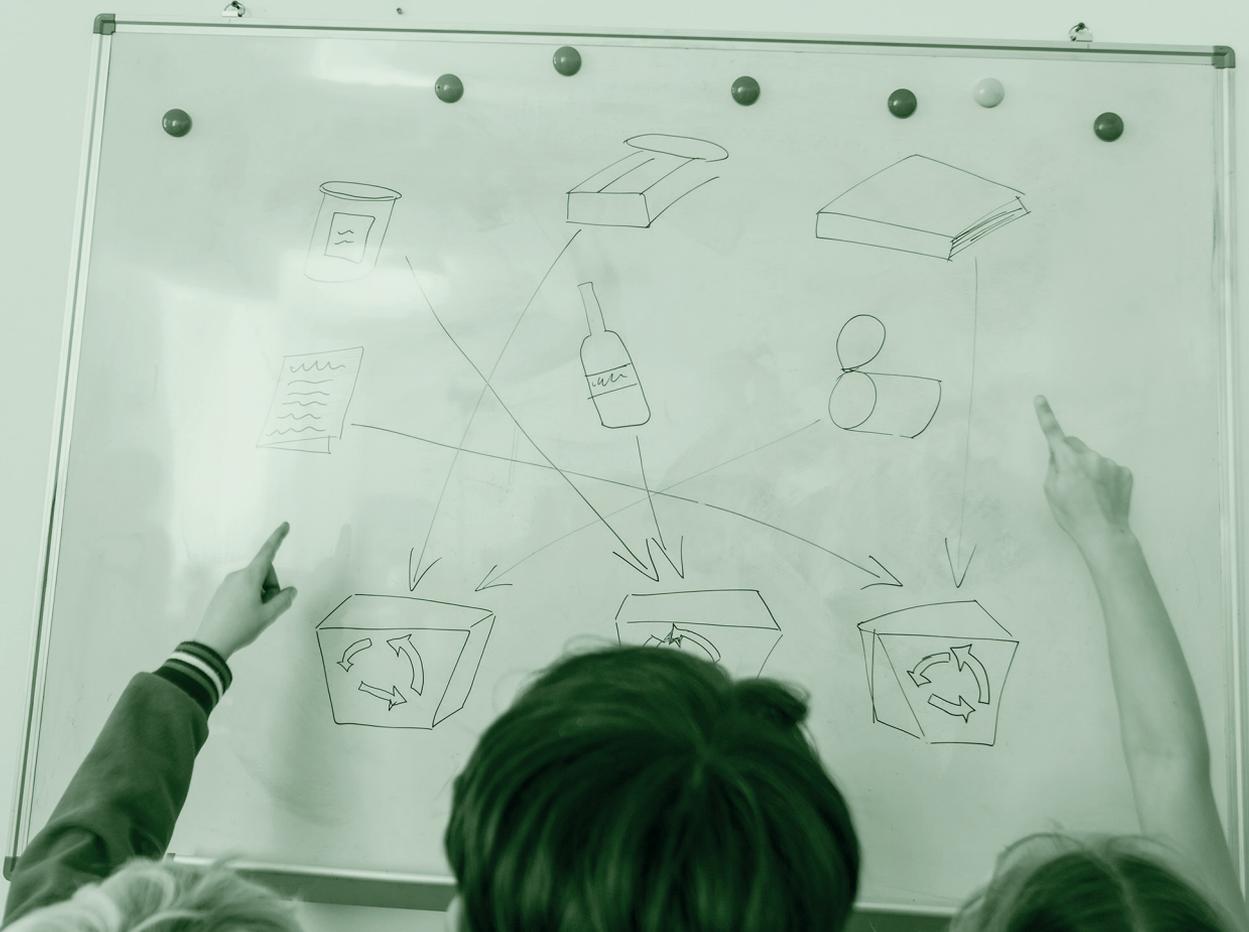




**DEBIDA  
DILIGENCIA  
EN EL  
TRABAJO  
INFANTIL**





---

# Debida diligencia en el trabajo infantil

Un proyecto de:

---



Con la asesoría de:

---



Apoyan:

---



# Índice

1.	Presentación .....	5
2.	Introducción .....	6
3.	Importancia para las empresas .....	7
4.	Glosario.....	8
5.	Trabajo infantil .....	10
	5.1. ¿Qué es el trabajo infantil?.....	10
	5.2. ¿Cómo define el trabajo infantil la ley chilena? .....	11
	5.3. ¿Cuál es la situación del trabajo infantil en Chile?.....	13
	5.4. ¿Qué recomiendan los organismos internacionales? .....	14
	5.5. ¿Qué dice la regulación internacional?.....	15
6.	Recomendaciones.....	16
	6.1. ¿Qué debe hacer una empresa para prevenir el trabajo infantil? .....	17
	A) AL INTERIOR DE LA EMPRESA.....	17
	B) CON LA CADENA DE SUMINISTRO .....	19
	6.2. ¿Qué debe hacer una empresa si detecta un caso de trabajo infantil? .....	20
	6.3. ¿Hasta dónde llega la responsabilidad con los proveedores? .....	22
	6.4. ¿Es aceptable el trabajo infantil en algún escenario? .....	23
	6.5. ¿Qué exigen las grandes empresas importadoras en materia de trabajo infantil?.....	23
	6.6. ¿Qué situaciones de riesgo existen? .....	25
	6.7. ¿Qué servicios públicos pueden apoyar? .....	26
	6.8. ¿Qué ONGs trabajan el tema?.....	26
	6.9. ¿Qué organismos internacionales trabajan el tema? .....	27
	<b>Bibliografía .....</b>	<b>30</b>

# 1. Presentación

En las dos últimas décadas, la industria de alimentos se ha convertido en una de las principales fuentes de crecimiento económico de Chile, situándose como la segunda fuerza exportadora y posicionando al país como potencia alimentaria en el mercado internacional.

Dentro del gran sector elaborador y exportador de alimentos, el rubro de procesamiento de frutas y hortalizas es representado por la Asociación de Empresas de Alimentos de Chile (Chilealimentos), entidad gremial que, siguiendo las tendencias de los mercados y las demandas de los consumidores, ha relevado la Sustentabilidad como su pilar estratégico fundamental en lo que se ha denominado el Sector Alimentos Procesados Sustentable.

Comprometido con la mejora permanente del desempeño medioambiental, social y económico del sector, Chilealimentos, desde 2005, ha avanzado y dado respuesta a los desafíos de la industria a través de diversos Acuerdos de Producción Limpia (APL). Estos contemplan la elaboración, implementación y seguimiento de planes de mejora y eficiencia productivo-ambiental, y la gestión de los indicadores asociados a estos planes, permitiendo el avance en la búsqueda del equilibrio ambiental, económico y social del sector, mejorando el desempeño exportador de las empresas.

Es así como en estos planes, bajo la mirada de un proceso de mejora continua, se han fortalecido, más recientemente, dentro de la dimensión social, aspectos de Relaciones

Comunitarias y Derechos Humanos. Chilealimentos y sus empresas socias respetan y protegen los derechos humanos fundamentales, no solo de sus trabajadores, sino también de todos los grupos de interés que conforman su cadena de valor.

Cada día son más los países que por norma exigen a sus empresas a responsabilizarse de su cadena de suministro y a garantizar que las partes con las que tengan contratos en el extranjero también respeten y cumplan las normas de derechos humanos y medioambientales reconocidas internacionalmente. Así hoy, la transparencia y entrega de información es crucial para permitir al mercado internacional contar con la mejor información al momento de tomar decisiones respecto de la selección de sus proveedores.

Así, con el objeto de fortalecer el desempeño exportador del sector, Chilealimentos, con el apoyo de ProChile y la colaboración de la Subsecretaría de Relaciones Económicas Internacionales, la Agencia de Sustentabilidad y Cambio Climático y Fundación Casa de la Paz, ha desarrollado un set de materiales sobre Derechos Humanos, bajo un enfoque de Debida Diligencia, correspondiendo el presente documento a una Guía sobre Trabajo Infantil.

A través de estas orientaciones, se entrega información útil para que las empresas del sector puedan gestionar de mejor forma su sustentabilidad y mostrarse como proveedores de primer orden mundial a los compradores internacionales.

## 2. Introducción

El trabajo infantil es una problemática que afecta a niños, niñas y adolescentes en todo el mundo, provocando impactos negativos consistentes que repercuten directamente en sus perspectivas de desarrollo futuro. Las principales causas del trabajo infantil en la agricultura tienen relación con situaciones de pobreza, acceso limitado a una educación de calidad, tecnologías agrícolas inadecuadas, difícil acceso a mano de obra adulta, una visión de tradición acerca de la participación de los niños y niñas en las actividades agrícolas, presión familiar, ausencia de modelos a seguir, entre otras (OIT, s.f.-c).

Según las estimaciones mundiales de trabajo infantil de la OIT y UNICEF (2021) el 70% del trabajo infantil a nivel mundial, tanto para niños como para niñas, se produce en agricultura, tanto de subsistencia familiar y pequeña agricultura, como en plantaciones comerciales y otras formas de agricultura comercial y agroindustrial. El trabajo infantil es frecuentemente peligroso, y los peligros más comunes incluyen exposición a fertilizantes inorgánicos, pesticidas y otros agroquímicos peligrosos; tareas físicamente extenuantes, como llevar cargas pesadas, largos periodos de pie, de pararse y agacharse; movimientos repetitivos en posiciones corporales incómodas; exposición a temperaturas extremas; uso de herramientas peligrosas, uso y exposición a vehículos agrícolas y maquinaria agrícola pesada.

Si bien la participación en algunas actividades no peligrosas puede resultar positiva al favorecer la transferencia de conocimientos entre generaciones, en especial en los cultivos familiares, o brindando oportunidades de trabajo decente, es importante establecer una distinción entre tareas ligeras que no causan impactos en los derechos humanos de los niños, niñas y adolescentes, y el trabajo infantil, el cual interfiere con la escolarización obligatoria y puede perjudicar su salud y/o su desarrollo físico y mental, en función de las horas y de las condiciones de trabajo, la edad, las actividades realizadas y los riesgos asociados.

La presente guía contiene información y orientaciones prácticas para que las empresas de Chilealimentos implementen el estándar global en materia de derechos humanos y empresas, en particular, en lo que refiere al trabajo infantil. Para lo anterior, el documento se encuentra estructurado en base a una serie de preguntas relacionadas con la temática, que buscan, en una primera parte definir lo qué se entiende por trabajo infantil, y continúa con preguntas cuyo foco es adentrarse en recomendaciones para las empresas.

## 3. Importancia para las empresas

Las empresas tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos y al mismo tiempo, representan una oportunidad para su pleno ejercicio ya que son un espacio importante para que las personas experimenten una diferencia significativa y positiva en sus vidas. En este sentido, avanzar en la implementación de la debida diligencia en materia de derechos humanos al interior de las empresas será un aporte tanto desde el punto de vista ético y reputacional, a la vez que garantizará que las organizaciones estén mejor preparadas para enfrentar los desafíos de un mundo que cada vez más exige el respeto de los derechos humanos de los grupos de interés con los cuales se generan vínculos laborales en forma directa, y a través de relaciones comerciales a lo largo de la cadena de suministro.

Los derechos humanos se aplican a todos los niños, niñas y adolescentes. El respeto de estos derechos contribuye a crear comunidades sólidas y con un buen nivel educativo, factores esenciales para el desarrollo de un entorno empresarial estable, inclusivo y de alta productividad. En este sentido, que las empresas integren dentro de su estrategia y sus operaciones el respeto y el apoyo a la infancia constituye una inversión esencial para el futuro, que no sólo beneficia a los niños, niñas y adolescentes, sino que pueden generar beneficios importantes para la propia empresa.

## 4. Glosario

### Cadena de suministro

Red o secuencia de procesos de intercambio, flujo de materiales o información al interior y exterior de la empresa para abastecer, diseñar, fabricar y distribuir o proporcionar bienes y servicios. Incluye desde la obtención, diseño, planeación y transformación de materiales, insumos y materias primas, documentos e información y personas, hasta la distribución de dichos productos intermedios, o terminados y/o servicios a las y los clientes. Abarca los pasos que se necesitan para ofrecer al consumidor final un bien o servicio que satisfaga sus necesidades (Fundación Ideas para la Paz, 2014).

### Debida diligencia

La debida diligencia es el proceso que deben llevar a cabo las empresas para identificar, prevenir, mitigar y explicar cómo abordan los impactos negativos reales y potenciales en sus propias actividades, su cadena de suministro y otras relaciones comerciales (OCDE, 2018).

### Derechos humanos

Garantías jurídicas universales que protegen a los individuos y los grupos contra acciones y omisiones que interfieren con las libertades y los derechos fundamentales y con la dignidad humana. Son inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de raza, sexo, nacionalidad, origen étnico, lengua, religión o cualquier otra condición. Estos derechos corresponden a todas las personas, sin discriminación alguna (Naciones Unidas, 2006).

### Empresa

Toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo la dirección de un empleador o empleadora, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada (Artículo 3 del Código del Trabajo).

### Partes interesadas

Todos aquellos sujetos de derechos que se relacionan con la actividad empresarial: trabajadores y trabajadoras, proveedores, clientes, comunidades y otros grupos de interés.

## Prevención

La prevención de una consecuencia negativa sobre los derechos humanos se refiere a las medidas adoptadas para velar por que esa consecuencia no se produzca (Naciones Unidas, 2012).

## Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos

Instrumento desarrollado en el seno de Naciones Unidas para orientar tanto a los Estados en su labor de protección de los derechos humanos como a las empresas en su deber de respetarlos. Se fundamenta en tres pilares: Deber del Estado de proteger, la responsabilidad de las empresas de respetar y, el acceso efectivo a mecanismos de reparación (Naciones Unidas, 2011).

## Reparación

Proceso tendiente a reparar una consecuencia negativa sobre los derechos humanos y los resultados sustantivos que pueden contrarrestar, o compensar, esa consecuencia negativa. Esos resultados pueden adoptar diversas formas, como disculpas, restitución, rehabilitación, compensaciones económicas o no económicas y sanciones punitivas (ya sean penales o administrativas, por ejemplo, multas), así como medidas de prevención de nuevos daños como, por ejemplo, los requerimientos o las garantías de no repetición (Naciones Unidas, 2012).

## Relaciones comerciales

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 (Naciones Unidas, 2012).

## Riesgo

Refiere en este informe a la probabilidad de que las actividades agrícolas tengan impactos negativos para las personas, el medio ambiente y la sociedad, contribuyan a dichos impactos o estén directamente vinculadas con ellos (OCDE, 2022).

## 5. Trabajo infantil

### 5.1. ¿QUÉ ES EL TRABAJO INFANTIL?

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el trabajo infantil como cualquier trabajo que priva a los niños, niñas y adolescentes de su infancia, su potencial y su dignidad, y que es perjudicial para su desarrollo físico y mental.

Además, la OIT identifica las siguientes características que definen el trabajo infantil:

- Es un trabajo que priva a los niños de su infancia: el trabajo infantil impide que los niños disfruten de su niñez y les obliga a asumir responsabilidades que son propias de los adultos.
- Interfiere con su educación: los niños que trabajan suelen abandonar la escuela o no tener acceso a una educación adecuada.
- Es física o psicológicamente perjudicial: el trabajo infantil puede poner en peligro la salud, la seguridad y el desarrollo físico y mental de los niños.
- Es realizado en condiciones de explotación: los niños que trabajan suelen estar expuestos a largas jornadas laborales, bajos salarios, trabajo forzado, discriminación y otros abusos.



## 5.2. ¿CÓMO DEFINE EL TRABAJO INFANTIL LA LEY CHILENA?

En Chile, la contratación de niños, niñas y adolescentes está regulada por la Ley N°21.271, que adecúa el Código del Trabajo en materia de protección de niños, niñas y adolescentes en el mundo laboral.

En este sentido, para efectos de las leyes laborales, se entiende por:

- a) Mayor de edad: toda persona que ha cumplido dieciocho años. Estas personas podrán contratar libremente la prestación de sus servicios.
- b) Adolescente con edad para trabajar: toda persona que ha cumplido quince años y que sea menor de dieciocho años. Estas personas pueden ser contratadas para la prestación de sus servicios, previo cumplimiento de los requisitos y condiciones establecidos en este Código.
- c) Adolescente sin edad para trabajar: toda persona que ha cumplido catorce años y que sea menor de quince años.
- d) Niño o niña: toda persona que no ha cumplido catorce años.



Según el Artículo 14, es **trabajo adolescente protegido** aquel realizado por adolescentes con edad para trabajar, que no sea considerado trabajo peligroso y que, por su naturaleza, no perjudique su asistencia regular a clases y/o su participación en programas de orientación o formación profesional, según corresponda.

Además, deberán contar con autorización por escrito del padre, madre o de ambos que tengan el cuidado personal. A falta de ellos, debe autorizar quien tenga el cuidado personal, o en su defecto, quien tenga la representación legal del adolescente. En ausencia de todos los anteriores, autorizará el inspector del trabajo respectivo, previo informe favorable de la Oficina Local de la Niñez o del órgano de protección administrativa de la niñez que corresponda.

Por otro lado, el o la adolescente con edad para trabajar deberá acreditar haber concluido su Educación Media o encontrarse actualmente cursando esta o la Educación Básica. En el primer caso, el adolescente con edad para trabajar deberá acompañar el Certificado de Licencia de Enseñanza Media. En caso de estar cursando la Educación Básica o Media, deberá acreditar al empleador su calidad de alumno regular, mediante certificado vigente para el correspondiente año académico emitido por la respectiva institución educacional. El referido certificado deberá anexarse al contrato de trabajo, el cual deberá ser registrado por el empleador a través del sitio electrónico de la Dirección del Trabajo.

Respecto de la jornada laboral, no podrá ser superior a 30 horas semanales, distribuidas en un máximo de 6 horas diarias en el año escolar y hasta 8 horas diarias durante la interrupción del año escolar y en el período de vacaciones. En todo caso, durante el año escolar, la suma total del tiempo diario destinado a actividades educativas y jornada de trabajo no podrá ser superior a 12 horas. En ningún caso será procedente el trabajo en jornada extraordinaria.

Los niños, niñas, adolescentes sin edad para trabajar y adolescentes con edad para trabajar no serán admitidos en trabajos ni faenas que requieran fuerzas excesivas, ni en actividades que puedan resultar peligrosas para su salud, seguridad o moralidad. Se entiende como trabajo peligroso aquel en que es probable que dañe o afecte la salud, seguridad o desarrollo físico y/o psicológico de un niño, niña o adolescente.

El empleador deberá garantizar siempre y en todo caso condiciones de seguridad y salud en el trabajo para los y las adolescentes con edad para trabajar. También deberá asegurar los mismos derechos de alimentación y transporte a que accedan los demás trabajadores y trabajadoras.

### CUADRO 1: SÍNTESIS DE REQUISITOS PARA LA CONTRATACIÓN DE ADOLESCENTES EN EDAD DE TRABAJAR

Contar con un contrato de trabajo, inscrito en la Dirección del Trabajo	No realizar trabajos en horario nocturno	Realizar labores por un máximo de 30 horas semanales	No trabajar más de 6 horas diarias en periodo escolar y 8 durante vacaciones
Contar con la autorización de padre, madre, ambos o tutor responsable	Acreditar estar estudiando o haber terminado la enseñanza media	Que las labores no perjudiquen la salud ni el desarrollo del adolescente	Que las labores no perjudiquen la asistencia a clases o actividades de formación

Para mayor información, se recomienda revisar las leyes que regulan este tema:

- Ley N° 21.271 (<https://bcn.cl/2lh5p>)
- Código del Trabajo ([dt.gob.cl](http://dt.gob.cl))

### 5.3. ¿CUÁL ES LA SITUACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL EN CHILE?

Según los resultados de la Encuesta Nacional sobre Actividades de niños, niñas y adolescentes (EANNA) del año 2012, un 6,9% de los niños, niñas y adolescentes en Chile, se encuentran **ocupados**, lo que equivale a alrededor de 229 mil niños, niñas y adolescentes. De ellos:

- El 18% vive en zonas rurales, mientras que el 82% lo hace en zonas urbanas.
- El 40% reside en la RM, el 28% en el centro, el 21% en el sur y el 10% en el norte.
- El 41% se encuentra por debajo de la edad mínima para trabajar.

Respecto a los niños, niñas y adolescentes en **trabajo infantil**, es decir, que se encuentran por debajo de la edad mínima para trabajar, o que tienen entre 15 y 17 años y se desempeñan en actividades peligrosas:

- El 36,6% vive en hogares en situación de pobreza.
- La mayoría de los niños, niñas y adolescentes trabajan en el comercio minorista (41%) y producción agropecuaria (19%). Un porcentaje significativo trabaja en construcción (9,2%) y en servicios domésticos (6%). El 25% restante se desempeña en otros sectores, tales como transporte, elaboración de alimentos y servicios.
- 9 de cada 10 niños en trabajo infantil realizan trabajos peligrosos.

#### 5.4. ¿QUÉ RECOMIENDAN LOS ORGANISMOS INTERNACIONALES?

Las recomendaciones de las organizaciones internacionales, cuyo propósito es proteger los derechos de los niños, niñas y adolescentes, se encuentran contenidas en los siguientes instrumentos:

**Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)**: establece la edad mínima general para la admisión al trabajo o al empleo, en 15 años (13 para los trabajos ligeros) y la edad mínima para el trabajo peligroso, en 18 años (16 en determinadas condiciones estrictas).

**Convención sobre los Derechos del Niño de las Naciones Unidas, 1989**: a lo largo de sus 54 artículos, reconoce que los niños (seres humanos menores de 18 años) son individuos con derecho de pleno desarrollo físico, mental y social, y con derecho a expresar libremente sus opiniones. La Convención sobre los Derechos del Niño se ha utilizado en todo el mundo para promover y proteger los derechos de la infancia.

**Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)**: define al «niño» como toda persona menor de 18 años. Requiere de los Estados que lo ratifiquen la erradicación de las peores formas de trabajo infantil, incluidas todas las formas de esclavitud o prácticas análogas a la esclavitud, entre ellas, la venta y la trata de niños, la servidumbre por deudas, y el trabajo forzoso u obligatorio, entre otras.

**Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, 2011:** contienen principios y disposiciones no vinculantes para una conducta empresarial responsable dentro del contexto global, conformes con las leyes aplicables y las normas reconocidas internacionalmente. Las Directrices constituyen el único código de conducta empresarial responsable, exhaustivo y acordado multilateralmente, que los gobiernos se han comprometido a promover.

A continuación, se mencionan los derechos humanos que son vulnerados cuando ocurren situaciones en las que personas o grupos de personas son víctimas de trabajo infantil:

- Derecho a la protección de niños, niñas y adolescentes.
- Derecho a no ser sometido a esclavitud, servidumbre o trabajos forzados.
- Derecho a no ser sometido a tortura ni a tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes.

## 5.5. ¿QUÉ DICE LA REGULACIÓN INTERNACIONAL?

La implementación de una práctica empresarial responsable que respete y promueva los derechos humanos no sólo es la manera correcta de proceder desde un punto de vista ético, sino que, además, existe una creciente tendencia y expectativa a nivel internacional acerca de la adopción de un enfoque de derechos humanos por parte de las empresas.

En este sentido, resulta de particular relevancia destacar la **Ley Holandesa de Debida Diligencia en Trabajo Infantil**, que fue adoptada en 2019 y que exige a las empresas a investigar si sus bienes o servicios han sido producidos con mano de obra infantil y presentar una declaración a la autoridad de control declarando que han investigado los riesgos del trabajo infantil en sus actividades y cadenas de suministro. Las empresas deben establecer un plan de acción sobre cómo combatirlo y emitir una declaración de debida diligencia sobre su investigación y plan de acción.

Las empresas cubiertas por la Ley son aquellas registradas en los Países Bajos, y también aquellas empresas extranjeras que comercializan bienes y/o prestación de servicios a clientes holandeses.

## 6. Recomendaciones

Las recomendaciones contenidas en la Guía se encuentran enmarcadas en el proceso de debida diligencia, proceso continuo y periódico -ya que los riesgos a los derechos humanos pueden ir cambiando a lo largo del tiempo- que una empresa debe emprender para identificar, prevenir, mitigar y dar cuenta de los impactos adversos de sus actividades sobre los derechos humanos de las personas vinculadas a los principales grupos de interés.

La debida diligencia incluye seis fases, las cuales se presentan en la Figura 1:

**Figura 1:** Proceso de debida diligencia y medidas de apoyo



Fuente: OCDE. Guía de la OCDE de debida diligencia para una conducta empresarial responsable, 2018

Cabe señalar que no existe una manera única de desarrollar la debida diligencia. En este sentido, es importante entenderla como un proceso activo en el que algunos de los pasos podrían ocurrir simultáneamente o en un orden diferente al presentado en la Figura 1, y que por tanto, debe adecuarse continuamente a las circunstancias y al contexto de la empresa, en función de sus capacidades, sus recursos y su contribución y/o responsabilidad en el impacto.

Involucrar a las partes interesadas, es decir, a las personas o grupos de interés que podrían verse afectados por las actividades de la empresa, es clave a lo largo del proceso de debida diligencia, ya que permite levantar información que proporcionará conocimientos relevantes para comprender y abordar adecuadamente los riesgos e impactos en los derechos humanos. Las partes interesadas pueden ser internas (p. ej., trabajadores y trabajadoras contratados, contratistas), así como externas (p. ej., trabajadores y trabajadoras de la cadena de suministro, comunidades y usuarios finales de productos). Debe prestarse especial atención a aquellos grupos que puedan estar en desventaja, marginados o excluidos de la sociedad, como niños, niñas y adolescentes, mujeres, personas migrantes, entre otros.

## 6.1. ¿QUÉ DEBE HACER UNA EMPRESA PARA PREVENIR EL TRABAJO INFANTIL?

A continuación, se ofrecen recomendaciones prácticas orientadas a abordar el desafío del trabajo infantil tanto al interior de la empresa como en la cadena de suministro.

### A) AL INTERIOR DE LA EMPRESA

**Acatar las disposiciones en materia de edad mínima establecidas en la ley.** El cumplimiento de la ley se considera el piso mínimo, sin embargo, en muchos casos sólo el hecho de cumplir la ley es insuficiente en términos de identificar impactos negativos en los derechos humanos.

**Desarrollar o actualizar políticas y protocolos del más alto nivel de la empresa para prevenir y erradicar el trabajo infantil.** Es importante contar con políticas claras y transparentes que prohíban el trabajo infantil. Debe existir coherencia y alineamiento de este tipo de políticas al interior de las distintas áreas de la empresa, de manera transversal.

**Difundir interna y externamente los compromisos o políticas** corporativas que se han definido con relación al trabajo infantil y el trabajo adolescente protegido, haciendo énfasis en que dichas políticas aplican tanto internamente como a todas las empresas involucradas en la cadena de producción y suministro de la empresa.

**Definir y comunicar la asignación de roles y funciones** dentro de la empresa con mayor responsabilidad en el desarrollo e implementación de los protocolos para erradicar el trabajo infantil y mecanismos de denuncia.

**Formar y sensibilizar al personal de la empresa.** Es recomendable realizar internamente, en los distintos niveles de la empresa (incluida las gerencias), capacitaciones u otras actividades dirigidas a sensibilizar y socializar temas asociados a la prevención y erradicación del trabajo infantil. El objetivo es incentivar una cultura empresarial que respete los derechos de los niños, niñas y adolescentes. Se recomienda trabajar en conjunto con el personal de recursos humanos, adquisiciones, área agrícola, reclutamiento, sostenibilidad y prevención, y cumplimiento, entre otras áreas que se estime puedan estar involucradas, para diseñar en conjunto medidas adecuadas a la realidad de la empresa que permitan detectar el trabajo infantil en la práctica y buscar medidas apropiadas de reparación.



**Considerar en procesos de debida diligencia en derechos humanos a los niños, niñas y adolescentes** como grupo de interés de especial protección y contar con canales de participación para ellos.

**Trabajar conjuntamente con otras empresas, asociaciones sectoriales y organizaciones de empleadores** para concebir un enfoque que abarque a toda la industria, con el fin de abordar el trabajo infantil y estrechar lazos con las diversas partes interesadas como las organizaciones de trabajadores, las autoridades policiales y judiciales, los inspectores de trabajo, organizaciones de la sociedad civil, entre otras.

## **B) CON LA CADENA DE SUMINISTRO**

**Mapear la cadena de suministro.** Un paso inicial importante es identificar claramente y llevar a cabo un análisis de todos los proveedores que componen la cadena de suministro, dónde operan, los servicios que prestan, y la información disponible acerca de su desempeño en materias laborales, sociales, ambientales y otras que puedan ser relevantes. Se debe prestar especial atención a las micro y pequeñas empresas que operan en los niveles más bajos de las cadenas de suministro, donde el trabajo infantil y otros riesgos para los derechos humanos suelen ser más pronunciados (UNICEF, 2020). La capacidad para seguir el movimiento de los productos agrícolas a lo largo de etapas específicas de producción de materias primas, procesamiento y distribución, es fundamental para identificar, evaluar y gestionar riesgos.

**Evaluar los riesgos para identificar proveedores “críticos” y priorizar en ellos la debida diligencia.** A partir del mapeo, se recomienda desarrollar un proceso de identificación de los impactos adversos actuales y potenciales en materias de derechos humanos en la cadena de suministro, e incluir como uno de los grupos de titulares de derecho particularmente vulnerables a los niños, niñas y adolescentes. En este ámbito es clave la participación de aquellas áreas de la empresa vinculadas directamente con los proveedores, como el área agrícola, abastecimiento y comercial, por ejemplo.

**Actualizar políticas y procedimientos de adquisiciones.** Se recomienda asegurar que las políticas de adquisiciones de la empresa principal contengan el compromiso de respetar los derechos humanos en la cadena de valor, con particular atención a grupos más vulnerables, incluyendo a niños, niñas y adolescentes.

**Desarrollar códigos de conducta exigibles a proveedores o cláusulas en los contratos** que hagan referencia a la prevención y erradicación del trabajo infantil, con sus respectivas exigencias y sanciones al no cumplimiento, considerando siempre el cumplimiento de la ley como piso mínimo.

**Desarrollar un sistema para el seguimiento y evaluación del desempeño de proveedores y contratistas en materia de derechos humanos**, que considere la prevención y erradicación del trabajo infantil. Para lo anterior se pueden aplicar instrumentos de autoevaluación de desempeño a proveedores y/o contratistas, y realizar visitas a terreno para generar información verificable, confiable y actualizada sobre las circunstancias cualitativas de la producción agrícola, y auditorías contratadas con terceros. En este ámbito es clave la participación de aquellas áreas de la empresa vinculadas directamente con los proveedores, como el área agrícola, abastecimiento y comercial, por ejemplo.

**Extender y comunicar a proveedores las políticas y protocolos existentes al interior de la empresa.** En general en las empresas existen políticas, protocolos y procedimientos que prohíben el trabajo infantil y que permiten tener un control para evitar que dichas vulneraciones se produzcan al interior de sus instalaciones. Se recomienda extender dichos instrumentos a los proveedores y generar instancias claras y efectivas para comunicarlos externamente.

## 6.2. ¿QUÉ DEBE HACER UNA EMPRESA SI DETECTA UN CASO DE TRABAJO INFANTIL?

En lo que respecta a la abolición del trabajo infantil, la Declaración EMN de la OIT (2017) indica en su párrafo 27 que: “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”.

Contratar a trabajadores que no han alcanzado la edad mínima para trabajar es un incumplimiento de la responsabilidad de respetar los derechos humanos, lo que requiere la cesación inmediata del empleo de niños menores de edad y la reparación de todo impacto negativo en los derechos humanos que dichas empresas hayan causado o hayan contribuido a causar.

En este sentido, se recomienda:

**Comprobar si se trata de niños, niñas y adolescentes que no han alcanzado la edad mínima para trabajar.** Lo anterior es un incumplimiento de la responsabilidad de respetar los derechos humanos, lo que requiere la cesación inmediata del empleo y la reparación de todo impacto negativo en los derechos humanos que dichas empresas hayan causado o hayan contribuido a causar. Si una empresa está causando trabajo infantil o contribuyendo a causarlo a través de sus prácticas comerciales, debería cesar de contribuir y apoyar los mecanismos de reparación. Utilizar la capacidad de influencia es esencial para prevenir y combatir el trabajo infantil en las relaciones comerciales en toda la cadena de valor. Además, siempre que sea posible, brindar ayuda al niño retirado del lugar de trabajo, y a su familia, para que puedan acceder a servicios adecuados y alternativas viables de ingresos.

**Comprobar si se trata de un adolescente con edad para trabajar** revisando documentos oficiales de identificación como el carnet y/o el certificado de nacimiento.

De ser así, es necesario verificar:

- Que cuente con un contrato de trabajo.
- El cumplimiento de las obligaciones escolares mediante el certificado de matrícula o de alumno regular, o el certificado de licencia de enseñanza media.
- Que tenga conocimiento sobre los riesgos laborales y que cuente con la capacitación adecuada y necesaria para su edad.
- Que no se encuentre realizando trabajos peligrosos, es decir: trabajos en jornadas nocturnas, trabajos en alturas superiores a 2 metros, trabajo en condiciones extremas de temperatura, trabajo con sustancias químicas peligrosas, trabajos en la intemperie sin la debida protección.

**Proteger a los y las adolescentes** que trabajan, para lo cual será necesario:

- Conocer la ley.
- Promover la asistencia a clases.
- Incentivar un contexto de desarrollo al interior de la empresa.
- Realizar un acompañamiento y prestar apoyos especiales en caso de ser necesario.
- Velar por la salud y seguridad en el trabajo.
- Tener un compromiso de conducta ética.

**En algunos casos, puede ser adecuado interrumpir una relación comercial con un proveedor** como último recurso tras haber intentado, sin éxito, prevenir o mitigar impactos graves. Por ejemplo, en aquellas situaciones en que los impactos negativos sean irremediables, cuando no exista una perspectiva razonable de cambio, o cuando se identifiquen impactos negativos o riesgos graves y la entidad que los esté causando no adopte medidas de inmediato (OCDE/FAO, 2016; OCDE, 2018).

### 6.3. ¿HASTA DÓNDE LLEGA LA RESPONSABILIDAD CON LOS PROVEEDORES?

Las empresas deben cumplir con su responsabilidad de aplicar la ley y de tomar medidas adicionales para prevenir, identificar, mitigar y remediar el trabajo infantil tanto en sus operaciones como en sus cadenas de suministro, tal como lo recomiendan los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y las Líneas Directrices de la OCDE, entre otros instrumentos.

En este sentido, es importante tener en consideración que las recomendaciones en materia de debida diligencia de las Líneas Directrices de la OCDE no buscan transferir las responsabilidades de las empresas que causan o contribuyen a generar impactos negativos hacia las empresas que estén directamente vinculadas a aquellos impactos negativos a través de sus relaciones comerciales. En su lugar, recomiendan que cada empresa asuma su responsabilidad con respecto a los impactos negativos y, en aquellos casos en que los impactos estén directamente vinculados a las actividades, productos o servicios de una empresa, esta debe intentar, en la medida de lo posible, usar su influencia para efectuar las correcciones necesarias, ya sea individualmente o en colaboración con otros actores (OCDE, 2018).

La colaboración en toda la industria y entre industrias debe tener como objetivo cortar las raíces del trabajo infantil en los niveles más bajos de las cadenas de suministro, ya que las empresas individuales a menudo tienen una influencia limitada. En los últimos años ha surgido una amplia gama de iniciativas voluntarias impulsadas por empresas en reconocimiento de esta realidad. La sostenibilidad y la eficacia dependen en gran medida de la integración de la acción de la empresa en los esfuerzos existentes de los gobiernos, los interlocutores sociales, la sociedad civil y otras personas activas para acabar con el trabajo infantil (UNICEF, 2020).

El mapeo de la cadena de suministro y la participación de las partes interesadas es clave, ya que el conocimiento incrementa la resiliencia de la empresa y su capacidad para adoptar decisiones responsables y oportunas.

#### **6.4. ¿ES ACEPTABLE EL TRABAJO INFANTIL EN ALGÚN ESCENARIO?**

Una de las medidas eficaces para eliminar el trabajo infantil, incluidas sus peores formas, es brindar oportunidades de trabajo a los jóvenes en condiciones adecuadas, en lugar de excluirlos completamente de las oportunidades de empleo. Las empresas pueden desempeñar un papel importante en la promoción del empleo de los jóvenes, ofreciendo oportunidades de trabajo decente no peligroso a los jóvenes de edades comprendidas entre la edad mínima establecida por la legislación nacional, es decir 15 años en el caso de Chile, y los 18 años. Se alienta a las empresas a aumentar las oportunidades y mejorar las normas de empleo, teniendo en cuenta las políticas y objetivos de empleo del gobierno; en muchos países, potenciar el empleo de los jóvenes es un objetivo de política central (OIT, s.f.).

#### **6.5. ¿QUÉ EXIGEN LAS GRANDES EMPRESAS IMPORTADORAS EN MATERIA DE TRABAJO INFANTIL?**

Es común que las empresas soliciten a los proveedores que forman parte de sus cadenas de suministro globales certificaciones que demuestren su cumplimiento en materia de derechos humanos. Dentro de las certificaciones disponibles es posible encontrar SMETA, GRASP y FAIRTRADE, entre otras. A modo de ejemplo, la siguiente tabla presenta un breve resumen respecto de las exigencias en materia de derechos humanos contenidas en dichas certificaciones.

## CUADRO 2: CERTIFICACIONES

CERTIFICACIÓN	DESCRIPCIÓN	REQUERIMIENTOS EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS
SMETA	Es una herramienta que permite evaluar las prácticas empresariales en materia de trabajo, salud y seguridad, medio ambiente y ética empresarial (Sedex, 2019).	Abarca temas como trabajo forzoso, derecho de asociación, salud y seguridad laboral, trabajo infantil, discriminación, entre otros.
GRASP	Es una herramienta voluntaria de gestión social para las cadenas de suministro globales, que permite a los productores evaluar y demostrar sus prácticas sociales responsables mediante una lista de verificación (Global G.A.P., 2021).	El add-on GRASP cubre los principales asuntos de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de la ONU y los convenios fundamentales sobre trabajo de la Organización Internacional de Trabajo (OIT).
FAIRTRADE	Es una herramienta que incluye criterios económicos, ambientales y sociales que deben cumplir los productores y comerciantes para adquirir o conservar la certificación (Fairtrade International, s.f.).	Aborda temas como trabajo infantil, cambio climático, medios de subsistencia dignos, trabajo forzoso y equidad de género.

Fuente: Elaboración propia a partir de la revisión de información secundaria, Fundación Casa de la Paz, 2023

Avanzar en la implementación de la debida diligencia en materia de derechos humanos al interior de las empresas, si se realiza de manera adecuada, será un aporte tanto desde el punto de vista ético, a la vez que garantizará su participación en los mercados internacionales.

En este sentido, es importante señalar el beneficio de contar con certificaciones que son fácilmente reconocibles y se comunican fácilmente. Sin embargo, dependiendo de cómo se materialicen las certificaciones al interior de las empresas, podrían existir algunos riesgos. Por un lado, que las certificaciones se transformen en una lista de verificación y que no permee realmente dentro de la empresa. Y por otro, como consecuencia de lo anterior, que la información resultante del proceso de auditoría no sea integrada a los sistemas de gestión y de toma de decisiones. En ambos casos, dichos riesgos se traducen en una desvinculación y/o pérdida de compromiso real con lo fundamental de este proceso, que es tener una conducta orientada a identificar, prevenir, y mitigar vulneraciones a los derechos humanos.

## 6.6. ¿QUÉ SITUACIONES DE RIESGO EXISTEN?

Si bien la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos se extiende a todas las empresas y/o actores de su cadena de suministro, las empresas pueden iniciar el proceso de debida diligencia, luego del mapeo y análisis de la cadena de suministro, incluyendo a los proveedores más críticos. Es decir, las empresas pueden comenzar a llevar a cabo procesos de debida diligencia enfocando sus esfuerzos, recursos y horas persona disponibles en aquellos denominados “cuellos de botella”, aquellos actores en la cadena de suministro que tienen los mayores riesgos de provocar daños a los derechos humanos, en este caso respecto de trabajo infantil como, por ejemplo:

- **Producción agrícola en campos externos.** Al interior de los campos de los productores de materias primas, por ejemplo, podrían darse situaciones de trabajo infantil, en especial en los casos en los que no hay una relación comercial formal, respecto de las cuales las empresas compradoras de materias primas podrían tener un sesgo.

Cabe señalar que los “cuellos de botella” variarán de empresa a empresa y que el enfoque en estos puntos no debe sustituir a una debida diligencia plenamente implementada a lo largo de la cadena de suministro.



## 6.7. ¿QUÉ SERVICIOS PÚBLICOS PUEDEN APOYAR?

### **Dirección del Trabajo**

Servicio público cuya misión es promover, proteger y garantizar los derechos laborales, implementando mecanismos que fortalezcan el diálogo social, y fiscalizando el efectivo cumplimiento de la legislación laboral, previsional y de seguridad y salud en el trabajo, que permitan construir modelos de relaciones laborales justas y equitativas entre trabajadores y trabajadoras, empleadores y empleadoras y organizaciones sindicales.

### **Defensoría de la Niñez**

Institución pública encargada de la difusión, promoción y protección de derechos humanos de todas las niñas, niños y adolescentes que habitan el territorio nacional. Su estructura administrativa es de una corporación autónoma de derecho público, con personalidad jurídica y patrimonio propio.

### **Punto Nacional de Contacto**

Mecanismo de implementación estatal de las Líneas Directrices de la OCDE, cuyas funciones son promover y difundir las Líneas Directrices de la OCDE y la debida diligencia basada en riesgos, y servir de foro no judicial para el diálogo y asistencia en la resolución de conflictos entre empresas multinacionales y partes interesadas por presuntas vulneraciones a las Líneas Directrices de la OCDE.

## 6.8. ¿QUÉ ONGS TRABAJAN EL TEMA?

### **Red UPPI - Empresas unidas por la niñez y la adolescencia**

Red multisectorial liderada por empresas y fundaciones empresariales, que busca instalar la importancia que tiene el sector empresarial y público, en el marco de los derechos de la niñez y adolescencia. Para lo anterior, se enfocan en la educación y sensibilización de diferentes empresas y organizaciones en temáticas relacionadas con niñez y empresas.

### **ONG Raíces**

Corporación sin fines de lucro dedicada a la promoción y restitución de los derechos de niñas, niños, adolescentes y mujeres. Poseen las siguientes líneas de acción: investigación; incidencia política; formación y capacitación; prevención y sensibilización, y reparación.

## 6.9. ¿QUÉ ORGANISMOS INTERNACIONALES TRABAJAN EL TEMA?

### **World Vision**

Asociación internacional que busca crear espacios de prevención, desarrollo y seguridad para niños y niñas junto a sus comunidades. Cuentan con programas de prevención de violencia para niños, niñas y sus familias, y promueven la educación sobre derechos humanos de niños y niñas.

### **Corporación Opción**

Corporación privada sin fines de lucro que trabaja con el objetivo de promocionar, proteger y apoyar la restitución de los derechos de niños, niñas y adolescentes. Brindan atención especializada ante la detección de situaciones de amenaza o vulneración de derechos de niñas, niños y adolescentes; orientándose hacia la interrupción, la reparación psicosocial y la restitución de sus derechos vulnerados.

### **UNICEF**

UNICEF trabaja para impulsar una transformación en la sociedad chilena que permita garantizar el pleno respeto de los derechos de niños, niñas y adolescentes. Cuenta con áreas de trabajo de inclusión social; prevención de la violencia; justicia y protección de la infancia; legislación y derechos del niño; comunicación y movilización social; y crisis y emergencias.

### **Pacto Global Chile**

Iniciativa especial del Secretario General de las Naciones Unidas cuyo foco es alinear las operaciones y estrategias de las empresas con diez principios en las áreas de derechos humanos, relaciones laborales, medio ambiente y anticorrupción.

### **Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos - ACNUDH**

Forma parte de la Secretaría de las Naciones Unidas y lidera los esfuerzos de la organización en promover y proteger los derechos humanos en todo el mundo. Está encabezada por la figura de Alto Comisionado, principal funcionario de las Naciones Unidas para los derechos humanos, asignado por el Secretario General de la ONU. Con sede en Santiago de Chile, la función de la Oficina Regional para América del Sur del ACNUDH es apoyar a los Estados, la sociedad civil, organizaciones intergubernamentales, así como el sistema de las Naciones Unidas en la promoción y protección de los derechos humanos.

**Organización Internacional del Trabajo - OIT**

Es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales. Es una agencia tripartita que reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores de 187 Estados Miembros con el objetivo de establecer las normas del trabajo, formular políticas y elaborar programas promoviendo el trabajo decente de las personas.

**Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico - OCDE**

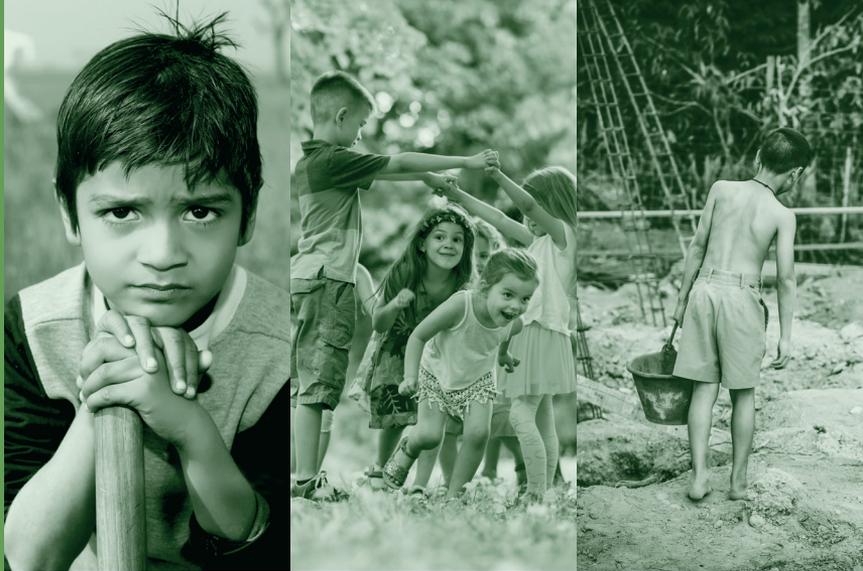
Es una organización cuyo objetivo es diseñar y promover políticas que favorezcan la prosperidad, la igualdad, las oportunidades y el bienestar para todas las personas. Para lo anterior, trabajan en colaboración con gobiernos, responsables de políticas públicas y ciudadanos, asesorando en materia de políticas públicas y en el establecimiento de estándares y normas a nivel mundial en ámbitos que van desde la mejora del desempeño económico y la creación de empleo al fomento de una educación eficaz o la lucha contra la evasión fiscal internacional.



## Bibliografía

- Biblioteca del Congreso Nacional - BCN (2020). Niños, niñas y adolescentes en el mundo del trabajo en Chile (Estadísticas EANNA 2012).
- Fairtrade International (s.f.). What is Fairtrade? Disponible en: <https://www.fairtrade.net/>
- Fundación Ideas para la Paz (2014). Guías Colombia. Guía de mecanismos de quejas y reclamos atentos a los derechos humanos y el derecho internacional humanitario.
- Global G.A.P. (2021). ¿Qué es GRASP? Disponible en: <https://www.globalgap.org/es/for-producers/global.g.a.p.-add-on/grasp/what-is-GRASP/index.html>
- Ministerio de Desarrollo Social (2013) Principales Resultados Encuesta de Actividades de Niños, Niñas y Adolescentes (EANNA) 2012.
- Naciones Unidas (2012). La responsabilidad de las empresas de respetar los Derechos Humanos: guía para la interpretación.
- Naciones Unidas (2006). Preguntas frecuentes sobre el enfoque de Derechos Humanos en la cooperación para el desarrollo.
- Naciones Unidas (2011). Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos.
- OCDE (2018), Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable.
- OCDE (2022), Conducta empresarial responsable en el sector agrícola en América Latina y el Caribe.
- OIT (s.f. - a). ¿Qué se entiende por trabajo infantil?. Disponible en <https://www.ilo.org/ipecc/facts/lang--es/index.htm>
- OIT. (s.f. - b). Trabajo infantil. Disponible en <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/child-labour/lang--es/index.htm>
- OIT (s.f. - c). Trabajo infantil en la agricultura. Disponible en <https://www.ilo.org/ipecc/areas/Agriculture/lang--es/index.htm>
- OIT y UNICEF (2021). Trabajo infantil: Estimaciones mundiales 2020, tendencias y el camino a seguir.
- Sedex (2019). Auditoría SMETA. Disponible en <https://www.sedex.com/es/nuestros-servicios/auditoria-smeta/>





# DEBIDA DILIGENCIA EN EL TRABAJO INFANTIL

---



---

## Asociación de Empresas de Alimentos de Chile A.G.

Av. Andrés Bello N° 2777  
Edificio de La Industria, oficina 1-B, 1er Piso  
Las Condes, Santiago, Chile

Fono: (56-2) 28999600

Email: [chilealimentos@chilealimentos.com](mailto:chilealimentos@chilealimentos.com)

[www.chilealimentos.com](http://www.chilealimentos.com)