansadas para asistir a clases con la atención requerida) y exponiéndolas, además, a riesgos en el trayecto.

### ◆ Incluir a socios comerciales

- De ese mismo esquema inicial, identificar las áreas generales de mayor riesgo en las relaciones y/o vínculos comerciales (incluidas todas las etapas de la cadena de suministro o de la cadena de valor).
- Prestar atención a cómo se desarrollan en la práctica las relaciones con los socios comerciales, yendo más allá del análisis de los términos contractuales.
- A medida que se delimitan las áreas de mayor riesgo, realizar un esquema más detallado de sus relaciones y/o vínculos comerciales individuales reales con el fin de identificar relaciones específicas para una evaluación posterior sobre:
  - ▶ Riesgos de trabajo infantil.
  - ▶ Capacidad y disposición de tomar acciones y llevar a cabo la debida diligencia.
- De ser posible, realizar este proceso antes de iniciar una relación comercial.

## Fuentes de información

- Recurrir a distintas fuentes de información:
  - ▶ Informes nacionales sobre trabajo infantil y trabajo adolescente peligroso.
  - ▶ Informes internacionales.
  - ▶ Información recibida a través de sistemas de alerta temprana (por ejemplo, canales de atención al cliente telefónicos o digitales) y canales de denuncia.
  - ▶ Auditorías e informes de la empresa y de proveedores.
  - ▶ Sistemas de seguimiento a la salud y seguridad en el trabajo (condiciones de trabajo de las personas adolescentes).
  - ▶ Expertos internos: de los departamentos de compras para analizar la cadena de suministro, legal o de las relaciones con la comunidad local, entre otros.
  - ◆ Expertos externos: por ejemplo, la OATIA del MTSS.
  - ◆ Niños, niñas y adolescentes (como grupo potencialmente afectado) o con sustitutos fiables (que los representen) como asociaciones de desarrollo, el Patronato Nacional de la Infancia u ONG.
  - ◆ Otras partes interesadas como padres y madres de familia, docentes o municipalidades, entre otros.

## Repetir periódicamente este ejercicio

- Revisar de manera regular este ejercicio de identificación. Especialmente, cuando el contexto varíe o cuando la empresa realice cambios significativos.



La empresa incorpora nuevos proveedores, desarrolla un nuevo producto o línea de servicios que supone un cambio significativo con respecto a las líneas existentes, cambia los insumos de un producto o servicio, realiza una reestructuración o entabla nuevas formas de relaciones comerciales (por ejemplo, fusiones, adquisiciones, nuevos clientes y mercados) o abre operaciones en una nueva área geográfica.



## 2.2. Realizar evaluaciones reiterativas y cada vez de mayor profundidad

### Detallar el diagrama de flujo de la cadena de valor

- Tomando como base las áreas generales de riesgo identificadas en el diagrama de flujo anterior, identificar el riesgo y los impactos con mayor precisión.
- Solicitar apoyo de personas expertas internas (del área de salud y seguridad en el trabajo, por ejemplo) o externas (la OATIA del MTSS, por ejemplo) para realizar un análisis de puestos teniendo en cuenta qué trabajos ha determinado Costa Rica como peligrosos e insalubres por su naturaleza (Ley núm. 8922, Art. 3) o por su condición (Ley núm. 8922, Art. 6).

### Escala, alcance y capacidad de remedio

- Priorizar las actividades, proveedores y otras relaciones en función de la escala, el alcance y la capacidad de remediar.

Escala	Alcance	Capacidad de remediar
<p>¿Cuál es o podría ser la gravedad del daño?</p> <p> Para un adolescente, la gravedad de las consecuencias de trabajar más de seis horas diarias (trabajo peligroso por sus condiciones, que dificulta, entre otras, la asistencia a la educación) es posiblemente menor que la de hacerlo expuesto a sustancias químicas (trabajo peligroso por su naturaleza).</p>	<p>¿Cuántos niños, niñas y adolescentes están o podrían verse involucrados?</p>	<p>Si se ha producido daño, ¿puede remediarse? ¿Existen limitaciones para restablecer los derechos de los niños, niñas o adolescentes afectados?</p> <p> La capacidad de remediar la salida del sistema educativo de un niño, niña y adolescente es mayor que la capacidad de remediar un impacto sobre la salud como una amputación de una extremidad de un adolescente que realizaba un trabajo peligroso.</p>

- ◆ Incluir en el esquema subproveedores más allá del primer nivel, esto es, proveedores de proveedores.

## 2.3. Evaluar cuál es la participación de la empresa

- Analizar si la empresa causó (o podría causar), contribuyó (o podría contribuir) o está (o podría estar) vinculada con situaciones de trabajo infantil o de trabajo adolescente peligroso.

Si la empresa	
Causó o podría causar	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Permite que niños, niñas o adolescentes que “acompañen” a sus padres en el trabajo.</li> <li>▶ No verifica que no haya adolescentes de 15-17 años que realizan trabajos peligrosos.</li> </ul>
Contribuyó o podría contribuir	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Cambia a un proveedor los plazos de entrega o la cantidad de unidades, empujándolo a recurrir a trabajo infantil o trabajo adolescente peligroso (puede ser que lo haga ese mismo proveedor o que contrate a subproveedores).</li> </ul>
Está o podría estar vinculada	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Subproveedores (proveedores de un proveedor) que utilizan trabajo infantil.</li> </ul>

**Basado en:** 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?

- ◆ Consultar el resultado de la evaluación con:
  - ▶ Expertos internos: por ejemplo, el área legal o de cumplimiento y las áreas que podrían estar potencialmente implicadas.
  - ▶ Expertos externos: por ejemplo, la OATIA del MTSS.
  - ▶ Socios comerciales y empresas relevantes.
  - ▶ Niños, niñas y adolescentes (como grupo potencialmente afectado) o con sustitutos fiables (que los representen) como asociaciones de desarrollo, el Patronato Nacional de la Infancia u ONG.
  - ▶ Otras partes interesadas como padres y madres de familia, docentes o municipalidades, entre otros.
- ◆ Si las partes consultadas no están de acuerdo con el resultado de la evaluación, convenir cuál sería la forma de resolver los desacuerdos.

## 2.4. Priorizar el impacto real y potencial más relevante

- Identificar las medidas que se pueden tomar de inmediato.



▶ Ampliar los tiempos de entrega de un producto a un proveedor para evitar que pueda recurrir a mano de obra infantil; o modificar el horario laboral de un adolescente cuando esté trabajando más tarde de las 10 p.m. o antes de las 7 a.m.

- Priorizar las medidas en función de:
  - ▶ La gravedad.
  - ▶ La probabilidad de que ocurran.
- ◆ Si los riesgos e impactos implican a las relaciones comerciales, evaluar cuál es la situación: si sus políticas y procesos son adecuados para identificar, prevenir y mitigar los riesgos de trabajo infantil y trabajo adolescente peligroso.
- ◆ Consultar el resultado de las decisiones de priorización con:
  - ▶ Expertos internos, principalmente, de las áreas que podrían estar potencialmente implicadas.
  - ▶ Expertos externos: por ejemplo, la OATIA del MTSS.
  - ▶ Socios comerciales y empresas relevantes.
  - ▶ Sustitutos fiables de niños, niñas y adolescentes (como grupo potencialmente afectado) en su representación como asociaciones de desarrollo, el Patronato Nacional de la Infancia u ONG.
  - ▶ Otras partes interesadas como padres y madres de familia, docentes, municipalidades u organizaciones de trabajadores, entre otros.

**ETAPA 3****Detener, prevenir y mitigar****Principio Rector 19**

Para prevenir y mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos, las empresas deben integrar las conclusiones de sus evaluaciones de impacto en el marco de las funciones y procesos internos pertinentes y tomar las medidas oportunas.

- a) Para que esa integración sea eficaz es preciso que:
  - i) La responsabilidad de prevenir esas consecuencias se asigne a los niveles y funciones adecuados dentro de la empresa;
  - ii) La adopción de decisiones internas, las asignaciones presupuestarias y los procesos de supervisión permitan ofrecer respuestas eficaces a esos impactos.
- b) Las medidas que deban adoptarse variarán en función de:
  - i) Que la empresa provoque o contribuya a provocar las consecuencias negativas o de que su implicación se reduzca a una relación directa de esas consecuencias con las operaciones, productos o servicios prestados por una relación comercial.
  - ii) Su capacidad de influencia para prevenir las consecuencias negativas.





### 3.1. Detener las actividades de la empresa que estén causando o contribuyendo al trabajo infantil o al trabajo adolescente peligroso

#### Responsabilidad, recursos y toma de decisiones

- Detener aquella actividad o actividades que estén causando o contribuyendo al trabajo infantil o al trabajo adolescente peligroso. En muchos casos, como en el del trabajo adolescente, se puede tratar de acciones no complejas como modificar los horarios de trabajo o cambiar las tareas asignadas.
- Fijar responsables dentro de la empresa para tomar decisiones en caso de tener que detener alguna actividad o actividades. En función de la gravedad del impacto sobre niños, niñas o adolescentes o sobre las operaciones de la empresa, se determinará a quiénes se implicará en cada caso:
  - ▶ Alta dirección o alta gerencia y junta directiva.
  - ▶ Gerencias medias.
  - ▶ Personal operativo.
- Analizar las implicaciones operativas, contractuales o legales de detener actividades.
- Abordar primero las actividades, proveedores y relaciones comerciales priorizadas en las evaluaciones. Tomar en consideración que, si el impacto de la actividad de un socio comercial es más grave, se le deberá dar prioridad.



En los almacenes de la empresa hay riesgo de que una persona adolescente trabaje más de seis horas diarias (trabajo peligroso por sus condiciones); además, existe también el riesgo de que un proveedor asigne a una persona adolescente tareas que impliquen el manejo de máquinas cortantes (trabajo peligroso por su naturaleza). De requerir priorizar una de las dos, sería la segunda por la gravedad del impacto, por sus posibles consecuencias sobre la salud y la vida de esa persona adolescente.

- ◆ En caso necesario, aprovisionar recursos para las acciones previstas.
- Elaborar una hoja de ruta sobre el proceso para detener las actividades.
- ◆ En caso de impactos colectivos o acumulativos (es decir, cuando la empresa sea solo una de varias partes que contribuyen al trabajo infantil o trabajo adolescente peligroso) y cuando corresponda, colaborar para detener la situación y para prevenir su ocurrencia en el futuro.
- ◆ Analizar la necesidad de actualizar o modificar políticas o de fortalecer sistemas de gestión.
- ◆ Tomar en consideración la necesidad de formación o asesoría especializada para las áreas implicadas.

## 3.2. Establecer planes con los socios comerciales en función de la implicación de la empresa (contribución o vinculación)

### Priorizar

- En función de lo priorizado en la evaluación por la gravedad del impacto, determinar qué situaciones se abordarán en una primera fase.

### Desarrollar, implementar y monitorear los planes

- Establecer en los planes:
  - ▶ Objetivos.
  - ▶ Metas.
  - ▶ Medidas específicas.
  - ▶ Plazos razonables.
  - ▶ Áreas responsables.
  - ▶ Indicadores cualitativos y cuantitativos.

### Algunas acciones estratégicas para el plan

#### Referencia a las autoridades de casos detectados

- ▶ Establecer los procedimientos de la empresa para la referencia de casos detectados.



- ▶ Informar y formar a los socios comerciales sobre cómo referir casos detectados.

Dónde referir casos de trabajo infantil (menos de 15 años)	Dónde referir casos de trabajo adolescente peligroso (15-17 años)
 <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 911</li> <li>▶ A través de la web:</li> <li>▶ Puede remitir copia de la denuncia a: OATIA del MTSS</li> </ul>	 <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Correo electrónico: denuncia.oatia@mtss.go.cr</li> <li>▶ Teléfonos: 2542 0077 / 2542 0078</li> <li>▶ Toda la información:</li> </ul>

**Atención:** Mantener internamente la protección de los datos de los niños, niñas y adolescentes referidos o directamente atendidos por la empresa.

## Trabajo permitido para adolescentes

- ▶ Realizar un análisis riesgo en cada etapa y labor de uno o varios procesos de trabajo de actividades priorizadas por su riesgo (labores, riesgos, exigencias y posibles medidas de prevención y de corrección) para determinar su aptitud para adolescentes de 15-17 años (con la edad mínima legal para trabajar).
- ▶ En los casos de trabajos peligrosos e insalubres por sus condiciones, tener en cuenta que es posible que unas variaciones en esas condiciones lo convierten en permitido.



Horario, jornada, ubicación.

- ▶ La empresa puede solicitar asistencia técnica a la OATIA del MTSS.


## Prácticas de compra

Al examinar sus prácticas de compra, muchas empresas encuentran a menudo que son el resultado de hábitos y no de necesidades. Cómo evitar que estas prácticas generen riesgos e impactos en el trabajo infantil o el trabajo adolescente peligroso:

- ▶ Comunicar proactivamente sus necesidades a corto y medio plazo a los proveedores y otros socios comerciales para que puedan planificar adecuadamente el futuro.
- ▶ Incrementar la armonización y la colaboración entre el equipo de compras y los expertos en sostenibilidad o suministro responsable en la empresa compradora.
- ▶ Avanzar para integrar las dos funciones responsabilizando directamente los gerentes de compras del cumplimiento social de los proveedores a los que compran.
- ▶ Participar en iniciativas sectoriales o industriales cuyos códigos de conducta exijan que los miembros evalúen el papel de las prácticas de compra considerando las posibles repercusiones negativas en los proveedores.


## Formación interna

- ▶ Incluir el tema en los planes de formación de las y los colaboradores de la empresa.
- ▶ El contenido de la formación se adaptará a los enfoques y la profundidad que requiera cada área en función de su responsabilidad en el proceso de debida diligencia en materia de trabajo infantil y trabajo adolescente peligroso.

- 
- ¿Qué es trabajo infantil y trabajo adolescente peligroso?
  - ¿Cuáles son las causas y cuáles son las potenciales consecuencias para los niños, niñas y adolescentes, para sus familias, para las comunidades y para la empresa (reputación, sanciones y otros)?
  - ¿En qué condiciones pueden trabajar las y los adolescentes de 15-17 años?
  - ¿Cuáles son los derechos laborales de las y los adolescentes?
  - ¿Qué debemos hacer en caso de identificar un caso en nuestra empresa o en la comunidad: referencia de casos al PANI o al MTSS; procedimiento interno; mecanismos de reclamación y queja?
  - En el caso del personal de los canales de atención, explicar cuál es el procedimiento interno y cuáles son los mensajes que la empresa debe transmitir al respecto.



- ◆ Establecer espacios en los que se conjuguen formación e intercambio de experiencias entre áreas para la mejora de los sistemas de prevención y mitigación. Estos espacios pueden ser parte de comisiones o comités internos ya existentes.
- ▶ Incluir en los indicadores claves de desempeño (KPI, por sus siglas en inglés) metas en función de la responsabilidad establecida en el proceso.

- 
- Porcentaje de proveedores formados en el tema/Número de horas de formación impartidas.
  - Porcentaje de distribuidores que consideran adecuadas o muy adecuadas la formación/ las herramientas proporcionadas.
  - Cantidad de organizaciones implicadas en la determinación de la idoneidad de los mecanismos de quejas.
  - Porcentaje de organizaciones que consideran adecuados o muy adecuados los mecanismos de quejas.

### Formación a socios comerciales

- ▶ Incluir el tema en formaciones que reciben, por ejemplo, proveedores, distribuidores o asociados, explicitando qué se espera de cada uno de ellos.
- ▶ Facilitar espacios de intercambio de experiencias para mejorar el abordaje de la debida diligencia y entender cuáles son las barreras, dificultades y necesidades de los socios comerciales. De esta forma, podría acordarse un trabajo conjunto para abordar los riesgos e impactos.
- ▶ Incluir en los indicadores claves de desempeño (KPI, por sus siglas en inglés) metas cuantitativas y ◆ cualitativas en función de la responsabilidad establecida en el proceso.

## La acción social de las empresas y el voluntariado corporativo: valor compartido

Más allá del cumplimiento de la ley, las empresas pueden impulsar inversiones sociales estratégicas poniendo en marcha iniciativas de prevención y erradicación del trabajo infantil y del trabajo adolescente peligroso en alianza con:

- ▶ ONG y comunidades del área de influencia.
- ▶ Asociaciones de desarrollo.
- ▶ Instituciones públicas.
- ▶ Centros educativos, Juntas de Educación y Juntas Administrativas.
- ▶ Organismos internacionales (OIT, OIM, UNICEF u otras).
- ▶ Otras empresas: voluntariado conjunto con proveedores, distribuidores, empresas del sector, empresas de la Red de empresas contra el trabajo infantil.

Es crucial que las acciones respondan a necesidades del país (por ejemplo, apoyando programas nacionales o realizando campañas de sensibilización en el tema) y a necesidades de las comunidades de las áreas de influencia identificadas conjuntamente (por ejemplo, comunidad, ONG ejecutora del proyecto y empresa).

### Acción social con las comunidades de su área de influencia

Las empresas pueden optar entre:

- ▶ Enfocar el objetivo general de los programas o proyectos en la prevención y erradicación del trabajo infantil y adolescente peligroso.
- ▶ Incluir la prevención y erradicación del trabajo infantil y adolescente peligroso de manera transversal en los programas o proyectos, y establecer indicadores específicos que lo midan.



En un programa de apoyo al emprendimiento de mujeres de áreas vulnerables, establecer indicadores del impacto en la retención en el sistema educativo de sus hijos e hijas y en la prevención y erradicación del trabajo infantil.

## Voluntariado corporativo

Además de donaciones en especie, las y los colaboradores de las empresas pueden aportar su tiempo y conocimientos.

Tipo de voluntariado		
Nexo con el negocio	Estratégico (ligado al giro del negocio)	Periférico (no ligado al giro del negocio)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formación a estudiantes y docentes sobre cómo utilizar plataformas u otras herramientas tecnológicas que la empresa pone a disposición pública.</li> <li>Formación a pequeños productores en estrategias de venta en línea, de uso de plataformas bancarias o de mejora de procesos productivos o de gestión.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Clases extraescolares de refuerzo a estudiantes.</li> <li>Actividades de sensibilización sobre los riesgos del trabajo infantil en centros educativos, con proveedores o en otros espacios.</li> </ul>

<b>Nexo con el colaborador o colaboradora</b>	<b>Profesional</b> (basado en habilidades ligadas al perfil profesional)	<b>No profesional</b> (no basado en habilidades ligadas al perfil profesional)
<b>¿Cómo hacerlo?</b>	<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 45%;"> <p><b>Presencial</b></p> </div> <div style="width: 45%;"> <p><b>Virtual</b></p> </div> </div> <p>Si bien el voluntariado presencial ha sido hasta ahora el más extendido, cada vez más debe aprovecharse el potencial de lo virtual: por ejemplo, ahorra tiempo de desplazamiento (que puede invertirse en la propia acción de voluntariado) o reduce riesgos para los participantes cuando las comunidades tienen situaciones de seguridad complejas.</p> <p>En cualquier caso, antes de optar por la virtualidad, es necesario evaluar el acceso de las personas beneficiarias a herramientas y conectividad, su conocimiento del uso de esas herramientas y la eficacia en la comunicación (intercambio de conocimientos) por este medio.</p>	

A la hora de poner en marcha un programa de voluntariado corporativo, tomar en cuenta lo siguiente:

- ▶ Realizar una formación previa sobre la situación de la comunidad con la que van a colaborar y sensibilizar a las personas voluntarias sobre su aporte desde una perspectiva de derechos.
- ▶ Recordar a las personas participantes que el voluntariado es una forma en que todas las partes ganan y establece relaciones entre iguales.
- ▶ Recordar a las colaboradoras y colaboradores la importancia de la protección de datos; principalmente, no incluir imágenes en las que se pueda identificar a las personas de la comunidad —sobre todo, si se trata de personas menores de edad—. Además de tratarse del derecho a la propia imagen, puede haber circunstancias en que se ponga en riesgo a alguna persona participante de la comunidad.
- ▶ Puede ser una excelente manera de realizar el trabajo comunal universitario (TCU) de los colaboradores y colaboradoras que lo requieran.
- ▶ Sería deseable que los proyectos incluyeran en la evaluación de impacto la contribución del voluntariado; esto es, que vayan más allá de la cantidad de horas, cantidad de personas beneficiadas directas e indirectas —sus historias podrían incluirse en campañas de sensibilización— o inversión económica.



**Atención:** Se debe tener presente que la inversión social o las actividades filantrópicas para apoyar o promover la eliminación y la reparación de las situaciones de trabajo infantil pueden ser pertinentes desde la perspectiva de los Principios Rectores cuando formen parte de una estrategia deliberada para casos en los que la empresa pueda estar implicada. Cuando no fuera así, la empresa debería garantizar que este tipo de información no velara o impidiera la divulgación de lo que la empresa está haciendo para cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos humanos, incluyendo el derecho de los niños, niñas y adolescentes a ser libres de trabajo infantil.

◆ Utilizar la influencia de la empresa, en la medida de lo posible, para que los socios comerciales eviten o mitiguen los riesgos o impactos en el trabajo infantil o el trabajo adolescente peligroso.


▶ Revisar la posibilidad de influir:

- Estableciendo cláusulas contractuales, políticas o códigos de conducta.
- Modificando los existentes.
- Incluyendo criterios de precalificación.
- Estableciendo incentivos comerciales.

▶ Brindar asistencia para técnica o formación para mejorar sus sistemas de gestión de manera que ayuden a prevenir esos riesgos e impactos.



▶ Comunicar con claridad la posibilidad de desvinculación.



-  En áreas geográficas con baja matrícula en secundaria, crear programas de incentivos entre las y los colaboradores de la empresa para que mantengan a sus hijos e hijas en la educación secundaria.
- Centros de atención/cuido de niñas y niños.



Si la empresa:	Ejemplos	Debería prevenir o mitigar	Podría utilizar su influencia	E incluso podría remediar o contribuir a remediar
Causó o podría causar	<ul style="list-style-type: none"> <li>•  Permite que niños, niñas o adolescentes que "acompañen" a sus padres en el trabajo.</li> <li>• No verifica que no haya adolescentes de 15-17 años que realizan trabajos peligrosos.</li> </ul>	Prevenir o mitigar la situación.		Remediar el daño si se ha producido la situación.

<p><b>Contribuyó o podría contribuir</b></p>	 <p>Cambia a un proveedor los plazos de entrega o la cantidad de unidades, empujándolo a recurrir a trabajo infantil o trabajo adolescente peligroso (el propio proveedor o contratando subproveedores).</p>	<p><b>Prevenir o mitigar la situación.</b></p>	<p><b>Utilizar o aumentar su influencia sobre otras partes responsables para prevenir o mitigar la situación.</b></p>	<p><b>Contribuir a remediar el daño si se ha producido la situación, en la medida de su contribución.</b></p>
<p><b>Está o podría estar vinculada</b></p>	 <p>Subproveedores (proveedores de un proveedor, es decir, proveedores de nivel 2 en adelante) que utilizan trabajo infantil.</p>		<p><b>Utilizar o aumentar su influencia sobre otras partes responsables para intentar de prevenir o mitigar la situación.</b></p>	<p><b>Si bien las empresas no tienen la responsabilidad de remediar, pueden tomar la decisión de hacerlo.</b></p>

**Basado en:** 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.

ETAPA

4

## Hacer un seguimiento de la implementación y los resultados

---

### Principio Rector

20

A fin de verificar si se están tomando medidas para prevenir las consecuencias negativas sobre los derechos humanos, las empresas deben hacer un seguimiento de la eficacia de su respuesta. Este seguimiento debe:

- a) Basarse en indicadores cualitativos y cuantitativos adecuados;
- b) Tener en cuenta los comentarios de fuentes tanto internas como externas, incluidas las partes afectadas.



## 4.1. Hacer un seguimiento de la ejecución y eficacia de las medidas de debida diligencia (identificar, prevenir, mitigar y –cuando corresponda– reparar) y mejorar los procesos

- Monitorear y hacer seguimiento periódico de la implementación y de la eficacia de los compromisos internos, actividades y objetivos insertando el tema en:
  - ▶ Auditorías internas y externas.
  - ▶ Revisión y análisis de las quejas y reclamaciones recibidas.
  - ▶ Auditorías a socios comerciales.
  - ▶ Sistemas de seguimiento a la salud y seguridad en el trabajo.
  - ▶ Encuestas a colaboradoras y colaboradores.
  - ▶ Encuestas a organizaciones de trabajadores.
  - ▶ Encuestas a otras partes interesadas.

- Incluir indicadores cuantitativos y cualitativos en las herramientas de monitoreo y seguimiento:



- ▶ Porcentaje de proveedores que han incluido la prevención y erradicación del trabajo infantil y del trabajo adolescente peligroso en sus políticas/códigos de conducta.
- Cantidad de organizaciones implicadas en la determinación de la idoneidad de los mecanismos de quejas.
- Porcentaje de organizaciones que consideran adecuados o muy adecuados los mecanismos de quejas.
- Porcentaje de colaboradores y colaboradoras que han recibido formación.
- Grado de eficacia percibido en la empresa por las áreas responsables a propósito de los procedimientos de referencia de casos.
- Porcentaje de proveedores con certificaciones que incluyan entre sus criterios sociales el trabajo infantil y el trabajo adolescente peligroso.

- Realizar evaluaciones periódicas a los socios comerciales.
  - ▶ Auditar la eficacia de los sistemas establecidos para hacer el seguimiento de las medidas tomadas por los socios comerciales.
  - ◆ Apoyar o participar en sistemas locales de control o de coordinación en los que participen otras partes interesadas. Por ejemplo, con los Subsistemas Locales de Protección.

- Realizar seguimiento de los casos referidos a la OATIA del MTSS o gestionados directamente por la empresa o sus socios comerciales (siempre, manteniendo la protección de datos de los niños, niñas y adolescentes referidos o atendidos).
- Verificar que el retiro ha sido efectivo.
- Dar seguimiento al caso para garantizar que su situación ha mejorado.
- Analizar de nuevo los posibles riesgos sectoriales, de las diversas áreas geográficas en las que opera la empresa, de cada producto o servicio y de la empresa en general; y, de identificarse nuevos, incluirlos en el proceso. Tiene especial relevancia cuando los procesos o la estrategia no están siendo efectivos.
- Incluir las lecciones aprendidas para mejorar el proceso.
- Comunicar los resultados de las auditorías, evaluaciones, seguimiento de casos y las acciones correctivas aplicadas para mejorar los procesos a:
  - ▶ Las áreas implicadas en la ejecución.
  - ▶ La alta gerencia.
- ◆ Consultar con los titulares de derechos afectados o potencialmente afectados (niños, niñas y adolescentes o sus representantes) sobre las acciones que les involucran directamente. Quiénes pueden ser sus representantes: actores locales y/o expertos de las partes interesadas que tengan acceso a los niños, niñas y adolescentes o puedan reflejar sus puntos de vista de manera fiable (por ejemplo, el PANI, asociaciones de desarrollo u ONG que trabajan sobre derechos de la infancia).
- ◆ Realizar revisiones periódicas de iniciativas sectoriales o intersectoriales (por ejemplo, de la Red de empresas contra el trabajo infantil) para mejorar el enfoque de las acciones.



## ETAPA 5

## Informar sobre cómo se han abordado los impactos

### Principio Rector 21

Para explicar las medidas que toman para hacer frente a las consecuencias de sus actividades sobre los derechos humanos, las empresas deben estar preparadas para comunicarlas exteriormente, sobre todo cuando los afectados o sus representantes planteen sus inquietudes. Las empresas cuyas operaciones o contextos operacionales implican graves riesgos de impacto sobre los derechos humanos deberían informar oficialmente de las medidas que toman al respecto. En cualquier caso, las comunicaciones deben reunir las siguientes condiciones:

- a) Una forma y una frecuencia que reflejen las consecuencias de las actividades de la empresa sobre los derechos humanos y que sean accesibles para sus destinatarios;
- b) Aportar suficiente información para evaluar si la respuesta de una empresa ante consecuencias concretas sobre los derechos humanos es adecuada;
- c) No poner en riesgo, a su vez, a las partes afectadas o al personal, y no vulnerar requisitos legítimos de confidencialidad comercial.



## RENDICIÓN DE CUENTAS

### 5.1. Dar a conocer públicamente información sobre los procesos de debida diligencia en materia de trabajo infantil y trabajo adolescente peligroso

- Incluir en los informes anuales, de sostenibilidad o de responsabilidad social de la empresa la información sobre:
  - ▶ Las medidas adoptadas para introducir el tema en las políticas y sistemas de gestión.
  - ▶ Las áreas de riesgo significativo identificadas por la empresa.
  - ▶ Los impactos o riesgos identificados, priorizados y evaluados.
  - ▶ Los criterios de priorización.
  - ▶ Las medidas adoptadas para prevenir y mitigar los riesgos.
  - ◆ Los plazos y acciones tomadas y sus resultados.
  - ▶ Las medidas para realizar el seguimiento de la implementación y sus resultados.
  - ▶ Las previsiones adoptadas por la empresa para reparar o colaborar en la reparación.
- Tener en cuenta:
  - ▶ Que la información que la empresa proporciona, además de precisa y veraz, debe ser suficiente para evaluar la idoneidad de sus respuestas.
  - ▶ Los riesgos y limitaciones en la comunicación:
    - Por requisitos legítimos de confidencialidad comercial.
    - Por algún posible riesgo que podría acarrear a los niños, niñas o adolescentes y sus familias. Haya riesgo o no, prestar siempre atención a la protección de sus datos personales.

#### Más específicamente...

sobre qué informar cuando el trabajo infantil y trabajo adolescente peligroso es un problema significativo en materia de derechos humanos

- ▶ Proporcionar información detallada sobre cualquier situación de trabajo infantil y trabajo adolescente peligroso descubierta en las auditorías y sobre cómo la empresa utiliza su influencia para intentar garantizar que se aborden estas situaciones (por ejemplo, ayudando a un proveedor a instaurar procedimientos para verificar y documentar la certificación de edad a fin de evitar futuros casos de contratación de trabajadores menores de edad).
- ▶ Realizar y compartir investigación sobre la prevalencia y naturaleza del trabajo infantil en los subsectores, comunidades y países de los que se abastece la empresa.
- ▶ Explicar cómo las operaciones de la empresa pueden estar directamente relacionadas con situaciones de trabajo infantil y trabajo adolescente peligroso, incluso si estas no se producen en las propias operaciones de la empresa o en las de sus socios empresariales inmediatos (por ejemplo, una empresa de turismo que no tenga situaciones de trabajo infantil en sus propias operaciones, pero opere en contextos en los que es un riesgo significativo en otras partes de la cadena de valor del turismo, tales como la producción o la venta de souvenirs).
- ▶ Hacer públicas las versiones completas o resumidas de las evaluaciones de terceras partes de la eficacia del enfoque de la empresa sobre el trabajo infantil y trabajo adolescente peligroso en contextos específicos de alto riesgo.

- ▶ Describir con quién trabaja la empresa para remediar los casos allí donde se encuentran, los conocimientos especializados pertinentes de estos socios y la estructura de estas asociaciones.
- ▶ Compartir estudios de caso que explican las complejas dinámicas que dan lugar al trabajo infantil y al trabajo adolescente peligroso en un determinado sector o contexto nacional, los diversos actores que necesitan implicarse en los esfuerzos para abordar la situación de manera significativa y el papel específico que desempeña o pretende desempeñar la empresa en este contexto, según la forma en la que esté implicada con la situación de trabajo infantil (causa, contribución o vinculación).
- ▶ Proporcionar información que ayuda a transmitir el desempeño anual de la empresa respecto a este tema y el efecto que pueden tener los programas a lo largo del tiempo sobre las causas fundamentales del trabajo infantil y el trabajo adolescente peligroso.

**Fuente:** 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.

## RENDIR CUENTAS A TRAVÉS DE INFORMES

De entre muchas opciones, cada empresa determina qué modelo de informes emplear en función de los requerimientos o tendencias del sector o de decisiones internas de la empresa (relacionadas con el presupuesto, el personal que podría dedicarse a ello u otros factores internos). En todos ellos, existe la posibilidad de incluir las acciones llevadas a cabo por la compañía y sus socios comerciales para prevenir y erradicar el trabajo infantil y el trabajo adolescente peligroso.

## Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible



**ODS 8 — Meta 8.7** Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas.

Considerar los impactos positivos y negativos de la debida diligencia en materia de trabajo infantil sobre otros ODS, y la vinculación con los derechos humanos relacionados.



## Informes de progreso del Pacto Global (o Pacto Mundial)



Comunicación sobre el Progreso (CoP, por sus siglas en inglés) es un informe anual de que detalla el trabajo de una empresa para integrar los diez principios del Pacto Global en sus estrategias y operaciones, así como los esfuerzos para apoyar las prioridades sociales.

Resumen de los Criterios - Implementar los Diez Principios en las Estrategias y las Operaciones Políticas y procedimientos robustos de gestión de los estándares laborales.

- ▶ **Criterio 6:** La COP describe compromisos sólidos, estrategias o políticas en el área de los estándares laborales.
- ▶ **Criterio 7:** La COP describe sistemas de gestión efectivos para la integración de los principios laborales.
- ▶ **Criterio 8:** La COP describe mecanismos efectivos de seguimiento y evaluación de la integración de principios laborales.

**GRI Sustainability Reporting Standards (GRI Standards)  
Estándares GRI temáticos - Serie 400 (temas sociales)  
GRI 408: Trabajo infantil 2016 - Contenido 408-1**



Requerimientos para la presentación de información

La organización informante debe presentar la siguiente información:

- a. Operaciones y proveedores que se ha considerado que corren un riesgo significativo de presentar casos de:
  - ▶ Trabajo infantil;
  - ▶ Trabajadores jóvenes expuestos a trabajo peligroso.
- b. Operaciones y proveedores que corran un riesgo significativo de presentar casos de trabajo infantil en cuanto a:
  - ▶ Tipo de operación (como una planta de fabricación) y proveedor;
  - ▶ Países o áreas geográficas con operaciones y proveedores que se considere que están en riesgo.
- c. Las medidas adoptadas por la organización en el periodo objeto del informe y que tengan por objeto contribuir con la abolición del trabajo infantil.

GRI Standards



## Marco para el informe de los Principios Rectores de las Naciones Unidas

UN GUIDING PRINCIPLES

### REPORTING FRAMEWORK

Guía con preguntas sobre políticas, procesos y desempeño en derechos humanos de las empresas. Las respuestas de las empresas a las preguntas del marco idealmente se incluirían en un informe más amplio: un informe integrado, la memoria de sostenibilidad o de responsabilidad social corporativa o pueden utilizarse como base para un informe de derechos humanos independiente.

Además de ayudar a las empresas a identificar sus principales problemas en materia de derechos humanos y a centrar sus informes —así como sus esfuerzos de gestión— en las formas de prevenir y mitigar estos problemas, se centran en los riesgos que son graves para las personas, no únicamente para las empresas.

**ISO 26000:2010(es)**  
Guía de responsabilidad social

**Norma INTE G35:2012** Sistemas de gestión de responsabilidad social.

Recuadro 7. Trabajo Infantil (6.3)

Certificada por el Instituto de Normas Técnicas de Costa Rica (INTECO), se deriva de la Guía ISO 26000 y especifica los requisitos de un Sistema de Gestión de Responsabilidad Social (SGRS) de una organización.

## Marco para el informe de los Principios Rectores de las Naciones Unidas

### INTEGRATED REPORTING <IR>

Un informe integrado es una comunicación concisa acerca de cómo la estrategia de una organización, su gobierno corporativo, desempeño y perspectivas, en el contexto de su entorno externo, la conducen a crear valor en el corto, medio y largo plazo. El marco identifica la información que se incluirá en un informe integrado para su uso en la evaluación de la capacidad de una organización para crear valor.

- Publicar los informes de manera fácilmente accesible para cada parte interesada:
  - ▶ A disposición pública: en la página web de la empresa de manera que sea fácil de encontrar.
  - ▶ Difundir entre los empleados las conclusiones más relevantes (avances y retos) en función de su responsabilidad con respecto al tema, adecuando la información, el tiempo, el tono y el contenido y la forma del mensaje al canal y al público.
    - Intranet.
    - Reuniones presenciales o por medios virtuales (por equipos de trabajo, por áreas o jefaturas, por departamentos o a toda la empresa).
    - Correo electrónico.
    - Redes sociales internas.
    - Boletín de noticias impreso o digital.
    - Pizarra.
- Informar a las partes interesadas.
  - ▶ Con especial atención y prioridad a los titulares de derechos afectados o potencialmente afectados. De no ser posible, hacer llegar la información a través de un intermediario adecuado.
  - ▶ Adaptando el canal, el mensaje, el tono y, de ser necesario, la lengua y el enfoque (culturalmente sensible).



A la hora de elaborar los materiales de comunicación, habrá que tomar en consideración: el acceso a tecnología y el grado de alfabetización digital (canal); la información que es relevante en función de lo que directamente les concierne o les interesa, según lo planteado en el proceso (mensaje); si la forma de los mensajes será corporativa, informal, cercana, informativa u otra (tono), y cuál será la lengua en la que mejor se transmitan las ideas y qué aspectos culturales hay que tener en cuenta para adaptar los mensajes atendiendo a la diversidad de los grupos de interés (culturalmente sensibles).

- ◆ Informar de los resultados relevantes de auditorías o evaluaciones (rendición de cuentas) a las partes involucradas en el proceso en función de su responsabilidad e implicación en el tema.
  - ▶ Priorizar las partes interesadas con mayores riesgos e impactos: empresas o titulares de derechos afectados o potencialmente afectados (o sus representantes: actores locales y/o expertos de las partes interesadas que tengan acceso a los niños o puedan reflejar sus puntos de vista de manera fiable, como asociaciones de desarrollo, el PANI u ONG que trabajan sobre derechos de la infancia). En caso de considerar el contacto directo con niños, niñas o adolescentes, deberá tomarse un cuidado extremo: la mejor opción en este caso sería contar con el apoyo de organismos expertos en esa mediación.
  - ▶ Analizar si este proceso debe integrarse en otros procesos generales de la empresa relativos a la implicación de las partes interesadas o amerita realizarse uno específico.

## COSTA RICA INFORMA A ORGANISMOS INTERNACIONALES

Al ratificar un tratado internacional, los países están obligados a enviar periódicamente informes sobre el cumplimiento de los compromisos adquiridos. En esos informes, puede quedar plasmada la voz del sector empresarial.

### Comité de los Derechos del Niño (CRC)



La Convención de los Derechos del Niño se aplica, sobre todo, a través de la constante supervisión de un equipo independiente de expertos llamado Comité de los Derechos del Niño de las Naciones Unidas: 18 expertos independientes en derechos de la infancia de distintos países y sistemas jurídicos, elegidos por sus países, pero que no actúan como representantes de ellos.

El primer informe se presenta dentro de los dos años siguientes a la ratificación y **cada cinco años** a partir de entonces. Además de estos informes periódicos, el Comité puede solicitar información adicional o informes complementarios. **Se insta a los gobiernos a que vinculen a todos los sectores de la sociedad en la elaboración de los informes.**

**El PANI es la institución encargada de la elaboración de estos informes; y otras muchas instituciones del Estado participan en su redacción, entre ellas, el MTSS a través de la OATIA.**

## Memorias para la OIT



**Organización  
Internacional  
del Trabajo**

**Cada tres años**, los gobiernos deben transmitir memorias con información detallada sobre las medidas que se han adoptado, en la legislación y en la práctica, para aplicar cualesquiera de los ocho convenios fundamentales (incluidos, los dos sobre trabajo infantil) y los cuatro convenios de gobernanza ratificados.

**Los gobiernos deben remitir copias de sus memorias a las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Estas organizaciones pueden formular comentarios sobre las memorias de los gobiernos; asimismo, pueden enviar comentarios sobre la aplicación de los Convenios directamente a la OIT.**

La Comisión de Expertos —compuesta actualmente por 20 eminentes juristas de diferentes regiones geográficas y de diferentes sistemas jurídicos y culturas nombrados por el Consejo de Administración de la OIT por periodos de tres años— examina las memorias. Sobre ellas puede efectuar dos tipos de comentarios: observaciones y solicitudes directas.

## COMUNICACIÓN

### 5.2. Incluir en los planes de comunicación interna la información relevante y adecuada para cada público

- Determinar, en conjunto con las áreas implicadas, el contenido y los canales de la información por cada público interno.
- Enfocar los mensajes no solo en la contribución como parte de la empresa, sino en su papel de ciudadanía comprometida con el desarrollo del país.

### 5.3. Incluir en los planes de comunicación externa con partes interesadas la información relevante sobre las acciones realizadas por la empresa, por la Red o por el sector

- Determinar, en conjunto con las áreas implicadas, el contenido y los canales de la información por cada público externo:
  - ▶ Socios comerciales.
  - ▶ Medios de comunicación.
  - ▶ Instituciones públicas nacionales.
  - ▶ Organismos internacionales.
  - ▶ Cámaras del sector.
  - ▶ Otras empresas.
  - ▶ Comunidad.
  - ▶ Niños, niñas y adolescentes y sus familias afectados o potencialmente afectados.
- Elaborar material correspondiente:
  - ▶ Notas de prensa: conjuntas de los miembros de la Red de empresas o individuales.
  - ▶ Destinar espacios de publicidad contratados para difundir el mensaje.
  - ▶ Poner a disposición las páginas web y redes sociales de la empresa para compartir información al respecto.
  - ▶ Incluir información en las facturas.
  - ▶ Boletines.
  - ▶ Correos electrónicos.

ETAPA

6

## Reparar o colaborar en la reparación del impacto cuando corresponda

---

**Principio Rector**

22

Si las empresas determinan que han provocado o contribuido a provocar consecuencias negativas deben repararlas o contribuir a su reparación por medios legítimos.

**Principio Rector**

29

Para que sea posible atender rápidamente y reparar directamente los daños causados, las empresas deben establecer o participar en mecanismos de reclamación eficaces de nivel operacional a disposición de las personas y las comunidades que sufran las consecuencias negativas.



La reparación no es un componente de la debida diligencia, sino un proceso independiente y fundamental que la debida diligencia debe facilitar y respaldar. Su objeto es contrarrestar o compensar los impactos negativos causados.

En los Principios Rectores no se espera que las empresas proporcionen remedio a situaciones que no hayan causado o a las que no hayan contribuido; sin embargo, pueden optar por hacerlo o por contribuir a una labor de reparación más amplia como parte de un enfoque orientado al futuro para la mitigación del riesgo de que estas situaciones continúen o se repitan.

## 6.1. Cuando se identifique que la empresa ha causado o ha contribuido a causar situaciones de trabajo infantil o de trabajo adolescente peligroso, abordarlo mediante su reparación o colaborando a ella

- Aplicar los procedimientos establecidos, intentar restituir los derechos vulnerados (a la salud, a la educación u otro) a los niños, niñas o adolescentes involucrados.
  - ▶ Referir el caso a las autoridades competentes y colaborar en el proceso siguiendo sus indicaciones.

Dónde referir casos de trabajo infantil (menos de 15 años)	Dónde referir casos de trabajo adolescente peligroso (15-17 años)
 <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 911</li> <li>▶ A través de la web:</li> <li>▶ Puede remitir copia de la denuncia a: OATIA del MTSS</li> </ul>	 <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Correo electrónico: denuncia.oatia@mtss.go.cr</li> <li>▶ Teléfonos: 2542 0077 / 2542 0078</li> <li>▶ Toda la información:</li> </ul>
<p><b>Atención:</b> Mantener internamente la protección de los datos de los niños, niñas y adolescentes referidos o directamente atendidos por la empresa.</p>	

- ▶ Además, puede combinarse con otras reparaciones en función de la naturaleza y el alcance:
  - Disculpas.
  - Sanciones al personal responsable de la empresa.
  - Compensaciones financieras o no financieras.



- Fondos de compensación para los niños, niñas o adolescentes y sus familias.
- Gestión para la matriculación en el sistema educativo.
- Incorporación en ese puesto o puestos de trabajo a personas adultas desempleadas de la familia para compensar la pérdida de ingresos familiares.
- Inversión en programas educativos de la comunidad más cercana.

- ◆ Consultar e involucrar a los niños, niñas y adolescentes o a sus familias en la determinación de la reparación adecuada.
- ◆ Evaluar el grado de satisfacción del proceso y sus resultados.

## El papel de los socios empresariales en la reparación

- Si la empresa ha contribuido a una situación de trabajo infantil o trabajo adolescente peligroso a través de un socio comercial o un proveedor (por ejemplo, por el incremento de la presión consecuencia de sus prácticas de compra), participar en la reparación en la medida de la contribución. Es posible que el socio comercial esté más próximo al lugar donde se ha producido la situación de trabajo infantil. De ser así, puede liderar la iniciativa de reparación.
- Aunque la empresa no ha causado ni ha contribuido, alentar a sus socios de negocios a que proporcionen remedio o requerírsele cuando sean responsables.
  - ◆ Apoyar o dar incentivos a los socios empresariales que se enfrentan a limitaciones legítimas, como las causadas por los costos, para que puedan cumplir dichos requisitos en la práctica.
  - ◆ Acompañar técnicamente a los socios comerciales para que establezcan esos mecanismos de reclamación y de reparación.
  - ◆ Dar seguimiento y evaluar la eficacia de los mecanismos establecidos.

## Antes de tomar la decisión de finalizar una relación comercial

En caso de que los socios comerciales:

- ▶ hayan realizado varios intentos fallidos para prevenir o mitigar el trabajo infantil o el trabajo adolescente peligroso;
- ▶ hayan provocado impactos irreparables (ejemplo: muertes o graves impactos sobre la salud de niñas, niños o adolescentes que trabajaban para ellos); o
- ▶ no muestren intención o expectativa de modificar su gestión.

Además de las implicaciones legales, si la empresa va a cesar una relación comercial, debe tener en consideración si el impacto sobre niñas, niños y adolescentes se agravaría.



- Trasladándose a otras formas de trabajo más peligrosas en comercio informal en lugares con mucho riesgo para su vida.
- Reclutados para actividades delictivas como tráfico de drogas.

Si no es factible o posible la desvinculación (por ejemplo, por ser un proveedor crucial o por los términos del contrato) y la empresa decide continuar la relación comercial, debe contemplar:

- ▶ Medidas constantes de prevención y mitigación.
- ▶ Acciones de verificación periódica, estableciendo puntos de control.
- ▶ Estrategias ante posibles riesgos financieros, legales o reputacionales.
- ▶ Análisis periódico del entorno (por ejemplo, existen nuevos proveedores en el mercado o es posible sustituir algunas materias para la elaboración de los productos) para revisar la decisión de continuar la relación comercial.

## 6.2. Establecer mecanismos de reparación y reparar o colaborar con la reparación mediante mecanismos judiciales y extrajudiciales

### Mecanismos de reclamación y queja

- Incluir el trabajo infantil y trabajo adolescente peligroso en los **mecanismos de reclamación a nivel operativo (MRNO)** ya existentes.
  - ▶ Para quiénes (la empresa determinará a quiénes abrirá estos mecanismos, si establecerá mecanismos diferenciados o uno único y en qué tiempos lo hará):
    - Personal de la empresa.
    - Socios comerciales y otras partes interesadas.
    - Clientes y ciudadanía en general.
  - ▶ ¿Qué debe contemplar? (en el caso de empresas pequeñas, este proceso se simplifica):
    - Canales por los que se recibirán las reclamaciones (que deben ser apropiados y accesibles).



Además de un canal de denuncias con un formulario en línea, proporcionar la posibilidad de utilizar canales de atención telefónica a clientes para plantear la reclamación. Para ello, los servicios de atención al cliente deberán estar sensibilizados con el tema y formados sobre los procedimientos internos para gestionar las reclamaciones (por ejemplo, qué información debe solicitar a la persona denunciante o qué respuesta darle y a quién derivar el caso, entre otros), y deberá, además, establecer el alcance de la responsabilidad que se le asigna.

- Una hoja de ruta para reparar y resolver los reclamos (con sistemas internos de control y supervisión más sistematizados).
  - Cronogramas para resolver reclamaciones.
  - Procesos de respuesta si no se llega a un acuerdo o si los impactos son particularmente graves.
- Informar a proveedores, empleados, proveedores de servicios y otras partes interesadas sobre el mecanismo de reclamación, los canales que se pueden utilizar para notificar posibles casos.

## Principio Rector 31

Para garantizar su eficacia, los mecanismos de reclamación extrajudiciales, tanto estatales como no estatales, deben ser:

- a) Legítimos: suscitar la confianza de los grupos de interés a los que están destinados y responder del correcto desarrollo de los procesos de reclamación;
- b) Accesibles: ser conocidos por todos los grupos interesados a los que están destinados y prestar la debida asistencia a los que puedan tener especiales dificultades para acceder a ellos;
- c) Predecibles: disponer de un procedimiento claro y conocido, con un calendario indicativo de cada etapa, y aclarar los posibles procesos y resultados disponibles, así como los medios para supervisar la implementación;
- d) Equitativos: asegurar que las víctimas tengan un acceso razonable a las fuentes de información, el asesoramiento y los conocimientos especializados necesarios para entablar un proceso de reclamación en condiciones de igualdad, con plena información y respeto;
- e) Transparentes: mantener informadas a las partes en un proceso de reclamación de su evolución, y ofrecer suficiente información sobre el desempeño del mecanismo, con vistas a fomentar la confianza en su eficacia y salvaguardar el interés público que esté en juego;
- f) Compatibles con los derechos: asegurar que los resultados y las reparaciones sean conformes a los derechos humanos internacionalmente reconocidos;
- g) Una fuente de aprendizaje continuo: adoptar las medidas pertinentes para identificar experiencias con el fin de mejorar el mecanismo y prevenir agravios y daños en el futuro;

Los mecanismos de nivel operacional también deberían:

- h) Basarse en la participación y el diálogo: consultar a los grupos interesados a los que están destinados sobre su diseño y su funcionamiento, con especial atención al diálogo como medio para abordar y resolver los agravios.

Para considerar si los mecanismos de reclamación o reparación se ponen a disposición de niños, niñas, adolescentes o sus familias

- ▶ Establezca mecanismos de reclamación y reparación para abordar cualquier supuesta vulneración de los derechos del niño que resulten accesibles para los niños y sus familias.
- ▶ Considere en qué modos los mecanismos formales e informales de reclamación y reparación pueden reforzarse mutuamente.
- ▶ Designe puntos focales para implementar los mecanismos de reclamación y reparación dentro de la empresa y poner en marcha medidas para probar la eficacia y accesibilidad de dichos mecanismos, incluyendo los que resulten relevantes para los niños, como líneas de información anónimas y protección para los empleados denunciadores.
- ▶ Garantice que los niños y sus familias disponen de información adecuada y comprensible acerca del modo de funcionamiento de los mecanismos de reclamación. Puede resultar conveniente recurrir a asociaciones de jóvenes o a ONG locales que trabajen con niños para que les expliquen a éstos cómo funciona el mecanismo de reclamación.
- ▶ Asegúrese de que siempre que algún niño o joven denuncie una vulneración de sus derechos sea debidamente asistido por una persona que haya recibido formación sobre cómo hablar con niños. Además, se debe garantizar la seguridad de los niños, así como la protección de su privacidad e identidad a lo largo de todo el proceso, para asegurarse de que no sufran ninguna represalia por parte del supuesto infractor o de terceros.
- ▶ Asegúrese de que los grupos de protección de la infancia puedan acceder a los mecanismos de reclamación en representación de niños y jóvenes. Además, no se deberían denegar o desestimar las reclamaciones de los niños en favor de otras presentadas por sus padres.
- ▶ Responda de modo apropiado, sincero y rápido a cualquier denuncia formal que acuse a la empresa de haber causado una vulneración de los derechos del niño o de haber colaborado en ella.

**Fuente:** UNICEF/The Danish Institute for Human Rights. Los derechos del niño en evaluaciones de impacto. Una guía para integrar los derechos del niño en las evaluaciones de impacto y actuar a favor de la infancia.

Si las familias de los niños, niñas o adolescentes afectados o alguna organización acuden en calidad de representantes a mecanismos judiciales o extrajudiciales:

## Mecanismos extrajudiciales

- Cooperar con los mecanismos extrajudiciales que pueden solicitar información a la empresa:
  - ▶ Inspección del Trabajo.
  - ▶ OATIA del MTSS.
  - ▶ Patronato Nacional de la Infancia.
  - ▶ Punto Nacional de Contacto de la OCDE en Costa Rica (aplica para empresas multinacionales/transnacionales).

## Mecanismos judiciales

- Cooperar de buena fe con mecanismos judiciales ante una reclamación de un representante de una posible parte interesada afectada (niño, niña o adolescente), adoptando estrategias legales que no nieguen el acceso a la justicia.



- No trasladar el procedimiento a una localidad lejana al lugar de residencia de las personas afectadas.
- Hacer solicitudes de datos que no resulten demasiado complejas.
- No aplazar intencionadamente el procedimiento judicial.

- En caso de iniciarse una investigación, cooperar con las autoridades competentes y proporcionar información completa y exacta sobre los hechos investigados.



# Parte 2.

## Normativa y estándares internacionales y nacionales

### 2.1. Instrumentos internacionales y tratados ratificados por Costa Rica

Cuando un país ratifica un tratado internacional se compromete a adecuar su normativa nacional para armonizarla a lo estipulado en ese instrumento. Los tratados internacionales no imponen directamente obligaciones jurídicas a las empresas, sino que su obligatoriedad está ligada al cumplimiento de las leyes del país, que a su vez se han alineado con las normas internacionales.



# Carta Internacional de Derechos Humanos

Conjunto de tratados internacionales sobre derechos humanos y otros instrumentos adoptados desde la creación de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), en 1945.



Primer documento legal de protección de los derechos humanos y el fundamento de las normas internacionales sobre derechos humanos. No requiere ser ratificado.

Ratificado por Costa Rica en 1968.

Ratificado por Costa Rica en 1968.

## Artículo 10

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen que: (...)

Se deben adoptar medidas especiales de protección y asistencia en favor de todos los niños y adolescentes, sin discriminación alguna por razón de filiación o cualquier otra condición. Debe protegerse a los niños y adolescentes contra la explotación económica y social. Su empleo en trabajos nocivos para su moral y salud, o en los cuales peligre su vida o se corra el riesgo de perjudicar su desarrollo normal, será sancionado por la ley. Los Estados deben establecer también límites de edad por debajo de los cuales quede prohibido y sancionado por la ley el empleo a sueldo de mano de obra infantil.

Declaración aprobada por gobiernos, organizaciones de empleadores y organizaciones de trabajadores (sindicatos) que compromete a los Estados Miembros de la OIT a respetar y promover los principios y derechos comprendidos en cuatro categorías, hayan o no ratificado los ocho convenios pertinentes.

1. Libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.

2. Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.

3. Abolición efectiva del trabajo infantil.

#### 4. Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

**Qué es un convenio de la OIT:**

un tratado internacional jurídicamente vinculante que puede ser ratificado por los Estados Miembros.

**Qué es una recomendación:**

una directriz no vinculante que puede complementar a un convenio proporcionando directrices más detalladas sobre su aplicación.

Cada tres años los gobiernos deben presentar ante la OIT memorias sobre los avances en materia de trabajo infantil (en la aplicación de los Convenios núm. 138 y núm. 182). Las organizaciones de empleadores pueden incluir observaciones sobre esas memorias.

Ratificada por Costa Rica en 1970.

Tratado internacional que prevé derechos y libertades que deben ser respetados por los Estados Partes de la Organización de Estados Americanos (OEA).

La Convención establece que la Comisión Interamericana de Derechos Humanos y la Corte Interamericana de Derechos Humanos (que conforman el Sistema Interamericano de Derechos Humanos) son los órganos competentes para conocer los asuntos relacionados con el cumplimiento de los compromisos contraídos por los Estados.

Ratificada por Costa Rica en 1990 (Ley núm. 7184).

Tratado internacional que reconoce los derechos humanos (económicos, sociales, culturales, civiles y políticos) de los niños y las niñas (personas menores de 17 años) y obliga a los gobiernos a cumplirlos.

### Artículo 32

1. Los Estados Partes reconocen el derecho del niño a estar protegido contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social.
2. Los Estados Partes adoptarán medidas legislativas, administrativas, sociales y educacionales para garantizar la aplicación del presente artículo. Con ese propósito y teniendo en cuenta las disposiciones pertinentes de otros instrumentos internacionales, los Estados Partes, en particular:
  - a. Fijarán una edad o edades mínimas para trabajar.
  - b. Dispondrán la reglamentación apropiada de los horarios y condiciones de trabajo.
  - c. Estipularán las penalidades u otras sanciones apropiadas para asegurar la aplicación efectiva del presente artículo.

## + Protocolos facultativos

- ▶ Relativo a la venta de niños y la prostitución infantil.
- ▶ Relativo a la participación de los niños en conflictos armados.
- ▶ **Relativo a un procedimiento de comunicaciones para presentar denuncias ante el Comité de los Derechos del Niño.**

## 2.2. ¿Qué dicen las leyes nacionales?

### Trabajo infantil

Trabajo o actividad económica realizada por niños, niñas y adolescentes:

- ▶ Menores de 15 años de edad.
- ▶ Cualquiera que sea su condición laboral (trabajo asalariado, trabajo independiente, trabajo familiar no remunerado, trabajo doméstico en hogares de terceros u otro).
- ▶ Les impide desarrollarse dignamente.
- ▶ Les restringe el derecho a la educación.
- ▶ Les causa perjuicios en su salud física, moral y espiritual.

Dónde referir casos de trabajo infantil (menos de 15 años)	
 <ul style="list-style-type: none"><li>▶ 911</li><li>▶ A través de la web:</li> <li>▶ Puede remitir copia de la denuncia a: OATIA del MTSS</li></ul>	 <ul style="list-style-type: none"><li>▶ Correo electrónico: denuncia.oatia@mtss.go.cr</li><li>▶ Teléfonos: 2542 0077 / 2542 0078</li><li>▶ Toda la información:</li></ul>
<b>Atención:</b> Mantener internamente la protección de los datos de los niños, niñas y adolescentes referidos o directamente atendidos por la empresa.	

## Trabajo adolescente

Prestación personal de servicios que realizan personas adolescentes mayores de 15 años y menores de 17 años de edad, protegidas por el Régimen de Protección Especial al Trabajador Adolescente del Código de la Niñez y la Adolescencia (Capítulo VII) y en la Ley núm. 8922.

**Para trabajar, las personas adolescentes a partir de los 15 años no requieren ningún permiso de trabajo.**

### • Labores prohibidas (Ley núm. 8922)

#### Trabajo peligroso e insalubre por su naturaleza

Actividades, ocupaciones o tareas que tienen intrínseca la posibilidad de causar daño a la salud física, mental, al desarrollo integral e incluso la muerte de la persona adolescente trabajadora como consecuencia de la **exposición a factores tecnológicos, de seguridad, físico ambientales adversos, uso de productos, objetos y sustancias peligrosas, sobrecarga física y entornos con peligro de violencia y explotación** (Art. 3).

Consulte cuáles son:

#### Artículo 5

- a). Trabajos o actividades de explotación de minas, canteras, trabajos subterráneos y en excavaciones.
- b). Trabajos o actividades que se desarrollen en espacios confinados, cerrados, o sea, circunscritos a una sola área, con condiciones estructurales riesgosas o procesos peligrosos que conlleven a la concentración de sustancias químicas, combustibles, biológicas o a la exposición a condiciones ambientales dañinas por falta o exceso de oxígeno.
- c). Trabajos o actividades en alta mar, marinería en cualquier escala y extractor de moluscos.
- d). Trabajos o actividades bajo el agua, buceo y toda actividad que implique sumersión.
- e). Trabajos o actividades con agroquímicos en sintetizadoras, formuladoras, reempacadoras, reenvasado, manipulación, transporte, compra-venta, aplicación y disposición de desechos.
- f). Trabajos o actividades que impliquen el contacto con productos, sustancias u objetos de carácter tóxico, combustible, comburente, inflamable, radioactivo, infeccioso, irritante y corrosivo, y todos aquellos que en la hoja de seguridad de cada producto indiquen efectos perjudiciales a la salud como son: carcinogenicidad, mutagenicidad, teratogenicidad, neurotoxicidad, alteraciones del sistema reproductor, órganos blancos y otros productos declarados como tales por el Ministerio de Salud.
- g). Trabajos o actividades de fabricación, colocación y manejo de sustancias u objetos explosivos en sí mismos y en la fabricación de objetos de efecto explosivo o pirotécnico.

- h). Trabajos o actividades que impliquen el uso de equipos pesados, generadores de vibraciones, maquinaria aplastante, triturante, atrapante y cortante, grúas, montacargas, tractores de oruga y los demás tipos de maquinaria y vehículos no autorizados para menores de dieciocho años, según lo dispuesto en la Ley de tránsito por vías públicas terrestres vigente.
- i). Trabajos o actividades de construcción de vías públicas o privadas, mantenimiento de carreteras, represas, puentes y muelles y obras similares, específicamente que impliquen movimiento de tierra, manipulación del asfalto, carpeteo de carreteras, perfilado y reciclado de carpeta asfáltica y demarcación.
- j). Trabajos o actividades que requieran el uso de máquinas y herramientas manuales y mecánicas de alta complejidad y de naturaleza cortante, aplastante y triturante.
- k). Trabajos o actividades que impliquen el transporte manual y continuo de cargas pesadas, incluyendo su levantamiento y colocación, siempre y cuando sea soportado totalmente por la persona adolescente.
- l). Trabajos o actividades en ambientes con exposición a ruidos y vibraciones superiores a los estándares establecidos internacionalmente.
- m). Trabajos o actividades en alturas que implique el uso de andamios, arnés, escaleras y líneas de vida.
- n). Trabajos o actividades con exposición a temperaturas extremas, sean estas bajas o altas.
- ñ). Trabajos o actividades con electricidad que impliquen el montaje, la regulación y la reparación de instalaciones eléctricas en la construcción de obras públicas o privadas.
- o). Trabajos o actividades en producción, repartición o venta exclusiva de bebidas alcohólicas y en establecimientos de consumo inmediato.
- p). Trabajos o actividades en ambientes que favorezcan la adquisición de conductas de tipo disociativo, que atenten contra la propia integridad emocional de la persona adolescente y de otras personas, en centros nocturnos, prostíbulos, salas de juegos de azar, salas o sitios de espectáculos para adultos o talleres y establecimientos donde se grabe, imprima, fotografíe o filme material de tipo erótico y pornográfico o establecimientos que realicen actividades similares.
- q). Trabajos o actividades en los que la propia seguridad y la de otras personas dependan de la persona adolescente trabajadora, como son labores de vigilancia pública y privada, cuidado de personas menores de edad, personas adultas mayores, personas enfermas, traslados de dinero y de otros bienes o valores.
- r). Trabajos o actividades mencionados en el artículo 3 de la Ley N.º 8122, Aprobación del Convenio internacional número 182 sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación, de 17 de agosto de 2001.

### Trabajo peligroso e insalubre por su condición

Actividades, ocupaciones o tareas que se derivan de **la forma en que se organiza y desarrolla el trabajo y cuyo contenido, exigencia laboral y tiempo dedicado a este** podría causar daño de modo grave a la salud física o mental, al desarrollo integral e incluso la muerte de la persona adolescente trabajadora, **sin que necesariamente la naturaleza de la actividad sea insalubre y peligrosa** (Art.6).

**Consulte cuáles son:****Artículo 7**

- a). Jornadas superiores a seis horas diarias y treinta y seis semanales.
- b). Trabajo nocturno, comprendido este entre las 19:00 y las 7:00 horas del día siguiente.
- c). Trabajos o actividades que imposibiliten el cumplimiento del derecho a la educación obligatoria, garantizado en la Constitución Política.
- d). Trabajos o actividades en el sector agrícola, cuyas condiciones y medio ambiente laboral no permitan la realización de las actividades en forma segura.
- e). Trabajos o actividades como las ventas u otros que se realizan en las vías públicas y que exponen a las personas adolescentes a accidentes de tránsito, violencia, raptos, corrupción, prostitución y otros riesgos similares.
- f). Trabajo o actividades domésticas, cuando la persona adolescente deba dormir en el centro de trabajo o permanecer en él fuera de la jornada de trabajo.
- g). Trabajos o actividades que provoquen el desarraigo, la pérdida de identidad o sean un obstáculo para el disfrute de los derechos fundamentales de la persona adolescente.
- h). Trabajos o actividades con peligros de violencia, hostigamiento psicológico, retención injustificada, predisposición a adquirir conductas disociativas y peligro de abuso.
- i). Trabajos o actividades que generen daños a la salud de la persona adolescente por la postura, el aislamiento o que impliquen alta complejidad y responsabilidad, que requieran atención permanente, minuciosidad o apremio de tiempo.
- j). Labores de mantenimiento de maquinaria siempre y cuando la persona adolescente no haya sido debidamente capacitada para realizar estas labores.

- **Prohibiciones en el trabajo doméstico realizado por adolescentes**

- ▶ Dormir en el lugar de trabajo (residencia particular o casa de habitación).
- ▶ Cuido de niños o niñas, personas adultas mayores o personas con discapacidad.
- ▶ Labores de vigilancia.



## • Derechos laborales, los mismos que las personas adultas

- ▶ En la planilla de la Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS) para recibir atención médica y cotizar para su futura pensión.
- ▶ Inscritos dentro de la Póliza de Riesgos de Trabajo o la Póliza de Responsabilidad Civil, expedidas por el Instituto Nacional de Seguros (INS), para estar protegidos ante cualquier tipo de accidente laboral, recibir atención médica y, si fuera el caso, ser indemnizados por padecer secuelas permanentes.

**Para incluirlos en las planillas de la CCSS y del INS, la persona adolescente deberá proporcionar una copia de la “identificación para personas mayores de 12 años” (Código de la Niñez y la Adolescencia, Art. 23), otorgada gratuitamente por el Registro Civil o bien una Constancia de Nacimiento reciente donde se pueda verificar la edad y el número de cédula.**

- ▶ Recibir el salario mínimo correspondiente a la ocupación para la que es contratado, con dos aumentos anuales (dados cada 6 meses: enero y julio), según lo establece el Consejo Nacional de Salarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- ▶ Recibir el salario depositado en una cuenta de ahorros o en efectivo con su respectivo comprobante de pago; no con cheque, pues el Sistema Bancario Nacional no permite a las personas adolescentes el cambio de cheques.

Además, la persona adolescente debe contar con un horario que permita asistir al centro educativo (Código de Niñez y Adolescencia, Art. 88) y recibir la capacitación adecuada para desempeñar sus labores en el centro de trabajo (Código de Niñez y Adolescencia, Art. 89).

## • Sanciones

Código de la Niñez y la Adolescencia, Arts. 101-102.

### Dónde referir casos de trabajo adolescente peligroso (15-17 años)

- ▶ Correo electrónico: denuncia.oatia@mtss.go.cr
- ▶ Teléfonos:  
2542 0077 / 2542 0078
- ▶ Toda la información:



**Atención:** Mantener internamente la protección de los datos de los niños, niñas y adolescentes referidos o directamente atendidos por la empresa.

## ¿En qué otras iniciativas públicas se hace referencia?



## 2.3. Estándares, lineamientos y compromisos voluntarios de las empresas

Compromiso internacional firmado en 2015 por los jefes de Estado y de Gobierno de los países miembros de Naciones Unidas para hacer frente a los retos sociales, económicos y medioambientales de la globalización, poniendo en el centro a las personas, el planeta, la prosperidad y la paz, bajo el lema de "no dejar a nadie atrás".

### 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) interrelacionados – 169 metas



### ODS 8

Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos.

### Meta 8.7

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

**Costa Rica, además, apuesta por el impacto del ODS 12 (Producción y consumo responsables) en la prevención del trabajo infantil, dado que en sus políticas de compras públicas sostenibles incluye para su admisibilidad criterios sociales: entre ellos, el cumplimiento con la ley en lo relativo al trabajo infantil y al trabajo adolescente. Además, promueve las buenas prácticas en la materia.**

Iniciativa internacional voluntaria por la que las empresas se comprometen a alinear sus estrategias y operaciones con diez principios universalmente aceptados en cuatro áreas temáticas: derechos humanos, estándares laborales, medioambiente, y anticorrupción.

<b>Derechos humanos</b>	<b>Principio 1</b>	Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.
	<b>Principio 2</b>	Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.
<b>Estándares laborales</b>	<b>Principio 3</b>	Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
	<b>Principio 4</b>	Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
	<b>Principio 5</b>	<b>Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.</b>
	<b>Principio 6</b>	Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.
<b>Medio ambiente</b>	<b>Principio 7</b>	Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.
	<b>Principio 8</b>	Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
	<b>Principio 9</b>	Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente.
<b>Anticorrupción</b>	<b>Principio 10</b>	Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.

[John Ruggie, Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, para el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas] 2011

Conjunto de 31 principios dirigidos a los Estados y las empresas en los que se aclaran los deberes y responsabilidades de unos y otras con respecto a la protección y el respeto de los derechos humanos en el contexto de las actividades empresariales, y al acceso a un remedio eficaz para las personas y grupos afectados por dichas actividades.

Constituyen un mapa para la acción, definen los parámetros con arreglo a los cuales los Estados y las empresas deben establecer sus políticas, normas y procesos en función de sus respectivas responsabilidades y circunstancias particulares.

Permiten que los Estados conozcan con claridad las consecuencias de su deber de proteger los derechos humanos frente a las consecuencias negativas provocadas por las empresas, deber que incluye garantizar el acceso a una reparación eficaz a quienes hayan resultado afectados por las actividades empresariales.

De igual forma, imparten orientaciones prácticas a las empresas sobre qué medidas deben adoptar para cerciorarse de que respetan los derechos humanos internacionalmente reconocidos y para hacer frente a toda consecuencia al respecto.

Pilar	En quién recae	¿Qué significa?	Principios Rectores fundacionales (enuncian y argumentan el deber)	Principios Rectores operativos (enuncian y detallan las medidas que los actores deben adoptar)
<b>Proteger</b>	<b>Estado</b>	El deber del Estado de proteger los derechos humanos contra los abusos por parte de terceros, incluidas las empresas, mediante políticas adecuadas, legislación, reglamentación y adjudicación.	1-2	3-10
<b>Respetar</b>	<b>Empresas</b>	<p>Consiste en evitar toda vulneración de los derechos humanos —incluyendo los de los niños, niñas y adolescentes— y en corregir cualquier impacto negativo a los derechos humanos en el que pueda verse implicada una empresa.</p> <p>Se aplica a los impactos directos e indirectos relacionados con las actividades, productos o servicios de la propia empresa, así como con sus relaciones empresariales, entre las que se incluyen empleados, proveedores, clientes y otros socios y colaboradores.</p>	11-15	16-24
<b>Remediar</b>	<b>Estado + Empresas</b>	La necesidad de un mayor acceso a la remediación efectiva, tanto judicial como extrajudicial, para las víctimas de violaciones de derechos humanos relacionadas con la empresa.	25	26-31

Recomendaciones dirigidas por los gobiernos a las empresas multinacionales que operan en países de la OCDE o que tienen su sede en ellos. Contienen principios y normas no vinculantes para una conducta empresarial responsable que contribuya de forma positiva al progreso económico, medioambiental y social en todo el mundo, conforme con las leyes aplicables y las normas internacionales. Constituyen el único código de conducta empresarial responsable, exhaustivo y acordado multilateralmente que los gobiernos se han comprometido a promover.

En su actualización de 2011 incluye un capítulo sobre derechos humanos, en línea con los Principios Rectores.



## **Guías sectoriales**

**Documentos elaborados en estrecha colaboración con gobiernos, empresas, sindicatos y sociedad civil.**

Orientaciones adoptadas en la Conferencia Internacional del Trabajo en materia de empleo, formación, condiciones de trabajo y de vida y relaciones de trabajo para las empresas multinacionales, los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Las orientaciones se basan fundamentalmente en los principios consagrados en convenios y recomendaciones de la OIT, así como en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento.

En su actualización de 2017 incluye, además de las nuevas normas internacionales del trabajo, estándares como los Principios Rectores de las Naciones Unidas y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

<p><b>Empleo</b></p> <p>Abolición efectiva del trabajo infantil: edad mínima y peores formas</p>	<p><b>27.</b> Las empresas multinacionales, así como las empresas nacionales, deberían respetar la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo con el fin de garantizar la efectiva abolición del trabajo infantil en sus operaciones, y deberían adoptar con carácter urgente medidas inmediatas y eficaces dentro de su ámbito de competencia para lograr la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil.</p>
<p><b>Relaciones de trabajo</b></p> <p>Acceso a mecanismos de reparación y examen de reclamaciones</p>	<p><b>66.</b> Las empresas multinacionales, así como las nacionales, deberían respetar el derecho de los trabajadores en ellas empleados a que todas sus reclamaciones sean tramitadas de conformidad con lo siguiente: todo trabajador que, individualmente o en conjunción con otros trabajadores, considere que tiene motivos de reclamación debería tener el derecho de presentarla sin sufrir ningún perjuicio por ello y también a que dicha reclamación sea examinada siguiendo un procedimiento adecuado. Esto es especialmente importante siempre que las empresas multinacionales operen en países que no apliquen los principios contenidos en los convenios de la OIT aplicables a la libertad sindical, el derecho de sindicación, la negociación colectiva, la discriminación, el trabajo infantil y el trabajo forzoso.</p>

Adaptación de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas desde un enfoque de derechos de infancia. Identifican las acciones que las empresas deben llevar a cabo para prevenir los impactos negativos sobre los niños y las medidas voluntarias para promover los derechos de la infancia en el lugar de trabajo, en el mercado y en la comunidad en la que operan.

<p><b>Principio 1</b> Cumplir con su responsabilidad de respetar y promover los derechos del niño</p>	<p>Integración de los derechos de la infancia en:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Política de compromiso</li> <li>▶ Debida diligencia</li> <li>▶ Reparación</li> </ul>
<p><b>Principio 2</b> Contribuir a la erradicación del trabajo infantil en todas las actividades empresariales y relaciones comerciales</p>	
<p><b>Principio 3</b> Proporcionar un trabajo digno a los jóvenes trabajadores, padres y cuidadores</p>	<p>Derechos de la infancia <b>en el lugar de trabajo</b></p>
<p><b>Principio 4</b> Asegurar la protección y seguridad de los niños en todas las actividades e instalaciones empresariales</p>	
<p><b>Principio 5</b> Garantizar que los productos y servicios sean seguros y que a través de ellos se promueven los derechos del niño</p>	<p>Derechos de la infancia <b>en el mercado</b></p>
<p><b>Principio 6</b> Utilizar marketing y publicidad que respeten y apoyen los derechos del niño</p>	
<p><b>Principio 7</b> Respetar y promover los derechos del niño en relación con el medio ambiente y la adquisición y uso de tierras</p>	
<p><b>Principio 8</b> Respetar y promover los derechos del niño en las disposiciones de seguridad</p>	<p>Derechos de la infancia <b>en la comunidad en la que opera</b></p>
<p><b>Principio 9</b> Ayudar a proteger a los niños afectados por situaciones de emergencia</p>	
<p><b>Principio 10</b> Reforzar los esfuerzos de la comunidad y el gobierno para proteger y satisfacer los derechos del niño</p>	



## Normas, estándares, códigos de conducta y certificaciones

Norma internacional ISO que ofrece guía en Responsabilidad Social, diseñada para organizaciones de todo tipo de los sectores público y privado en los países desarrollados y en desarrollo, así como en las economías en transición. Contiene guías voluntarias, no requisitos, y por lo tanto no es para utilizar como una norma de certificación como la **ISO 9001:2008** y la **ISO 14001:2004**.

Aborda las siguientes materias:

- ▶ Gobernanza de la organización.
- ▶ Derechos humanos.
- ▶ **Prácticas laborales.**
- ▶ Medio ambiente.
- ▶ Prácticas justas de operación.
- ▶ Asuntos de consumidores.
- ▶ **Participación activa y desarrollo de la comunidad.**

La norma INTE G35:2012, certificada por el Instituto de Normas Técnicas de Costa Rica (INTECO), se deriva de la Guía ISO 26000 y especifica los requisitos de un Sistema de Gestión de Responsabilidad Social (SGRS) de una organización.

Orientaciones para que las organizaciones, independientemente de su actividad o tamaño, integren la sostenibilidad en las compras, como se describe en la norma ISO 26000.

Estándar de certificación internacional de aplicación voluntaria para promover la responsabilidad laboral a través de mejores condiciones y derechos laborales.

<b>IV. Requisitos de Responsabilidad Social</b>	
<b>Trabajo infantil</b>	
<b>Criterios</b>	
<b>1.1.</b>	La empresa no debe practicar o apoyar el uso de trabajo infantil, según la definición dada anteriormente.
<b>1.2.</b>	La empresa debe establecer, documentar, mantener y comunicar de manera efectiva al personal y otras partes interesadas, las políticas y los procedimientos escritos para remediar los casos de niños que se encuentren trabajando en situaciones enmarcadas en la definición de trabajo infantil, así como proporcionar el financiamiento adecuado u otra forma de ayuda para permitir que dichos niños asistan y permanezcan en la escuela mientras sean niños, según la definición dada anteriormente.
<b>1.3.</b>	La empresa puede emplear trabajadores jóvenes, pero en caso que tales jóvenes trabajadores estén sujetos a las leyes sobre escolaridad obligatoria, sólo podrán trabajar fuera del horario escolar. Bajo ninguna circunstancia, la combinación de horas de escuela, trabajo y transporte del trabajador joven deberá exceder las 10 horas diarias, y en ningún caso los trabajadores jóvenes deben trabajar más de 8 horas diarias. Los trabajadores jóvenes no deben trabajar en horario nocturno.
<b>1.4.</b>	La empresa no debe exponer a niños o a trabajadores jóvenes a situaciones, dentro o fuera del lugar de trabajo, que sean peligrosas o inseguras para su salud y desarrollo físico y mental.

## Trabajo infantil

### Criterios

1.	Ningún niño presente en las áreas de producción (1.1).
2.	Ningún documento de identificación falso o falsificado es aceptado durante el proceso de reclutamiento (1.1).
3.	Se mantiene evidencia documental verificable de la edad de cada trabajador (1.1).

El Código de Conducta del Lugar de Trabajo de la FLA define estándares laborales —basados en los estándares de la OIT y buenas prácticas laborales reconocidas internacionalmente— cuyo propósito es lograr condiciones de trabajo decentes y humanas.

## V. Child Labor (CL)

### Crterios

Trabajo de menores: No se empleará a ninguna persona menor a los 15 años o menor a la edad de terminación de la educación obligatoria, cualquiera que sea mayor.

CL1-CL8

Metodología de auditoría social que, utilizando el Código Básico Iniciativa de Comercio (Ético Ethical Trading Initiative, ETI) y las leyes nacionales, permite a las empresas evaluar sus sitios y proveedores para comprender las condiciones de trabajo en su cadena de suministro.



Herramienta utilizada por el equipo asesor de Better Work para evaluar la conformidad con los principios y derechos fundamentales recogidos en las normas internacionales del trabajo y las leyes laborales nacionales.

El primer grupo aborda el cumplimiento en materia de trabajo infantil: el trabajo peligroso y las peores formas, y la documentación y protección.

Código de prácticas laborales negociado y acordado por los sindicatos, ONG y miembros empresariales fundadores; contiene nueve cláusulas que recogen los convenios más relevantes de la OIT, entre ellos, los referidos al trabajo infantil.

## 4. No se empleará mano de obra infantil

### Criterios

4.1.	No se contratará mano de obra infantil.
4.2.	Las empresas desarrollarán o participarán y contribuirán a las políticas que favorezcan el periodo de transición necesario para que cualquier niño/a que desempeñe un trabajo de mano de obra infantil pueda escolarizarse y recibir con continuidad una educación de calidad hasta que deje de ser niño/a. En los anexos se definen los términos "niño/a" y "mano de obra infantil".
4.3.	No se empleará a niños ni a jóvenes de menos de 18 años para trabajos nocturnos o en condiciones peligrosas.
4.4.	Estas políticas y procedimientos se ajustarán a las disposiciones de la correspondiente normativa de la OIT.

Las empresas miembro deben exigir a sus proveedores cumplir con las normas acordadas dentro de un plazo razonable y que dicho cumplimiento sea medible, transparente y, en último lugar, un prerequisite de posteriores contratos.

Además de adoptar el Código Básico, las empresas miembro deben ratificar los Principios de ejecución.

Certificación de la industria textil basada en ocho normas del trabajo derivadas de los convenios de la OIT y de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de Naciones Unidas. Uno de los ocho estándares laborales se enfoca específicamente en el trabajo infantil.

## 4. No exploitation of child labour

### Criterios

There shall be no use of child labour. The age for admission to employment shall not be less than the age of completion of compulsory schooling and, in any case, not less than 15 years." (ILO Convention 138) "There shall be no forms of slavery or practices similar to slavery, such as the sale and trafficking of children, debt bondage and serfdom and forced or compulsory labour. [...] Children [in the age of 15-18] shall not perform work which, by its nature or the circumstances in which it is carried out, is likely to harm their health, safety or morals." (ILO Convention 182).

Código de conducta conformado por once principios que sirve de base para la auditoría de la cadena de suministro. De entre sus trece áreas de desempeño, una se refiere a la ausencia de trabajo infantil y otra a la protección especial para trabajadores jóvenes.

Programa de certificación basado en las normas de Red de Agricultura Sostenible (RAS), que tiene tres pilares: la protección del medio ambiente, la equidad y la viabilidad económica de la empresa.

Cinco criterios críticos de "cero tolerancia", cuyo incumplimiento conlleva la negación o cancelación inmediata del certificado, sin opción a una auditoría de verificación:

- ▶ **Criterio 2.1:** No destrucción de áreas de Alto Valor para la Conservación desde noviembre 2005
- ▶ **Criterio 4.1:** No trabajo forzado
- ▶ **Criterio 4.2:** No se maltrata a los trabajadores ni hay acoso sexual
- ▶ **Criterio 4.3:** No discriminación
- ▶ **Criterio 4.6:** No peores formas de trabajo infantil

Estándar de la producción de la caña de azúcar basado en los siguientes principios:

- ▶ Cumplir con las leyes.
- ▶ **Respetar los derechos humanos y los estándares laborales.**
- ▶ Gestionar la materia prima, producción y controlar el rendimiento de los procesos para mejorar la sostenibilidad.
- ▶ Dirigir activamente los servicios de los ecosistemas y biodiversidad.
- ▶ Mejorar continuamente las áreas claves del negocio.

Marca país que otorga un licenciamiento luego de someterse a un protocolo de evaluación que abarca cinco valores: sostenibilidad, excelencia, vinculación costarricense, progreso social e innovación.

Valor: Progreso social • Componente: Movilidad Social • Requisito: Bienestar y movilidad laboral • Indicadores:

**P17 (trabajo infantil)** ¿La organización cumple con las regulaciones y leyes nacionales, así como convenios internacionales vigentes contra el trabajo infantil, tal que no se involucra ni beneficia de este, lo que incluye no usar ni apoyar el uso de mano de obra infantil (personas menores a quince años) y contar con prácticas o políticas documentadas contra el trabajo infantil?

**P18 (trabajo adolescente)** ¿La organización cumple con las regulaciones y leyes en materia de trabajadores mayores de quince años y menores de dieciocho, lo que incluye contar con prácticas o políticas documentadas que aseguran que estos no llevan a cabo actividades insalubres, pesadas o peligrosas ni trabajan en horario nocturno?

**Nota:** En el apartado relativo a rendición de cuentas se hace referencia a los informes.

# Parte 3.

## Herramientas de interés

Trabajo infantil y derechos de la infancia

## Índices

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones  
Unidas para los Derechos Humanos (OACNUDH)

## Empresas y derechos humanos

## Comercio justo

## Derechos humanos y laborales



# Anexos

## Anexo 1

### Herramienta 1 - Autodiagnóstico sobre Conducta Empresarial Responsable frente al trabajo infantil y adolescente – Lista de verificación

Esta herramienta de autodiagnóstico le ayudará a conocer cómo se encuentra su empresa con respecto al trabajo infantil y al trabajo adolescente peligroso. Ambos están prohibidos en Costa Rica por ley.

#### Algunos temas para considerar

- ▶ Realizar el análisis utilizando esta herramienta es posible que le tome menos de 10 minutos.
- ▶ En las casillas de respuesta, qué significa:  
M/A = Necesario prestar más atención |  
N/A = No aplicable | S/I = Sin información, se desconoce.
- ▶ Cada empresa deberá adaptar el contenido de este documento y la lista de verificación a su contexto. Así, podrá:
  - Eliminar, incluir o modificar elementos.
  - Determinar si será de uso interno en la empresa y si requerirá a sus proveedores/ subcontratistas/asociados cumplimentarlo y/o entregarlo (con o sin documentación de respaldo).

- ▶ Cuando se refiere a proveedores/subcontratistas, recuerde que abarca relaciones comerciales formales y no formales.
- ▶ Este autodiagnóstico debe realizarse periódicamente, dado que la situación y condiciones del entorno pueden variar.
- ▶ La OATIA es la Oficina de Atención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Trabajador Adolescente, de la Dirección de Seguridad Social (DNSS) del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS). Para más información sobre sus funciones: <http://www.mtss.go.cr/seguridad-social/trabajo-infantil/>
- ▶ El formato utilizado para este autodiagnóstico está basado en Human Rights Compliance Assesment (HRCA). Evaluación del cumplimiento de los derechos humanos. "Quick Check" [The Danish Institute for Human Rights].

COMPROMISO PÚBLICO Y SU CONCRECIÓN	Sí	No	M/A	N/A	S/I
¿Su empresa/finca/establecimiento tiene una política/ estándar/directriz/procedimiento/código de conducta/ declaración u otro tipo de documento firmado y publicado en el que se indica que en ella no se permite trabajar a personas menores de 15 años?					
En caso de que en su empresa/finca/establecimiento sí puedan trabajar adolescentes de entre 15 y 17 años, ¿incluye en ese documento antes referido (política, directriz u otro) que la empresa/finca/establecimiento cumple con sus derechos laborales y que no realizan actividades prohibidas?					
¿Su empresa/finca/establecimiento recoge en los contratos con sus proveedores/subcontratistas/asociados una cláusula que haga referencia a la exigencia de prevenir, evitar y erradicar el trabajo infantil y de proteger a los adolescentes trabajadores?					



“El proveedor/subcontratista/asociado declara que en las operaciones y relaciones comerciales de su empresa no se emplea a niñas, niños y adolescentes menores de 15 años en ninguna tarea ni a adolescentes de 15 a 17 años realizando trabajos peligrosos; y se obliga a tomar las medidas necesarias para prevenir, evitar y erradicar cualquier práctica que implique, directa o indirectamente, trabajo infantil y trabajo adolescente peligroso relacionado con su giro comercial, fuera de los límites permitidos por las leyes costarricenses y tratados internacionales suscritos por Costa Rica”.

¿QUÉ OCURRE EN SU EMPRESA/FINCA/ ESTABLECIMIENTO Y CON SUS PROVEEDORES? Trabajo infantil (menos de 15 años)	Sí	No	M/A	N/A	S/I
¿Garantiza su empresa que no hay niños, niñas o adolescentes de menos de 15 años (incluidos sus hijos e hijas) <b>en su empresa/finca/establecimiento</b> que trabajen o que acompañen/ayuden en el trabajo a sus familias u otras personas adultas?					
▶ En caso de que deba trasladarse a las familias y a los niños, niñas y adolescentes, ¿verifica su empresa que se cumplan protocolos que garantizan su seguridad?					
▶ De haberlos, ¿garantiza su empresa que no se encuentran trabajando, sino que están en espacios diseñados especialmente para su atención?					
¿Verifica su empresa que no hay niños, niñas o adolescentes de menos de 15 años (incluidos sus hijos e hijas) <b>en la empresa/finca/establecimiento de un proveedor/subcontratista/asociado</b> que trabajen o que acompañen/ayuden en el trabajo a sus familias u personas adultas?					
▶ De haberlos, ¿verifica su empresa que no se encuentran trabajando, sino que están en espacios diseñados especialmente para su atención?					
Trabajo adolescente (15-17 años) Actividades prohibidas	Sí	No	M/A	N/A	S/I
¿Conoce su empresa cuáles son las actividades laborales prohibidas por ley para adolescentes de entre 15 y 17 años de edad?					
▶ ¿Tiene su empresa un sistema para identificar ocupaciones o tareas que presentan peligro a los adolescentes con la edad legal para trabajar?					
▶ ¿Ha identificado la empresa cuál es el personal que debe conocer esta información?					
▶ ¿Conoce esta información todo el personal que debe saberlo?					
▶ ¿Cumple la empresa con lo legalmente permitido?					
¿Conocen <b>sus proveedores/subcontratistas/asociados (sean estos pequeños, medianos o grandes)</b> cuáles son las actividades laborales prohibidas por ley para adolescentes de entre 15 y 17 años de edad?					

▶ ¿Tienen sus proveedores/subcontratistas/asociados un sistema para identificar ocupaciones o tareas que presentan peligro a los adolescentes con la edad legal para trabajar?					
▶ ¿Han identificado sus proveedores/subcontratistas/asociados cuál es el personal que debe conocer esta información?					
▶ ¿Conoce esta información todo el personal que debe saberlo?					
▶ ¿Cumplen sus proveedores/subcontratistas/asociados con lo legalmente permitido?					
Revise el apartado 2.2.1.					
<b>Trabajo adolescente (15-17 años)</b> <b>Derechos laborales</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>M/A</b>	<b>N/A</b>	<b>S/I</b>
¿Sabe cuáles son los derechos laborales de una persona adolescente de entre 15 y 17 años?					
▶ ¿Ha identificado la empresa cuál es el personal que debe conocer esta información?					
▶ ¿Conoce esta información todo el personal que debe saberlo?					
▶ ¿Cumple la empresa con lo legalmente establecido?					
¿Saben <b>sus proveedores/subcontratistas/asociados</b> cuáles son los derechos laborales de una persona adolescente de entre 15 y 17 años?					
▶ ¿Han identificado sus proveedores/subcontratistas/asociados cuál es el personal que debe conocer esta información?					
▶ ¿Conoce esta información todo el personal que debe saberlo?					
▶ ¿Cumplen sus proveedores/subcontratistas/asociados con lo legalmente establecido?					
Revise el apartado 2.2.1.					

ACCIÓN	Sí	No	M/A	N/A	S/I
¿Su compromiso se concreta en sus acciones de formación?					
▶ ¿Incluye su empresa los aspectos relativos al trabajo infantil y al trabajo adolescente en los procesos de <b>formación de sus empleados?</b>					
▶ ¿Incluye su empresa los aspectos relativos al trabajo infantil y al trabajo adolescente en los procesos de <b>formación de sus proveedores/subcontratistas/asociados?</b>					
¿Su compromiso se concreta en sus auditorías?					
▶ ¿Su empresa incluye los aspectos relativos al trabajo infantil y al trabajo adolescente en las <b>auditorías internas?</b>					
▶ ¿Su empresa incluye los aspectos relativos al trabajo infantil y al trabajo adolescente en las <b>auditorías a sus proveedores/subcontratistas/asociados?</b>					
¿Cuenta su empresa/finca/establecimiento con un registro de las personas (nacionales y no nacionales) que se encuentran trabajando con sus correspondientes documentos de identificación?					
¿Cuenta su empresa con un procedimiento aplicable en caso de encontrarse con una situación de trabajo infantil o trabajo adolescente peligroso en su empresa/finca/establecimiento o en un proveedor?					
¿Cuentan <b>sus proveedores/subcontratistas/asociados</b> con un procedimiento aplicable en caso de encontrarse con una situación de trabajo infantil o trabajo adolescente peligroso en su empresa/finca/establecimiento?					
¿Sabe su empresa en qué le puede apoyar la OATIA para prevenir y erradicar el trabajo infantil y el trabajo adolescente peligroso?					
¿Saben <b>sus proveedores/subcontratistas/asociados</b> en qué les puede apoyar la OATIA para prevenir y erradicar el trabajo infantil y el trabajo adolescente peligroso?					
¿Cuenta su empresa con alianzas estratégicas con la comunidad para prevenir el trabajo infantil y el trabajo adolescente peligroso?					
¿Cuentan <b>sus proveedores/subcontratistas/asociados</b> con alianzas estratégicas con la comunidad para prevenir el trabajo infantil y el trabajo adolescente peligroso?					

Las respuestas en las que haya marcado "No", "M/A" o "S/I" son aspectos sobre los que su empresa debe poner atención. En caso de que no sepa cómo hacerlo, puede consultarlo con la Oficina de Atención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Trabajador Adolescente (OATIA) del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

## Anexo 2: Herramienta 2 - Criterios de evaluación para el autodiagnóstico sobre Conducta Empresarial Responsable frente al trabajo infantil y adolescente

### Herramienta 2



#### Adaptada de:

**Los derechos de niño en evaluaciones de impacto. Una guía para integrar los derechos del niño en las evaluaciones de impacto y actuar a favor de la infancia**

#### Criterios primarios de evaluación (págs. 8-9)

Criterios primordiales a la hora de revisar las áreas de impacto potenciales o reales sobre los derechos de niños, niñas y adolescentes, en función de cada uno de los principios recogidos en los Derechos del Niño y Principios Empresariales.

A los criterios primarios que se plantean ahora se suman criterios complementarios para un diagnóstico más avanzado. Todos ellos han de adaptarse e integrarse en los procedimientos de evaluación de impacto de carácter más amplio con los que ya cuenta la empresa.

- ▶ Principio 2 > Criterios 9-15
- ▶ Principio 3 > Criterios 16-20

#### **Principio 2. Todas las empresas deben contribuir a la erradicación del trabajo infantil en todas las actividades empresariales y relaciones comerciales**

##### Criterios de política de compromiso en materia de edad mínima (15 años)

9. ¿Dispone la empresa de una política clara que fije una edad mínima para trabajar que esté en línea con la legislación nacional (15 años)?

##### Criterios de debida diligencia en materia de edad mínima (15 años)

10. ¿Dispone la empresa de un procedimiento para identificar y evaluar los riesgos e impactos relacionados con la política de edad mínima en las operaciones y la cadena de valor de la empresa?

11. ¿Dispone la empresa de un proceso para monitorizar, reportar y gestionar cualquier caso de trabajo infantil que se identifique?

12. ¿Dispone la empresa de procedimientos claros para identificar y abordar las peores formas de trabajo infantil (trabajo peligroso, trata, esclavitud, explotación sexual)?
13. ¿Ha tomado medidas la empresa para entender lo que constituye un salario vital adecuado en el país o países en los que opera?
14. PROMOVER: ¿Toma la empresa acciones específicas para respaldar los esfuerzos más amplios de la comunidad, la industria y las organizaciones internacionales para prevenir y eliminar el trabajo infantil?
<b>Criterios de reparación en materia de edad mínima (15 años)</b>
15. ¿Dispone la empresa de un mecanismo formal de reclamación para recibir, procesar, investigar y responder a las denuncias de vulneraciones relativas al empleo de niños, niñas y adolescentes de menos de 15 años de edad?
<b>Principio 3. Todas las empresas deben proporcionar un trabajo decente a los adolescentes que trabajan (15-17 años)</b>
<b>Criterios de política de compromiso en materia de trabajo adolescente (15-17 años)</b>
16. ¿Dispone la empresa de un enfoque claramente orientado a proporcionar condiciones de trabajo decentes para los adolescentes que trabajan o que estudian y trabajan?
17. PROMOVER: ¿Busca la empresa proporcionar oportunidades de trabajo decente para la gente joven?
<b>Criterios de debida diligencia en materia de trabajo adolescente (15-17 años)</b>
18. ¿Dispone la empresa de procedimientos claros para prevenir, identificar y abordar cualquier supuesta vulneración de los derechos laborales de los adolescentes que trabajan?
19. PROMOVER: ¿Promueve la empresa el desarrollo de habilidades de los adolescentes que trabajan a través de contratos de prácticas o pasantías y de formación?
<b>Criterios de reparación para los adolescentes de 15-17 años que trabajan</b>
20. ¿Dispone la empresa de un mecanismo formal de reclamación para recibir, procesar, investigar y responder a las denuncias de vulneraciones de los derechos laborales de los jóvenes trabajadores, incluyendo estudiantes y trabajadores en prácticas procedentes de escuelas de formación profesional?

## Anexo 3: Algunas ideas para pequeñas empresas

Si requiere tomar acción en la prevención y erradicación del trabajo infantil o del trabajo adolescente peligroso, puede acudir a la Oficina de Atención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Trabajador Adolescente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) para:

- ▶ Solicitar formación para sus empleados y para las empresas con las que tenga relaciones comerciales o para las empresas de su área geográfica o de su sector.
- ▶ Referir casos de trabajo infantil y de trabajo adolescente peligroso. La OATIA realizará el estudio sociolaboral correspondiente y, en función de este, activará el sistema de protección para coordinar su atención con otras instituciones públicas.
- ▶ Solicitar asesoría técnica sobre prevención del trabajo infantil y del trabajo adolescente peligroso en proyectos de acción social, en campañas de sensibilización, en el análisis de los riesgos de sus procesos y áreas, y en otras acciones.

### ¿Cómo contactar?

OATIA – Dirección Nacional de Seguridad Social – Ministerio Trabajo y Seguridad Social

- ▶ Correo electrónico: denuncia.oatia@mtss.go.cr
- ▶ Teléfonos:  
2542 0077 / 2542 0078
- ▶ Toda la información:



**Atención:** Mantener internamente la protección de los datos de los niños, niñas y adolescentes referidos o directamente atendidos por la empresa.

### ¿Qué más puede hacer?

Realizar un Autodiagnóstico sobre Conducta Empresarial Responsable frente al trabajo infantil y adolescente.



### Con sus empleados y empleadas

Apoyar a las y los empleados en condiciones de vulnerabilidad con acciones para mejorar su situación. Esto siempre impacta en la vida de sus hijos e hijas u otras personas a su cargo. Por ejemplo, voluntariado, mentoría o coordinación con otras instituciones y empresas para:

- ▶ Asesoría financiera, en salud o de otro tipo (en coordinación con otras empresas de la red, por ejemplo).
- ▶ Asesoramiento sobre ayudas del Estado o de ONG para abordar su situación particular y referencia de casos a las instituciones públicas (en coordinación con las instituciones públicas u ONG locales, con la OATIA u otras instituciones).
- ▶ Coordinación con Asociaciones de Desarrollo para atender en la Red de cuidado a los hijos e hijas de trabajadoras y trabajadores.

Preste especial atención a familias monoparentales, migrantes, indígenas, personas de bajos ingresos o de hogares con muchos miembros, con miembros con discapacidad o con adultos mayores.



## Con la comunidad – Alianzas estratégicas (procesos como agentes de cambio)

- ▶ Cuando decida apoyar a la comunidad, piense cómo lo que va a hacer podría afectar positiva o negativamente al trabajo infantil y al trabajo adolescente.
- ▶ Coordine sus acciones sociales con las instituciones u ONG de su comunidad.
- ▶ Incluya en su empresa/finca/establecimiento material gráfico sobre su compromiso con la prevención y erradicación del trabajo infantil y del trabajo adolescente peligroso y con los derechos de niñas, niños y adolescentes.
- ▶ Únase a campañas por los derechos de la niñez y adolescencia que se realicen en su comunidad.



Participe activamente en la conmemoración del Día mundial contra el trabajo infantil (12 de junio) sensibilizando sobre sus riesgos y las oportunidades perdidas que supone para niños, niñas y adolescentes y, por lo tanto, para la comunidad y para el país.

### El impacto de Conducta Empresarial Responsable frente al trabajo infantil y adolescente

HACERLO, ¿en qué FAVORECE a la empresa?	NO HACERLO, ¿en qué PODRÍA PERJUDICAR a la empresa?
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Se reconoce a su empresa como una organización que vela por los derechos de la infancia.</li> <li>▶ Se adelanta y evita riesgos legales y de reputación que podrían costarle muy caro.</li> <li>▶ Mejora su relación con la comunidad y fideliza consumidores.</li> <li>▶ Atrae y retiene a buenos empleados.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Tener mala reputación en la comunidad.</li> <li>▶ Recibir el impacto de la mala reputación de sus proveedores.</li> <li>▶ Si usted o sus proveedores tienen trabajo infantil o a adolescentes realizando trabajos peligrosos, podrían posiblemente perder contratos como suministradores de otras empresas nacionales e internacionales o de instituciones públicas; y perder acreditaciones nacionales e internacionales que hayan recibido.</li> <li>▶ Si se recogiera en informes internacionales, en redes sociales o en medios de comunicación, podría afectar a la marca país.</li> </ul>

## Paso 1: Completar la información del caso

- ▶ Colaborador/a que refiere el caso.
- ▶ Departamento de la empresa en que trabaja.
- ▶ Colaborador/a que le supervisa.
- ▶ Teléfono de contacto.
- ▶ Correo electrónico de contacto.
- ▶ Medio de la detección.
  - Llamada recibida en *call center*.
  - Redes sociales. Indicar cuál.
  - Testigo en el lugar.
  - Otro. Indicar cuál.
- ▶ Quién le ha informado
  - Cliente.
  - Ciudadano/a que no se presenta como cliente.
  - Colaborador/a de la empresa. Indicar el nombre y datos de contacto.
  - Yo he sido testigo.
  - Otro. Indicar quién.
- ▶ Datos de la persona que informa/La persona que informa solicita anonimato (entonces, no se incluyen los datos)
- ▶ Lugar
  - En la empresa. Indicar dónde (la dirección más exacta posible).
  - En las instalaciones de un proveedor. Indicar cuál y dónde.
  - En la comunidad. Indicar dónde (la dirección más exacta posible).
- ▶ Indicar detalles del caso
  - Edad aproximada del niño, niña o adolescente (si son varios, indicar de todos).
  - Actividad que realizaba/n.
  - A qué hora.
  - Visto/s una sola vez o en más de una ocasión.
- ▶ Observaciones

## Paso 2: Referir internamente el caso

- ▶ Indicar a quién, por qué medio (si no es un sistema interno) realizar la referencia del caso.
- ▶ Indicar que los datos deben manejarse con el máximo cuidado. Aplicar el protocolo de protección de datos general de la empresa.
- ▶ Indicar qué se le requerirá o podrá requerir a la persona que hace la referencia (posiblemente, se le solicitará alguna información incompleta).
- ▶ Indicar que el caso se analizará y referirá —en caso necesario— a la Oficina de Atención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Trabajador Adolescente (OATIA) del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para atender el caso: realizan un estudio sociolaboral correspondiente y, en función de este, activan el sistema de protección para coordinar su atención con otras instituciones públicas.

## Paso 3: Analizar y realizar la referencia del caso a la OATIA

- ▶ Analizar el caso internamente entre las áreas concernidas.
- ▶ Referir el caso a la OATIA por los medios establecidos habiendo eliminado los datos del colaborador/es o colaboradora/s de la empresa que han referido internamente el caso.
- ▶ Agradecer al colaborador/a la referencia del caso e informar en líneas generales (sin detalles) sobre cómo se ha procedido.

## Formación para los equipos de atención al público

- ▶ Los equipos que son susceptibles recibir o de ser testigos de una notificación de un caso de trabajo infantil o de trabajo adolescente peligroso deben recibir formación básica al respecto sobre aspectos legales, socioeconómicos y culturales, y de cómo funciona el sistema de protección.
- ▶ Los equipos de los canales de atención deben contar con los mensajes que deben transmitir y las preguntas que deben realizar en caso de recibir una denuncia de un caso de trabajo infantil o de trabajo adolescente peligroso.



- Agradecemos su compromiso con la prevención y erradicación del trabajo infantil, que en el mundo afecta a X millones de niños, niñas y adolescentes.
- Toda la información que nos provea será totalmente confidencial, y en caso de contar con los datos necesarios, la empresa lo remitirá al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para atenderlo.
- Si usted no deseara que incluyéramos sus datos, por favor, indíquenoslo.

## Anexo 5: Un breve glosario

### Cadena de suministro y cadena de valor

#### [ISO 26000]

**Cadena de suministro:** Secuencia de actividades o partes que proporcionan productos o servicios a la organización.

**Nota:** En algunos casos, el término cadena de suministro tiene el mismo significado que cadena de valor. Sin embargo, para los propósitos de esta Norma Internacional, cadena de suministro se utiliza como se ha definido.

**Cadena de valor:** Secuencia completa de actividades o partes que proporcionan o reciben valor en forma de productos o servicios.

**Nota 1:** Entre las partes que proporcionan valor se encuentran los proveedores, trabajadores subcontratados, contratistas y otros.

**Nota 2:** Entre las partes que reciben valor se encuentran los clientes, consumidores, miembros y otros usuarios.

### Debida diligencia

**[ISO 26000]** Proceso exhaustivo y proactivo para identificar los impactos negativos reales y potenciales de carácter social, ambiental y económico de las decisiones y actividades de una organización a lo largo del ciclo de vida completo de un proyecto o de una actividad de la organización, con el objetivo de evitar y mitigar dichos impactos negativos.

### Temas materiales

**[GRI 102: Contenidos generales 2016]** Los temas materiales son aquellos que una organización ha priorizado para su inclusión en el informe. Este ejercicio de priorización se lleva a cabo utilizando los principios de inclusión de los grupos de interés y el de materialidad.

El principio de materialidad identifica los temas materiales en función de las siguientes dos dimensiones:

- ▶ Qué tan significativos son los impactos económicos, ambientales y sociales de la organización.
- ▶ Su influencia sustancial en las valoraciones y las decisiones de los grupos de interés.

**[GRI 103: Enfoque de gestión 2016]** La explicación del motivo por el que el tema es material puede incluir lo siguiente:

- ▶ Una descripción de los impactos significativos identificados y de las expectativas e intereses razonables de los grupos de interés con respecto al tema.
- ▶ Una descripción del proceso, como la debida diligencia, que ha empleado la organización para identificar los impactos relacionados con el tema.

## Impacto

**[Glosario de los estándares GRI 2016]** Efecto que una organización tiene sobre la economía, el medio ambiente o la sociedad, lo que a su vez puede indicar su contribución (positiva o negativa) al desarrollo sostenible.

**Nota 1:** Puede hacer referencia a impactos positivos, negativos, reales, potenciales, directos, indirectos, a corto plazo, a largo plazo, intencionados o no intencionados.

**Nota 2:** Los impactos sobre la economía, el medio ambiente o la sociedad también pueden estar relacionados con las consecuencias para la propia organización. Por ejemplo, un impacto sobre la economía, el medio ambiente o la sociedad puede que dé lugar a consecuencias para el modelo de negocio de la organización, su reputación o su capacidad para alcanzar sus objetivos.



## Partes interesadas/grupos de interés/*stakeholders*

**[Guía de la OCDE]** Las partes interesadas son personas o grupos que tienen intereses que están o podrían verse afectados por las actividades de la empresa. No todas las personas y grupos que se consideran partes interesadas, tienen intereses que pueden verse afectados por una actividad específica de la empresa. Por lo tanto, será importante que la empresa identifique a las personas y grupos con intereses que deben tenerse en cuenta con respecto a una actividad específica (partes interesadas relevantes). Además, la debida diligencia concierne a los intereses de las partes interesadas que han sido afectadas (partes interesadas afectadas), así como a aquellas cuyos intereses no están afectados, pero podrían estarlo (partes interesadas potencialmente afectadas). Más aún, no todos los intereses tienen la misma relevancia y no es necesario tratar a todas las partes interesadas de la misma manera. Cuando el interés tiene que ver con derechos humanos individuales o derechos colectivos (de grupos como los pueblos indígenas), las partes interesadas cuyos derechos humanos estén o podrían verse afectados pueden denominarse “titulares de derechos”.

**[GRI 101: Fundamentos]** Los grupos de interés se definen como entidades o individuos de los que razonablemente se puede esperar que se vean afectados significativamente por las actividades, productos o servicios de la organización informante o cuyas acciones se puede esperar que afecten a la capacidad de la organización para llevar a cabo con éxito sus estrategias y alcanzar sus objetivos. Se incluye, entre otros, a las entidades o individuos cuyos derechos según la legislación o los convenios internacionales, les otorgan derechos legítimos frente a la organización.

Los grupos de interés pueden ser empleados y otros trabajadores, accionistas, proveedores, grupos vulnerables, comunidades locales, ONG y otras organizaciones de la sociedad civil, entre otros.

### Cuando la parte interesada son los niños, niñas y adolescentes

**[UNICEF/The Danish Institute for Human Rights]** Consulte a los representantes de los niños, [niñas y adolescentes] o en determinadas circunstancias, a los propios niños. Los niños tienen opiniones, puntos de vista, experiencias e información que pueden ayudar a una empresa a entender mejor la naturaleza de sus impactos reales o potenciales sobre los derechos de los niños.

Las consultas a los niños exigen una minuciosa preparación y la adhesión a unos estándares éticos. Puede resultar aconsejable que la empresa consulte en primer lugar a los representantes de los niños para recabar sus opiniones, y a continuación, como medida secundaria, y solo cuando resulte apropiado y significativo para los niños, proceda a consultarlos directamente a ellos.

### Relaciones comerciales (o relaciones empresariales)

**[La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos. Guía para la interpretación]** Las relaciones comerciales abarcan las relaciones que una empresa mantiene con sus socios comerciales, las entidades que participan en su cadena de valor y cualquier otra entidad estatal o no estatal directamente relacionada con sus operaciones comerciales, productos o servicios. Se incluyen las relaciones comerciales indirectas dentro de su cadena de valor superiores al del primer nivel y las participaciones, mayoritarias o minoritarias, en empresas conjuntas.

**[Guía de la OCDE]** Relaciones comerciales abarcadas por la debida diligencia:

- ▶ Proveedores.
- ▶ Franquiciados.
- ▶ Licenciarios.
- ▶ Empresas conjuntas.
- ▶ Inversionistas.
- ▶ Clientes.
- ▶ Contratistas.
- ▶ Consumidores.
- ▶ Consultores.
- ▶ Asesores financieros, legales y de otro tipo.
- ▶ Cualquier otra entidad no estatal o estatal vinculada a sus actividades comerciales, productos o servicios.



Organización  
Internacional  
del Trabajo



Organización  
Internacional  
del Trabajo

Oficina de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana

San José, Costa Rica  
(506) 2207-8770  
<https://www.ilo.org/sanjose/>

La producción de esta guía ha sido financiada por la Unión Europea a través del Proyecto Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe (CERALC). Sus contenidos son responsabilidad exclusiva de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y no necesariamente reflejan los puntos de vista de la Unión Europea ni de sus socios implementadores, la Oficina de la Alta Comisionada para los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (OACNUDH) y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE).