



Compromiso con la minería responsable

PROTOSCOLOS DE EVALUACIÓN

Verificación de trabajo infantil
y trabajo forzoso



Acrónimos y siglas utilizados en el presente documento

ACM: Asociación Colombiana de Minería.

DDHH: Abreviatura para Derechos Humanos.

ICMM: Consejo Internacional de Minería y Metales, por sus siglas en inglés. *International Council on Mining and Metals.*

IFC: *International Finance Corporation*, o Corporación Financiera Internacional. Organismo multilateral del crédito, adscrito al Banco Mundial.

IRMA: Iniciativa para Garantizar la Minería Responsable, por sus siglas en inglés, *Initiative for Responsible Mining Assurance.*

ISO 2600: Norma internacional de aplicación voluntaria que orienta a las organizaciones en materia de Responsabilidad Social Empresarial.

FAQ: Preguntas Frecuentes, por sus siglas en inglés *frequently asked questions.*

GRI: *Global Reporting Initiative.* Organización internacional no gubernamental, que impulsa los Reportes de Sostenibilidad como herramienta para la planificación, medición, evaluación y comunicación en aspectos sociales, económicos y ambientales de una organización.

MAC. Asociación Minera de Canadá, por sus siglas en inglés, *The Mining Association of Canada.*

MME: Ministerio de Minas y Energía.

OCDE: Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico. Creada en 1960 para dar continuidad y consolidar el trabajo realizado por la antigua Organización Europea de Cooperación Económica (OECE) que se había constituido para canalizar la implementación del Plan Marshall. Actualmente promueve las buenas prácticas en sus países miembros.

OIT: Organización Internacional del Trabajo. organismo especializado de la ONU que tiene como objetivos: La promoción de la justicia social y el reconocimiento de las normas fundamentales del trabajo.

ONU: Organización de las Naciones Unidas. fundada en 1945 por 51 países que se comprometieron a mantener la paz y la seguridad internacional, fomentar las relaciones de amistad y cooperación, promoviendo el progreso social, la mejora del nivel de vida y los Derechos Humanos.

RJC: Consejo de Joyería Responsable. tiene como función principal la de promover en la cadena de suministro global de joyería, la responsabilidad social empresarial y los Derechos Humanos. *Responsible Jewellery Council.*

SENA: Servicio Nacional de Aprendizaje.

TSM. Estándar de sostenibilidad desarrollado por la Asociación Minera de Canadá, Hacia una Minería Sostenible, por sus siglas en inglés. *Towards Sustainable Mining.*

UNICEF: Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, por sus siglas en inglés. *United Nations Children's Fund.*

PROTOCOLO DE VERIFICACIÓN DE TRABAJO INFANTIL Y TRABAJO FORZOSO

1-Introducción

El presente *Protocolo de verificación de Trabajo Infantil y Trabajo Forzoso*, de TSM Estándar de Minería Sostenible Colombia, constituye una adaptación para el país de la iniciativa TSM de la Asociación Minera del Canadá MAC, complementado con otros estándares internacionales reconocidos para la industria y el sector y dentro del marco de la ley colombiana, con autorización expresa de la referida iniciativa.

Esperamos que se constituya en una herramienta eficaz para prevenir la utilización de trabajo infantil y forzoso conforme a lo definido por los Convenios 29, 138 y 182 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en lo que se refiere a trabajo forzoso, edad mínima y peores formas del trabajo infantil, o bien, complementaria con los procesos de debida diligencia de las asociadas que ya los tengan implementados.

2-Objetivo

El objetivo del protocolo de verificación es brindar orientación a las empresas asociadas acerca de los requerimientos de verificación relativos a la prevención del trabajo infantil y el trabajo forzoso. El protocolo de verificación establece el enfoque general adoptado para asegurarse que haya procesos eficientes basados en la debida diligencia, para garantizar que en los establecimientos participantes de la iniciativa TSM Estándar de Minería Sostenible Colombia, no existan casos de trabajo infantil ni trabajo forzoso según lo definido por los Convenios de la OIT.

De acuerdo con lo establecido en la ley colombiana se aceptará como excepción el trabajo de menores entre 15 y 18 años, en el marco de contratos de aprendizaje, prácticas de formación profesional o pasantías, con el lleno de los requisitos legales, en labores permitidas por la ley, con la autorización del inspector del trabajo y en el marco de convenios con instituciones educativas reconocidas por el Ministerio de Educación Nacional, como el SENA.

La aplicación de este protocolo, requerirá un nivel de experiencia en auditoría y evaluación de sistemas y procesos, así como conocimientos y experiencia en la

práctica laboral, incluido el cumplimiento legal y estándares aplicables. Este protocolo proporciona un indicador del enfoque de verificación para garantizar que no existan en la organización ni en su cadena de suministro casos de trabajo infantil y forzoso.

3- Compromiso TSM respecto del trabajo infantil y forzoso

Como parte de los principios rectores de ACM, los asociados se comprometen a *“Respetar los derechos de los trabajadores, tanto individuales como colectivos, no adoptar prácticas discriminatorias ni que incluyan trabajo infantil o forzoso, según la definición en los Convenios Nos. 29, 138 y 182 de la OIT”*. (Ley 23 de 1967, Ley 515 de 1999 y Ley 704 de 2001, respectivamente).

3.1. Componentes clave del Convenio 29 de 1930 de la OIT sobre trabajo forzoso

Este convenio define el trabajo forzoso como *“Todo tipo de trabajo o servicio obtenido de cualquier otra persona bajo amenaza de castigo y para el cual dicha persona no se haya ofrecido voluntariamente”*. El convenio reconoce algunas excepciones, entre ellas, el servicio militar, las obligaciones cívicas normales, trabajos ordenados por un tribunal por sentencia en firme y trabajo en situaciones de emergencia. El Artículo 4 del Convenio 29 de la OIT sobre trabajo forzoso prohíbe específicamente la utilización de trabajo forzoso para el beneficio de individuos, empresas o asociaciones privadas. Los artículos restantes abordan la utilización del trabajo forzoso por parte de los gobiernos. (Ley 23 de 1967).

3.2. Componentes clave de las Convenciones 138 y 132 de la OIT sobre trabajo infantil

3.2.1. Convenio 138 de 1973 de la OIT sobre edad mínima

Este convenio establece los requerimientos de edad mínima para el trabajo infantil. Concretamente establece los 15 años como edad mínima de admisión al empleo y además establece los 18 años como edad mínima para trabajo que, por su naturaleza o las circunstancias en las que se realice, pueda poner en peligro la salud, la seguridad o la moralidad de las personas jóvenes. Los tipos de trabajo que se consideran que pueden poner en peligro la salud, la seguridad o la moralidad de las personas jóvenes son especificados por las leyes o reglamentaciones nacionales o por la autoridad competente. El Convenio 138 de la OIT (Ley 515 de 1999) contempla excepciones que admiten que menores desde los 15 años trabajen en ciertas circunstancias. Tales excepciones no son aplicables a la minería. Estos convenios de la OIT especifican, además, las medidas de mitigación que deben tomarse cuando existe trabajo infantil, entre ellas:

- Retirar a los niños de las peores formas de trabajo infantil y procurar su rehabilitación e integración social.

- Proporcionar acceso a la educación básica y gratuita y, siempre que sea posible y adecuado, a la formación profesional.

3.2.2. Convenio 182 de 1966 de la OIT sobre peores formas del trabajo infantil

Este convenio, ratificado por la Ley 704 de 2001, identifica cuatro tipos específicos de trabajo infantil que se consideran las “peores formas” y requiere que se tomen medidas para evitar involucrar niños en estas formas de trabajo. Dos de los cuatro tipos de peores formas de trabajo especificados son relevantes en el contexto de la minería:

- Toda forma de esclavitud o de práctica similar a la esclavitud, como la venta o el tráfico de niños, la esclavitud por deudas y la servidumbre, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para su utilización en conflictos armados,
- El trabajo que, por su naturaleza o las circunstancias en las que se realiza, potencialmente pone en peligro la salud, seguridad o la moralidad de los niños.

Al igual que en el caso anterior, el Convenio 182 de la OIT depende de las leyes y reglamentaciones nacionales para determinar qué constituye un trabajo que pueda poner en peligro la salud, seguridad o la moralidad de los niños.

3.3. Verificación del compromiso

Las empresas asociadas reconocen el trabajo forzoso y el trabajo infantil como malas prácticas, que vulneran los DDHH, y que las empresas asociadas y sus cadenas de suministro deben evitar y eliminar. En este caso, el enfoque debe centrarse en garantizar que se cumpla el compromiso de no utilizar trabajo infantil o forzoso, articulado en los principios rectores de ACM, y que tal cumplimiento pueda demostrarse de forma fehaciente.

Para lograr esto, se indica a quienes realicen el proceso de verificación, que incorporen las preguntas que figuran en las secciones sobre trabajo infantil y trabajo forzoso a continuación, en cualquier verificación que se efectúe.

Las buenas prácticas identificadas en las empresas asociadas a ACM incluyen políticas de DDHH que incluyen declaraciones explícitas contra el trabajo infantil y el trabajo forzoso, protocolos internos, auditorías específicas en las operaciones y a la cadena de suministro, así como socializaciones, capacitaciones y sensibilizaciones para las comunidades y pequeños proveedores para fomentar el respeto a la infancia y la necesidad de que los menores estudien.

4- Indicador 1: Prevención del Trabajo Forzoso

4.1. Requerimiento

Que las empresas asociadas hayan implementado procesos eficaces de debida diligencia para garantizar que no se utilice el trabajo forzoso.

4.2. Instrucciones de verificación

A través de entrevistas y de la revisión de documentos, determine lo siguiente:

- 1) Si se han implementado procesos que sean eficientes, eficaces y suficientes para garantizar que no se utilice el trabajo forzoso, lo que incluye esclavitud por deudas, cualquier tipo de explotación o trabajo carcelario involuntario.
- 2) Si, en lugares en donde existe un alto riesgo de trabajo forzoso, se han implementado procesos de debida diligencia para supervisar las cadenas de suministro y las relaciones con las agencias de contratación de personal en relación con el tráfico de personas y el trabajo forzoso.

5- Indicador 2: Prevención del Trabajo Infantil

5.1. Requerimiento

Que las empresas asociadas hayan implementado procesos de debida diligencia eficientes para garantizar que ningún niño menor de 18 años realice un trabajo que, por su naturaleza o las circunstancias en las que se realice, pueda poner en peligro la salud, la seguridad o la moralidad de niños o adolescentes, según lo establecido por las leyes y reglamentaciones nacionales, y que no se emplee a ningún niño menor de 15 años.

5.2. Instrucciones de verificación

A través de entrevistas y de la revisión de documentos, determine lo siguiente:

- 1) Si se han implementado procesos eficaces de debida diligencia para garantizar que ningún niño menor de 18 años realice un trabajo que, por su naturaleza o las circunstancias en las que se realice, pueda poner en peligro la salud, la seguridad o la moralidad de personas jóvenes, según lo establecido por las leyes y reglamentaciones nacionales.
- 2) Si se han implementado procesos eficaces de debida diligencia para garantizar que no se emplee a ningún niño menor de 15 años.

APÉNDICE 1: Preguntas Frecuentes

1) ¿Cómo define TSM Estándar de Minería Sostenible Colombia el trabajo forzoso?

TSM Estándar de Minería Sostenible Colombia utiliza la definición incluida en el Convenio 29 de la OIT, (Ley 23 de 1967) Convenio sobre trabajo forzoso, que define a este como *“Todo tipo de trabajo o servicio obtenido de cualquier otra persona bajo amenaza de castigo y para el cual dicha persona no se haya ofrecido voluntariamente”*. El convenio reconoce algunas excepciones, entre ellas, el servicio militar, las obligaciones cívicas normales, trabajos ordenados por un tribunal por sentencia en firme y trabajo obtenido en situaciones de emergencia. El Artículo 4 del Convenio 29 de la OIT sobre trabajo forzoso prohíbe específicamente la utilización de trabajo forzoso para el beneficio de individuos, empresas o asociaciones privadas.

2) ¿Qué ejemplos pueden citarse de los tipos de procesos utilizados para prevenir el uso de trabajo forzoso?

Alguno de los procesos más comunes para prevenir el uso de trabajo forzoso son aquellos que:

- Previenen las restricciones inaceptables de libertad de movimiento de los empleados en el lugar de trabajo o en el alojamiento in situ.
- Evitan la retención de copias originales de la documentación personal de los empleados, como documentos de identidad.
- Prohíben que se les solicite a los empleados cualquier tipo de depósito, cargo por contratación o adelanto por uso de equipos, ya sea de forma directa o a través de agencias de contratación.
- Evitan prácticas que impiden a los empleados renunciar a sus trabajos después de un preaviso razonable o según lo establecido por la ley aplicable.

Al buscar la evidencia de la existencia de estos tipos de procesos, es importante prestar atención al nivel de riesgo para que el trabajo forzoso constituya un problema en la jurisdicción en donde se esté efectuando la verificación. En algunas

jurisdicciones, el trabajo forzoso es un problema mucho más común que en otras y requiere procesos más rigurosos que en otras, en donde el trabajo forzoso no constituye riesgo.

3) ¿Cómo define TSM Estándar de Minería Sostenible Colombia el trabajo infantil?

El presente estándar utiliza la definición incluida en el Convenio 138 de la OIT, Convenio sobre edad mínima. (Ley 515 de 1999) Este convenio establece los requerimientos de edad mínima para el trabajo infantil. El convenio establece los 15 años como edad mínima de admisión al empleo y además establece los 18 años como edad mínima para trabajo que, por su naturaleza o las circunstancias en las que se realice, pueda poner en peligro la salud, la seguridad o la moralidad de las personas jóvenes. Los tipos de trabajo que se consideran que pueden poner en peligro la salud, la seguridad o la moralidad de las personas jóvenes son especificados por las leyes o reglamentaciones nacionales o por la autoridad competente. El Convenio 138 de la OIT contempla excepciones que admiten que menores de 15 años trabajen en ciertas circunstancias. Tales excepciones no son aplicables a la minería.

La iniciativa incorpora, además, el Convenio 182 de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil, que identifica cuatro tipos específicos de trabajo infantil que se consideran las “peores formas” y requiere que se tomen medidas para evitar involucrar niños en estas formas de trabajo. Dos de los cuatro tipos de peores formas de trabajo especificados son relevantes en el contexto de la minería:

- Toda forma de esclavitud o de práctica similar a la esclavitud, como la venta o el tráfico de niños, la esclavitud por deudas y la servidumbre, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para su utilización en conflictos armados.
- El trabajo que, por su naturaleza o las circunstancias en las que se realiza, puede poner en peligro la salud, seguridad o la moralidad de los niños.

Al igual que el Convenio 138, el Convenio 182 de la OIT (Ley 704 de 2001), depende de las leyes y reglamentaciones nacionales para determinar qué constituye un trabajo que pueda poner en peligro la salud, seguridad o la moralidad de los niños.

4) ¿Existen otras normas en el sector de la minería que se consideren equivalentes a TSM Estándar de Minería Sostenible con respecto al trabajo infantil y forzoso?

Sí, se considera que las empresas que auditan o verifican sus procesos de prevención de trabajo infantil o forzoso, con mecanismos de debida diligencia eficaces, siguiendo cualquiera de las normas o estándares internacionalmente reconocidos como:

- **Normas de desempeño de la Corporación Financiera Internacional (IFC).** La Norma de Desempeño 2 reconoce que la búsqueda del crecimiento económico a través de la creación de empleo y la generación de ingresos debe estar acompañada por la protección de los derechos básicos de los trabajadores. Entre sus objetivos se encuentran “Proteger a los trabajadores, incluidas las categorías de trabajadores vulnerables, tales como los niños, los trabajadores migrantes, los trabajadores contratados por terceros y los trabajadores de la cadena de abastecimiento del cliente y prevenir el uso del trabajo forzoso. IFC¹ tiene una guía de buenas prácticas *“Nota sobre prácticas recomendadas en el lugar de trabajo y la cadena de suministro. Tratamiento del trabajo infantil”*.”
- **Consejo de Joyería Responsable (RJC)²** implementa procesos a los efectos de este protocolo de verificación. En sus principios contempla: “2. *No toleraremos el trabajo infantil. 3. No usaremos mano de obra de personas bajo trabajos forzados, en cautiverio, en servidumbre u obligadas a pagar deudas mediante contratos obligatorios no rescindibles, ni restringiremos la libertad de movimientos de los empleados y las personas a su cargo*”.
- **Las normas de la Iniciativa para garantizar una minería responsable (IRMA)** sobre trabajo infantil y forzoso, también se consideran equivalentes a los requerimientos de TSM Estándar de Minería Sostenible Colombia.
- **Estándar GRI 408: Trabajo Infantil 2016.** *“Se espera debida diligencia por parte de las organizaciones a fin de evitar el trabajo infantil en sus actividades. También se espera que estas eviten contribuir con el trabajo infantil o hacerse cómplices del mismo mediante las relaciones con otros”*.
- **ISO 26000.** Esta Guía de Responsabilidad Social contiene un acápite relativo al trabajo infantil, así como de protección a grupos vulnerables y políticas de no discriminación.
- **Directrices de la OCDE³ para empresas Multinacionales 2011.** *“Contribuir a la abolición efectiva del trabajo infantil y tomar medidas inmediatas y eficaces para garantizar de manera urgente la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil”; “d) Contribuir a la eliminación de toda clase de trabajo forzoso u obligatorio y tomar medidas adecuadas para impedir cualquier trabajo forzoso u obligatorio en sus actividades”*.
- **Pacto Global:** El Principio 4 de esta iniciativa reza: *“Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción”*. El principio 5, a su vez, dice: *“Las Empresas deben apoyar la abolición efectiva del trabajo infantil”*. Para dar cumplimiento a ésta Pacto Global Colombia participa en la

¹ IFC. Nota sobre prácticas recomendadas en el lugar de trabajo y la cadena de suministro Tratamiento del trabajo infantil En

https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/5bdfb5cb-f096-4572-b304-5f33f05b509a/ChildLaborGPN_Spanish.pdf?MOD=AJPERES&CVID=jkD0Wc4

² <https://www.responsiblejewellery.com/wp-content/uploads/RJC-Principles-and-COP-Spanish-Final.pdf>
<https://www.responsiblejewellery.com/wp-content/uploads/RJC-Principles-and-COP-Spanish-Final.pdf>

³ <https://www.oecd.org/daf/inv/mne/MNEguidelinesESPANOL.pdf>

iniciativa *Red Colombia contra el Trabajo Infantil* que creó en el marco de una alianza público privada cuyo objetivo es contribuir a la prevención y erradicación del trabajo infantil y de sus peores formas en las empresas, sus cadenas de suministro y sus áreas de influencia. Además, busca proteger a los adolescentes trabajadores en régimen de protección especial. Es liderada por el Ministerio del Trabajo y Pacto Global, y cuenta con 19 empresas adheridas y 15 aliados estratégicos (instituciones educativas, gobierno, entidades del Sistema de Naciones Unidas, entre otras) que buscan promover los derechos de los niños, niñas y adolescentes.

5. ¿Existen documentos de orientación útiles en relación con la prevención del trabajo infantil y forzoso?

Con respecto a la implementación de procesos para prevenir el trabajo infantil, hay algunos documentos de orientación útiles:

1) Guía de recursos sobre trabajo infantil de UNICEF (versión en inglés): https://www.unicef.org/csr/css/Child_labour_resource_Guide_UK_NatCom.pdf

2) Manual sobre derechos de los menores y minería de UNICEF (versión en inglés): https://www.unicef.org/csr/files/FINAL_Child_Rights_and_Mining_Toolkit_060217.pdf

3) Herramienta de orientación comercial sobre trabajo infantil de la OIT: cómo hacer negocios respetando los derechos de los menores a no estar sujetos al trabajo infantil (versión en inglés):

http://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_27555/lang--en/index.htm

4) OIT. ARM – OCDE. Erradicar el trabajo infantil, el trabajo forzoso y la trata de personas en las cadenas mundiales de suministro. 2019. En https://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_716932/lang--es/index.htm

5) Oficina de trabajo infantil, trabajo forzoso y trata de personas. Dirección de asuntos internacionales de trabajo. Departamento de Trabajo de los Estados Unidos. Iniciativas para eliminar las peores formas de trabajo infantil, trabajo forzoso y trata de personas en todo el mundo. En

<https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ILAB/OCFTBookletSpanish.pdf>

Con respecto a la implementación de procesos para prevenir el trabajo forzoso, existen también documentos de orientación muy útiles, como:

1) Combatir el trabajo forzoso: manual para empleadores y empresas (versión en inglés): http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@declaration/documents/publication/wcms_101171.pdf

2) OIT 2014. Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso DE1930. En https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:P029

6. ¿De qué manera los Convenios de la OIT sobre trabajo infantil están en consonancia con las leyes laborales de Colombia?

6.1. Trabajo infantil

La edad mínima para trabajar es de 15 años. Los niños menores de 15 años pueden realizar trabajos artísticos, deportivos o culturales con la autorización de la inspección de trabajo o la autoridad local y los adolescentes de entre 15 y 17 años pueden trabajar sólo con la autorización de un inspector de trabajo o funcionario del gobierno local correspondiente⁴.

Los adolescentes deben recibir capacitación antes del comienzo de un empleo. La educación es obligatoria entre los cinco y quince años de edad, que también incluye un año de preescolar y nueve de educación básica. De acuerdo con la Constitución, la educación es un derecho individual y se ofrece de forma gratuita a todos los ciudadanos.

La edad mínima para el trabajo peligroso se establece en 18 años. El Código Sustantivo del Trabajo prohíbe el trabajo de los niños menores de 18 años en minería subterránea y pintura industrial (artículo 242). La Resolución 1796 de 2018, proporciona una lista completa de las actividades identificadas como las peores formas de trabajo infantil dentro de 11 categorías y subcategorías ocupacionales. Estos incluyen la agricultura, la ganadería, la caza y la silvicultura, la pesca, la minería y canteras, industrias manufactureras, la construcción, el transporte y el almacenamiento, los servicios de salud, y la defensa; también se incluyen las actividades del sector informal, como la venta ambulante, el servicio doméstico, y la compactación de basura y el reciclaje. También se prohíbe el empleo de niños en las condiciones de trabajo que pueden causar un riesgo para su salud y seguridad. Estos incluyen los lugares de trabajo con temperaturas altas (calor o frío), con un ruido continuo o intermitente, lugares de trabajo con exposición a riesgos físicos o biológicos, lugares con poca ventilación, etc.

A los menores de edad se les debe pagar al menos el salario mínimo y las horas extraordinarias aplicables establecidas por la legislación laboral colombiana. Las horas permitidas de trabajo para menores de edad dependen de su edad y de si la escuela está en curso⁵.

⁴ Fuente: Art. 67 de la Constitución de 1991; Art. 28 y 35 de la Ley 1098 de 2006

⁵ Fuente: Art. 242 del Código del Trabajo, modificado en 2013, Art. 117 de la Ley 1098 de 2006

6.2. Trabajo Forzoso

La Constitución, en su artículo 17, prohíbe la esclavitud, la servidumbre y la trata de personas en todas sus formas.

Según el artículo 7 del Código Sustantivo del Trabajo, el trabajo además de un derecho, es una obligación social. Sin embargo, el trabajo debe ejercerse de manera voluntaria y en condiciones dignas.

El artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, establece que los trabajadores tienen derecho a cambiar de trabajo después de haber dado la debida notificación a su empleador.

Las condiciones para que un trabajo sea considerado digno, se encuentran en los artículos 161 a 168 del Código Sustantivo del Trabajo. El horario de trabajo puede ampliarse más allá de las horas normales de trabajo, establecido en cuarenta y ocho horas a la semana y ocho horas al día. Sin embargo, las horas totales de trabajo incluidas las horas extras no deben superar las diez horas al día.

Las autoridades colombianas han previsto rutas de atención y restablecimiento de derechos en casos que se detecte trabajo infantil, o trabajo forzoso, asociado o no a temas como la trata de personas. Estas rutas son:

- **Trabajo Infantil:** Cuando se identifica algún caso de trabajo infantil se debe reportar a la línea gratuita Nacional ICBF 018000918080 o enviar un correo electrónico a atencionalciudadano@icbf.gov.co Igualmente se pueden contactar los centros zonales del ICBF, o presentar la denuncia ante cualquier institución pública de educación o salud o bien, en la Alcaldía del municipio.
- **Trabajo forzoso:** Es un tema complejo, que presenta un abanico diverso de situaciones, como trata de personas, explotación laboral, explotación sexual, que pueden constituir hechos delictivos, pero también situaciones como trabajo en condiciones insalubres, indignas o peligrosas. En estos casos se debe acudir al Ministerio del Trabajo, marcando 120 desde un celular o en la línea nacional 01 8000 522020, o contactar con cualquiera de las Direcciones Territoriales.

Las normas que regulan estos temas en el contexto colombiano, son:

JERARQUÍA	NORMA	TRABAJO INFANTIL	TRABAJO FORZOSO
Bloque de Constitucionalidad	Constitución Política de Colombia	Arts 1,2 y 44	Art. 17.

	Ley 12 de 1991, Por la cual se adopta la Convención Internacional sobre los Derechos del Niño.	Art 32	Aplica para trabajo forzoso si concurre con trabajo infantil.
	Convenios OIT adoptados, promulgados y/ ratificados	Ley 704 de 2001 Por la cual se aprueba el Convenio 182 sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación.	Ley 23 de 1967. Por la cual se adopta en Convenio relativo al trabajo forzoso u obligatorio.
		Decreto 1547 de 2005 Promulga el "Convenio 182 sobre la Prohibición de las Peores Formas de Trabajo Infantil y la Acción Inmediata para su Eliminación". OIT 1999	Decreto 1280 de 1997 por el cual se promulga el "Convenio 105 relativo a la Abolición del Trabajo Forzoso".
		Ley 515 DE 1999. Por la cual se adopta el Convenio 138 de 1973 de la OIT.	
LEYES	Código Sustantivo del Trabajo, 1951, modificado en 2011	Arts 171 y 242.	Arts 62, 161 - 168.
	Código de Infancia y adolescencia 2006. Ley 1098 de 2006.	Arts 8, 20,28, 35	Art 20, 37.
	Ley 20 de 1982	Crea la Dirección General de Menor Trabajador en el Ministerio de Trabajo y Protección Social	
NORMAS REGLAMENTARIAS	Resolución 1798 de 2018 - Mintrabajo	Listado de actividades laborales prohibidas para menores.	
	Resolución 1677 de 2008 Mintrabajo	Señala las actividades consideradas como peores formas de trabajo infantil y la clasificación de actividades peligrosas y condiciones de trabajo nocivas para la salud e integridad física o psicológica de los menores.	
<p>Autoridades competentes para vigilancia y control: Ministerio del Trabajo: Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y gestión territorial. Instituto Colombiano de Bienestar Familiar ICBF: Programas especializados.</p>			

7) ¿Qué se entiende por “debida diligencia”?

El significado del término hace referencia a la actuación de acuerdo con un cierto estándar de cuidado. Este cierto estándar de cuidado ya aparece recogido en otras esferas del derecho, pero en relación con temas de Responsabilidad Social Empresarial y/o Empresas y DDHH, son los Principios Rectores de Naciones Unidas quienes introducen este concepto, a pesar de que no proporcionan una definición. El principio 15 de los Principios Rectores establece que *“para cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos humanos, las empresas deben contar con políticas y procedimientos (...) incluyendo (...) b) Un proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de cómo abordan su impacto sobre los derechos humanos”*. 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”*.

La Oficina del Alto Comisionado de los Derechos Humanos definió el término debida diligencia como *“la medida de prudencia, actividad o asiduidad que cabe razonablemente esperar, y con la que normalmente actúa, una [persona] prudente y razonable en unas circunstancias determinadas; no se mide por una norma absoluta, sino dependiendo de los hechos relativos del caso en cuestión”*.

En definitiva, la debida diligencia es generalmente identificada con aquellas herramientas o medidas a través de las cuales las empresas pueden identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas por los impactos negativos de sus actividades o de las que se deriven de sus relaciones de negocio, las cuales suelen incluir las actividades de sus subsidiarias, subcontratistas, proveedores y otra serie de actores con quienes la empresa establezca relaciones económicas. Algunas de esas medidas son:

- Análisis de las actividades, productos y servicios de la empresa con el fin de identificar posibles riesgos. Es decir, la empresa debe evaluar si sus operaciones, del tipo que sean suponen un riesgo para los Derechos Humanos, u otras materias, como lavado de activos, financiación del terrorismo, prácticas laborales ilegales, entre otras. En este análisis se incluirán no solo las actividades directas (las que la propia empresa realiza) sino también las indirectas (aquellas que realizan otros ligados a ella).
- Identificados esos riesgos, la empresa debe poner en marcha toda una serie de medidas para que esos riesgos no lleguen a materializarse, por ejemplo, ofrecer formación específica a aquellos empleados más expuestos, establecer un análisis del cumplimiento de una serie de estándares sociales a los proveedores de forma previa a su contratación, la imposición de ciertas obligaciones de comportamiento a empleados y a terceros, entre otras.

Una vez implementadas esas medidas, la empresa debe revisar y asegurarse de su cumplimiento a través de procesos de evaluación como auditorías, revisión de cumplimiento de cláusulas contractuales y similares.

Para conocer mejor qué tipo de medidas debe implementar una empresa podemos recurrir a los Principios Rectores de Naciones Unidas para empresas y Derechos Humanos, pero también a las Líneas Directrices de la OCDE para empresas multinacionales en su Capítulo IV o la Guía de la OCDE sobre debida diligencia.

8) ¿Hasta qué punto de la cadena de suministro las empresas miembros de ACM deberían llevar a cabo la debida diligencia con respecto al uso de trabajo infantil o forzoso?

Para las operaciones en cuyas jurisdicciones hay un riesgo bajo de trabajo infantil o forzoso en la cadena de suministro, no es necesario realizar procesos adicionales para supervisarlas.

Para las operaciones que obtienen materia prima en lugares donde hay riesgos de trabajo infantil o forzoso, es necesario ir al menos un eslabón más allá en la cadena y tomar medidas para evaluar y reducir los riesgos de trabajo infantil. Una manera de demostrar que se llevó a cabo la debida diligencia es incorporar estándares relacionados con el trabajo infantil y forzoso en los procesos de selección y la documentación contractual. Además, es una buena práctica para las instalaciones solicitar que sus proveedores apliquen la misma debida diligencia al menos un escalón más allá en el proceso.

Se les recomienda a las operaciones que funcionan en lugares donde hay riesgos de trabajo infantil o forzoso en la cadena de suministro que empiecen a evaluar las fuentes locales de los bienes y los suministros recibidos, además de inspeccionar al menos un escalón más allá en el proceso.

También es recomendable, cuando sea pertinente, que las empresas se involucren en iniciativas de sensibilización y capacitación de las comunidades de su entorno, los pequeños proveedores, así como proyectos dirigidos a la pequeña minería o minería de subsistencia, aunque no están en su cadena de suministro.

9) ¿Cómo aplican estos requisitos a los diferentes niveles de la organización? ¿A los lugares de operación (nacionales e internacionales) y a la empresa?

El protocolo está orientado a las operaciones, por lo que la elaboración de informes se realiza al nivel de las mismas; sin embargo, como muchas empresas gestionan estos riesgos mediante controles empresariales, dichos controles pueden usarse como evidencia de haber abordado estos criterios, bajo cualquiera de las normas, metodologías y estándares más aceptados para la industria.

10) ¿Cuáles son algunos de los métodos para verificar los aspectos del protocolo relacionados con la edad?

Los procedimientos de recursos humanos, los compromisos o las declaraciones de políticas empresariales pueden usarse para verificar este protocolo. Los departamentos de Recursos Humanos deben tener una lista de la edad de los empleados en sus registros que se puede utilizar para examinar las edades. Los verificadores también pueden confirmar aspectos del protocolo mediante la inclusión de preguntas relacionadas con otros elementos durante las entrevistas. Si los verificadores están en el lugar, pueden realizar observaciones in situ para analizar el riesgo potencial de trabajo infantil.

11) ¿Cuáles son algunos de los métodos para verificar los aspectos sobre el trabajo forzoso del protocolo?

Los procedimientos de recursos humanos, los compromisos o las declaraciones de políticas empresariales pueden usarse para verificar este protocolo. Los manuales de funciones o los contratos laborales deben documentar la frecuencia de pago y los grupos salariales. Si los verificadores están en el lugar, pueden realizar observaciones para analizar el riesgo potencial de trabajo forzoso.

12) En los países en desarrollo y/o algunos contextos específicos, verificar estos protocolos será más difícil que en los lugares donde las leyes laborales estén bien formuladas y sean respetadas. ¿Qué medidas adicionales deberían tomarse para verificar que no se use trabajo forzoso?

Verificar este protocolo en algunos lugares puede ser un desafío. Se espera que las empresas desarrollen procesos acordes con el riesgo. Los verificadores deben anticipar que los procesos serán más rigurosos en los lugares asociados a mayores riesgos de trabajo infantil y forzoso. Esto puede significar que la operación haya desarrollado controles o procesos de debida diligencia más robustos. En las jurisdicciones de menores riesgos, es probable que los verificadores deban basarse en procesos, controles y en un entorno normativo, en contraposición a las jurisdicciones de mayores riesgos, en donde deban buscar evidencia de que los procesos se lleven a cabo. Los verificadores deben enfocarse en determinar si dichos proceso o controles fueron desarrollados y buscar evidencia para determinar si están siendo debidamente implementados.

Anexo 2: Lista de verificación para la autoevaluación de la iniciativa TSM Estándar de Minería Sostenible Colombia. Protocolo de verificación para la prevención del trabajo infantil y forzoso

Nombre de la operación:		Nombre de la compañía:	
Evaluado por:		Fecha de presentación:	

Documentación o evidencia de respaldo:	
NOMBRE DEL DOCUMENTO	UBICACIÓN

Entrevistados:			
NOMBRE	CARGO	NOMBRE	CARGO

	PREGUNTA	S Í	N O	DESCRIPCIÓN Y EVIDENCIA
INDICADOR 1: PREVENCIÓN DEL TRABAJO FORZOSO				

Indicador 1	¿Se han implementado procesos de debida diligencia para garantizar que no se utilice el trabajo forzoso, lo que incluye esclavitud por deudas, explotación o trabajo carcelario involuntario?			
	En los lugares donde existe un alto riesgo de trabajo forzoso, ¿se han implementado procesos para supervisar las cadenas de suministro y las relaciones con las agencias de contratación de personal en relación con el tráfico de personas y el trabajo forzoso?			
	Si ha respondido "Sí" a todas las preguntas, asigne un "Sí" para este indicador. En caso contrario, asigne un "No".			
NIVEL EVALUADO DEL DESEMPEÑO PARA EL INDICADOR				S / N:

	PREGUNTA	S Í	N O	DESCRIPCIÓN Y EVIDENCIA
INDICADOR 2: PREVENCIÓN DEL TRABAJO INFANTIL				
Indicador 2	¿Se han implementado procesos de debida diligencia para garantizar que ningún niño menor de 18 años realice un trabajo que, por su naturaleza o las circunstancias en las que se realice, pueda poner en peligro la salud, la seguridad o la moralidad de personas jóvenes, según lo establecido por las leyes o reglamentaciones nacionales?			
	¿Se han implementado procesos de debida diligencia para garantizar que no se contrate ningún niño menor de 15 años?			
	Si ha respondido "Sí" a todas las preguntas, asigne un "Sí" para este indicador. En caso contrario, asigne un "No".			
NIVEL EVALUADO DEL DESEMPEÑO PARA EL INDICADOR 2				S / N: