



Organización
Internacional
del Trabajo

► El rol de las cooperativas en la prevención y eliminación del trabajo infantil

Guía del facilitador para capacitar
a entrenadores de campo



El rol de las cooperativas en la prevención y eliminación del trabajo infantil

Guía del facilitador para capacitar a entrenadores de campo

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2022
Primera edición 2022



Esta es una obra de acceso abierto distribuida bajo la licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es>). Los usuarios pueden reproducir, distribuir, adaptar y desarrollar el contenido de la obra original, conforme a los términos de la licencia mencionada. La OIT debe ser claramente reconocida como titular de la obra original. Los usuarios no están autorizados a reproducir el logo de la OIT en sus obras.

Atribución de la titularidad – La obra debe citarse como sigue: ***El rol de las cooperativas en la prevención y eliminación del trabajo infantil: Guía del facilitador para capacitar a entrenadores de campo***, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2022.

Traducciones - En caso de que se traduzca la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: *La presente traducción no es obra de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) ni debe considerarse una traducción oficial de la OIT. La OIT no se hace responsable del contenido ni de la exactitud de la traducción.*

Adaptaciones - En caso de que se adapte la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: *La presente publicación es una adaptación de una obra original de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT). Las opiniones y puntos de vista expresados en esta adaptación son responsabilidad exclusiva de su autor o autores, y en ningún caso de la OIT.*

Todas las consultas sobre derechos y licencias deberán dirigirse a la Unidad de Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), CH-1211 Ginebra 22 (Suiza) o por correo electrónico a rights@ilo.org.

ISBN 978-92-2-036191-7 (impreso)

ISBN 978-92-2-036192-4 (web pdf)

Publicado también en inglés: *The role of cooperatives in eliminating child labour: A facilitator guide to train field trainers*, ISBN 978-92-2-034865-9 (print), 978-92-2-034866-6 (web PDF)

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Para más información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT, visite nuestro sitio web: ilo.org/publns.

Impreso en Suiza

► Reconocimientos

Esta guía de capacitación fue desarrollada por el Servicio de FUNDAMENTALS y la Unidad de Cooperativas de la OIT entre 2018 y 2021. La guía fue realizada en base a una serie de consultas, incluyendo una capacitación piloto con los mandantes de la OIT y representantes de cooperativas. La guía fue redactada por Florence Béraud, consultora independiente, basándose en la investigación realizada por Annelien Gansemans, ex pasante de la Unidad de Cooperativas y con el apoyo técnico de Andrea Dávila, quien también aseguró la coordinación general, Alexandre Soho y Guy Tchami. Además, contribuyeron con sus valiosos aportes Simel Esim, Wangui Irimu, Walteri Katajamaki, Yoshie Noguchi, Gerson Nyadzi, Minoru Ogasawara, José María Ramirez, Gurchaten Sandhu y Benjamin Smith de la OIT; Giselle Mitton del Centro Internacional de Formación de la OIT; y Albert Mruma, consultor independiente. Liliana Castillo brindó su apoyo en la diagramación. La guía se elaboró en el marco del Proyecto de la OIT “Abordar el déficit de trabajo decente en el sector del tabaco en Tanzania y Zambia” (TZA / 18/01 / RBS y ZMB / 18/02 / RBS).

La traducción de esta guía al español se realizó gracias a la contribución de la Oficina de País de la OIT para la Argentina y la Iniciativa Regional América Latina y el Caribe Libre de Trabajo Infantil: plataforma conformada por 30 países de la región, organizaciones de empleadores y de trabajadores, que de manera conjunta impulsan políticas nacionales para prevenir y eliminar el trabajo infantil.

ADVERTENCIA

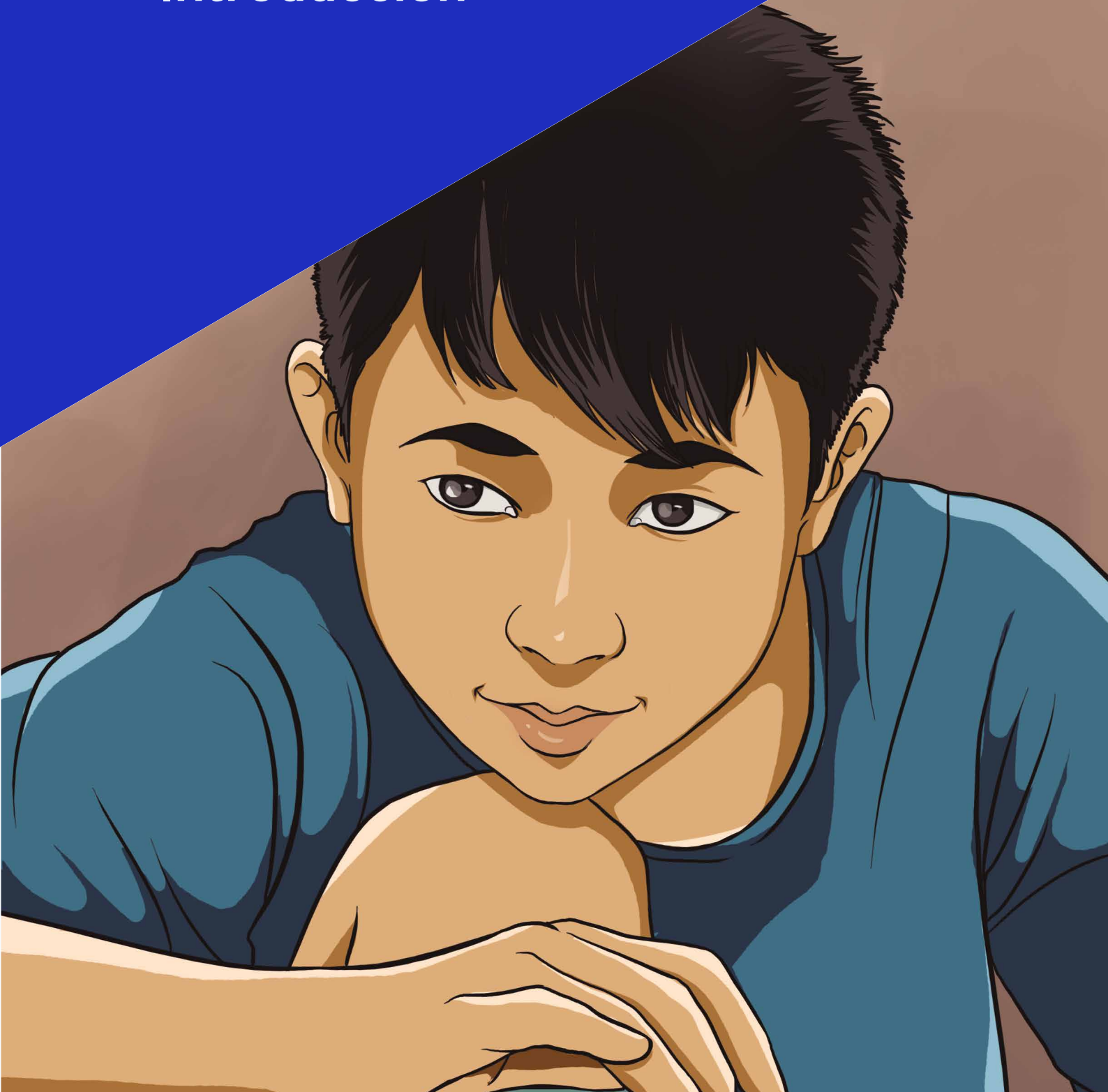
El uso del lenguaje que no discrimine, ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de la Organización Internacional del Trabajo. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de hacerlo en español.

En tal sentido y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español o/a para marcar la existencia de ambos sexos, se ha optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.

► Tabla de contenidos

Reconocimientos	V
Introducción.....	1
1. El programa de capacitación	4
Público meta	5
Metas y objetivos de aprendizaje	6
Agenda de la capacitación	7
Evaluación y certificación	8
Metodología de la capacitación	8
Materiales de capacitación	9
2. Preparar la capacitación.....	10
Alistarse para la capacitación	11
Entender las necesidades y el perfil de los participantes	11
Facilitador vs. capacitador	11
Crear un entorno de capacitación atractivo: configurar el espacio	12
Anexos	13
3. Buenas prácticas durante la capacitación	15
Dar a conocer los objetivos de aprendizaje	16
Recapitulación, reflexión personal y cierre	16
Retroalimentación de los participantes	16
4. Impartir las sesiones de capacitación	18
Sesión 0: Apertura y presentaciones	19
Sesión 1: ¿Qué es el trabajo infantil?.....	22
Sesión 2: El marco legal del trabajo infantil	33
Sesión 3: ¿Por qué se debe eliminar el trabajo infantil?	35
Sesión 4: ¿Cómo pueden las cooperativas ayudar a eliminar el trabajo infantil?	43
Sesión 5: Orientar a la gerencia, el personal y los miembros de las cooperativas agrícolas hacia un plan de acción para eliminar el trabajo infantil	51
Sesión 6: Preparar el simulacro de la capacitación de campo	53
Sesión 7: Impartir el simulacro de la capacitación de campo	55
Sesión 8: Retroalimentación y recapitulación del simulacro de la capacitación de campo	56
Sesión 9: El camino hacia adelante	58
Sesión 10: Conclusión, retroalimentación y evaluación	59

Introducción



► Introducción

Un total de 160 millones de niños (63 millones de niñas y 97 millones de niños) se encontraban en situación de trabajo infantil en todo el mundo según las estimaciones globales publicadas en 2021¹, lo que representa casi uno de cada diez de todos los niños del mundo. Sin duda alguna el impacto socioeconómico originado por la pandemia por COVID-19 ocasionará un incremento en las cifras de trabajo infantil a nivel mundial.² Casi la mitad de niños que se encuentran en situación de trabajo infantil (79 millones de niños en términos absolutos) realizan trabajos peligrosos que ponen en riesgo directamente su salud, seguridad y moralidad. El sector agrícola comprende el 70 por ciento de todos los niños en trabajo infantil y 112 millones de niños en términos absolutos, lo que representa el sector con la mayor proporción de trabajo infantil. Asimismo, las zonas rurales, en donde prevalece el trabajo infantil se verán muy afectadas por las consecuencias de la pandemia, debido a una menor interacción entre personas y bajo dinamismo económico. El trabajo infantil suele estar relacionado con la vulnerabilidad y la pobreza de los hogares, la falta de educación, las pautas culturales y las políticas públicas inadecuadas.³ Sacar a un niño del trabajo no es suficiente para eliminar el trabajo infantil. La solución radica en un enfoque integrado para abordar las diferentes causas fundamentales del trabajo infantil. Las cooperativas están naturalmente bien situadas para influir directamente en estas causas fundamentales porque combinan una misión social y económica para satisfacer las necesidades de sus miembros. Un estudio en Ruanda muestra que la afiliación a una cooperativa reduce significativamente la probabilidad de trabajo infantil. Según este estudio, el trabajo infantil es un tercio menor en las granjas familiares cuyos propietarios son miembros de una cooperativa.⁴ Esto puede explicarse por el potencial de las cooperativas para reducir la vulnerabilidad de los hogares mediante la creación de puestos de trabajo, la generación de oportunidades de ingresos alternativos y la prestación de servicios sociales.

Además, muchos minoristas y otros compradores se están dando cuenta cada vez más de que no se puede tolerar el trabajo infantil. Por lo tanto, es de interés de las cooperativas prevenir y eliminar el trabajo infantil si quieren seguir sirviendo a los mercados donde los consumidores exigen productos sostenibles y libres de trabajo infantil. Muchos compradores han adoptado políticas de abastecimiento sostenible para mantener el trabajo infantil fuera de su cadena de suministro y exigen a sus proveedores que demuestren su compromiso de acabar con el trabajo infantil. La transparencia en la cadena de suministro se ha convertido en un tema importante para los consumidores y, por lo tanto, para los compradores, quienes realizan controles regulares en las cadenas de suministro o consultan a organismos auditores externos

1 OIT y UNICEF, 2021. Trabajo infantil: Estimaciones mundiales 2020, tendencias y el camino a seguir (Ginebra).

2 OIT y CEPAL. La pandemia por COVID-19 podría incrementar el trabajo infantil en América Latina y el Caribe. Nota técnica N° 1.

3 OIT, 2015. Herramienta de orientación de la OIT y la OIE sobre el trabajo infantil destinada a las empresas (Ginebra).

4 OIT, 2016. Farm cooperatives, household vulnerability and agricultural child labour in Rwanda. Disponible en: http://www.ucw-project.org/attachment/20022017519Rwanda_child_labor_cooperatives.pdf.

para verificar el cumplimiento de las normas laborales porque no pueden arriesgarse a perder su reputación si se encuentran en medio de un escándalo. Los proveedores que no cumplan con los estándares probablemente perderán clientes o pedidos. Desde una perspectiva empresarial, prevenir el trabajo infantil es vital para las cooperativas que quieren seguir en el negocio, evitar multas gubernamentales o sanciones de los compradores y salvaguardar el acceso a mercados exigentes que a su vez pueden proporcionar mayores beneficios.

Esta guía de capacitación servirá para fortalecer las capacidades de los entrenadores de campo, para que puedan concientizar sobre el trabajo infantil a la dirección, el personal y los miembros de las cooperativas agrícolas, y orientarlos en el desarrollo e implementación de un conjunto de acciones que contribuyan a la erradicación del trabajo infantil dentro de las operaciones de la cooperativa y las de sus miembros, así como en sus comunidades. Esta guía de capacitación no se centra en la gestión y/o gobernanza de las cooperativas. Por lo tanto, se invita a los participantes que deseen reforzar sus conocimientos sobre estos aspectos a consultar otras [herramientas de la OIT sobre cooperativas](#).

1. El programa de capacitación



Público meta

Este programa de capacitación está diseñado para un grupo de 15 a 25 participantes. Dependiendo del contexto nacional, es recomendable que los facilitadores de campo pertenezcan a una institución, con el fin de que puedan institucionalizar la capacitación. Los participantes pueden ser:

- personal de cooperativas secundarias y terciarias;
- administradores de cooperativas bien establecidas;
- personal de los organismos gubernamentales que brindan apoyo a las cooperativas;
- trabajadores de extensión;
- agricultores modelo (siempre que sean miembros de una cooperativa);
- representantes del movimiento cooperativo;
- miembros de sindicatos y organizaciones de empleadores;
- personal de organizaciones internacionales y ONG que trabajan con cooperativas;
- productores a gran escala (siempre que sean miembros de una cooperativa); y/o
- otros actores públicos y privados que brindan apoyo a las cooperativas.

Para calificar para esta capacitación, los futuros entrenadores de campo también deben:

- tener experiencia demostrada en la capacitación de adultos;
- tener algún conocimiento sobre el trabajo infantil y las cooperativas;
- dominar el idioma del curso;
- comprometerse a asistir a la capacitación durante toda su duración; y
- estar dispuestos a institucionalizar la capacitación en su organización y estar disponibles para impartir sesiones de capacitación a los beneficiarios directos.

Metas y objetivos de aprendizaje

Este programa de capacitación brindará las herramientas necesarias para que los entrenadores de campo organicen e impartan sesiones de capacitación dirigidas a la dirección, el personal y los miembros de las cooperativas agrícolas, utilizando la guía “El rol de las cooperativas en la prevención y eliminación del trabajo infantil”.

Específicamente, al final de la capacitación, los entrenadores de campo podrán:

- ▶ Explicar qué es el trabajo infantil;
- ▶ Explicar los marcos legales nacionales e internacionales que regulan el trabajo infantil;
- ▶ Explicar las consecuencias del trabajo infantil en los niños y sus comunidades;
- ▶ Discutir los beneficios de eliminar el trabajo infantil;
- ▶ Guiar a los beneficiarios directos en el reconocimiento de las diferentes formas de trabajo infantil que existen dentro de las actividades de las cooperativas agrícolas, las de sus miembros y en las comunidades relevantes;
- ▶ Explicar los conceptos básicos y el funcionamiento de las cooperativas agrícolas;
- ▶ Reconocer las acciones que las cooperativas pueden tomar para eliminar el trabajo infantil;
- ▶ Guiar a los beneficiarios directos en el diseño de un plan de acción para eliminar el trabajo infantil y apoyar / monitorear su implementación; y
- ▶ Comprometerse con un plan de capacitación para impartir la capacitación “El rol de las cooperativas en la prevención y eliminación del trabajo infantil” a los beneficiarios directos.

Agenda de la capacitación

La duración de este programa de capacitación es de 3 ½ días.

Día 1	Duración
Sesión 0: Apertura y presentaciones	75 minutos
Sesión 1: ¿Qué es el trabajo infantil?	120 minutos
Sesión 2: El marco legal del trabajo infantil	65 minutos
Sesión 3: ¿Por qué se debe eliminar el trabajo infantil?	115 minutos
Cierre y retroalimentación	15 minutos
Día 2	Duración
Apertura (Lecciones aprendidas del día anterior o presentaciones sobre la legislación nacional y los instrumentos para eliminar el trabajo infantil)	30 minutos
Sesión 4: ¿Cómo pueden las cooperativas ayudar a eliminar el trabajo infantil?	150 minutos
Sesión 5: Orientar a la gerencia, el personal y los miembros de las cooperativas agrícolas hacia un plan de acción para eliminar el trabajo infantil	85 minutos
Sesión 6: Preparar el simulacro de la capacitación de campo	90 minutos
Cierre y retroalimentación	20 minutos
Día 3	Duración
Sesión 7: Impartir el simulacro de la capacitación de campo	1 día
Día 4	Duración
Sesión 8: Retroalimentación y recapitulación del simulacro de la capacitación de campo	125 minutos
Sesión 9: El camino hacia adelante	45 minutos
Sesión 10: Conclusión, retroalimentación y evaluación	45 minutos

Evaluación y certificación

Evaluación

- El conocimiento y la comprensión de los participantes sobre los temas de capacitación se evaluarán formalmente mediante una evaluación de conocimientos el último día del curso. El cuestionario está disponible en el Anexo 1 de la sesión 10.
- La capacidad de los participantes para impartir la capacitación a los beneficiarios directos se evaluará durante la facilitación de sesiones de capacitación simuladas.
- Finalmente, los participantes autoevaluarán su preparación para impartir la capacitación a los beneficiarios directos e identificarán el apoyo que necesitarían recibir para llevar a cabo esta actividad. La herramienta de autoevaluación está disponible en el Anexo 3 de la sesión 10.

Certificación

Los participantes de este programa de capacitación recibirán un certificado de asistencia, siempre que cumplan con los siguientes criterios:

- asistencia a todas las sesiones del programa de capacitación;
- participación activa (sin interrupciones debido al uso de la computadora o el teléfono); y
- compromiso con un plan de capacitación (para organizar e impartir la capacitación a los beneficiarios directos).

Los criterios de certificación se comunicarán a los participantes y a sus responsables antes del programa de capacitación.

Metodología de la capacitación

Esta capacitación se ha desarrollado con un enfoque de aprendizaje situado, basado en el reconocimiento de que los participantes están más dispuestos a aprender cuando participan activamente en su experiencia de aprendizaje y cuando el aprendizaje se centra en las habilidades y competencias específicas de sus prácticas laborales. El aprendizaje situado tiene como objetivo crear significado y desarrollar habilidades y competencias a partir de actividades reales o similares al contexto de la vida real.

Basada en este enfoque, esta capacitación es:

- **Participativa y enfocada en el participante:** las sesiones y actividades están diseñadas para que los participantes compartan sus conocimientos y experiencias, y aprendan de sus compañeros del curso;
- **Contextual:** las actividades se basan en la experiencia laboral de los participantes y se relacionan con su contexto de trabajo;
- **Basada en competencias:** las actividades permiten a los participantes adquirir los conocimientos, las competencias y las actitudes necesarias para mejorar o cambiar sus propias prácticas laborales; y
- **Basada en métodos de aprendizaje experiencial:** los conocimientos y habilidades se adquieren, desarrollan y refuerzan a través de la experimentación activa, reproduciendo situaciones similares al trabajo, reforzando la capacidad y aceptación de los participantes para implementar los conocimientos recién adquiridos.

Materiales de capacitación

Existe un conjunto de materiales disponibles para ayudar a los capacitadores de campo a preparar, organizar e impartir este programa de capacitación.

La guía para el facilitador

En la guía del facilitador (este documento), los facilitadores expertos encontrarán información completa sobre la planificación e implementación de este programa de capacitación sobre “el rol de las cooperativas en la prevención y eliminación del trabajo infantil”. Contiene instrucciones y materiales para preparar y facilitar las diferentes sesiones de capacitación.

La guía proporciona instrucciones paso a paso para preparar e impartir cada sesión e incluye todos los materiales necesarios. La información está organizada en las siguientes secciones:

Sección I: Organización y facilitación de la sesión

- La sesión de un vistazo.
- Objetivos de aprendizaje.
- Materiales y equipo de capacitación.
- Puntos claves de aprendizaje.
- Secuencias de la sesión, incluidos consejos de preparación.

Sección II: Anexos

- Materiales necesarios para la(s) actividad(es) de la sesión.

Presentaciones en PowerPoint

- Las presentaciones en PowerPoint están disponibles para todas las sesiones.
- Presentan información clave y dan soporte a las diferentes actividades (en forma de instrucciones, preguntas, respuestas, etc.).
- Las presentaciones también guían a los facilitadores del curso a lo largo de cada sesión.

► **Sesión 1:**
¿Qué es el trabajo infantil?

La sesión de un vistazo

Secuencias	Tiempo
Introducción	5 minutos
Secuencia 1: Identificando las situaciones de trabajo infantil	40 minutos
Secuencia 2: Juego de cartas y recapitulación	75 minutos
Duración total	120 minutos

Objetivo de aprendizaje

Al finalizar esta sesión, los participantes podrán explicar qué es el trabajo infantil.

Materiales y equipo de capacitación

- Presentación en PowerPoint: "Trabajo infantil/coop_sesión1.ppt"
- Un juego de ilustraciones impresas de la presentación en PowerPoint para esta sesión. Imprimir solo desde la diapositiva 15 a la 33
- Copias del documento "El Convenio núm. 138 de la OIT de un vistazo" para cada participante (disponible en el Anexo 1 de esta sesión)
- Copias del documento "Introducción a la prohibición legal del trabajo peligroso para los niños" para cada participante (disponible en el Anexo 2 de esta sesión)
- Laptop y proyector
- Rotafolios o pizarra (si no hay rotafolios disponibles)
- Marcadores / tiza

2. Preparar la capacitación



Alistarse para la capacitación

“No planificar es planificar el fracaso”.

A continuación se presentan algunas actividades importantes que deben realizarse en preparación para la capacitación.

- 8 a 6 semanas	- 3 semanas	- 2 semanas	- 1 semana
Seleccione e invite a los participantes	Envíe el cuestionario pre-capacitación y la información del curso	Actualice y mejore sus conocimientos sobre los temas del curso	Compile y analice los cuestionarios pre-capacitación
		Familiarícese con las sesiones y actividades de formación	Adapte el curso y los materiales conforme se necesiten
		Visite el lugar de capacitación si es posible	Imprima los materiales de capacitación y prepare los equipos
			Prepare el lugar de capacitación

Entender las necesidades y el perfil de los participantes

Durante las semanas previas a la capacitación, los participantes deberán recibir un cuestionario con el objetivo de conocer sus perfiles y valorar sus necesidades formativas en relación con este programa.

La cumplimentación y devolución de este cuestionario debe ser un requisito previo para participar en el programa de capacitación. Véase el cuestionario sugerido en el Anexo 1 de esta sección.

Comprender las necesidades de capacitación y los perfiles de los participantes ayudará a los facilitadores a adaptar el curso para satisfacer mejor las necesidades de los participantes y sus contextos.

Facilitador vs. capacitador

Al implementar este curso, el papel del facilitador consistirá principalmente en orientar el aprendizaje de los participantes, lo que significa que debe involucrar a los participantes en las diferentes actividades del curso, apoyar el proceso de intercambio de conocimientos y, según sea necesario, complementar la discusión de los participantes con los temas más relevantes y recientes. Este enfoque difiere de una forma más tradicional de capacitación en la que los formadores presentan información a los participantes en lugar de facilitar el intercambio de conocimientos.

Se fomenta la co-facilitación, es decir, contar con dos personas que faciliten la capacitación: una con experiencia en trabajo infantil y otra con experiencia en cooperativas. La co-facilitación comparte la carga de trabajo y enriquece la capacitación al brindar a los participantes múltiples perspectivas y experiencias.

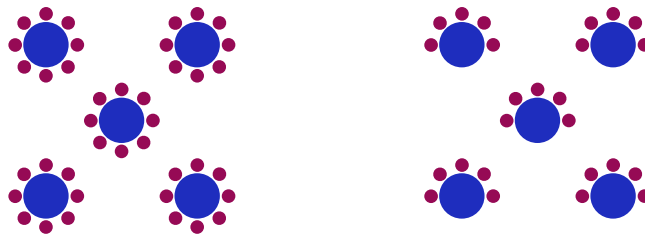
Para impartir con éxito esta capacitación, los facilitadores deben:

- Familiarizarse con el contenido de esta guía, presentaciones en PowerPoint y ejercicios;
- Enriquecer su conocimiento de los temas de capacitación leyendo atentamente la información básica disponible en el sitio web de la OIT, en la sección sobre [trabajo infantil](#) y en la sección sobre [cooperativas](#);
- Revisar las actividades del curso y preparar los materiales de capacitación (imprimir los folletos, preparar rotafolios, etc.); y
- Encontrar ejemplos adaptados al contexto local (país, región y/o sector económico) y a las necesidades específicas de los participantes. Tener un buen conocimiento de la legislación nacional del país en el que impartirá la capacitación.

Consulte la lista de verificación para la preparación de la capacitación disponible en el Anexo 2 de esta sección para asegurarse de que se hayan tomado todos los pasos necesarios.

Crear un entorno de capacitación atractivo: configurar el espacio

La configuración de la sala de capacitación tendrá un impacto en la participación. Las filas de sillas frente a los facilitadores y una pantalla limitarán la interacción. Sin embargo, colocar las sillas en círculo se considera el entorno más propicio para la interacción y el aprendizaje. Tome como referencia los ejemplos a continuación.



Además, se debe procurar tener sala(s) adicional(es) para actividades grupales y para la preparación de algunas actividades.

Cuando sea posible, seleccione salas con mucho espacio vacío en las paredes para mostrar los resultados de las actividades, los objetivos de aprendizaje, las reglas básicas, los puntos clave de aprendizaje, etc. Esto recordará a los participantes las conclusiones de las diferentes actividades de aprendizaje y les dará una sensación de logro a lo largo de la capacitación.

Como parte de la preparación de la sala, puede publicar citas motivacionales en las paredes de la sala para involucrar e inspirar a sus participantes.

En caso de que no sea posible elegir o incluso ver la sala de capacitación antes de la capacitación en sí, se recomienda llegar al lugar de la capacitación con al menos medio día de anticipación, dejando tiempo para la preparación y la configuración de la(s) sala(s).

Anexos

Anexo 1: Cuestionario pre-capacitación

Tómese el tiempo para completar este cuestionario para ayudar a los organizadores a comprender sus necesidades y expectativas en relación con esta capacitación.

1. Nombre:

2. Apellido:

3. Correo electrónico:

4. Indique el nombre de la organización o institución donde trabaja.

5. Describa brevemente su rol y las actividades que desempeña en su organización o institución.

6. Explique por qué le gustaría o se le ha pedido que asista a esta capacitación.

7. Explique lo que espera de esta capacitación.

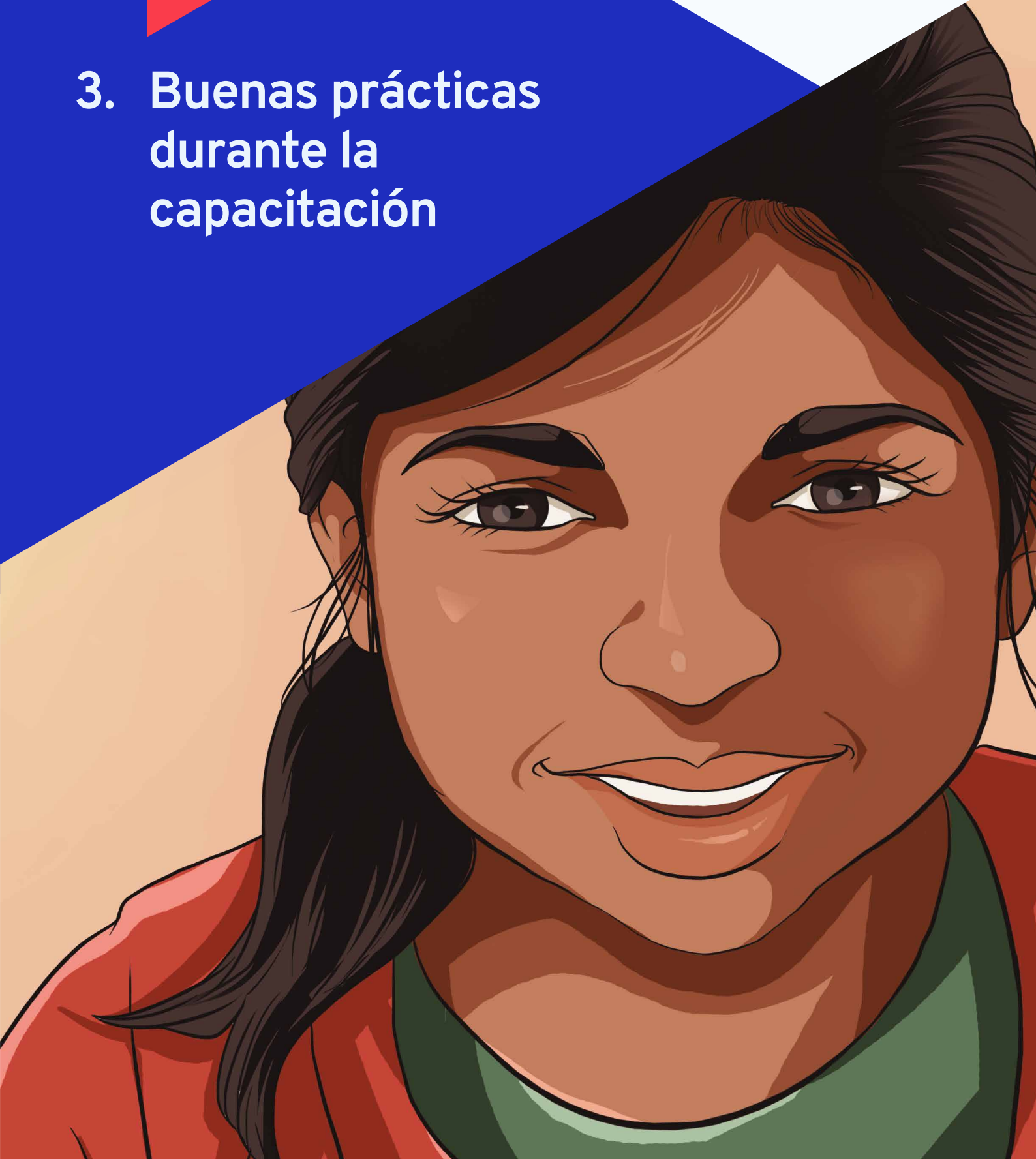
8. Indique cualquier otra información que le gustaría compartir con los organizadores de la capacitación.

Anexo 2.

Lista de verificación para la preparación de la capacitación

- Se ha enviado a los participantes el cuestionario pre-capacitación.
- Se ha recopilado y analizado la información de los cuestionarios pre-capacitación.
- Los materiales del curso se han adaptado para reflejar la situación del país, la región y/o el sector económico.
- La agenda y la descripción del curso se han compartido con los participantes.
- Se han impreso los materiales de capacitación para todas las sesiones.
- Los materiales y equipos del curso están disponibles y en funcionamiento.
 - Laptop y proyector (o espacio en la pared para proyección)
 - Pizarra y rotafolios (2 o 3)
 - Marcadores, tiza, papel para rotafolios, papeles grandes y pequeños (adhesivos cuando sea posible) de diferentes colores y formas
 - Carpetas, cuadernos y bolígrafos para los participantes
 - Tijeras, goma, engrapadora, cinta adhesiva, perforadora
 - Etiquetas para poner el nombre de cada participante
 - Fotocopiadora o impresora accesible y disponible durante todo el curso

3. Buenas prácticas durante la capacitación



Esta sección expone buenas prácticas para garantizar una implementación exitosa de la capacitación, así como la satisfacción de los participantes.

Dar a conocer los objetivos de aprendizaje

Los objetivos de aprendizaje de una sesión definen lo que los participantes deben saber, comprender y/o ser capaces de hacer al final de la sesión. Explicarlos al comienzo de cada sesión ayudará a los participantes a comprender lo que pueden esperar de la sesión y a conectar las actividades de aprendizaje con sus prácticas laborales.

Para respetar esta buena práctica durante la capacitación, las presentaciones en PowerPoint que se utilizan para cada sesión comienzan con una diapositiva que describe los objetivos de aprendizaje de la sesión.

Recapitulación, reflexión personal y cierre

El proceso de recapitular sobre una actividad es una etapa crítica del proceso de aprendizaje. Es el momento en que se extraen conclusiones y se destacan los puntos clave de aprendizaje. Brinda la oportunidad de corregir posibles conceptos erróneos o malentendidos, observar cómo los nuevos conocimientos se alinean con las realidades de los participantes, compartir la información más actualizada o indicar materiales adicionales.

En esta capacitación, todas las actividades concluyen con una fase de recapitulación y los facilitadores deben asegurarse de reservar suficiente tiempo para este paso final.

Retroalimentación de los participantes

Los comentarios de los participantes pueden proporcionar información valiosa a los organizadores y facilitadores de la capacitación. Les ayudará a comprender el nivel de satisfacción de los participantes, a evaluar la alineación de la capacitación con las necesidades y prácticas laborales de los participantes, y les proporcionará información para identificar formas en las que se pueden mejorar las capacitaciones futuras.

La retroalimentación debe recopilarse al final de cada día de capacitación, así como al final del curso de capacitación en general. Como alternativa a los cuestionarios de retroalimentación de uso común, las siguientes herramientas se pueden utilizar para recopilar retroalimentación diaria y compilar datos de una manera rápida y fácil.

¿Estamos bien encaminados?

- 1. Dibuje un objetivo en un rotafolio y dé 4 papeles adhesivos pequeños a cada participante (en caso de que no haya papeles adhesivos disponibles, los participantes pueden usar un marcador para dibujar un punto).
- 2. En las 4 esquinas del objetivo, escriba una afirmación sobre la capacitación.
- 3. Ejemplos de declaraciones:
 - a. La capacitación cumple con mis expectativas.
 - b. Puedo explicar qué es el trabajo infantil a los beneficiarios directos.
 - c. Pienso que la metodología del curso es apropiada.
 - d. ...



- 4. Pida a los participantes, al salir, que indiquen si están de acuerdo con cada afirmación agregando papeles adhesivos al objetivo (cuanto más cerca del centro del objetivo coloquen sus papeles adhesivos, más estarán de acuerdo con las afirmaciones).

Boleto de salida

- 1. Entregue a cada participante un papel adhesivo grande (en caso de que no haya papeles adhesivos grandes, use goma o cinta adhesiva). Deben responder la siguiente pregunta:

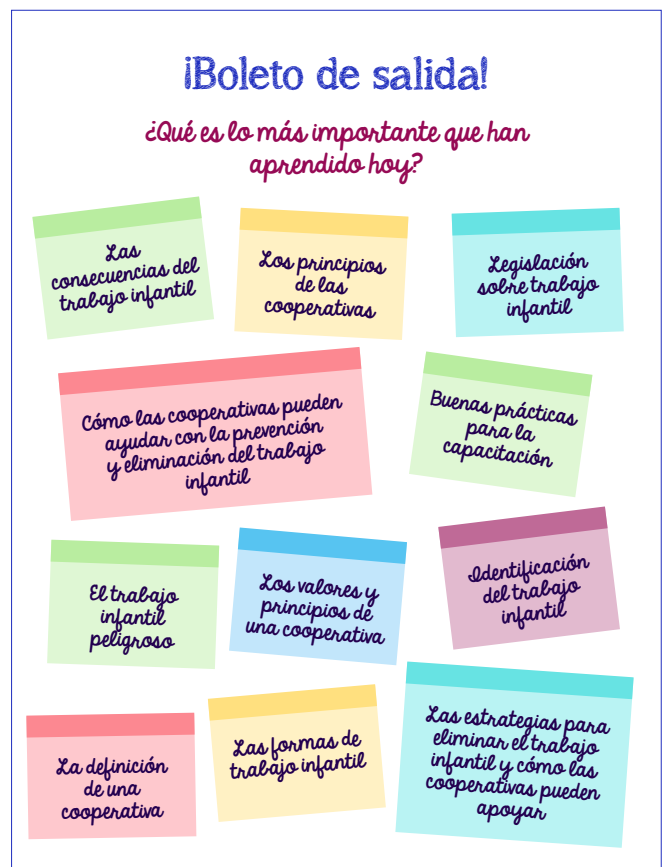
“¿Qué es lo más importante que ha aprendido hoy y cómo espera poder ponerlo en práctica?”

O

“¿Podría resumir el día en unas pocas palabras?”

- 2. Coloque un rotafolio o una pizarra cerca de la puerta de salida y pida a los participantes que peguen sus papeles en el rotafolio al salir.

Tenga en cuenta que la pregunta puede adaptarse según sea necesario.



4. Impartir las sesiones de capacitación



▶ Sesión 0: Apertura y presentaciones

La sesión de un vistazo

La sesión de apertura sirve para captar la atención y el compromiso de los participantes. También tiene como objetivo estimular la creatividad e indicar que esta capacitación puede diferir de las experiencias formativas anteriores.

Una apertura atractiva apoyará la participación, la creación de espacios seguros y el compromiso.



Secuencias	Tiempo
Secuencia 1: Apertura oficial	15 minutos
Secuencia 2: Objetivos de aprendizaje, expectativas, agenda y certificación	20 minutos
Secuencia 3: Mapa del grupo	30 minutos
Secuencia 4: Contrato de capacitación	10 minutos
Duración total	75 minutos



Objetivos de aprendizaje

Al final de esta sesión, los participantes podrán:

- ▶ Enumerar los objetivos de aprendizaje de esta capacitación;
- ▶ Saber los nombres de todos los participantes;
- ▶ Ponerse de acuerdo con las reglas básicas para un curso eficiente; y
- ▶ Reconocer la importancia del intercambio de conocimientos y el aprendizaje entre pares a lo largo del curso.



Materiales y equipo de capacitación

- ▶ Presentación en PowerPoint: "*Trabajo infantil&coop_sesión0.ppt*"
- ▶ Copias de la agenda del curso para cada participante
- ▶ Laptop y proyector
- ▶ Rotafolio y/o pizarra con los objetivos del curso
- ▶ Marcadores / tiza



Secuencias de la sesión

Preparando la sesión

- ▶ Escriba los objetivos de aprendizaje de la capacitación en papel de rotafolio (consulte la sección sobre "*Metas y objetivos de aprendizaje*" en la página 6).
- ▶ Recopile las expectativas de los participantes de los cuestionarios pre-capacitación y agréguelas a la presentación en PowerPoint.
- ▶ Con una tiza, dibuje un mapa rápido del mundo / continente / región / país (según la procedencia de los participantes) en el piso de la sala de capacitación (o afuera si no hay suficiente espacio en la sala de capacitación).



En situaciones en las que no sea posible dibujar en el suelo, coloque hojas de rotafolio en el suelo que indiquen los diferentes continentes / países / regiones, según la procedencia de los participantes.

▶ **Secuencia 1: Apertura oficial**

| 15 min

- ▶ Si es posible, invite a oradores de su organización o fuera de ella, para presentar la capacitación y resaltar la importancia de las cooperativas en la prevención y eliminación del trabajo infantil. **Al extender su invitación, indique el tiempo máximo asignado a su participación.**

▶ **Secuencia 2: Objetivos de aprendizaje, expectativas, agenda y certificación**

| 20 min

- ▶ **1. Objetivos de aprendizaje:** Utilizando los rotafolios que ha preparado, presente los objetivos de aprendizaje de la capacitación. Se recomienda colocar las hojas usadas en los rotafolios en las paredes de la sala de capacitación, lo que le permitirá consultar los objetivos de aprendizaje según sea necesario durante la capacitación.
- ▶ **2. Expectativas de los participantes:** Utilizando la presentación en PowerPoint, comparta las expectativas de los participantes tal como se expresan en el cuestionario pre-capacitación y explique qué expectativas NO se cumplirán durante esta capacitación.
- ▶ **3. Agenda del curso:** Revise brevemente la agenda con los participantes y discuta las posibles limitaciones.
- ▶ **4. Certificación:** Explique que se proporcionará un certificado de asistencia a los participantes si se cumplen los siguientes criterios:
 - Asistencia a todas las sesiones del curso de capacitación;
 - Participación activa (sin interrupciones debido al uso de la computadora o el teléfono); y
 - Compromiso con un plan de capacitación para organizar e impartir la capacitación a los beneficiarios directos.

▶ **Secuencia 3: Mapa grupal**

| 30 min

- ▶ **1.** Explique a los participantes que el mapa del mundo / continente / país está dibujado en el piso y pídeles que se muevan a la ubicación en el mapa donde crecieron.



En los casos en que la capacitación se imparta a una audiencia donde los participantes provienen del mismo país, adapte el mapa al contexto nacional o regional.

- ▶ **2.** Una vez que todos se han ubicado en el mapa, pídeles que piensen en algo valioso que obtuvieron al crecer allí (no un objeto, sino un valor o un rasgo característico).
- ▶ **3.** Por turnos, los participantes se presentan indicando brevemente:
 - su nombre y dónde trabajan;
 - dónde crecieron;
 - lo que obtuvieron al crecer allí; y
 - por qué esto es importante para ellos.



Esta es una actividad de ritmo rápido. Los participantes tienen un máximo de 1 minuto para presentarse. Dé el ejemplo siendo el primero en presentarse. La duración de la actividad variará según el número de participantes.

Secuencia 4: Contrato de capacitación

| 10 min

- ▶ **1.** Discuta el contrato de capacitación con los participantes.
 - Pregunte a los participantes qué se necesitará para trabajar juntos de manera eficiente y agradable durante los próximos días.
 - Escriba las sugerencias de los participantes en un rotafolio y compruebe si los demás están de acuerdo.
 - Una vez que se hayan establecido las reglas, pegue la hoja del rotafolio en la pared.
 - Tener el contrato de capacitación publicado en la sala de capacitación le permitirá volver a consultarlo cuando lo considere necesario durante la sesión.



El contrato de capacitación debe establecerse en colaboración con los participantes. Este enfoque contribuye al cumplimiento del contrato por parte de los participantes. Asegúrese de ponerse de acuerdo con los participantes sobre la limitación del uso de dispositivos electrónicos, ya que pueden perturbar enormemente la capacitación.

► Sesión 1: ¿Qué es el trabajo infantil?

La sesión de un vistazo



Secuencias	Tiempo
Introducción	5 minutos
Secuencia 1: Identificando las situaciones de trabajo infantil	40 minutos
Secuencia 2: Juego de cartas y recapitulación	75 minutos
Duración total	120 minutos



Objetivo de aprendizaje

Al finalizar esta sesión, los participantes podrán explicar qué es el trabajo infantil.



Materiales y equipo de capacitación

- Presentación en PowerPoint: “*Trabajo infantil&coop_sesión1.ppt*”
- Un juego de ilustraciones impresas de la presentación en PowerPoint para esta sesión. Imprimir solo desde la diapositiva 15 a la 33
- Copias del documento “[El Convenio núm. 138 de la OIT de un vistazo](#)” para cada participante (disponible en el Anexo 1 de esta sesión)
- Copias del documento “[Introducción a la prohibición legal del trabajo peligroso para los niños](#)” para cada participante (disponible en el Anexo 2 de esta sesión)
- Laptop y proyector
- Rotafolios o pizarra (si no hay rotafolios disponibles)
- Marcadores / tiza



Puntos clave de aprendizaje

- ▶ Un niño es todo ser humano menor de 18 años (Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño).
- ▶ Los niños menores de 12 años (o la edad mínima establecida en la legislación del país), no deben participar en ningún tipo de trabajo agrícola.
- ▶ Los niños de entre 12 y 13 años (o 13 y 14 o 14 y 15, según la legislación del país), pueden ayudar con trabajos ligeros que:
 - No sean peligrosos.
 - No sean perjudiciales para su bienestar físico, mental, social o moral y no interfieran con su educación.
 - Se realicen solamente por un número limitado de horas al día.
- ▶ Los niños a partir de los 14 años (o la edad mínima establecida en la legislación del país), pueden realizar actividades agropecuarias siempre y cuando:
 - No utilicen pesticidas y otros productos químicos tóxicos.
 - No utilicen maquinaria y herramientas peligrosas.
 - No manejen cargas pesadas.
 - No trabajen en condiciones extremas como trabajar muchas horas, caminar largas distancias y trabajar en condiciones de calor extremo.
 - No trabajen bajo el agua.
 - No trabajen de noche.
 - No trabajen como resultado de la servidumbre por deudas, la falta de libertad de movimiento o la trata de niños.

Fuera del sector agropecuario, los niños tampoco pueden realizar otras actividades tales como trabajar bajo tierra (minas) y trabajar en la calle.

Otra información sobre trabajo infantil:

- ▶ La mayor parte del trabajo infantil no es remunerado. A los niños se les puede pagar cuando alcanzan la edad mínima para trabajar, pero a menudo se les paga mal.
- ▶ Las situaciones de trabajo infantil deben analizarse caso por caso. En el análisis deben tenerse en cuenta los siguientes factores: edad del niño, horas de trabajo y otras condiciones de trabajo.
- ▶ Al analizar las situaciones de trabajo infantil, se debe tener en cuenta la interferencia con la educación. Por ejemplo, un niño puede ir a la escuela todos los días, pero puede estar cansado porque ha trabajado mucho, antes y/o después de la escuela. Esta situación puede resultar en un bajo rendimiento en la escuela y/o en la deserción escolar.
- ▶ El trabajo infantil también puede afectar a niñas y niños de manera diferente. Es más probable que las niñas realicen tareas domésticas, lo que no se considera una forma de trabajo infantil como tal, pero si es por un número excesivo de horas a la semana, puede afectar negativamente su desempeño escolar y resultar en progresos escolares y perspectivas de empleo futuro diferentes para niñas y niños.
- ▶ Los niños pueden socializar con el trabajo, pero no deben quedar atrapados en el trabajo infantil.
- ▶ En varias culturas, los niños participan de las actividades económicas que realizan los padres desde edades tempranas como una forma de conocer y relacionarse con el trabajo que realizan. En estos casos, los padres pueden introducir gradualmente a los niños a estas actividades siempre que no interfieran con su educación y no sean perjudiciales para su salud o desarrollo.



Nota importante: Las edades que regulan las situaciones del trabajo infantil pueden diferir de un país a otro. Asegúrese de comprender los marcos legales nacionales antes de la capacitación.



Secuencias de la sesión

Preparando la sesión

- ▶ Antes de la sesión, imprima un juego de ilustraciones para la actividad "Juego de cartas" (ver presentación en PowerPoint para esta sesión).
- ▶ Prepare dos rotafolios con los siguientes títulos: "Actividades que son trabajo infantil" y "Actividades que no son trabajo infantil".

▶ Introducción

| 5 min

- ▶ Utilizando la presentación en PowerPoint, introduzca los objetivos y la descripción general de la sesión.

▶ Secuencia 1: Identificar las situaciones de trabajo infantil

| 40 min

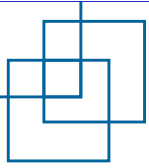
- ▶ 1. Utilizando la presentación en PowerPoint, presente la definición de trabajo infantil y explique qué criterios ayudan a identificarlo y cómo se diferencia de aquellas actividades que los niños pueden realizar y no son trabajo infantil. Comparta ejemplos concretos y permita la discusión con los participantes.
- ▶ 2. Distribuya los documentos "El Convenio núm. 138 de la OIT de un vistazo" e "Introducción a la prohibición legal del trabajo peligroso para los niños".

▶ Secuencia 2: Juego de cartas y recapitulación

| 75 min

- ▶ 1. Divida a los participantes en grupos de 4.
- ▶ 2. Entregue a cada grupo 4 o 5 ilustraciones impresas que se encuentran en la presentación en PowerPoint para esta sesión (cada grupo recibe ilustraciones diferentes).
- ▶ 3. Acuerde 15 minutos para que cada grupo discuta las situaciones presentadas en las ilustraciones que recibieron y que las clasifiquen según 2 categorías:
 - Actividades que son trabajo infantil
 - Actividades que no son trabajo infantil
- ▶ 4. Pida a los grupos que se turnen para colocar sus ilustraciones en el rotafolio correspondiente, explicando brevemente la situación presentada en la ilustración y justificando sus respuestas.
- ▶ 5. Comente y corrija las respuestas de los participantes según sea necesario.
- ▶ 6. Mencione que esta actividad se realizará también durante la capacitación para beneficiarios directos.

► Sesión 1 - Anexos 1 y 2



EL CONVENIO Núm. 138 DE LA OIT DE UN VISTAZO



Organización
Internacional
del Trabajo

¿CUÁL ES EL OBJETIVO DEL CONVENIO Núm. 138?



El objetivo del **Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)** de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) es la abolición efectiva del trabajo infantil – entendido como trabajo que es peligroso para la salud, la seguridad o la moralidad de los niños, o trabajo que interfiere con la educación obligatoria o para el cual los niños son simplemente demasiado jóvenes. El Convenio núm. 138 exige a los países que:

- 1) fijen una edad mínima de admisión al empleo o trabajo¹, y
- 2) establezcan políticas nacionales para la eliminación del trabajo infantil.

¹ Este requisito previsto en el Convenio núm. 138 de establecer una edad mínima tiene su corolario en los párrafos 1 y 2 del artículo 32, a) de la **Convención sobre los Derechos del Niño de las Naciones Unidas**, que prevén que: “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” (párr. 1). 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; (párrafo 2, a))”.

● Edad(es) mínima(s)

El Convenio núm. 138 fue adoptado por la OIT en 1973. Estipula que los Estados deberían elevar progresivamente la edad mínima a un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los niños. Establece los **15 años como la edad mínima de admisión al trabajo en general**.

Lo que es importante es que los Estados velen por que los niños estén escolarizados por lo menos hasta alcanzar esta edad; el Convenio núm. 138 exige que **la edad a la cual un niño termina su educación obligatoria y la edad mínima de admisión al trabajo sea la misma**. Los niños sólo estarán preparados para una vida laboral plena y productiva cuando tengan al menos una educación básica.

Por supuesto, una persona de 15 de años de edad sigue siendo un niño (definido en el derecho internacional como toda persona menor de 18 años), que continúa desarrollándose física y mentalmente, que es más vulnerable que los adultos a los peligros en el lugar de trabajo, y que por ende debe ser protegido. Por consiguiente, el Convenio núm. 138 establece en **18 años la edad mínima para realizar trabajos peligrosos**, definidos como aquéllos que, por su naturaleza o las condiciones en que se realicen, puedan resultar peligrosos para la salud, la seguridad o la moralidad de los niños.

Algunos trabajos son inherentemente peligrosos y por ende, están prohibidos para los niños. Las circunstancias pueden dar lugar a que resulte peligroso un trabajo que habitualmente es seguro. Un ejemplo de esto es el trabajo nocturno, que interfiere con el sueño de los niños y puede hacer que sean más propensos a sufrir accidentes en el lugar de trabajo. Además, el hecho de que las jornadas de trabajo sean largas puede hacer que el trabajo sea peligroso; reconociendo esto, muchos países limitan el número de horas que pueden trabajar los niños de 15 a 17 años de edad.

La minería es un ejemplo de trabajo que, por su naturaleza, es peligroso — los niños no deberían trabajar en minas bajo ninguna circunstancia.

Los países deben adoptar una legislación que especifique qué constituye trabajo peligroso a nivel nacional, previa celebración de consultas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

● Política nacional

El Convenio núm. 138 reconoce que **la abolición efectiva del trabajo infantil debería ocupar un lugar central en el desarrollo social y económico**. Fijar una edad mínima es necesario para brindar protección jurídica esencial a los niños. Sin embargo, no basta con aprobar simplemente una ley: se necesitan otras medidas que aseguren la existencia de alternativas viables al trabajo infantil, y éstas deberían asentarse en políticas públicas.²

Aunque sigue habiendo 152 millones de niños en situación de trabajo infantil, el mundo ha realizado grandes progresos desde 2000, ya que éste ha disminuido más de un tercio. El análisis realizado por la OIT sobre estos avances indica que el factor decisivo ha sido una inteligente combinación de políticas gubernamentales, incluida la ratificación del Convenio núm. 138.

² Este punto se subraya en el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), de la OIT, que prevé en su preámbulo que “el trabajo infantil se debe en gran parte a la pobreza, y que la solución a largo plazo radica en un crecimiento económico sostenido que culmine con el progreso social, en particular en la mitigación de la pobreza y en la educación universal”.

La **Recomendación núm. 146** que acompaña el Convenio núm. 138, a saber, la subraya que los planes y políticas nacionales deberían prever: el alivio de la pobreza y la promoción de trabajos decentes para los adultos, a fin de que los padres no necesiten recurrir al trabajo infantil; la educación gratuita y obligatoria, y la facilitación de formación profesional; la extensión de la seguridad social y sistemas de registro de nacimientos, y facilidades adecuadas para la protección de los niños y adolescentes que trabajan. A fin de lograr la eliminación del trabajo infantil, dichas repuestas de política integrales deberían incluir leyes que establezcan edades mínimas de admisión al empleo o trabajo.

En países como México y el Brasil, los gobiernos han introducido “programas de transferencias en efectivo condicionadas” que han demostrado ser sumamente eficaces al encarar las causas profundas del trabajo infantil. Estos programas proporcionan estipendios a las familias desfavorecidas, para que los niños puedan seguir escolarizados y estar libres de trabajo infantil.

¿POR QUÉ EL CONVENIO Núm. 138 SE HA RATIFICADO TAN AMPLIAMENTE?

Como sucede con todos los convenios de la OIT, el Convenio núm. 138 fue redactado por los mandantes tripartitos de la Organización. Esto significa que, además de los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores de todas las regiones del mundo velaron por que se contemplaran sus preocupaciones.

La capacidad de respuesta del Convenio núm. 138 a las muy diversas condiciones que prevalecen en los Estados Miembros de la OIT se refleja en su alta tasa de ratificación por los países en todas las regiones y en todas las fases de desarrollo. En abril de 2018, **171 países han ratificado el Convenio**, y con la ratificación de India en 2017, el 93 por ciento de los niños de todo el mundo están cubiertos actualmente por el mismo. El hecho de que un elevado número de países con unas condiciones sociales y económicas tan diversas hayan ratificado el Convenio no sólo denota los valores universales en los que éste se apoya, sino también la flexibilidad de que hace gala el Convenio, la cual permite a los países adaptarse a él para atender sus necesidades.

CLÁUSULAS DE FLEXIBILIDAD DEL CONVENIO Núm. 138

El Convenio núm. 138 reconoce que no todos los trabajos realizados por niños menores de 18 años es trabajo infantil que debe eliminarse, y que ciertos tipos de trabajo apropiados para la edad de un niño y llevados a cabo con la protección adecuada pueden ser beneficiosos para su desarrollo. Por lo tanto, el Convenio se puede adaptar de diferentes maneras haciendo uso de las diversas “cláusulas de flexibilidad”. A continuación se presenta una breve descripción de estas cláusulas.

● Admisión al empleo o al trabajo

Si bien el Convenio núm. 138 establece en 15 años³ la edad mínima para trabajar, los países en desarrollo tienen **la opción de establecer una edad mínima de 14 años** como medida transitoria a medida que fortalecen sus sistemas educativos y economías. De los 171 Estados Miembros que han ratificado hasta la fecha el Convenio núm. 138, 51 han establecido en 14 años la edad mínima de admisión al empleo o trabajo, previa celebración de consultas con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores. Los niños de estos países pueden trabajar legalmente a partir de la edad de 14 años, a condición de que no realicen trabajos peligrosos y de que hayan finalizado la educación obligatoria.

● Trabajos ligeros

El Convenio núm. 138 prevé que los países pueden permitir los trabajos ligeros para los niños por debajo de la edad mínima establecida. Esto significa que los niños de 13 a 14 años de edad, en el caso de los países que establecen la edad mínima en 15 años, y los niños de 12 a 13 años de edad, en el caso de los países que la establecen a los 14, pueden realizar trabajos ligeros. Los trabajos ligeros se definen como **trabajos que no interfieren con la escolarización de los niños, o con su capacidad de beneficiarse de la misma, y que no son dañinos**. Si optan por permitir los trabajos ligeros, los Estados deben determinar qué actividades se consideran trabajos ligeros, así como las horas y circunstancias en las que éstos pueden llevarse a cabo.

Los trabajos ligeros pueden contribuir al desarrollo del niño y al bienestar de su hogar, y representan una actividad complementaria para su educación. Aproximadamente la mitad de los Estados que han ratificado el Convenio núm. 138, en todas las regiones y en todas las fases de desarrollo social y económico, han optado por legalizar los trabajos ligeros de esta manera.

³ Algunos países han establecido la edad mínima en 16 años.



● Trabajos peligrosos

El Convenio núm. 138 permite a los países autorizar **excepcionalmente el trabajo peligroso a partir de los 16 años**, a condición que **se protejan plenamente** la salud, la seguridad y la moralidad de los jóvenes que los realizan, y de que éstos hayan recibido la instrucción o formación específica adecuada.

● Exclusión de categorías de trabajo y de ramas de actividad económica

El Convenio núm. 138 también **permite a los países excluir ciertas categorías de trabajo** del ámbito de aplicación del Convenio, cuando su aplicación plantee problemas especiales e importantes. Pero los trabajos peligrosos no pueden ser objeto de ninguna exclusión. Los países en desarrollo pueden excluir ciertas **ramas de actividad económica**, a excepción de los sectores como la minería, la construcción y la agricultura comercial; sin embargo, sí pueden excluirse las explotaciones familiares que produzcan para el mercado local y no empleen regularmente trabajadores asalariados.

● El trabajo como parte de la educación de los niños

El Convenio núm. 138 **no se aplica al trabajo realizado por los niños en las escuelas** como parte de su educación o formación. Tampoco se aplica al trabajo efectuado en empresas por niños que tengan al menos 14 años de edad, a condición de que el trabajo forme parte de un

programa de una escuela o institución de formación, o sea un aprendizaje aprobado por las autoridades gubernamentales. En ambos casos, los trabajos peligrosos no están permitidos.

● ¿Qué sucede con los artistas jóvenes?

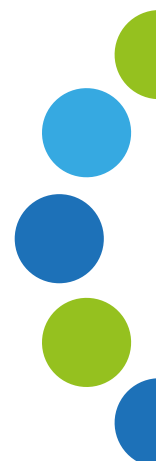
Más aún, los niños que no han alcanzado la edad mínima pueden participar en representaciones artísticas si han obtenido un permiso individual de la autoridad nacional competente que defina el máximo número de horas y las condiciones de trabajo del niño.

● ¿Qué sucede las tareas domésticas?

El Convenio núm. 138 no prohíbe a los niños realizar tareas domésticas siempre y cuando éstas no interfieran con su educación y no sean peligrosas – indicando asimismo que las horas de trabajo no sean excesivas. Las tareas domésticas son realizadas mayormente por niñas, y debería prestarse particular atención para velar por que dichas tareas no socaven su desarrollo.

www.ilo.org/trabajoinfantil

Copyright© Organización Internacional del Trabajo - junio 2018





Organización
Internacional
del Trabajo

UNA INTRODUCCIÓN A LA PROHIBICIÓN LEGAL DEL TRABAJO PELIGROSO PARA LOS NIÑOS



Existe un apoyo generalizado al objetivo acordado a nivel internacional de poner fin al trabajo infantil, reafirmado más recientemente por la Meta 8.7 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)¹. Por trabajo infantil se entiende aquel trabajo que sería perjudicial o tendría consecuencias negativas para el desarrollo y el bienestar de los niños. Sin embargo, cuando se trata de los detalles de lo que constituye exactamente trabajo infantil, en términos de las edades de los niños, así como de las formas, tipos o condiciones de trabajo, esto debe definirse claramente en las leyes nacionales. Una de estas formas es el “trabajo peligroso” – una de las peores formas de trabajo infantil, en la que debe prohibirse el empleo o la ocupación de niños (definidos en derecho internacional como toda persona menor de 18 años).

La prohibición y la eliminación efectiva del trabajo infantil peligroso es un requisito de los dos convenios fundamentales de la OIT sobre el trabajo infantil, a saber, el [Convenio sobre la edad mínima, 1973 \(núm. 138\)](#), y el [Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 \(núm. 182\)](#)². Estos convenios conllevan obligaciones jurídicas concretas de tomar medidas para los Estados Miembros de la OIT ratificantes, y han alcanzado prácticamente la ratificación universal. Ambos convenios exigen el **establecimiento nacional de una lista de trabajos peligrosos** “por la legislación o por la autoridad competente”, previa consulta tripartita con las organizaciones de empleadores y de trabajadores pertinentes³. La consulta tripartita asegura la pertinencia de la lista, y el reconocimiento en la legislación le da el peso jurídico necesario para la aplicación.

¹ La Meta 8.7 insta a adoptar medidas para: “(...) asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, y (...) de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas”. Véase: www.ilo.org/global/topics/sdg-2030/lang-es/index.htm.

² El trabajo peligroso se define en los convenios de la OIT como: “trabajo que por su naturaleza o las condiciones en que se realice pueda resultar peligroso para la salud, la seguridad o la moralidad de los menores” (artículo 3, 1) del Convenio núm. 138, y artículo 3, d) del Convenio núm. 182). La expresión “trabajos (o empleos) peligrosos” figura en las Recomendaciones (núms. 146 y 190) que acompañan estos convenios. En el presente documento, la expresión “trabajo peligroso” sin más descripción puede utilizarse en este sentido limitado de trabajo “en el que debe prohibirse la ocupación de niños menores de 18 años de edad”, en lugar de trabajo peligroso como uno de los temas generales de la seguridad y salud en el trabajo (SST), incluidas las normas relativas a la participación de adultos en trabajos peligrosos.

³ El artículo 4, 1) del Convenio núm. 182 reza como sigue: “Los tipos de trabajo a que se refiere el artículo 3,d) [a saber, “trabajos peligrosos”] deberán ser determinados por la legislación nacional o por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas (...)”. El artículo 3,2) del Convenio núm. 138 exige una acción similar.

PRINCIPIOS BÁSICOS RELATIVOS AL TRABAJO INFANTIL

- La **edad mínima general para trabajar** debe coincidir con el final de la educación obligatoria – los niños que no han alcanzado esta edad deberían estar escolarizados, en lugar de en situación de trabajo o empleo (salvo que se apliquen excepciones)⁴. Ésta suele estar establecida en los 15 años, pero puede variar de un país a otro.
- La **edad mínima para realizar trabajos peligrosos**⁵ no deberá ser inferior a los 18 años (puede contemplarse una excepción a partir de los 16 años en condiciones estrictas).

Los dos diferentes grupos de edad de niños (por debajo o por encima de la edad mínima general para trabajar) exigen enfoques distintos:

- A los niños más pequeños (en edad escolar) que no han alcanzado la edad mínima para trabajar se les debería alejar del trabajo y ayudar a retornar a la escuela, independientemente de que el trabajo sea peligroso o no. Sin embargo, debe rescatarse con carácter prioritario a los niños pequeños que desempeñan trabajos peligrosos.
- Incluso habiendo alcanzado la edad mínima, se debe proteger a los niños menores de 18 años contra los trabajos peligrosos u otras peores formas de trabajo infantil (por ejemplo, el trabajo forzoso, o su utilización en la explotación sexual comercial o en actividades ilícitas). Si se observa que un menor que ha alcanzado la edad mínima general está realizando

⁴ Para obtener más explicaciones sobre los requisitos exactos, así como sobre la flexibilidad prevista en el Convenio núm. 138, véase el documento OIT: *El Convenio núm. 138 de la OIT de un vistazo*, Ginebra, 2018. Disponible en: www.ilo.org/ipeinfo/product/download.do?type=document&id=30216.

⁵ Véase el artículo 3,1) y 2) del Convenio núm. 138. Esto no significa que cualquier trabajo peligroso sea aceptable para los trabajadores adultos a partir de los 18 años de edad – la SST para todos los trabajadores también es un tema importante de la legislación laboral y de la administración del trabajo. Sin embargo, aun cuando exista un marco jurídico y un sistema de aplicación apropiados en lo que respecta a la SST para los adultos, sigue siendo necesario determinar una protección específica mayor para los niños menores de 18 años de edad.

trabajos peligrosos, tal vez sea posible cambiar la tarea que está realizando, o las condiciones de trabajo, para que ya no sea peligrosa, permitiendo así que el menor continúe trabajando. Si los trabajos son inherentemente peligrosos, como sucede en la minería subterránea, y es imposible reasignar al menor a un trabajo no peligroso, se le deberá alejar de los trabajos peligrosos.

- Las listas de trabajos peligrosos son fundamentales en especial para este último grupo de niños, que han alcanzado una edad suficiente para trabajar, pero que siguen necesitando protección como niños, también contra los trabajos peligrosos.

TRABAJO INFANTIL, TRABAJO PELIGROSO Y TRABAJO LIGERO

- La eliminación del trabajo infantil no significa que ningún niño menor de 18 años de edad deba realizar ningún trabajo. Como se ha explicado, el **trabajo infantil** comprende básicamente las situaciones en las que un niño es demasiado joven para trabajar (es decir, no ha alcanzado la edad mínima para trabajar, que debería coincidir con el final de la educación obligatoria), o realiza trabajos que son demasiado peligrosos, o inaceptables, y que están prohibidos para todas las personas menores de 18 años.
- Sin embargo, los **“trabajos peligrosos”** no son la única forma de trabajo infantil que debe erradicarse. En el gráfico 1 se presentan las distinciones básicas realizadas en las normas relativas al trabajo infantil.
- Por **“trabajos ligeros”** se entiende trabajos que no son perjudiciales para el niño y que no interfieren en su educación, o en su capacidad para beneficiarse de una educación. En virtud del Convenio núm. 138, los trabajos ligeros pueden permitirse a partir de los 12 o 13 años de edad, con la excepción de la edad mínima general⁶.
- Entre **“trabajos peligrosos”** y **“trabajos ligeros”** existe una gran variedad de **trabajos “normales” o “regulares”**. Estos trabajos no son peligrosos ni ligeros, y es perfectamente legal emplear o ocupar a un menor

⁶ Véase el artículo 7 del Convenio núm. 138 para obtener información sobre las condiciones y procedimientos detallados relativos a la excepción para los trabajos ligeros. La autoridad nacional, previa celebración de consultas tripartitas, también debería especificar las tareas exactas autorizadas como trabajos ligeros. Algunos países celebran dichas consultas al mismo tiempo para establecer una lista de trabajos peligrosos.

⁷ Las directrices estadísticas internacionales sobre el trabajo infantil, que examinan con detenimiento las distinciones en las normas relativas al trabajo infantil. Véase: *Resolución sobre las estadísticas del trabajo infantil* – adoptada por la Decimotercera Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (noviembre-diciembre de 2008). Disponible en: www.ilo.org/ipeinfo/product/download.do?type=document&id=13795.

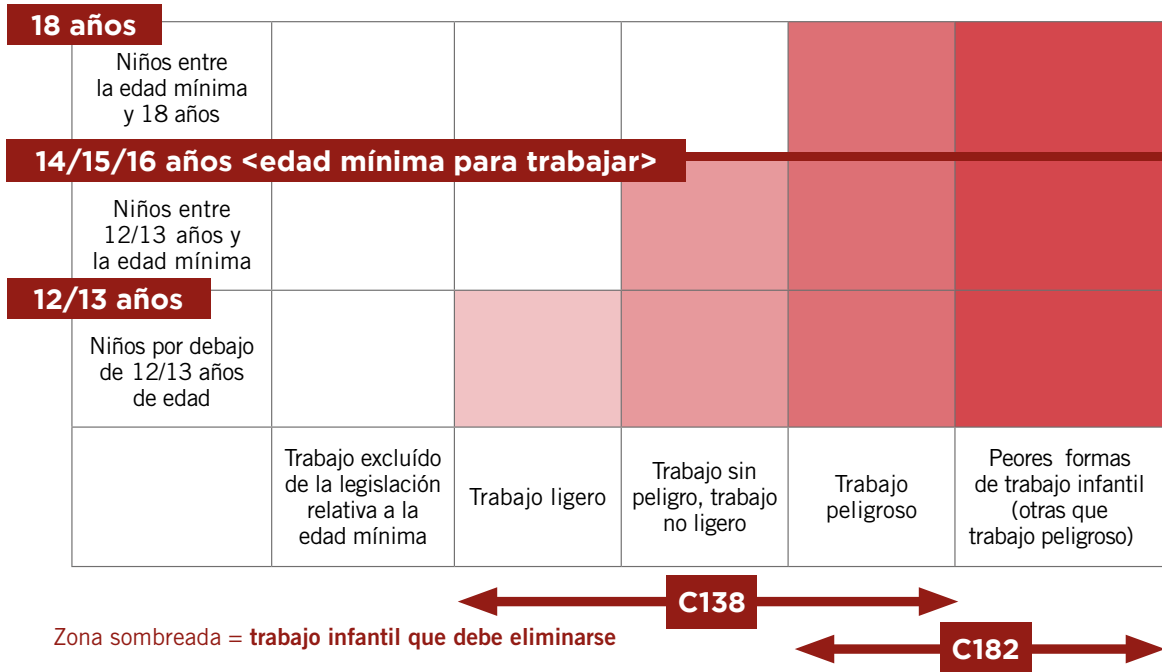
que haya alcanzado la edad mínima para realizar ese tipo de trabajo.

TRABAJO INFANTIL, EMPLEO JUVENIL E INTRODUCCIÓN DE LOS NIÑOS EN EL TRABAJO DECENTE

- Cuando los jóvenes de edades comprendidas entre la edad mínima para trabajar y los 18 años desempeñan trabajos peligrosos, se trata de una peor forma de trabajo infantil; cuando realizan un trabajo decente (ni peligroso, ni considerado otra peor forma de trabajo infantil), se trata de empleo juvenil. Esto ilustra la importancia que reviste reglamentar y eliminar el trabajo peligroso para los adolescentes de dicho grupo de edad, que se enfrentan al enorme reto del desempleo y el subempleo.
- Las excepciones a las normas relativas a la edad mínima incluyen el trabajo desempeñado por niños en el contexto de la educación y la formación, bajo protección y supervisión.
- La excepción a la prohibición de los trabajos peligrosos (a partir de los 16 años de edad, bajo condiciones estrictas de protección y de formación previas)⁸ también responde a la necesidad de proporcionar a los trabajadores jóvenes formación en el trabajo para que aprendan ocupaciones que pueden incluir tareas peligrosas – por ejemplo, aprendizajes en el sector de la carpintería – que requieren la utilización de herramientas potencialmente peligrosas.
- Sin embargo, el equipo de protección personal no haría el trabajo peligroso admisible para los niños: un casco pequeño no hace la minería subterránea aceptable para un niño, ni un traje pequeño para protegerle de los peligros hace aceptable que un niño pulverice plaguicidas.
- La transición de la escuela al trabajo constituye un desafío incluso cuando los niños han finalizado la escuela obligatoria o superior. El hecho de trabajar prematuramente (antes de alcanzar la edad mínima y, por lo general, en detrimento de su educación) no significa pasar a realizar directamente un trabajo decente. Por el contrario, quienes comienzan a ocuparse demasiado pronto en trabajo infantil tienen más probabilidades de acabar en trabajos informales y no calificados, y en formas atípicas de empleo, con desventajas conexas para toda la vida.

⁸ Véase el artículo 3,3 del Convenio núm. 138 y el párrafo 4 de la Recomendación núm. 190.

GRÁFICO 1. ¿QUÉ SE ENTIENDE POR TRABAJO INFANTIL QUE DEBE ELIMINARSE?



Fuente: Adaptado de OIT: *Un futuro sin trabajo infantil*, Informe Global, Informe I(B) CIT 90th, 2002 (Gráfico 2, pág. 10). Disponible en: www.ilo.org/ipeinfo/product/download.do?type=document&id=5665.

¿EN QUÉ MEDIDA ESTÁ EXTENDIDO EL TRABAJO INFANTIL PELIGROSO?

Las *Estimaciones mundiales sobre el trabajo infantil de 2016*¹ indican que, a nivel mundial, unos **73 millones de niños realizan trabajos peligrosos** – es decir, trabajos que es probable que dañen su salud, seguridad o moralidad. Esto representa casi la mitad de los aproximadamente **152 millones de niños que se encuentran en situación de trabajo infantil**. Desglosados por edad, mas de **37 millones de niños que realizan trabajos peligrosos tienen 15 años de edad o más**. Al alcanzar la edad mínima para trabajar, que suele estar establecida en los 15 años, si estuvieran desempeñando trabajos no peligrosos y trabajos decentes, estarían ocupados en empleo juvenil, y no en trabajo infantil. El tamaño de este grupo no es desdeñable, en particular en comparación con los aproximadamente **71 millones de jóvenes desempleados** en todo el mundo que se contabilizaron en 2017.² Por consiguiente, debería prestarse atención al vínculo que existe entre la eliminación del trabajo infantil peligroso de niños de más edad y la promoción del empleo juvenil decente.

Los datos recientes confirman que este problema existe en todo el mundo, incluidos los países de altos ingresos, en los que 1,6 millones de niños están ocupados en trabajos peligrosos. Las *Estimaciones mundiales de 2016* proporcionan datos por primera vez de países de Europa y Asia Central sobre el trabajo peligroso realizado por niños de 15 a 17 años de edad, donde 5,3 millones, a saber, el 4,0 por ciento del grupo de 5 a 17 años de edad, se encuentran en situación de trabajo infantil peligroso.

¹ OIT: *Estimaciones mundiales sobre el trabajo infantil: Resultados y tendencias, 2012-2016*. Disponible en: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---ipec/documents/publication/wcms_596481.pdf.

² OIT: *Tendencias mundiales del empleo juvenil 2017: Caminos hacia un mejor futuro laboral*. Disponible en: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_598679.pdf.

CRECIENTE ATENCIÓN AL VÍNCULO CON EL EMPLEO JUVENIL

La **Meta 8.7 de los ODS** exige explícitamente la eliminación del trabajo infantil en todas sus formas de aquí a 2025. La IV Conferencia Mundial sobre la Erradicación Sostenida del Trabajo Infantil, celebrada en Buenos Aires en noviembre de 2017, no sólo cubrió el trabajo infantil y el trabajo forzoso, sino también la promoción del empleo juvenil⁹. Además, la Meta 8.8 de los ODS exige la adopción de medidas urgentes a fin de promover entornos de trabajo seguros y saludables, en particular para los trabajadores vulnerables, entre ellos los trabajadores jóvenes, que corren un gran riesgo de sufrir accidentes del trabajo y lesiones profesionales. Como parte integrante del XXI Congreso Mundial sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, que tuvo lugar en Singapur en septiembre de 2017, un Foro Mundial de la Juventud para la Prevención se centró en la SST para los trabajadores jóvenes, y el Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2018, adoptó el mismo tema.

Por consiguiente, es oportuno instar a que se preste más atención al marco jurídico para la introducción de los niños y los jóvenes en el trabajo decente. No existe una contradicción entre la eliminación del trabajo infantil, incluido el trabajo peligroso realizado por niños que han alcanzado la edad mínima general para trabajar, por una parte, y la promoción del empleo juvenil, por otra. Este grupo de edad superpuesto de las personas que siguen siendo “menores” de 18 años también se encuentra en la franja de edad de “jóvenes” más pequeños cuyo empleo debería promoverse. El objetivo final en lo que respecta a estos adolescentes no es simplemente alejarlos de los trabajos peligrosos, sino también asegurar su transición al empleo juvenil decente, velando porque se proteja de manera apropiada su SST. Es importante subrayar la superposición entre estos conceptos de niños y jóvenes, y entre la eliminación del trabajo infantil y la promoción del empleo juvenil¹⁰. Una lista legal apropiada de trabajos peligrosos prohibidos es indispensable para distinguir entre el trabajo infantil peligroso que debe eliminarse y el empleo juvenil que ha de promoverse.

No obstante, el vínculo entre la eliminación del trabajo infantil peligroso realizado por niños de más edad y la promoción del empleo juvenil decente no debería eclipsar ni socavar el imperativo de adoptar **enfoques integrados** de la erradicación de todas las formas de trabajo infantil realizadas por niños de todas las edades. Entre los datos más alarmantes contenidos en las “Estimaciones mundiales sobre el trabajo infantil” de 2017 figura que el

⁹ Véase: *Declaración de Buenos Aires sobre el trabajo infantil, el trabajo forzoso y el empleo joven*, pág. 7. Disponible en: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/meetingdocument/wcms_597669.pdf.

¹⁰ Véase, por ejemplo, OIT: *Allanar el camino hacia el trabajo decente para los jóvenes - Informe mundial sobre el trabajo infantil de 2015*. Disponible en: www.ilo.org/ipeinfo/product/download.do?type=document&id=27175.

trabajo infantil entre los niños de 5 a 11 años de edad no ha disminuido, y que los trabajos peligrosos entre estos niños más pequeños y más vulnerables incluso ha aumentado. A menos que se pudiera impedir que estos niños pequeños pasen a encontrarse en situación de trabajo infantil en primer lugar, el trabajo infantil nunca se erradicará.

APOYARSE EN LA EXPERIENCIA DE LA OIT AL APOYAR A LOS MANDANTES

La **adopción o actualización de las disposiciones legislativas** que especifican los tipos y condiciones de los trabajos peligrosos prohibidos para los niños es un componente importante de la acción nacional contra el trabajo infantil. Los Estados Miembros han solicitado y recibido asistencia técnica de la OIT a este respecto a través de proyectos individuales, asesoramiento puntual o **formación** a lo largo de los años¹¹.

Los órganos de control de la OIT recuerdan regularmente a los Estados Miembros su obligación de adoptar o revisar la lista legal de trabajos peligrosos prohibidos para los niños. La presión adicional proviene algunas veces de los sindicatos, los homólogos comerciales, las empresas de las cadenas mundiales de suministro y, en algunas ocasiones, de los consumidores – cualquiera que desee obtener aclaraciones sobre la prohibición, también a efectos de evaluar la situación y de avanzar así hacia la eliminación del trabajo infantil peligroso. Sin embargo, un número considerable de países aún deben adoptar, o actualizar, su lista de trabajos peligrosos prohibidos, y son objeto de observaciones formuladas por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la OIT.

La OIT, especialmente a través de proyectos de asistencia técnica llevados a cabo por el Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) y algunas veces en colaboración con otros servicios, ha producido una serie de documentos sobre el tema, ya sea para orientación general o como síntesis de experiencias nacionales. Si bien algunas de estas publicaciones hacen referencia a la obligación explícita establecida en los Convenios núms. 138 y 182 de celebrar consultas tripartitas en el proceso de determinar los trabajos peligrosos que deben incluirse en la lista, tal vez sea necesario destacar más la importancia de transponer el consenso a disposiciones legislativas aplicables. El apoyo de la OIT a los mandantes sobre este punto específico continúa.

¹¹ Por ejemplo, se prestó asesoramiento a Myanmar sobre el Proyecto de lista a través del proyecto MyPEC; cuando la Primera Dama de Côte d'Ivoire visitó la sede de la OIT en abril de 2016, uno de los principales temas que se discutieron fueron las normas relativas al trabajo peligroso, y se ha prestado más asesoramiento a través de especialistas en el terreno; los nueve países de habla portuguesa (miembros de la Comunidad de Países de Lengua Portuguesa (CPLP)) participaron en un taller de formación tripartito sobre el tema en Lisboa, en agosto-septiembre de 2016.

▶ Sesión 2: El marco legal del trabajo infantil

La sesión de un vistazo



Secuencias	Tiempo
Introducción	5 minutos
Secuencia 1: Lluvia de ideas sobre los instrumentos legales que regulan el trabajo infantil	30 minutos
Secuencia 2: Información clave sobre el marco legal del trabajo infantil	30 minutos
Duración total	65 minutos



Objetivo de aprendizaje

Al final de la sesión, los participantes podrán explicar los marcos legales nacionales e internacionales que regulan el trabajo infantil.



Materiales y equipo de capacitación

- ▶ Presentación en PowerPoint: "*Trabajo infantil&coop_sesión2.ppt*"
- ▶ Laptop y proyector



Puntos clave de aprendizaje

El trabajo infantil está regulado tanto por los instrumentos internacionales como por la legislación nacional.

Instrumentos Internacionales:

- ▶ El Convenio núm. 138 de la OIT sobre la edad mínima regula la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo. No será inferior a la edad en que cesa la obligación escolar, o en todo caso, no será inferior a 15 años (o 14 en el caso de países cuya economía y medios de educación estén insuficientemente desarrollados).
- ▶ El Convenio núm. 182 de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil identifica cuatro categorías en las que los niños menores de 18 años no pueden estar involucrados: (a) todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud; b) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas; (c) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes; y (d) el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños.

Legislación Nacional:

- ▶ A nivel nacional, existen políticas, reglamentos y leyes que contienen disposiciones sobre trabajo infantil y/o protección infantil. Los más comunes son:
 - **Leyes:** Ley de protección de la infancia, Ley de empleo (y legislación subsidiaria sobre la lista de trabajo infantil peligroso), Ley de educación, Ley de agricultura, Código Penal, Ley de lucha contra la trata, Ley de delitos sexuales.
 - **Políticas:** Trabajo infantil, Protección infantil, Lucha contra la trata.
 - Planes de acción nacionales para la erradicación del trabajo infantil / Estrategias nacionales para la erradicación del trabajo infantil.



Secuencias de la sesión

▶ Introducción | 5 min

- ▶ Utilizando la presentación en PowerPoint, introduzca los objetivos y la descripción general de la sesión.

▶ Secuencia 1: Lluvia de ideas sobre los instrumentos legales que regulan el trabajo infantil | 30 min

- ▶ Pida a los participantes que enumeren y expliquen los instrumentos nacionales o internacionales que regulan el trabajo infantil.

▶ Secuencia 2: Información clave sobre el marco legal del trabajo infantil | 30 min

- ▶ 1. Utilizando la presentación en PowerPoint, presente información clave sobre el marco legal del trabajo infantil.
- ▶ 2. Realice una sesión de preguntas y respuestas sobre el marco legal.
- ▶ 3. Mencione que esta sesión no es parte de la capacitación para beneficiarios directos pero que deben, como entrenadores de campo, tener una comprensión clara del tema y que deben poder explicarlo en términos simples en caso de que surjan preguntas.
- ▶ 4. Concluya la sesión pidiendo a los participantes que busquen su legislación nacional en relación con el trabajo infantil, incluida la edad mínima para trabajar y la lista de trabajos peligrosos (que se presentará al día siguiente).



Comience al día siguiente pidiendo a los participantes que presenten sus hallazgos sobre su legislación nacional.

▶ Sesión 3: ¿Por qué se debe eliminar el trabajo infantil?

La sesión de un vistazo



Secuencias	Tiempo
Introducción	5 minutos
Secuencia 1: Las consecuencias del trabajo infantil	60 minutos
Secuencia 2: El círculo vicioso de pobreza y trabajo infantil	50 minutos
Duración total	115 minutos



Objetivos de aprendizaje

Al final de esta sesión, los participantes podrán:

- ▶ Explicar las consecuencias del trabajo infantil en los niños, las comunidades y el país; y
- ▶ Reconocer los beneficios de eliminar el trabajo infantil.



Materiales y equipo de capacitación

- ▶ Presentación en PowerPoint: "*Trabajo infantil&coop_sesión3.ppt*"
- ▶ Papeles adhesivos grandes u hojas de papel A4 dobladas en dos
- ▶ Juego de tablero y cartas (recortadas) para cada grupo de 4 o 5 participantes (puede encontrar las tarjetas en el Anexo 1 de esta sesión)
- ▶ Laptop y proyector
- ▶ Rotafolios o pizarra (si no hay rotafolios disponibles)
- ▶ Marcadores / tiza



Puntos clave de aprendizaje

Secuencia 1

- El trabajo infantil afecta a los niños, las empresas, las comunidades y el país.
- Las consecuencias del trabajo infantil se pueden observar a corto, mediano y largo plazo.

Ejemplos de consecuencias del trabajo infantil:

- Riesgos para la salud y la vida de los niños durante la infancia (corto plazo) y la edad adulta (largo plazo). Los riesgos incluyen lesiones, enfermedades (temporales o crónicas) y muerte, entre otros
- Deserción escolar que resulta en personas con pocas calificaciones
- Situación socioeconómica comprometida en la edad adulta
- Riesgos sociales (delincuencia, prostitución, drogadicción)
- Acceso restringido a los mercados (para productos que utilizan trabajo infantil en su fabricación)
- Baja productividad
- Bajos ingresos
- Mayor brecha entre ricos y pobres
- Pobreza

Trabajo infantil en cadenas de suministro. Muchos minoristas y otros compradores se están dando cuenta cada vez más de que no se puede tolerar el trabajo infantil. Por lo tanto, es de interés empresarial para las cooperativas prevenir y eliminar el trabajo infantil si quieren seguir sirviendo a los mercados donde los consumidores exigen productos sostenibles y libres de trabajo infantil. Los beneficiarios directos deben comprender que forman parte de la cadena de suministro.

Secuencia 2

- Beneficios de eliminar el trabajo infantil:
 - Mayor productividad, ingresos familiares y reducción de la pobreza como resultado de niños educados / capacitados
 - Mejora de la economía nacional
 - Reducción de la morbilidad y mejora de la salud
 - Acceso a mercados cada vez más grandes (cadenas de suministro)
 - Aumento de la creatividad y la innovación
 - Reducción de delitos y aumento de la paz
 - Menos niños en las calles
 - Reducción de matrimonios precoces
 - Mayor esperanza de vida
 - Aumento de la autoestima
 - Disminución de la mortalidad materna

El elemento clave que rompe el círculo vicioso de la pobreza es la educación. No es el único, pero sí el más importante.



Secuencias de la sesión

Preparando la sesión

- ▶ Previo a la sesión, imprima un tablero y cartas del *"Círculo vicioso de la pobreza y el trabajo infantil"* para cada grupo de 4 o 5 participantes (disponible en el Anexo 1 de esta sesión).
- ▶ Recorte las cartas.
- ▶ Dibuje el cuadro *"Círculo vicioso de la pobreza"* con recuadros vacíos en un rotafolio (ver Anexo 1 de esta sesión).
- ▶ Dibuje el cuadro *"Rompiendo el círculo vicioso de la pobreza y el trabajo infantil"* en un rotafolio (ver Anexo 2 de esta sesión).

▶ Introducción

| 5 min

- ▶ Utilizando la presentación en PowerPoint, introduzca los objetivos y la descripción general de la sesión.

▶ Secuencia 1: Las consecuencias del trabajo infantil

| 60 min

- ▶ 1. Los participantes tienen 5 minutos para reflexionar individualmente sobre las consecuencias del trabajo infantil.



La primera parte de esta actividad es una reflexión individual.

- ▶ 2. Una vez que se acabe el tiempo de reflexión individual, pida a los participantes que formen grupos de 4 o 5 personas. Los grupos tienen 15 minutos para ponerse de acuerdo en 5 o 6 consecuencias principales del trabajo infantil.



Pida a los grupos que escriban cada consecuencia en un papel diferente (una respuesta por papel o papel adhesivo).

- ▶ 3. Una vez que se acabe el tiempo de reflexión grupal, pida a los grupos que se turnen para colocar sus papeles en el rotafolio, explicando brevemente una de las consecuencias que han identificado. Repita hasta que se hayan explicado todas las consecuencias identificadas por todos los grupos.



Los participantes no deben repetir las consecuencias que ya han sido identificadas por otros grupos, sino presentar solo las nuevas.

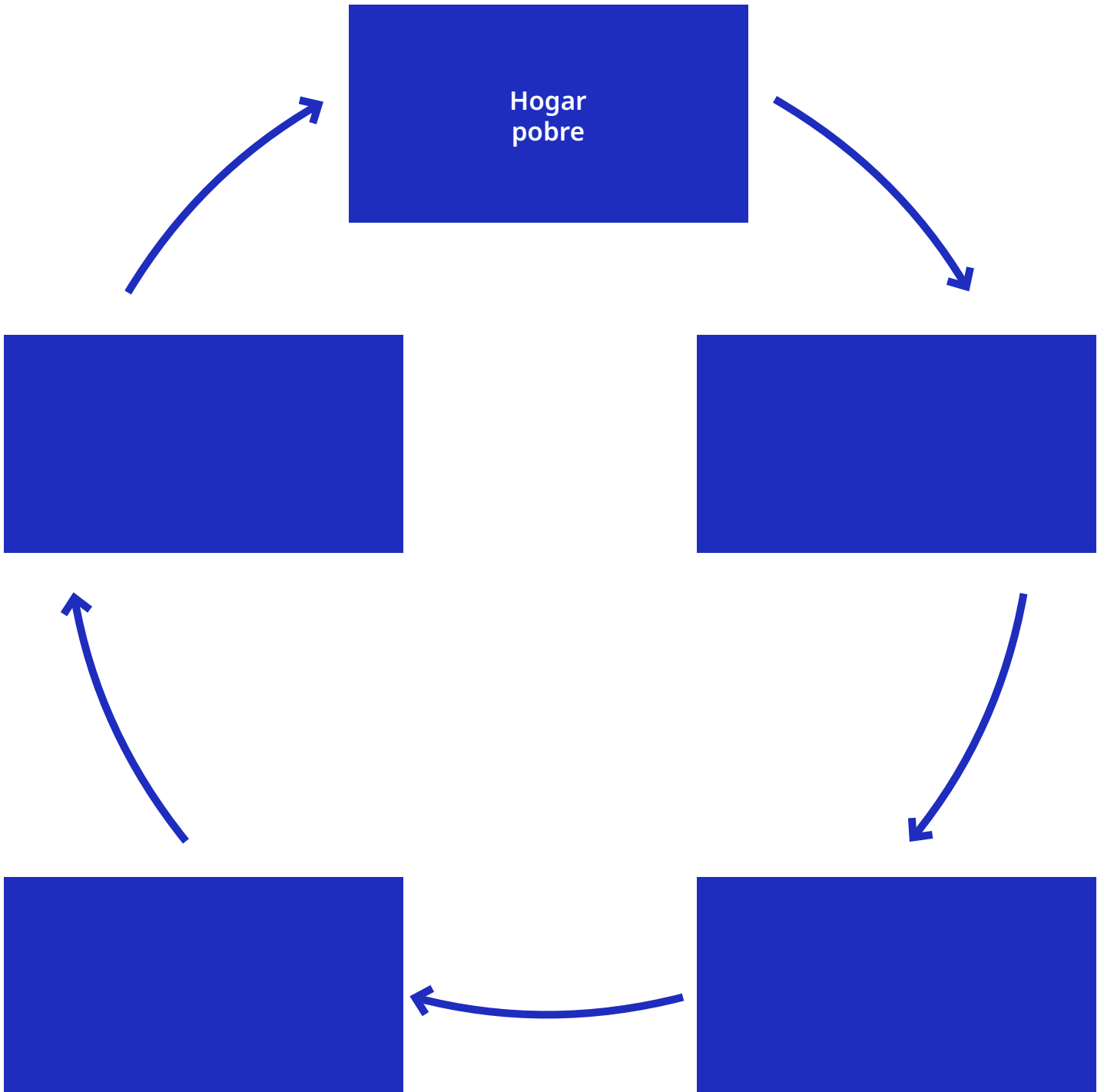
- ▶ 4. Recapitulación:
 - a. Completar según sea necesario.
 - b. Discutir cómo los beneficiarios directos pueden percibir estas consecuencias.

Secuencia 2: El círculo vicioso de la pobreza y el trabajo infantil

| 50 min

- ▶ **1.** Pida a los participantes que formen grupos de 4 o 5 personas y distribuya el tablero y las cartas del *"Círculo vicioso de la pobreza y el trabajo infantil"*.
- ▶ **2.** Conceda a los participantes 5 minutos para reconstruir el círculo usando las cartas que han recibido.
- ▶ **3.** Recapitulación.
 - a. Pregunte a los participantes cómo han colocado las cartas en su círculo.
 - b. Usando el círculo vacío que ha dibujado, escriba las respuestas correctas, explicando los diferentes elementos y las relaciones entre ellos.
 - c. Discuta las razones por las que una comunidad podría estar utilizando el trabajo infantil.
 - d. Analice los beneficios de eliminar el trabajo infantil.
 - e. Explique que esta actividad se utilizará con beneficiarios directos para ayudar a reconocer los beneficios de eliminar el trabajo infantil para sus niños y comunidades y que las discusiones deben enfocarse en sus comunidades y niños, en lugar de ser discusiones generales.
 - f. Concluya mostrando el gráfico *"Rompiendo el círculo vicioso de la pobreza y el trabajo infantil"* (disponible en el Anexo 2 de esta sesión) y explique que durante el resto de la capacitación los participantes verán cómo romper el círculo vicioso de la pobreza y el trabajo infantil en sus comunidades con el apoyo de las cooperativas.

► **Sesión 3 - Anexo 1:**
El círculo vicioso de la pobreza y el trabajo infantil -
Tablero y cartas

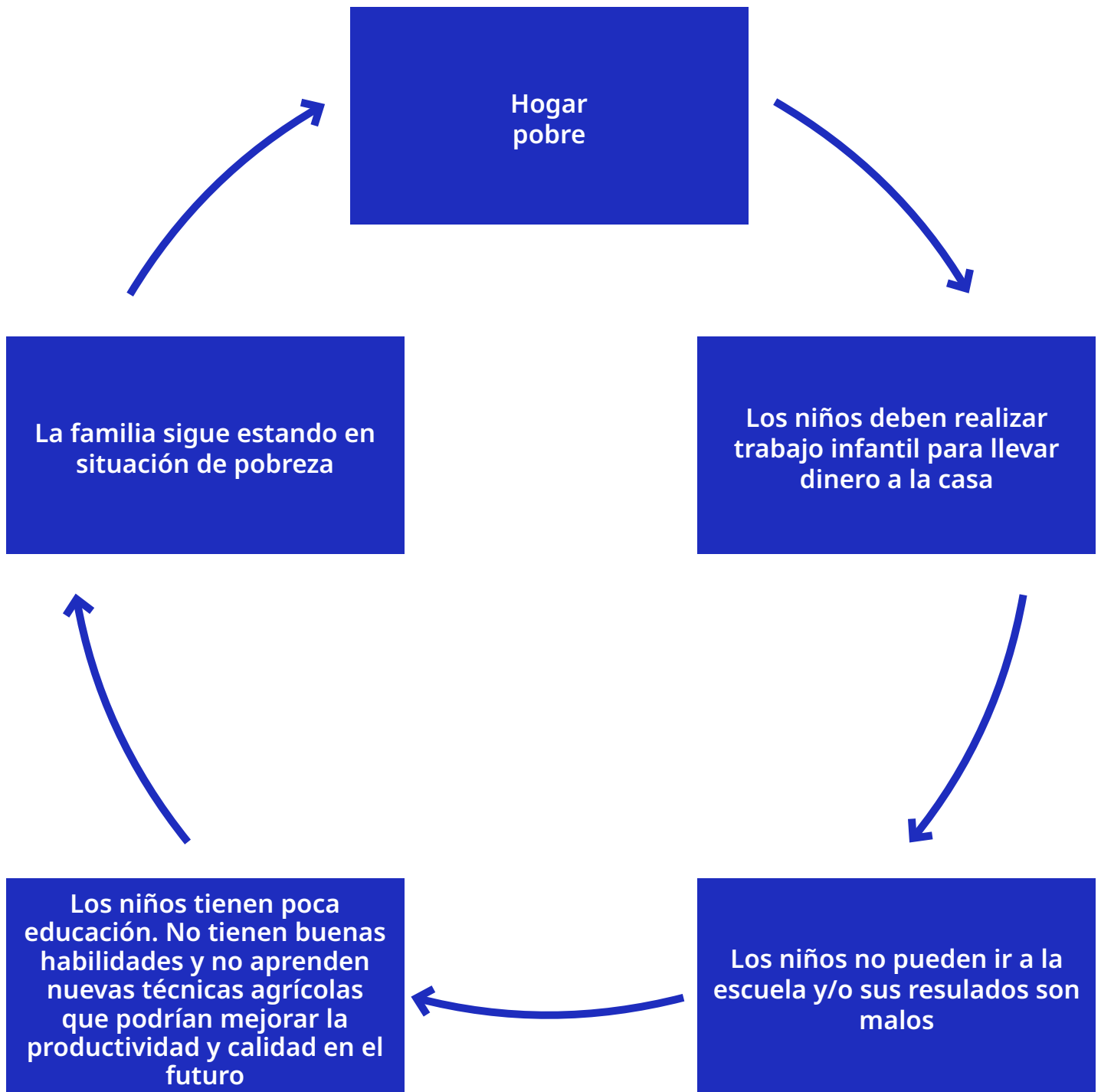


Los niños deben realizar trabajo infantil para llevar dinero a la casa

Los niños no pueden ir a la escuela y/o sus resultados son malos

Los niños tienen poca educación. No tienen buenas habilidades y no aprenden nuevas técnicas agrícolas que podrían mejorar la productividad y la calidad en el futuro

La familia sigue estando en situación de pobreza



► Sesión 3 - Anexo 2: Rompiendo el círculo vicioso de la pobreza y el trabajo infantil



▶ Sesión 4: ¿Cómo pueden las cooperativas ayudar a eliminar el trabajo infantil?



La sesión de un vistazo

Secuencias	Tiempo
Introducción	5 minutos
Secuencia 1: Lluvia de ideas para definir una cooperativa	15 minutos
Secuencia 2: Conceptos básicos de las cooperativas agrícolas y beneficios de la membresía en una cooperativa	65 minutos
Secuencia 3: El rol de las cooperativas en la prevención, retiro y monitoreo del trabajo infantil	65 minutos
Duración total	150 minutos



Objetivos de aprendizaje

Al final de esta sesión, los participantes podrán:

- ▶ Explicar los conceptos básicos y el funcionamiento de las cooperativas agrícolas; y
- ▶ Reconocer las acciones que las cooperativas pueden tomar para eliminar el trabajo infantil.



Materiales y equipo de capacitación

- ▶ Presentación en PowerPoint: "*Trabajo infantil&coop_sesión4.ppt*"
- ▶ Copias del Anexo 1 de esta sesión: "*Los siete principios de las cooperativas*" para cada participante
- ▶ Copias del Anexo 2 de esta sesión: "*Buenas prácticas cooperativas hacia la erradicación del trabajo infantil*" para cada participante
- ▶ Papeles adhesivos grandes u hojas de papel A4 dobladas en dos
- ▶ Laptop y proyector
- ▶ Rotafolios o pizarra (si no hay rotafolios disponibles)
- ▶ Marcadores / tiza



Puntos clave de aprendizaje

Secuencia 1

Definición de cooperativas:

Una cooperativa es una asociación autónoma de personas unidas voluntariamente para satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales en común a través de una empresa de propiedad conjunta, y de gestión democrática.

Palabras clave en la definición de cooperativas:

- **Autónomas:** Las cooperativas deben ser entidades independientes y autónomas; tienen que desarrollar sus propios planes y recaudar sus propios recursos.
- **Voluntariamente:** Cualquier persona puede incorporarse a una cooperativa siempre que cumpla con los criterios establecidos por la cooperativa. No se debe obligar a las personas a unirse a una cooperativa como condición para recibir algo.
- **Común:** Los miembros tienen un objetivo común.
- **Propiedad conjunta:** Todos los miembros son los propietarios y usuarios de la cooperativa. Los miembros establecen o se unen a cooperativas para generar un negocio y, por lo tanto, mejorar sus medios de vida.
- **Gestión democrática:** Todos los miembros tienen derecho a un voto y, por lo tanto, el poder de tomar decisiones.

Secuencia 2

Valores cooperativos:

- **Equidad:** La cooperativa acoge a los grupos y personas desfavorecidas y les brinda un trato justo de acuerdo con sus necesidades para ponerlos en un pie de igualdad.
- **Autoayuda:** La cooperativa proporciona una plataforma para que individuos y grupos mejoren sus vidas y comunidades a través de su propio trabajo y esfuerzo.
- **Responsabilidad propia:** Todos los miembros están a cargo de la cooperativa; por tanto, los individuos deben ser responsables de sus acciones, y cumplir con sus deberes.
- **Solidaridad:** los miembros se apoyan entre sí y apoyan a miembros de otras cooperativas.
- **Igualdad:** Cada miembro tiene derecho a un voto independientemente del número de acciones que tenga en la cooperativa. Los miembros tienen los mismos derechos y beneficios.
- **Democracia:** Una cooperativa es controlada, administrada y operada por sus miembros. Cada voz u opinión es honrada y escuchada.

Los Principios Cooperativos están disponibles en el Anexo 1 de esta sesión.

A continuación, se muestran algunos ejemplos sobre cómo los principios y valores cooperativos están vinculados a la participación de las cooperativas y sus miembros en la erradicación del trabajo infantil.

- **Membresía abierta y voluntaria:** Si el compromiso con la eliminación del trabajo infantil por parte de la cooperativa y sus miembros es parte de los estatutos de la cooperativa y los requisitos de membresía, las personas que se unen a la cooperativa se comprometerán a eliminar el trabajo infantil en sus operaciones. La naturaleza voluntaria y abierta de la membresía en la cooperativa lleva a que las personas con problemas económicos busquen ser miembros de una cooperativa para mejorar sus medios de vida. Esto, a su vez, puede resultar en mejores oportunidades económicas para estas personas y una menor dependencia del trabajo infantil.
- **Control democrático de los socios:** Los socios eligen sus propios líderes, su mandato y definen sus intereses, y todos coinciden en los diferentes temas que afectan a la cooperativa. Los miembros podrían ponerse de acuerdo para que la eliminación del trabajo infantil sea una prioridad y para tomar decisiones colectivamente sobre cómo abordarlo. Por ejemplo, podrían acordar que una condición para formar parte del Directorio es que los candidatos deban estar comprometidos con temas sociales (como la eliminación del trabajo infantil).

- **Participación económica de los socios:** La cooperativa podría utilizar un porcentaje de su excedente para patrocinar programas (como becas, provisión de alimentos en las escuelas) o acciones particulares para la erradicación del trabajo infantil.
- **Autonomía e independencia:** La cooperativa tiene el poder de desarrollar sus propios planes y el enfoque de sus actividades (incluida la eliminación del trabajo infantil).
- **Educación, capacitación e información:** A través de la educación y la capacitación de sus miembros, la cooperativa puede empoderarlos para mejorar sus medios de vida y reducir la necesidad de trabajo infantil. A través de la información, la cooperativa puede crear conciencia sobre el trabajo infantil y sus consecuencias entre sus miembros.
- **Cooperación entre cooperativas:** Permite la integración de la problemática del trabajo infantil entre las cooperativas mediante el intercambio de buenas prácticas. Las cooperativas de nivel secundario podrían concienciar a las cooperativas primarias sobre la eliminación del trabajo infantil.
- **Preocupación por la comunidad:** El arraigo de la cooperativa en la comunidad y su amplia base de miembros generan ventajas para llegar a muchos hogares de la comunidad para crear conciencia sobre el trabajo infantil.

Las cooperativas pueden:

- Trabajar por el desarrollo sostenible de sus comunidades a través de políticas y acciones aprobadas por sus miembros.
- Ayudar a cambiar las actitudes culturales para que el trabajo infantil deje de ser aceptable y se valore la educación.
- Apoyar la educación, por ejemplo, proporcionando instalaciones educativas a la comunidad.
- Ser parte de los sistemas de monitoreo del trabajo infantil en sus comunidades.
- Unir fuerzas con los sindicatos y las organizaciones de empleadores para hacer campañas contra el trabajo infantil.

La estructura organizacional de una cooperativa

- Asamblea General (AG): Es la máxima autoridad de una cooperativa y está compuesta por todos los miembros.
- Directorio: Está conformado por miembros que son elegidos por la AG para gobernar la cooperativa en nombre de sus miembros. Son responsables ante la AG.
- Gerente: Supervisa las operaciones diarias de la cooperativa y es elegido por el Directorio. El gerente es responsable ante el Directorio.
- Personal: Contratado para trabajar en las actividades diarias de la cooperativa. El personal informa al gerente.
- Comités cooperativos: Creados por la AG e informan a la AG sobre temas específicos dependiendo de las actividades de la cooperativa (incluyendo finanzas, auditoría y elecciones). El Directorio y los comités tienen diferentes miembros y diferentes mandatos.

Secuencia 3

Estrategias para eliminar el trabajo infantil

- **Prevención:** Consiste en prevenir situaciones donde los niños se encuentran en riesgo de trabajo infantil.
- **Retiro:** Consiste en retirar niños que ya están en trabajo infantil; las acciones podrían ser:
 - **Extracción:** Reintegrar a los niños a la escuela o capacitación profesional o remitir a los niños a los servicios adecuados, como orientación y protección social.
 - **Protección:** Garantizar que los niños que hayan alcanzado la edad mínima para el empleo o el trabajo sean retirados de las condiciones peligrosas y estén protegidos de cualquier peligro.

- **Monitoreo:** Consiste en garantizar comunidades libres de trabajo infantil mediante el seguimiento del trabajo infantil y la sensibilización de la comunidad para que los niños que han sido retirados no vuelvan al trabajo infantil. Hay dos tipos de monitoreo: 1) por inspectores del trabajo y por funcionarios agrícolas y de cooperativas; y 2) monitoreo del trabajo infantil basado en la comunidad, realizado por miembros de cooperativas y otros actores locales / comunitarios.

Acciones que las cooperativas pueden tomar para eliminar el trabajo infantil

Prevención:

- Incluir una cláusula en los estatutos de la cooperativa sobre el compromiso de la cooperativa y sus miembros con la eliminación del trabajo infantil. La cláusula podría incluir medidas punitivas para los miembros que utilicen trabajo infantil (como la suspensión de la membresía).
- Desarrollar una política y/o un plan de acción para eliminar el trabajo infantil dentro de la cooperativa y las operaciones de los miembros.
- Hacer que los temas de trabajo infantil formen parte de la agenda de la Asamblea General y del Directorio.
- Sensibilizar sobre el trabajo infantil y la importancia de la educación de los niños entre los miembros y la comunidad.
- Establecer esquemas de ahorro y crédito.
- Apoyar a los miembros en el envío de sus hijos a la escuela (para que completen la educación obligatoria como mínimo).
- Conseguir acuerdos con las escuelas para que la cooperativa actúe como garante hasta que el miembro pueda pagar la matrícula escolar.
- Promover programas de alimentación escolar para niños (las cooperativas podrían proporcionar algunos productos de forma gratuita o proporcionarlos a precios reducidos).
- Abogar ante las autoridades locales por la implementación de medidas para eliminar el trabajo infantil, incluido, por ejemplo, el acceso a la educación y el patrocinio de programas de alimentación escolar.

Retiro:

- Asociarse con otros actores de la cadena de suministro.
- Remitir a los niños a otras organizaciones que podrían cuidarlos (incluidas escuelas y proveedores de servicios públicos).
- Proteger a los niños que han alcanzado la edad mínima para trabajar mejorando la seguridad y salud en el trabajo, las condiciones de trabajo y los arreglos en el lugar de trabajo.
- Formar parte de un grupo de trabajo especial en colaboración con los organismos encargados de hacer cumplir la ley.

Monitoreo:

- Crear un comité para monitorear el trabajo infantil o un punto focal de trabajo infantil en la cooperativa.
- Identificar indicadores de monitoreo de trabajo infantil.
- Asegurarse de que los niños que fueron retirados no regresen a trabajar ni se muden a otra comunidad para trabajar.
- Formar parte de los comités de trabajo infantil formados a nivel comunitario.
- Evaluar el trabajo infantil dentro de la cooperativa y dentro de las operaciones de los miembros.
- Supervisar la aplicación de la ley / política.
- Establecer sistemas de denuncia como parte de la cláusula sobre trabajo infantil de los estatutos de la cooperativa o la política / plan de acción sobre trabajo infantil.
- Vincular a los miembros y sus familias a servicios estatales tales como salud / hospitales, seguros y transferencias de dinero en efectivo. Las cooperativas también podrían establecer un plan de seguro para sus miembros.



Secuencias de la sesión

Preparando la sesión

- ▶ Antes de la sesión, coloque tres rotafolios en la sala de capacitación con los siguientes títulos:
 - Prevención del trabajo infantil
 - Retiro del trabajo infantil
 - Monitoreo del trabajo infantil

▶ Introducción

| 5 min

- ▶ Utilizando la presentación en PowerPoint, introduzca los objetivos y la descripción general de la sesión.

▶ Secuencia 1: Lluvia de ideas para definir una cooperativa

| 15 min

- ▶ 1. Entregue una hoja de papel A4 en blanco a cada participante y dígales que tienen 3 minutos para escribir su definición de cooperativas.
- ▶ 2. Una vez que se acabe el tiempo, pida a los participantes que pasen su papel al vecino sentado a su derecha.
- ▶ 3. Los participantes primero leen la definición que han recibido de su vecino y luego escriben una "nueva" definición de cooperativa.
- ▶ 4. Repita los pasos 2 y 3 (para un total de 3 rondas).
- ▶ 5. Después de la tercera y última ronda, pida a los voluntarios que compartan su definición en plenaria.



La primera parte de la actividad es trabajo personal.

El intercambio de definiciones en el plenario solo comienza después de la tercera y última ronda de redacción.

▶ Secuencia 2: Conceptos básicos de las cooperativas agrícolas y beneficios de la membresía en una cooperativa

| 65 min

- ▶ 1. Utilice la presentación en PowerPoint para mostrar la definición, los valores, los principios y la estructura de las cooperativas, así como los beneficios de la membresía en una cooperativa.
- ▶ 2. Pida a los participantes que formen grupos de 4 o 5 y distribuya copias del Anexo 1 de esta sesión, "*Los siete principios de las cooperativas*". Los grupos tienen 15 minutos para leer los 7 principios e identificar cuáles están vinculados a la participación de las cooperativas en la erradicación del trabajo infantil.
- ▶ 3. Pida a los voluntarios que expongan los resultados de su trabajo en grupo en plenaria.

▶ **Secuencia 3: El rol de las cooperativas en la prevención, retiro y monitoreo del trabajo infantil** | 65 min

- ▶ **1.** Explique las estrategias para eliminar el trabajo infantil, utilice la presentación en PowerPoint.
- ▶ **2.** Pida a los participantes que formen grupos de 4 o 5 y entregue a cada grupo de 10 a 12 papeles adhesivos.
- ▶ **3.** Conceda a los grupos 25 minutos para escribir acciones (una por papel adhesivo) que las cooperativas pueden tomar o apoyar para la prevención, retiro y/o monitoreo del trabajo infantil.
- ▶ **4.** Una vez transcurrido el tiempo de preparación, pida a los grupos que peguen sus respuestas en los diferentes rotafolios.
- ▶ **5.** Explique e inicie la discusión (utilice la información proporcionada en el Anexo 2 de esta sesión, *"Buenas prácticas de cooperación para la erradicación del trabajo infantil"*).
- ▶ **6.** Concluya distribuyendo copias del Anexo 2 de esta sesión.



Insista a los participantes que identifiquen las acciones que pueden emprender las cooperativas para la prevención, retiro y monitoreo del trabajo infantil.



Si no dispone de papeles adhesivos grandes, corte las hojas de papel en 2 y péguelas con cinta adhesiva o goma.

▶ Sesión 4 - Anexo 1: Los siete principios de las cooperativas

Principio 1. Adhesión voluntaria y abierta

- ▶ Las cooperativas son organizaciones voluntarias, abiertas a todas las personas que puedan utilizar sus servicios y estén dispuestas a aceptar las responsabilidades de la membresía, sin discriminación de género, social, racial, política o religiosa. Los miembros también pueden retirarse cuando lo deseen.

Principio 2. Control democrático de los miembros

- ▶ Cada miembro tiene el mismo poder de voto y toma de decisiones en la gestión de la cooperativa. Cada miembro tiene el derecho a un voto, independientemente del nivel de su inversión en la cooperativa. Las mujeres y los hombres que conforman el Directorio son responsables ante los miembros.

Principio 3. Participación económica de los miembros

- ▶ Los miembros proporcionan el dinero y/o los recursos en especie necesarios para iniciar y operar el negocio. Las decisiones sobre cómo se utilizarán el capital y los fondos de la cooperativa se toman de forma democrática y no en función del monto invertido. Los beneficios que los miembros obtienen de la cooperativa son proporcionales al negocio que realizan con la cooperativa y no al capital invertido.

Principio 4. Autonomía e independencia

- ▶ Las cooperativas son organizaciones autónomas de autoayuda controladas por sus miembros. Si celebran acuerdos con otras organizaciones, incluidos los gobiernos, o recaudan capital de fuentes externas, lo hacen en términos que aseguren el control democrático de sus miembros y mantengan la autonomía de su cooperativa.

Principio 5. Educación, formación e información

- ▶ Las cooperativas brindan educación y capacitación a sus miembros, miembros del Directorio, gerentes y personal para que puedan contribuir de manera efectiva al desarrollo de sus cooperativas. Informan al público en general, en particular a los jóvenes y a los líderes de opinión, sobre la naturaleza y los beneficios de la cooperación.

Principio 6. Cooperación entre cooperativas

- ▶ Las cooperativas sirven a sus miembros de la manera más eficaz y fortalecen el movimiento cooperativo trabajando juntos a través de estructuras locales, nacionales, regionales e internacionales.

Principio 7. Interés por la comunidad

- ▶ Las cooperativas trabajan por el desarrollo sostenible de sus comunidades a través de políticas y acciones aprobadas por sus miembros.

▶ Sesión 4 - Anexo 2: Buenas prácticas cooperativas para la erradicación del trabajo infantil

Mejorar los medios de vida de los hogares vulnerables

- ▶ Crear actividades formales generadoras de ingresos.
- ▶ Brindar acceso a servicios básicos y crédito.
- ▶ Mejorar el marketing, la productividad y la calidad de los bienes y servicios para aumentar los ingresos.
- ▶ Estimular a los hogares vulnerables a formar grupos de ahorro y crédito / asociaciones de Cooperativas de Ahorro y Crédito (SACCOS).
- ▶ Proporcionar capacitación y alfabetización de adultos.

Apoyar la educación de los niños y la transición de la escuela al trabajo

- ▶ Facilitar el acceso a la educación y la capacitación profesional.
- ▶ Apoyar la creación de entornos de aprendizaje de calidad mediante la construcción de escuelas, aulas e instalaciones sanitarias.
- ▶ Establecer y operar escuelas agrícolas modelo donde los jóvenes puedan aprender sobre técnicas agrícolas prácticas, seguridad y salud ocupacional, emprendimiento y habilidades para la vida en general.
- ▶ Crear oportunidades de empleo seguro para los jóvenes en la cooperativa.

Sensibilizar sobre el trabajo infantil

- ▶ Sensibilizar a los niños y padres / tutores dentro de la cooperativa y comunidad.
- ▶ Asegurar que el trabajo infantil sea un tema de la agenda a discutir en la asamblea general de la cooperativa.

Monitorear el trabajo infantil dentro de la cooperativa y la comunidad

- ▶ Verificar la edad al momento de la contratación.
- ▶ Establecer mecanismos para inspeccionar las fincas de los miembros para garantizar que estén libres de trabajo infantil.
- ▶ Informar sobre cualquier incidente de trabajo infantil a las autoridades respectivas para que tomen medidas.
- ▶ Colaborar con actores comunitarios.

Negociar y fortalecer la voz colectiva

- ▶ Abogar por la mejora y el cumplimiento de las políticas.
- ▶ Cooperar con otras cooperativas / empresas y actores de la cadena de suministro.

▶ Sesión 5: Orientar a la gerencia, el personal y los miembros de las cooperativas agrícolas hacia un plan de acción para eliminar el trabajo infantil

La sesión de un vistazo



Secuencias	Tiempo
Introducción	5 minutos
Secuencia 1: Simulacro de la sesión 4 de la capacitación para beneficiarios directos	60 minutos
Secuencia 2: Simulacro de la sesión 5 de la capacitación para beneficiarios directos	20 minutos
Duración total	85 minutos



Objetivos de aprendizaje

Al final de esta sesión, los participantes podrán:

- ▶ Orientar a los beneficiarios directos en la identificación de las diferentes formas de trabajo infantil que existen y que deben ser eliminadas dentro de las actividades de las cooperativas agrícolas, sus miembros y las comunidades; y
- ▶ Orientar a los beneficiarios directos en el diseño de un plan de acción para eliminar el trabajo infantil.



Materiales y equipo de capacitación

- ▶ Presentación en Power Point: "*Trabajo infantil&coop_sesión5.ppt*"
- ▶ Copias de la "*Guía del facilitador para capacitar a la gerencia, el personal y los miembros de las cooperativas agrícolas*" para cada participante
- ▶ Laptop y proyector
- ▶ Rotafolios o pizarra (si no hay rotafolios disponibles)
- ▶ Marcadores / tiza



Secuencias de la sesión



▶ Introducción

| 5 min

- ▶ Utilizando la presentación de la sesión, introduzca los objetivos y la descripción general de la sesión.

▶ Secuencia 1: Simulacro de la sesión 4 (Eliminación del trabajo infantil en nuestras comunidades con el apoyo de las cooperativas) de la capacitación para beneficiarios directos

| 60 min

- ▶ 1. Distribuya la *“Guía del facilitador para capacitar a la gerencia, el personal y los miembros de las cooperativas agrícolas”* y explique cómo el curso de capacitación para beneficiarios directos se relaciona con este programa de capacitación de entrenadores de campo.
- ▶ 2. Explique la importancia de la sesión 4 durante la capacitación para beneficiarios directos y cómo se debe llevar a cabo. Siga las instrucciones de la sesión 4 en la guía del facilitador mencionada anteriormente.
- ▶ 3. Realice un simulacro de la sesión (identifique 2 formas de trabajo infantil a eliminar y complete la tabla que se encuentra en el Anexo 1 de la sesión 4 en la guía del facilitador antes mencionada; luego muéstrela en plenaria).

▶ Secuencia 2: Simulacro de la sesión 5 (Acciones para la Erradicación del Trabajo Infantil) de la capacitación para beneficiarios directos

| 20 min

- ▶ 1. Siga las instrucciones de la sesión 5 en la guía del facilitador mencionada anteriormente.
- ▶ 2. Resalte que el resultado de la sesión 5 de la capacitación para beneficiarios directos debe ser concreto y alcanzable a escala de la cooperativa donde se lleva a cabo la capacitación.

▶ Sesión 6: Preparar el simulacro de la capacitación de campo

La sesión de un vistazo



Secuencias	Tiempo
Introducción	5 minutos
Secuencia 1: Atribución de sesiones	10 minutos
Secuencia 2: Preparando la sesión	75 minutos
Duración total	90 minutos



Objetivo de aprendizaje

Al final de esta sesión, los participantes podrán impartir una sesión de capacitación a los beneficiarios directos bajo la supervisión de formadores expertos.



Materiales y equipo de capacitación

- ▶ Presentación en PowerPoint: "*Trabajo infantil&coop_sesión6.ppt*"
- ▶ Copias de la "*Guía del facilitador para capacitar a la gerencia, el personal y los miembros de las cooperativas agrícolas*" para cada participante
- ▶ Laptop y proyector
- ▶ Rotafolios o pizarra (si no hay rotafolios disponibles)
- ▶ Marcadores / tiza



Secuencias de la sesión

Preparando la sesión

Previo a la sesión, prepare una matriz, en el rotafolio o pizarra, con las diferentes sesiones de la capacitación para beneficiarios directos para que los participantes puedan indicar la sesión que les gustaría facilitar durante el simulacro de la capacitación de campo.



▶ Introducción

| 5 min

- ▶ Utilizando la presentación en PowerPoint, introduzca los objetivos y la descripción general de la sesión.

▶ Secuencia 1: Atribución de sesiones

| 10 min

- ▶ **1.** Pida a los participantes que seleccionen la sesión que les gustaría facilitar durante el simulacro de la capacitación.
- ▶ **2.** Pida a los participantes que se acerquen al rotafolio o pizarra e indiquen sus nombres junto a la sesión que hayan elegido.



La elección se basa en una política por orden de llegada.

▶ Secuencia 2: Preparando la sesión

| 75 min

- ▶ **1.** Los participantes preparan la sesión que facilitarán al día siguiente.
- ▶ **2.** Los facilitadores expertos permanecen a disposición de los participantes para ayudarlos en su preparación.

▶ Sesión 7: Impartir el simulacro de la capacitación de campo

La sesión de un vistazo



Secuencias	Tiempo
Secuencia 1: Impartiendo la capacitación de campo a los beneficiarios directos	1 día
Duración total	1 día



Objetivo de aprendizaje

Al final de esta sesión, los participantes habrán conducido un simulacro de capacitación de campo.



Materiales y equipo de capacitación

- ▶ Copias de la *"Guía del facilitador para capacitar a la gerencia, el personal y los miembros de las cooperativas agrícolas"* para cada participante
- ▶ Materiales a ser entregados a los beneficiarios directos, tal como se indica en la guía del facilitador anteriormente mencionada

► Sesión 8: Retroalimentación y recapitulación del simulacro de la capacitación de campo



La sesión de un vistazo

Secuencias	Tiempo
Introducción	5 minutos
Secuencia 1: Retroalimentación y recapitulación del simulacro de la capacitación de campo	90 minutos
Secuencia 2: 35 puntos para la implementación de la capacitación para los beneficiarios directos	30 minutos
Duración total	125 minutos



Objetivo de aprendizaje

Al final de esta sesión, los participantes podrán aprender de la práctica grupal y mejorar sus habilidades para impartir la capacitación a los beneficiarios directos.



Materiales y equipo de capacitación

- Papeles adhesivos grandes u hojas de papel A4 dobladas en dos



Secuencias de la sesión

► Secuencia 1: Retroalimentación y recapitulación del simulacro de la capacitación de campo | 10 min

- 1. Repase las diferentes sesiones del simulacro de capacitación, preguntando a los participantes:
 - ¿Cómo fue su sesión?
 - ¿Cuáles son las lecciones que han aprendido del simulacro de su sesión?
- 2. Brinde retroalimentación y asesore sobre la preparación e implementación de la capacitación a los beneficiarios directos.

Recomendaciones generales:

- Los entrenadores de campo deben seguir la metodología y las actividades descritas en la guía del facilitador de manera bastante estricta, al menos durante las dos primeras capacitaciones que brinden. Solo una vez que hayan adquirido alguna experiencia podrán decidir adaptar la capacitación.

- Los beneficiarios de la capacitación de campo (gerencia, personal y miembros de la cooperativa) deben ser los que decidan qué formas de trabajo infantil quieren eliminar en sus comunidades (durante las sesiones 4 y 5).
- El plan de acción decidido durante la sesión 5 de la capacitación de campo debe ser específico y viable en el contexto de las comunidades donde se lleva a cabo la capacitación.
- Los entrenadores de campo deben conocer a su audiencia antes de la capacitación y reforzar sus conocimientos sobre los temas de capacitación leyendo la información disponible en las secciones del sitio web de la OIT sobre el [trabajo infantil](#) y las [cooperativas](#).



Cuando brinde retroalimentación a los participantes, empiece siempre comentando sobre lo que salió bien y, después de esa retroalimentación positiva, deles algunos consejos sobre lo que podría mejorarse y comparta buenas prácticas.

▶ Secuencia 2: 35 puntos para la implementación de la capacitación para los beneficiarios directos | 75 min

- ▶ **1.** Reflexionando sobre su experiencia durante el simulacro de sesión, pida a los participantes que escriban en un papel adhesivo o en una hoja en blanco, la práctica más importante (solo una) que deben respetar al impartir la capacitación a los beneficiarios directos. (3 minutos)
Si es posible, ponga música animada mientras los participantes reflexionan.
- ▶ **2.** Cuando se acabe el tiempo de preparación, pida a los participantes que se pongan de pie, caminen e intercambien sus papeles entre ellos. Los participantes no deben leer el papel que reciben, sino intercambiarlo inmediatamente con otra persona. Deben continuar haciendo esto hasta que la música se detenga.
- ▶ **3.** Cuando la música se detiene, cada participante encuentra un compañero y juntos comparten 7 puntos entre los dos papeles que tienen en la mano (la idea que más les gusta obtiene la puntuación más alta. Solo se permiten puntuaciones redondas, es decir, no es posible atribuir 3.5, por ejemplo).
- ▶ **4.** Después de unos 30 segundos, vuelva a reproducir la música y pida a los participantes que se muevan e intercambien papeles nuevamente con otros participantes.
- ▶ **5. Repita el paso 3 cinco veces en total (para un total de 35 puntos para compartir).**
- ▶ **6.** Después de la quinta ronda, pida a los participantes que anoten los puntos en el papel que tienen en la mano.
- ▶ **7.** Cuenta regresiva desde 35. Cuando los participantes escuchen el número que se corresponde con el total en su papel, deben leer su contenido. Continúe con este proceso hasta que haya identificado las 5-10 prácticas principales.

► Sesión 9: El camino hacia adelante

La sesión de un vistazo



Secuencias	Tiempo
Secuencia 1: Reflexiones de los organizadores de la capacitación sobre el camino hacia adelante	10 minutos
Secuencia 2: Reflexiones de los participantes sobre el camino hacia adelante	35 minutos
Duración total	45 minutos



Objetivo de aprendizaje

Al final de esta sesión, los participantes podrán comprometerse con un plan de capacitación para impartir la capacitación sobre el rol de las cooperativas en la prevención y eliminación del trabajo infantil a los beneficiarios directos.



Materiales y equipo de capacitación

Ninguno



Secuencias de la sesión

► **Secuencia 1: Reflexiones de los organizadores de la capacitación sobre el camino hacia adelante** | 10 min

► Los organizadores de la capacitación explican su visión del camino hacia adelante.

► **Secuencia 2: Reflexiones de los participantes sobre el camino hacia adelante** | 35 min

► Los participantes reflexionan sobre la implementación y, según corresponda, se comprometen a un plan de acción para impartir sesiones de capacitación a los beneficiarios directos.

▶ Sesión 10: Conclusión, retroalimentación y evaluación

La sesión de un vistazo



Secuencias	Tiempo
Secuencia 1: Evaluación de conocimientos	10 minutos
Secuencia 2: Árbol de Ostende	5 minutos
Secuencia 3: Evaluación de la capacitación	10 minutos
Secuencia 4: Conclusión y distribución de certificados	15 minutos
Duración total	40 minutos



Materiales y equipo de capacitación

- ▶ Copias de la evaluación de conocimientos para cada participante (ver Anexo 1 de esta sesión)
- ▶ Copias del árbol de Ostende para cada participante (ver Anexo 3 de esta sesión)
- ▶ Copias de la evaluación de la capacitación para cada participante (ver Anexo 4 de esta sesión)



Secuencias de la sesión

- ▶ **Secuencia 1: Evaluación de conocimientos** | 10 min
 - ▶ Pida a los participantes que completen la evaluación de conocimientos (consulte el Anexo 1 de esta sesión).
- ▶ **Secuencia 2: Árbol de Ostende** | 5 min
 - ▶ Pida a los participantes que autoevalúen su preparación para impartir la capacitación a los beneficiarios directos ubicándose en el árbol de Ostende (consulte el Anexo 3 de esta sesión).
- ▶ **Secuencia 3: Cuestionario de evaluación de la capacitación** | 10 min
 - ▶ Solicite a los participantes que completen la evaluación de la capacitación (consulte el Anexo 4 a continuación).
- ▶ **Secuencia 4: Conclusión y distribución de certificados** | 15 min
 - ▶ Concluya y distribuya certificados de asistencia.

► Sesión 10 - Anexo 1: Evaluación de conocimientos

Nombre: _____

Para cada pregunta, complete o seleccione las respuestas correctas. Es posible tener más de una respuesta.

1. Un niño es una persona menor de ___ años.
2. El Convenio núm. 138 de la OIT regula:
 - La edad mínima de admisión al empleo o al trabajo
 - El trabajo infantil peligroso
3. El trabajo infantil es un trabajo que los niños no deberían realizar porque:
 - Son menores de 14 años
 - Interfiere con su derecho a ir a la escuela
 - No ganan dinero haciéndolo
4. Los niños entre los 15 y 18 años:
 - Están autorizados a realizar cualquier tipo de trabajo
 - No pueden utilizar maquinaria y herramientas peligrosas
 - Pueden rociar pesticidas y productos químicos
5. El Convenio núm. 182 de la OIT define las peores formas de trabajo infantil:
 - Verdadero
 - Falso
6. El trabajo peligroso, definido como “trabajo que pueda poner en peligro la salud, la seguridad o la moralidad de los niños”, puede ser realizado por niños de entre 15 y 18 años en determinadas condiciones:
 - Verdadero
 - Falso
7. El Convenio núm. 182 de la OIT propone una lista estándar de trabajos peligrosos:
 - Verdadero
 - Falso

8. Las Cooperativas son:

- Empresas cuyo único objetivo es obtener beneficios
- Empresas que son propiedad de sus miembros
- Empresas que tienen un Directorio

9. Seleccione los 7 principios de las cooperativas de la siguiente lista:

- Adhesión voluntaria y abierta
- Participación económica de los miembros
- Autonomía e independencia
- Contribución financiera a la operación de los miembros
- Cooperación entre cooperativas
- Interés por la comunidad
- Distribución de beneficios
- Control democrático de los miembros
- Educación, formación e información

10. Seleccione los valores de las cooperativas de la siguiente lista:

- Democracia
- Responsabilidad colectiva
- Solidaridad
- Jerarquía
- Igualdad
- Equidad
- Autoayuda

► Sesión 10 - Anexo 2: Prueba de evaluación de conocimientos

► Con respuestas en negrilla - no distribuir a los participantes

1. Un niño es una persona menor de 18 años de edad
2. El Convenio núm. 138 de la OIT regula:
 - La edad mínima de admisión al empleo o al trabajo**
 - El trabajo infantil peligroso
3. El trabajo infantil es un trabajo que los niños no deberían realizar porque:
 - Son menores de 14 años**
 - Interfiere con su derecho a ir a la escuela**
 - No ganan dinero haciéndolo
4. Los niños entre los 15 y 18 años:
 - Están autorizados a realizar cualquier tipo de trabajo (falso, no se les permite realizar trabajos peligrosos)
 - No pueden utilizar maquinaria y herramientas peligrosas**
 - Pueden rociar pesticidas y productos químicos
5. El Convenio núm. 182 de la OIT define las peores formas de trabajo infantil:
 - Verdadero**
 - Falso
6. El trabajo peligroso, definido como “trabajo que pueda poner en peligro la salud, la seguridad o la moralidad de los niños”, puede ser realizado por niños de entre 15 y 18 años en determinadas condiciones:
 - Verdadero
 - Falso**
7. El Convenio núm. 182 de la OIT propone una lista estándar de trabajos peligrosos:
 - Verdadero
 - Falso (La lista de trabajos peligrosos se determina de acuerdo con la legislación nacional y en colaboración con sindicatos y organizaciones de empleadores)**
8. Las cooperativas son:
 - Empresas cuyo único objetivo es obtener beneficios

- Empresas que son propiedad de sus miembros**
- Empresas que tienen un Directorio**

9. **Seleccione los 7 principios de las cooperativas de la siguiente lista:**

- Adhesión voluntaria y abierta**
- Participación económica de los miembros**
- Autonomía e independencia**
- Contribución financiera a la operación de los miembros
- Cooperación entre cooperativas**
- Interés por la comunidad**
- Distribución de beneficios
- Control democrático de los miembros**
- Educación, formación e información**

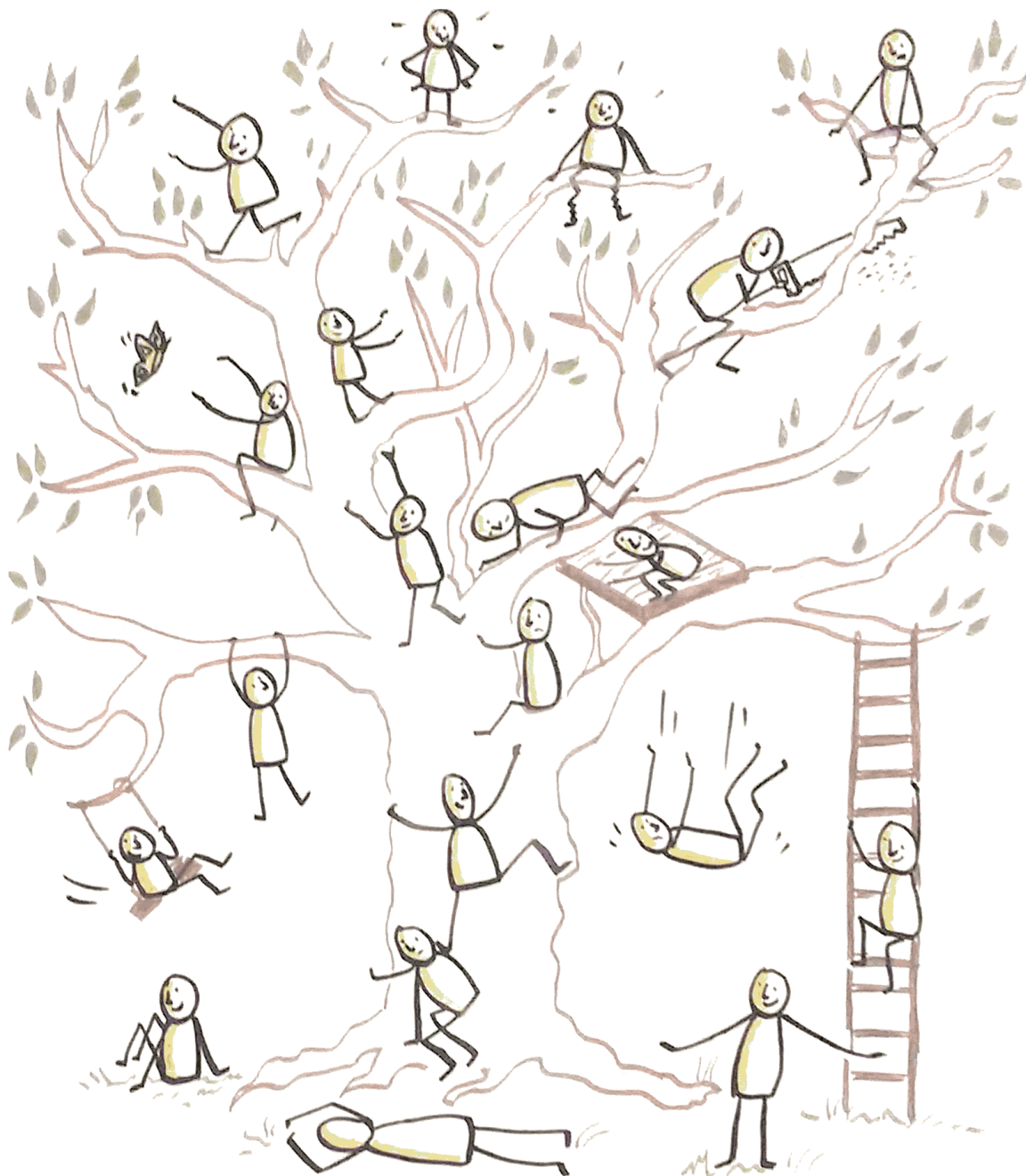
10. **Seleccione los valores de las cooperativas de la siguiente lista:**

- Democracia**
- Responsabilidad colectiva
- Solidaridad**
- Jerarquía**
- Igualdad**
- Equidad**
- Autoayuda**

► Sesión 10 - Anexo 3: Árbol Ostende

Nombre: _____

Indique qué tan preparado se siente para impartir la capacitación a los beneficiarios directos encerrando en un círculo el personaje correspondiente en el árbol. El personaje en la parte superior del árbol es el que se siente más preparado.



▶ Sesión 10 - Anexo 4: Evaluación de la capacitación

Capacitación de entrenadores de campo sobre el “rol de las cooperativas en la prevención y eliminación del trabajo infantil”

Lugar y Fecha:

Evaluación de la capacitación

El propósito de esta evaluación es ayudar a los organizadores de la capacitación a monitorear la calidad, el desempeño y los resultados de los servicios de capacitación. La información recopilada es confidencial y no se divulgará a terceros. Encierre en un círculo sus respuestas.

En general, ¿cómo califica la capacitación?



Excelente



Buena



Neutral



Mala



Muy mala

¿La capacitación ha cumplido con sus expectativas?



Totalmente de acuerdo



De acuerdo



Neutral



En desacuerdo



Totalmente en desacuerdo

¿Qué sesión fue la más útil?

¿Qué sesión fue la menos útil?

La duración de la capacitación fue: Muy larga Muy corta Perfecta

¿Cómo calificaría la metodología de capacitación?



Excelente



Buena



Neutral



Mala



Muy mala

¿Cómo calificaría el desempeño general de los facilitadores?

Agregue el nombre del facilitador:



Excelente



Bueno



Neutral



Malo



Muy malo

¿Cómo calificaría el desempeño general de los facilitadores?

Agregue el nombre del facilitador:



Excelente



Bueno



Neutral



Malo



Muy malo

¿Cómo calificaría la logística de este taller?



Excelente



Buena



Neutral



Mala



Muy mala

Sugerencias sobre cómo se podría mejorar la capacitación

Material de lectura sugerido

- ▶ Para obtener más información sobre el trabajo infantil, visite:
<https://www.ilo.org/global/topics/child-labour/lang--es/index.htm>
- ▶ Para obtener más información sobre las cooperativas, visite:
<https://www.ilo.org/global/topics/cooperatives/lang--es/index.htm>

Fuentes

- ▶ Ilustración vectores: <https://www.freepik.com/free-photos-vectors/business-card>
Vector de tarjeta de visita creado por makyzz - www.freepik.com
- ▶ 45 juegos para romper el hielo:
<https://www.sessionlab.com/blog/icebreaker-games/> - Última consulta realizada en enero de 2020
- ▶ Thiagi.com

Unidad de Cooperativas (COOP)
Servicio de Principios y Derechos
Fundamentales en el Trabajo
(FUNDAMENTALS)

Route de Morillons 4
CH-1211 Ginebra 22
Suiza
coop@ilo.org
fundamentals@ilo.org

ilo.org/childlabour

 [@ILO_Childlabour](https://twitter.com/ILO_Childlabour)

ilo.org/coop

 [@Coopsemploy](https://twitter.com/Coopsemploy)
