

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DEL PERÚ**

Escuela de Posgrado



Análisis del marco regulatorio de empresas y derechos humanos frente al trabajo infantil en la cadena de valor global del algodón: Caso de la industria algodonera en Perú

Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Derecho Internacional Económico que presenta:

Yomeini Perez Andrade

Asesor:

Bruce Barnaby Rubio

Lima, 2024


Informe de Similitud

Yo, Bruce Barnaby Rubio, docente de la Escuela de Posgrado de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor(a) de la tesis titulada(o) Análisis del marco regulatorio de empresas y derechos humanos frente al trabajo infantil en la cadena de valor global del algodón, de la autora Yomeini Perez Andrade, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 36%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software *Turnitin* el 16 de agosto de 2024.
- He revisado con detalle dicho reporte y la Tesis o Trabajo de investigación, y no se advierte indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lugar y fecha:

Lima, 15 de octubre de 2024

Apellidos y nombres del asesor / de la asesora: <u>Barnaby Rubio, Bruce</u>	
DNI: 42098466	Firma 
ORCID: https://orcid.org/0000-0001-9777-240X	

Dedicatoria

Dedico este trabajo de investigación a mis padres, pues gracias a ellos soy lo que soy, con mis luces y mis sombras. Así también esta investigación está dedicada al niño interior que todos tenemos.



Resumen:

Esta investigación analiza el marco regulatorio de empresas y derechos humanos frente al trabajo infantil en la industria algodonera peruana. Se examina el contexto global del trabajo infantil en las cadenas de valor, la evolución de las normas internacionales sobre empresas y derechos humanos, y el marco normativo peruano relevante. El estudio se centra en la implementación práctica de estas normas en el sector algodonero, evaluando la adopción de estándares internacionales por las empresas, la efectividad de las políticas y programas estatales, y los mecanismos de monitoreo y cumplimiento. Se identifican avances significativos en la adopción formal de estándares internacionales y el desarrollo de políticas nacionales. Sin embargo, se revelan desafíos persistentes en la implementación efectiva, incluyendo limitaciones en recursos para la inspección laboral, brechas en la cobertura de zonas rurales, y la prevalencia de la informalidad en el sector. La investigación concluye que, si bien el marco regulatorio proporciona una base importante, su efectividad se ve limitada por desafíos en la implementación y la necesidad de abordar las causas estructurales del trabajo infantil. Se proponen recomendaciones para fortalecer la efectividad del marco regulatorio, incluyendo la mejora de los mecanismos de monitoreo, el fortalecimiento de la coordinación interinstitucional, y la promoción de enfoques más integrales que aborden las causas fundamentales del trabajo infantil en el sector algodonero.

Palabras clave: trabajo infantil, industria algodonera, Perú, derechos humanos, regulación empresarial, cadenas de valor globales

Abstract:

This research analyzes the regulatory framework for business and human rights in addressing child labor in the Peruvian cotton industry. It examines the global context of child labor in value chains, the evolution of international standards on business and human rights, and the relevant Peruvian regulatory framework. The study focuses on the practical implementation of these norms in the cotton sector, evaluating the adoption of international standards by companies, the effectiveness of state policies and programs, and monitoring and compliance mechanisms. Significant progress is identified in the formal adoption of international standards and the development of national policies. However, persistent challenges in effective implementation are revealed, including limitations in resources for labor inspection, gaps in coverage of rural areas, and the prevalence of informality in the sector. The research concludes that while the regulatory framework provides an important foundation, its effectiveness is limited by implementation challenges and the need to address the structural causes of child labor. Recommendations are proposed to strengthen the effectiveness of the regulatory framework, including improving monitoring mechanisms, strengthening inter-institutional coordination, and promoting more comprehensive approaches that address the root causes of child labor in the cotton sector.

Keywords: child labor, cotton industry, Peru, human rights, business regulation, global value chains

Índice de contenidos	4
Introducción	5
Capítulo 1. El trabajo infantil en las cadenas de valor globales: el caso de la industria algodonera	
1.- Trabajo infantil: definición, causas y consecuencias	8
2.- Cadenas de valor globales y sus desafíos de derechos humanos	13
3.- La industria algodonera mundial y el trabajo infantil	16
4.- Situación del trabajo infantil en la cadena algodonera peruana	19
Capítulo 2. Marco regulatorio internacional sobre empresas y derechos humanos	
1.- Evolución de las normas internacionales en la materia	23
2.- Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales	24
3.- Declaración tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT	27
4.- Convenios fundamentales de la OIT y trabajo infantil	29
5.- Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos	30
Capítulo 3. Regulación nacional peruana en materia de empresas y derechos humanos	
1.- Normas constitucionales y legales relevantes	34
2.- Plan Nacional de Acción sobre Empresas y DDHH	36
3.- Políticas y programas estatales contra el trabajo infantil	39
4.- Normativa específica para el sector agroindustrial y algodonero	41
Capítulo 4. Análisis del alcance del marco regulatorio en el caso peruano	
1.- Adopción de estándares internacionales por empresas algodoneras peruanas	44
2.- Implementación de la normativa nacional en el sector algodonero	45
3.- Monitoreo, fiscalización y mecanismos de cumplimiento	47
4.- Acceso a remedio y justicia para víctimas	48
5.- Coherencia y sinergia entre normas internacionales y nacionales	52
6.- Balance del alcance y lecciones aprendidas	54
Conclusiones	58
Bibliografía	60

INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas, la globalización ha transformado profundamente las estructuras económicas y las relaciones laborales a nivel mundial. Las cadenas de valor globales se han convertido en el modelo predominante de producción y distribución, conectando a productores, proveedores y consumidores a través de las fronteras nacionales. Según la UNCTAD (2020), alrededor del 80% del comercio mundial está vinculado a las redes de producción de las empresas multinacionales. Este fenómeno ha planteado desafíos significativos en materia de derechos humanos, especialmente en lo que respecta al trabajo infantil en sectores intensivos en mano de obra como la industria algodonera.

El trabajo infantil en las cadenas de suministro globales representa uno de los retos más apremiantes en la intersección entre empresas y derechos humanos. Según las últimas estimaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), 160 millones de niños y niñas se encuentran en situación de trabajo infantil a nivel mundial, de los cuales 70% se concentra en el sector agrícola (OIT y UNICEF, 2021). La industria algodonera, caracterizada por su complejidad y opacidad en las cadenas de suministro, es particularmente vulnerable a esta problemática.

En este contexto, y debido a esta problemática el marco regulatorio de empresas y derechos humanos ha evolucionado significativamente en los últimos años. La adopción de los Principios Rectores de la ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos en 2011 marcó un hito importante, estableciendo un estándar global para prevenir y abordar los impactos adversos de las actividades empresariales sobre los derechos humanos (ONU, 2011). Estos principios han influido en el desarrollo de legislaciones nacionales y en las prácticas empresariales a nivel mundial.

Perú, como país productor de algodón y parte de cadenas de valor globales, se encuentra en una posición crucial frente a esta problemática. El país ha mostrado un compromiso significativo con la prevención y erradicación del trabajo infantil, ratificando los principales convenios internacionales en la materia y desarrollando marcos normativos nacionales. Sin embargo, la implementación efectiva de estas normas y su impacto real en la reducción del trabajo infantil en el sector algodonero plantean interrogantes importantes.

La relevancia de este estudio radica en varios aspectos fundamentales. En primer lugar, contribuye al análisis de la efectividad de los marcos regulatorios en la protección de los derechos humanos en contextos de cadenas de valor global. Como señala Ruggie (2013), la brecha entre los estándares normativos y la realidad en el terreno sigue siendo uno de los mayores desafíos en el campo de empresas y derechos humanos. En segundo lugar, el enfoque en la industria algodonera peruana permite examinar cómo se materializan estos desafíos en un sector específico y en un contexto nacional particular.

Además, este estudio se enmarca en un momento crítico, considerando el impacto de la pandemia de COVID-19 en las dinámicas del trabajo infantil. Según la OIT (2021), la crisis

sanitaria y económica ha exacerbado los riesgos de trabajo infantil, amenazando con revertir años de progreso. En este contexto, el análisis de la efectividad de las políticas y regulaciones existentes adquiere una urgencia renovada.

La presente investigación se propone examinar el alcance del marco regulatorio de empresas y derechos humanos en abordar el trabajo infantil en la industria algodonera peruana. Para ello, se analizará la interacción entre las normas internacionales y la legislación nacional, la implementación de estas normas en la práctica, y su impacto en la prevención y erradicación del trabajo infantil en el sector.

El estudio abordará las siguientes preguntas clave:

1. ¿Cómo se ha desarrollado el marco regulatorio de empresas y derechos humanos en Perú, particularmente en relación con el trabajo infantil en el sector algodonero?
2. ¿En qué medida las empresas algodoneras peruanas han adoptado e implementado los estándares internacionales de derechos humanos en sus operaciones y cadenas de suministro?
3. ¿Cuáles son los principales desafíos y obstáculos en la implementación efectiva de estas normas en el contexto de la industria algodonera peruana?
4. ¿Qué impacto han tenido las políticas y regulaciones existentes en la reducción del trabajo infantil en el sector algodonero?
5. ¿Qué lecciones pueden extraerse del caso peruano para mejorar la efectividad de los marcos regulatorios de empresas y derechos humanos en contextos similares?

Para abordar estas preguntas, la investigación adoptará un enfoque metodológico mixto, combinando análisis documental, y estudio de casos. Se examinará el desarrollo histórico del marco regulatorio, su implementación práctica, y los resultados observables en términos de reducción del trabajo infantil en el sector algodonero.

El estudio se estructura en cuatro capítulos principales. El primer capítulo proporcionará un panorama del trabajo infantil en las cadenas de valor globales, con un enfoque particular en la industria algodonera. El segundo capítulo analizará el marco regulatorio internacional sobre empresas y derechos humanos, incluyendo los Principios Rectores de la ONU y otras iniciativas relevantes. El tercer capítulo examinará el marco regulatorio peruano en materia de empresas y derechos humanos, y su aplicación al sector algodonero. Finalmente, el cuarto capítulo evaluará el alcance de este marco regulatorio en la práctica, analizando su implementación, los desafíos encontrados, y su impacto en la reducción del trabajo infantil en el sector.

Este estudio busca contribuir tanto al debate académico como a la formulación de políticas públicas. A nivel teórico, aporta a la comprensión de cómo los marcos regulatorios de

empresas y derechos humanos funcionan en contextos específicos de cadenas de valor globales. A nivel práctico, aspira a proporcionar recomendaciones para mejorar la efectividad de estas regulaciones en la protección de los derechos de los niños en sectores vulnerables como la industria algodonera.

En última instancia, esta investigación se enmarca en el esfuerzo global por lograr el Objetivo de Desarrollo Sostenible 8.7, que busca erradicar el trabajo infantil en todas sus formas para 2025. Como señala la OIT (2021), alcanzar este objetivo requerirá no solo marcos normativos sólidos, sino también su implementación efectiva y un compromiso sostenido de todos los actores involucrados. El análisis del caso peruano puede proporcionar lecciones valiosas para avanzar hacia este objetivo crucial para el desarrollo sostenible y la protección de los derechos humanos en la era de la globalización económica.



CAPÍTULO I

EL TRABAJO INFANTIL EN LAS CADENAS DE VALOR GLOBALES: EL CASO DE LA INDUSTRIA ALGODONERA EN EL PERÚ

Este capítulo aborda el tema del trabajo infantil en las cadenas de valor globales, con un enfoque en la industria algodonera en Perú. Se inicia con una definición clara y consensuada internacionalmente sobre el trabajo infantil, resaltando los aspectos perjudiciales para el desarrollo y la educación de los niños y niñas. Luego se exploran las principales causas del trabajo infantil, como la pobreza, la falta de acceso a educación de calidad, las normas sociales y la debilidad institucional.

Se analiza también las profundas consecuencias del trabajo infantil, tanto a nivel individual como socioeconómico, evidenciando la urgencia de erradicar esta problemática. Posteriormente, se aborda la relación entre las cadenas de valor globales y los desafíos de derechos humanos, con un énfasis en la industria algodonera como un sector donde persiste el trabajo infantil.

Asimismo se examina la situación específica del trabajo infantil en la cadena de valor del algodón en Perú, identificando los factores que perpetúan esta problemática y las iniciativas gubernamentales, empresariales y de la sociedad civil para abordarla.

1.- TRABAJO INFANTIL: DEFINICIÓN, CAUSAS Y CONSECUENCIAS

1.1 Definición de trabajo infantil

El trabajo infantil es un fenómeno global que afecta a millones de niños, niñas y adolescentes en todo el mundo. Para comprender mejor esta problemática, es fundamental partir de una definición clara y consensuada internacionalmente. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el trabajo infantil como "todo trabajo que priva a los niños de su niñez, su potencial y su dignidad, y que es perjudicial para su desarrollo físico y psicológico" (OIT, 2021a, párr. 1). Según la OIT, el trabajo infantil se refiere a un trabajo que:

- es peligroso y perjudicial para el bienestar físico, mental o moral del niño;
- interfiere con su escolarización puesto que les priva de la posibilidad de asistir a clases, les obliga a abandonar la escuela de forma prematura, o les exige combinar el estudio con un trabajo pesado y que consume mucho tiempo. (OIT, 2021a, párr. 2)

Esta definición enfatiza los aspectos perjudiciales del trabajo infantil y su impacto negativo en la educación y el desarrollo integral de los niños. Es una conceptualización amplia que abarca diversos tipos de actividades laborales que pueden ser dañinas para la infancia.

Por su parte, UNICEF (2021) define el trabajo infantil como "cualquier trabajo que supere una cantidad mínima de horas, dependiendo de la edad del niño o niña y de la naturaleza del trabajo. Este tipo de trabajo se considera perjudicial para la infancia y por tanto debería eliminarse" (párr. 1). UNICEF especifica estos límites en cantidad de horas de la siguiente manera:

- Entre las edades de 5 y 11 años: al menos una hora semanal de trabajo remunerado o 28 horas semanales de trabajo doméstico.
- Entre las edades de 12 y 14 años: al menos 14 horas semanales de trabajo remunerado o 28 horas semanales de trabajo doméstico.
- Entre las edades de 15 y 17 años: al menos 43 horas de trabajo remunerado o de trabajo doméstico semanales. (UNICEF, 2021, párr. 2)

Esta definición de UNICEF aporta criterios más específicos en términos de edad y horas dedicadas al trabajo, lo cual permite operacionalizar el concepto y medirlo de manera más precisa. Además, incluye explícitamente el trabajo doméstico como una forma de trabajo infantil, visibilizando una actividad que a menudo se pasa por alto pero que puede ser igualmente perjudicial para los niños y niñas.

La Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño, en su artículo 32, también aborda el trabajo infantil, reconociendo "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" (Naciones Unidas, 1989, art. 32). Este instrumento de derechos humanos brinda un marco general de protección contra la explotación económica de la niñez, situando el trabajo infantil como una vulneración a los derechos fundamentales de los niños y niñas.

Otras entidades, como la Organización Mundial de la Salud (OMS), también han abordado el trabajo infantil desde su ámbito de competencia. La OMS (2018) señala que "el trabajo infantil es una de las principales amenazas para la salud y el desarrollo de los niños" (p. 1), destacando los riesgos físicos, químicos, biológicos y psicosociales a los que se exponen los menores trabajadores. Esto resalta la dimensión de salud pública del trabajo infantil y la necesidad de abordarlo desde un enfoque integral de protección de la infancia.

Al analizar estas distintas definiciones y aproximaciones al trabajo infantil, se observan algunos elementos comunes y complementarios. Todas coinciden en señalar los aspectos perjudiciales del trabajo infantil para el desarrollo, educación, salud y bienestar general de los niños, niñas y adolescentes. Mientras la OIT ofrece una definición general basada en los impactos negativos, UNICEF aporta criterios más específicos de edad y horas. La Convención sobre los Derechos del Niño sitúa el trabajo infantil como una vulneración de derechos, y la OMS enfatiza los riesgos para la salud. En conjunto, estas perspectivas permiten una comprensión más integral y multidimensional del fenómeno.

Para efectos de esta investigación, se adoptará la definición de la OIT por ser la más generalizada y utilizada a nivel internacional, abarcando las dimensiones clave del trabajo perjudicial, el impacto educativo y los riesgos al bienestar integral de la infancia. Más allá de las definiciones formales, el trabajo infantil es una realidad compleja y extendida que responde a múltiples causas y genera profundas consecuencias para los niños, familias y sociedades. A continuación, se exploran estos aspectos con mayor detalle.

1.2 Causas del trabajo infantil

Las causas del trabajo infantil son multidimensionales y están enraizadas en factores socioeconómicos, culturales e institucionales. Un estudio de la OIT (2018) identificó la pobreza, la falta de educación de calidad, las normas sociales y la debilidad institucional como factores clave que perpetúan el trabajo infantil.

La pobreza es señalada consistentemente como la causa estructural principal. Según el Banco Mundial (2021), el 19,6% de la población mundial vive en pobreza extrema, lo que obliga a muchas familias a recurrir al trabajo de sus hijos para subsistir. Un análisis econométrico de Edmonds y Pavcnik (2005) encontró que un aumento del 10% en el PIB per cápita se asocia con una disminución del 10-25% en la incidencia del trabajo infantil. Estos datos evidencian el fuerte vínculo entre la precariedad económica y la necesidad de los hogares de contar con el aporte laboral de los niños y niñas. En contextos de alta pobreza, el trabajo infantil se convierte en una estrategia de supervivencia para las familias más vulnerables.

La falta de acceso a educación de calidad es otro factor determinante. La UNESCO (2021) estima que 258 millones de niños y adolescentes están fuera de la escuela, lo que los hace más vulnerables al trabajo infantil. Cuando los niños no tienen oportunidades educativas accesibles, relevantes y de calidad, es más probable que se inserten tempranamente en el mercado laboral. La educación actúa como un factor protector frente al trabajo infantil, pero su ausencia o deficiencia se convierte en un factor de riesgo.

Las normas sociales y culturales también juegan un papel importante en la persistencia del trabajo infantil. En algunos contextos, el trabajo de los niños se ve como algo normal, aceptable o incluso positivo para su desarrollo y socialización (UNICEF, 2021). Una encuesta en Mali encontró que el 71% de los adultos considera aceptable que los niños trabajen (ILO & IFC, 2019). Estas percepciones culturales normalizan y legitiman el trabajo infantil, dificultando su erradicación. Cambiar estas normas sociales profundamente arraigadas requiere de esfuerzos sostenidos de sensibilización y transformación de patrones culturales. Además, la demanda de mano de obra barata por parte de algunos empleadores es otro factor que perpetúa el trabajo infantil. Un estudio en India reveló que el 80% de los niños trabajadores están empleados en el sector informal, donde los salarios son bajos y las condiciones precarias (Save the Children, 2018). La informalidad y la búsqueda de reducción de costos laborales por parte de las empresas generan incentivos perversos para la contratación de niños y niñas, esto se agrava en sectores altamente competitivos y con

cadena de suministro complejas, donde la presión por precios bajos se traslada a los eslabones más vulnerables.

Finalmente, la debilidad institucional, con vacíos legales y falta de inspección laboral efectiva, permite que el trabajo infantil persista. Según la OIT (2021), solo uno de cada cinco niños trabajadores está cubierto por la legislación laboral vigente a nivel mundial. Esto significa que millones de niños y niñas trabajan al margen de la ley, sin protección ni derechos. La ausencia de regulación adecuada, sumada a la limitada capacidad de los Estados para hacer cumplir las normas existentes, genera un entorno propicio para la explotación laboral infantil.

Un ejemplo ilustrativo de cómo estos factores se entrelazan es el caso del trabajo infantil en la minería artesanal de oro en Perú. Un estudio de la OIT (2019) encontró que el 26.3% de los niños y adolescentes en las zonas mineras de Madre de Dios y Cusco trabajaban en la extracción de oro. Las principales causas identificadas fueron la pobreza de las familias, la falta de oportunidades educativas y laborales alternativas, la informalidad del sector y la debilidad de la fiscalización estatal. Este caso muestra cómo la interacción de múltiples factores estructurales perpetúa el trabajo infantil en un sector de alta peligrosidad.

En resumen, el trabajo infantil tiene causas multidimensionales que abarcan aspectos económicos, sociales, culturales e institucionales. La pobreza, la falta de educación de calidad, las normas sociales permisivas, la demanda de mano de obra barata y la debilidad regulatoria se combinan para perpetuar esta problemática. Abordar eficazmente el trabajo infantil requiere de estrategias integrales que atiendan estas diversas causas subyacentes.

1.3 Consecuencias del trabajo infantil

El trabajo infantil tiene profundos impactos negativos en los derechos, el bienestar y el futuro de los niños, así como altos costos económicos y sociales para los países. UNICEF (2021) estima que para el 2021, 160 millones de niños y niñas estaban en situación de trabajo infantil, lo que representa casi uno de cada diez niños en todo el mundo. Esta cifra alarmante da cuenta de la magnitud del problema y la urgencia de tomar medidas para proteger a la infancia.

Una de las principales consecuencias es el impacto en la educación. Los niños trabajadores tienen el doble de probabilidades de estar fuera de la escuela que los niños no trabajadores (ILO & UNICEF, 2021). Aquellos que logran asistir suelen tener un bajo rendimiento, mayor ausentismo y mayores tasas de deserción. Estos datos revelan cómo el trabajo infantil trunca las trayectorias educativas de los niños y niñas, privándoles de un derecho fundamental y de las oportunidades de desarrollo que brinda la educación.

El trabajo infantil también conlleva graves riesgos para la salud y seguridad de los niños. Se estima que 4.3 millones de niños realizan trabajos peligrosos, expuestos a largas jornadas, manipulación de químicos, herramientas peligrosas y otros riesgos (ILO & UNICEF, 2021).

Un estudio en Bangladesh reveló que el 40% de los niños trabajadores sufrieron lesiones o enfermedades laborales (Rahman et al., 2019). Estas cifras ilustran los peligros a los que se enfrentan los niños y niñas en el trabajo, con potenciales consecuencias de por vida en su salud física y mental.

Los impactos psicológicos y sociales del trabajo infantil son igualmente preocupantes. Los niños trabajadores reportan mayores niveles de estrés, ansiedad, depresión y baja autoestima (UNICEF, 2021). Además de los riesgos físicos, el trabajo infantil expone a los niños y niñas a situaciones de abuso, explotación y violencia que pueden marcar profundamente su desarrollo emocional y social.

Además de los impactos individuales, el trabajo infantil tiene altos costos económicos y sociales para los países. La OIT (2021) estima que la eliminación del trabajo infantil podría generar beneficios económicos de 5.4 billones de dólares, equivalentes al 6% del PIB mundial. Por el contrario, se calcula que el trabajo infantil cuesta a los países hasta el 6.6% de su PIB en pérdida de ingresos laborales futuros (ILO, 2018). Estas estimaciones evidencian la magnitud de las pérdidas económicas asociadas al trabajo infantil, tanto en términos de costos de oportunidad como de reducción del capital humano y la productividad futura de los países. Pero más allá de las cifras agregadas, el trabajo infantil perpetúa la pobreza intergeneracional al limitar las oportunidades educativas y de desarrollo de los niños y niñas. Según el Banco Mundial (2018), una persona que completa la educación secundaria tiene ingresos un 50% mayores que alguien con solo educación primaria. Al truncar la educación de los niños, el trabajo infantil les resta posibilidades de un futuro mejor y reproduce los ciclos de pobreza y exclusión. Esto tiene profundas implicancias para la equidad y la cohesión social de los países a largo plazo.

Reconociendo la urgencia de erradicar este flagelo, la comunidad internacional ha incluido la eliminación del trabajo infantil en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible como la meta 8.7 (Naciones Unidas, 2015). Lograr ese objetivo requerirá de esfuerzos concertados y sostenidos de todos los actores sociales para abordar las causas estructurales del trabajo infantil y proteger efectivamente los derechos de todos los niños y niñas. Solo así podremos construir un futuro en el que ningún niño o niña tenga que trabajar en detrimento de su educación, salud, bienestar y dignidad.

En última instancia, cada niño o niña en situación de trabajo infantil representa una vulneración a sus derechos fundamentales y una pérdida de potencial humano. Como señala la OIT (2021), "el trabajo infantil priva a los niños de su infancia, su potencial y su dignidad, y es perjudicial para su desarrollo físico y mental". Más que una problemática meramente económica o laboral, el trabajo infantil es sobre todo un asunto de derechos humanos y justicia intergeneracional. Cada niño y niña tiene derecho a una infancia plena, protegida y con oportunidades de desarrollar todo su potencial. En un mundo globalizado, donde las cadenas de valor se extienden a través de las fronteras, garantizar estos derechos requiere una acción concertada y responsable por parte de todos los actores involucrados, desde los gobiernos y las empresas hasta los consumidores y la sociedad civil.

2.- CADENAS DE VALOR GLOBALES Y DERECHOS HUMANOS

El trabajo infantil no ocurre en un vacío, sino que está profundamente entrelazado con las dinámicas y desafíos de las cadenas de valor globales (CVG) que caracterizan la economía mundial contemporánea. En las últimas décadas, la globalización ha transformado profundamente la forma en que se producen y comercializan los bienes y servicios a nivel mundial. Las CVG han surgido como un modelo predominante, conectando a productores, proveedores y consumidores a través de las fronteras en complejas redes de producción y distribución. Según la UNCTAD (2020), se estima que alrededor del 80% del comercio mundial está vinculado a las redes internacionales de producción de las empresas multinacionales. Si bien estas cadenas han generado oportunidades económicas y de desarrollo para muchos países, también han planteado serios desafíos en materia de derechos humanos, incluyendo la persistencia del trabajo infantil en ciertos sectores y regiones. Comprender el funcionamiento de las CVG y sus implicaciones para los derechos de los niños y niñas es fundamental para desarrollar estrategias efectivas de erradicación del trabajo infantil en un contexto de interdependencia global.

Las CVG son sistemas complejos que abarcan todas las actividades y actores involucrados en el proceso de creación de valor, desde la concepción de un producto hasta su entrega al consumidor final (Gereffi & Fernandez-Stark, 2016). Según la clasificación de Gereffi, existen dos tipos principales de cadenas de valor global: las cadenas dirigidas por el productor y las cadenas dirigidas por el comprador. En el caso de la industria algodonera, se trataría de una cadena dirigida por el comprador, donde las grandes empresas textiles y de la moda ejercen un mayor control y poder de negociación sobre los eslabones de producción primaria. Las CVG se caracterizan por la fragmentación y deslocalización de las actividades productivas, así como por la especialización de las empresas en tareas específicas dentro de la cadena (OIT, 2016).

La estructura de las CVG varía según el sector y el tipo de producto, pero a menudo incluye etapas como la investigación y diseño, la producción de materias primas, la fabricación, el ensamblaje, la distribución y la comercialización (OCDE, 2021). Cada etapa puede realizarse en diferentes países, aprovechando las ventajas comparativas y la especialización de cada ubicación.

Un ejemplo ilustrativo de una CVG es la industria de la electrónica. Un teléfono inteligente puede tener componentes diseñados en Estados Unidos, minerales extraídos en África, ensamblaje realizado en China y software desarrollado en India, antes de ser distribuido globalmente. Esta fragmentación permite a las empresas acceder a recursos, habilidades y costos más competitivos a nivel mundial.

Las CVG han contribuido al crecimiento económico y la creación de empleo en muchos países en desarrollo, al brindarles acceso a nuevos mercados y oportunidades de especialización. Según un informe de la OIT (2019), las CVG han generado alrededor de 453 millones de empleos a nivel mundial, lo que representa el 20% del empleo total.

Sin embargo, las CVG también han planteado importantes desafíos en materia de derechos humanos y laborales. La complejidad y opacidad de estas cadenas, junto con las asimetrías de poder entre los actores involucrados, han creado condiciones propicias para la vulneración de los derechos de los trabajadores y las comunidades en los países productores (OIT, 2016).

Uno de los principales desafíos es la falta de transparencia y trazabilidad en las CVG. Muchas empresas tienen dificultades para mapear y monitorear a todos los proveedores y subcontratistas involucrados en sus cadenas de suministro, lo que dificulta la identificación y prevención de violaciones a los derechos humanos (OCDE, 2018). Según un estudio de la ONG KnowTheChain (2021), solo el 27% de las empresas líderes en sectores de alto riesgo divulgan información sobre sus proveedores de primer nivel, y menos del 1% lo hace para los proveedores de niveles inferiores.

Otro desafío clave es la presión por reducir costos y maximizar ganancias en las CVG, lo que puede llevar a la explotación laboral y la precarización del empleo en los países productores. En un contexto de competencia global intensa, muchas empresas buscan proveedores que ofrezcan los precios más bajos, sin tener en cuenta las condiciones laborales o los impactos sociales (OIT, 2019).

La informalidad y la subcontratación en las CVG también pueden crear brechas de protección para los trabajadores. Muchos proveedores en países en desarrollo operan en la economía informal, donde los trabajadores carecen de protección legal, seguridad social y derechos laborales básicos (UNCTAD, 2020). Además, el uso extensivo de subcontratistas y agencias de empleo temporal puede diluir la responsabilidad de las empresas principales sobre las condiciones laborales en sus cadenas (OCDE, 2018).

Las CVG también pueden tener impactos adversos en las comunidades locales y el medio ambiente en los países productores. La demanda de materias primas y recursos naturales para abastecer a las cadenas globales puede llevar al acaparamiento de tierras, el desplazamiento de comunidades y la degradación ambiental (PNUD, 2019). Un informe de la ONG Global Witness (2020) documentó 212 asesinatos de defensores ambientales y de derechos humanos en 2019, muchos de ellos vinculados a conflictos por recursos naturales en el contexto de las CVG.

Frente a estos desafíos, ha surgido un creciente llamado a la rendición de cuentas y la debida diligencia en materia de derechos humanos por parte de las empresas que operan en las CVG. Los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (2011) establecen la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos en todas sus operaciones y relaciones comerciales, incluyendo sus cadenas de suministro. Esto

implica identificar, prevenir, mitigar y remediar los impactos negativos sobre los derechos humanos, así como rendir cuentas de manera transparente.

Diversas iniciativas y marcos normativos han surgido para promover prácticas empresariales responsables en las CVG. Las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales fueron implementadas en el año 2011 y brindan recomendaciones para una conducta empresarial responsable, incluyendo la debida diligencia en las cadenas de suministro. La Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT fue implementada en el año 2017 y aborda los desafíos laborales en las operaciones globales de las empresas.

A pesar de estos avances normativos, la implementación efectiva y el monitoreo siguen siendo desafíos importantes. Un estudio de la Universidad de Maastricht (2021) encontró que solo el 16% de las 100 empresas más grandes del mundo habían implementado mecanismos adecuados de debida diligencia en materia de derechos humanos en sus cadenas de suministro.

Además de la acción empresarial, se necesita una mayor colaboración y regulación a nivel nacional e internacional para abordar los desafíos de derechos humanos en las CVG. Los gobiernos tienen la responsabilidad de proteger los derechos humanos y establecer marcos legales claros que exijan a las empresas la debida diligencia y la rendición de cuentas (ONU, 2011). La cooperación internacional y los acuerdos comerciales también pueden desempeñar un papel importante en la promoción de estándares laborales y ambientales en las CVG (OIT, 2016).

Las organizaciones de la sociedad civil y los sindicatos también son actores clave en la vigilancia y defensa de los derechos humanos en las CVG. Iniciativas como la Coalición Ciudadana por la Justicia Corporativa y la Red de Solidaridad de la Maquila han movilizado a trabajadores y comunidades para exigir rendición de cuentas a las empresas y promover condiciones de trabajo dignas en las cadenas de suministro (OECD Watch, 2021).

En última instancia, abordar los desafíos de derechos humanos en las cadenas de valor globales requiere un enfoque integral y multisectorial. Las empresas deben asumir su responsabilidad de respetar los derechos humanos en todas sus operaciones y relaciones comerciales, implementando procesos robustos de debida diligencia y reparación. Los gobiernos deben establecer marcos regulatorios claros y efectivos, y fomentar la cooperación internacional para nivelar el campo de juego. Y la sociedad civil debe seguir desempeñando un papel vital en la vigilancia, la incidencia y el empoderamiento de los titulares de derechos.

Solo a través de esfuerzos concertados y sostenidos podremos avanzar hacia cadenas de valor globales que respeten plenamente los derechos humanos y contribuyan al desarrollo sostenible e inclusivo. Como señala el Secretario General de las Naciones Unidas, António Guterres (2021), "las empresas que no abordan la cuestión de los derechos humanos están fallando a sí mismas y a todos nosotros. Las que colocan los derechos humanos en el centro de sus operaciones y estrategias están invirtiendo en su propia viabilidad futura".

Es pertinente señalar que un sector donde los desafíos de derechos humanos en las cadenas de valor globales se manifiestan de manera particularmente preocupante es la industria algodonera. A pesar de su importancia económica y su presencia en numerosos países, este sector ha sido señalado por la prevalencia del trabajo infantil en muchas de sus etapas productivas. La complejidad y opacidad de las cadenas de suministro del algodón, junto con las presiones por precios bajos y la informalidad laboral en los países productores, han creado condiciones propicias para la explotación de niños y niñas en los campos y talleres. Abordar esta problemática requiere una mirada específica a las dinámicas y desafíos de la industria algodonera mundial desde una perspectiva de derechos de la niñez.

3.- LA INDUSTRIA ALGODONERA Y EL TRABAJO INFANTIL

La industria algodonera es una de las más antiguas y extendidas a nivel mundial, con una compleja cadena de valor que abarca desde la producción agrícola hasta la confección de prendas y otros productos textiles. El algodón es la fibra natural más utilizada en la industria de la moda y el vestido, representando aproximadamente el 25% del consumo mundial de fibras (World Cotton Advisory Committee, 2021). Según datos de la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO, 2021), el algodón se cultiva en más de 75 países y representa el sustento de alrededor de 250 millones de personas en todo el mundo, muchas de ellas en países en desarrollo.

Sin embargo, detrás de la importancia económica del algodón, se esconde una realidad preocupante: el uso generalizado del trabajo infantil en muchos países productores. Según estimaciones de la OIT y la ONU (2021), alrededor de 10 millones de niños y niñas trabajan en la producción de algodón a nivel mundial, especialmente en países de Asia, África y América Latina.

Uno de los factores que contribuyen al trabajo infantil en la industria algodonera es la naturaleza intensiva en mano de obra de la producción de algodón. A pesar de los avances tecnológicos, muchas tareas como la siembra, el deshierbe y la cosecha siguen realizándose manualmente, lo que crea una demanda de trabajadores de bajo costo (OIT, 2017). En un contexto de pobreza rural y falta de oportunidades educativas, las familias a menudo recurren al trabajo de sus hijos para aumentar los ingresos del hogar.

Las condiciones de trabajo en los campos de algodón son a menudo peligrosas y explotadoras para los niños. Largas jornadas bajo el sol, exposición a pesticidas tóxicos, riesgos de lesiones con herramientas y maquinaria, y acceso limitado a agua potable y servicios sanitarios son solo algunos de los peligros que enfrentan los niños trabajadores (UNICEF, 2019). Un estudio de la OIT (2018) en Pakistán encontró que el 72% de los niños trabajadores del algodón habían experimentado enfermedades relacionadas con los pesticidas.

Además de los riesgos para la salud y la seguridad, el trabajo infantil en la industria algodonera tiene profundos impactos en la educación y el desarrollo de los niños. Muchos niños trabajadores no asisten a la escuela o abandonan sus estudios prematuramente para trabajar en los campos (OIT, 2017). Un estudio de la Universidad de Utrecht (2019) en la

India encontró que los niños que trabajaban en la cosecha de algodón tenían una probabilidad 60% menor de completar la educación primaria en comparación con los niños no trabajadores.

El trabajo infantil en la industria algodonera está estrechamente vinculado a las dinámicas de las cadenas de valor globales. Muchos de los países productores de algodón donde el trabajo infantil es prevalente son proveedores clave para las grandes empresas textiles y de la moda a nivel mundial (UNCTAD, 2020). La presión por precios bajos y plazos de entrega ajustados por parte de las empresas compradoras puede crear incentivos para el uso de mano de obra infantil barata en los países productores (OCDE, 2018).

Además, la falta de transparencia y trazabilidad en la cadena de suministro del algodón dificulta la identificación y erradicación del trabajo infantil. Según un informe de la ONG Fashion Revolution (2020), solo el 20% de las principales marcas de moda pueden rastrear su algodón hasta el nivel del productor primario. Esta opacidad permite que el trabajo infantil persista en las primeras etapas de la cadena, lejos del escrutinio público.

En los últimos años, ha habido una creciente conciencia y acción internacional para abordar el trabajo infantil en la industria algodonera. La OIT ha liderado programas como el Proyecto Internacional para la Eliminación del Trabajo Infantil (IPEC) y la iniciativa "Algodón: De la granja a la moda" para promover prácticas laborales responsables en la cadena del algodón (OIT, 2021). Organizaciones como Better Cotton Initiative (BCI) y Cotton Connect han trabajado con agricultores y empresas para promover la producción sostenible de algodón y mejorar las condiciones laborales (BCI, 2021).

Algunos países productores también han tomado medidas para combatir el trabajo infantil en la industria algodonera. En Uzbekistán, por ejemplo, el gobierno ha colaborado con la OIT y el Banco Mundial para erradicar el trabajo infantil forzoso en la cosecha de algodón, logrando avances significativos en los últimos años (OIT, 2020). A través de un proyecto conjunto iniciado en 2013, se han implementado reformas legales, mecanismos de monitoreo y programas de apoyo a las familias rurales para abordar las causas fundamentales del trabajo infantil. Como resultado, la OIT (2020) informó que en la cosecha de algodón de 2019, no se encontraron casos de trabajo infantil forzoso en las áreas monitoreadas, lo que representa un hito importante en los esfuerzos de erradicación.

En la India, el gobierno ha implementado programas de transferencias monetarias condicionadas y educación para reducir el trabajo infantil en las regiones algodoneras (UNICEF, 2019). Por ejemplo, el programa "Cotton Corridors" en los estados de Gujarat y Maharashtra brinda incentivos financieros a las familias para que envíen a sus hijos a la escuela en lugar de trabajar en los campos de algodón. Además, se han establecido "Child Friendly Villages" (Aldeas Amigas de la Infancia) en las principales áreas productoras, donde se ofrecen servicios educativos, de salud y protección social integrados para prevenir y abordar el trabajo infantil (UNICEF, 2019). Si bien estos programas han mostrado resultados prometedores, aún enfrentan desafíos de cobertura y sostenibilidad a largo plazo.

Por su parte, algunas empresas líderes de la industria textil y de la moda han comenzado a abordar el trabajo infantil en sus cadenas de suministro de algodón. Marcas como H&M, Adidas y Levi Strauss han implementado políticas de abastecimiento responsable, monitoreo de proveedores y proyectos comunitarios para prevenir y remediar el trabajo infantil (Know The Chain, 2021). Por ejemplo, H&M ha establecido un programa de "Child Labour Prevention and Remediation" (Prevención y Remediación del Trabajo Infantil) en colaboración con la ONG Centre for Responsible Business (CRB) en la India. Este programa incluye la identificación y rehabilitación de niños trabajadores, así como el apoyo a las familias y comunidades para abordar las causas subyacentes del trabajo infantil (H&M Group, 2021).

Por otro lado, Adidas ha implementado un sistema de monitoreo y auditoría de sus proveedores de algodón, con un enfoque especial en el trabajo infantil. La empresa también ha desarrollado programas comunitarios en países como India y Pakistán para promover la educación y los medios de vida alternativos para las familias vulnerables (Adidas Group, 2021). Levi Strauss, a su vez, ha establecido un código de conducta para sus proveedores que prohíbe estrictamente el trabajo infantil y ha colaborado con ONGs locales en proyectos de prevención y remediación en países como Bangladesh y Egipto (Levi Strauss & Co., 2021).

A pesar de estos esfuerzos, la magnitud y complejidad del problema del trabajo infantil en la industria algodonera mundial requieren una acción más amplia y coordinada. Muchas empresas más pequeñas y medianas aún carecen de políticas y prácticas sólidas para abordar este problema en sus cadenas de suministro. Además, la informalidad y la falta de trazabilidad en muchas regiones productoras dificultan el monitoreo y la aplicación efectiva de las normas laborales. Para avanzar hacia un algodón libre de trabajo infantil, se necesita una mayor colaboración entre gobiernos, empresas, organizaciones internacionales y sociedad civil, así como inversiones sostenidas en educación, protección social y medios de vida dignos para las familias en las comunidades algodoneras.

Además, es necesario empoderar a los trabajadores y las comunidades en los países productores de algodón. Iniciativas como la capacitación en derechos laborales, la organización sindical y el diálogo social pueden ayudar a los trabajadores adultos a negociar mejores condiciones y salarios, reduciendo la necesidad del trabajo infantil (OIT, 2017). El fortalecimiento de las cooperativas de agricultores y el apoyo a prácticas agrícolas sostenibles también pueden mejorar los medios de vida de las familias rurales y disminuir la vulnerabilidad al trabajo infantil (FAO, 2021).

La sensibilización y la movilización de los consumidores también son fundamentales. A través de campañas, etiquetado y aplicaciones de trazabilidad, los consumidores pueden exigir algodón libre de trabajo infantil y apoyar a las empresas que adoptan prácticas responsables (Fashion Revolution, 2020). El poder adquisitivo y la presión pública pueden ser un motor importante para el cambio en la industria.

En conclusión, erradicar el trabajo infantil en la industria algodonera mundial es un imperativo ético y de desarrollo sostenible. No puede haber una industria textil y de la moda

verdaderamente responsable mientras los derechos de millones de niños y niñas sigan siendo vulnerados en los campos de algodón.

4.-TRABAJO INFANTIL EN LA CADENA DE VALOR DEL ALGODÓN EN PERÚ

Perú es uno de los principales países productores de algodón en América Latina, con una larga historia y tradición en este cultivo. Según datos del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego (2021), el algodón peruano se cultiva principalmente en las regiones costeras de Piura, Ica, Lima y Lambayeque, empleando a miles de agricultores y trabajadores. Debido a la importancia económica y social de la industria algodonera en el país, así como a la prevalencia del trabajo infantil reportada en este sector, el caso de la cadena de valor del algodón en Perú se ha seleccionado como el objeto de análisis para esta investigación. Comprender los desafíos y dinámicas específicas de esta industria en relación al trabajo infantil permitirá formular estrategias efectivas para abordar esta problemática en el contexto peruano.

Según un informe de la OIT y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) de Perú (2016), se estima que alrededor de 20,000 niños y niñas trabajan en la producción de algodón en el país, principalmente en las etapas de siembra, deshierbe y cosecha manual. Esta cifra representa aproximadamente el 10% de la fuerza laboral total en el sector algodonero peruano.

La pobreza rural y la falta de oportunidades educativas y laborales en las zonas algodoneras son factores clave que perpetúan el trabajo infantil. Según un informe de UNICEF (2019), el 60% de los niños trabajadores en el sector agrícola peruano provienen de hogares en situación de pobreza. Las familias a menudo dependen del trabajo de sus hijos para complementar los ingresos del hogar y cubrir necesidades básicas.

Además, la informalidad y la falta de regulación en el sector algodonero peruano crean un entorno propicio para el trabajo infantil. Según un estudio de la OIT (2017), alrededor del 80% de los trabajadores en la producción de algodón en Perú están empleados de manera informal, sin contratos, beneficios laborales o protección social. Esta informalidad dificulta la supervisión y el cumplimiento de las leyes sobre trabajo infantil.

La situación se agrava por la debilidad de los mecanismos de inspección y fiscalización laboral en las zonas rurales. Según un informe de la Defensoría del Pueblo (2019), las inspecciones laborales en el sector agrícola peruano son escasas y a menudo ineficaces para detectar y sancionar el trabajo infantil. La falta de recursos, personal y capacitación de los inspectores limita su capacidad para abordar este problema de manera efectiva.

En los últimos años, el gobierno peruano ha tomado algunas medidas para combatir el trabajo infantil en la cadena algodonera. En 2012, el MTPE lanzó la "Estrategia Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil 2012-2021" (ENPETI), que incluye acciones específicas para el sector agrícola (MTPE, 2012). Además, el Perú ha ratificado los convenios

de la OIT sobre la edad mínima de admisión al empleo (C138) y la prohibición de las peores formas de trabajo infantil (C182).

Sin embargo, los avances en la implementación de estas políticas y normas han sido limitados. Un informe de seguimiento de la OIT (2019) encontró que solo el 30% de las metas de la ENPETI se habían cumplido a medio término, y que el presupuesto asignado era insuficiente para abordar la magnitud del problema. Además, la falta de coordinación entre las instituciones gubernamentales y la escasa participación de los actores sociales han obstaculizado la efectividad de las iniciativas.

A pesar de los esfuerzos y compromisos del gobierno peruano para erradicar el trabajo infantil, esta problemática persiste en el país, particularmente en sectores como la agricultura, que incluye la producción de algodón. Según la Encuesta Nacional de Hogares de 2019, el 18,9% de los niños entre 5 y 13 años y el 9,1% de los adolescentes entre 14 y 17 años realizaban trabajo infantil y trabajo peligroso, respectivamente (OIT, 2023). La pandemia de COVID-19 ha agravado esta situación, poniendo en riesgo los avances logrados en la lucha contra el trabajo infantil.

El cultivo de algodón, una actividad tradicional en Perú, a menudo involucra a todos los miembros de la familia, incluyendo a niños y niñas, lo que afecta su asistencia escolar y desarrollo integral.

En la región de Piura, una de las principales zonas algodonerías del país, las autoridades regionales y locales están tomando medidas para abordar el trabajo y la explotación infantil en la cosecha de algodón. La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo (DRTPE) de Piura, en coordinación con el Comité Directivo Regional para la Prevención y Erradicación Progresiva del Trabajo Infantil (CDRPETI), realiza reuniones con diferentes instituciones para involucrarlas en la lucha contra este problema (DRTPE Piura, 2021). Además de la sensibilización a padres de familia y niños sobre la importancia de la educación, se requiere un enfoque integral que involucre a diversos sectores, como educación, transporte e infraestructura, para garantizar el acceso y permanencia de los niños en las escuelas. La colaboración con organizaciones internacionales como la OIT es fundamental para fortalecer estas iniciativas y lograr la erradicación del trabajo infantil en la industria algodonería peruana.

Un ejemplo destacado es el trabajo de la ONG Solidaridad en la región de Piura, una de las principales zonas productoras de algodón en el Perú. A través de su programa "Algodón Sostenible y Responsable", Solidaridad ha implementado un enfoque integral para promover prácticas laborales responsables y mejorar las condiciones de los trabajadores adultos en las cooperativas y comunidades algodonerías.

Por otro lado, empresas peruanas líderes en la industria textil como Topitop y Creditex también han tomado medidas para abordar el trabajo infantil en sus cadenas de suministro de algodón. Estas empresas han implementado políticas de abastecimiento responsable y

sistemas de monitoreo para asegurar que sus proveedores cumplan con los estándares laborales y la prohibición del trabajo infantil.

Creditex, por ejemplo, ha implementado un programa de trazabilidad y certificación para su cadena de suministro de algodón, en alianza con organizaciones internacionales como Better Cotton Initiative (BCI) y Fairtrade International. Este programa permite a la empresa rastrear el origen del algodón y asegurar que provenga de agricultores y cooperativas que cumplen con criterios sociales y ambientales, incluyendo la prohibición del trabajo infantil (Creditex, 2021).

Si bien estas iniciativas de ONGs y empresas representan avances importantes en la lucha contra el trabajo infantil en la cadena algodonera peruana, aún enfrentan desafíos de escala y sostenibilidad a largo plazo. La complejidad y extensión de la problemática requiere un esfuerzo articulado y continuo de todos los actores involucrados, desde el gobierno hasta las comunidades locales. Sin embargo, estos ejemplos demuestran el potencial de las alianzas multiactor y la responsabilidad social empresarial para complementar las políticas públicas y generar cambios positivos en las vidas de los niños y niñas en las zonas algodoneras del Perú.

No obstante, estos esfuerzos siguen siendo puntuales y limitados en escala. Para erradicar efectivamente el trabajo infantil en la cadena algodonera peruana se requiere un enfoque integral y sistémico. Esto implica fortalecer las políticas públicas y la fiscalización laboral, promover la formalización y la mejora de las condiciones laborales en el sector, y abordar las causas estructurales de la pobreza y la falta de oportunidades en las zonas rurales.

Además, es necesario involucrar activamente a todos los actores de la cadena de valor, desde los agricultores y trabajadores hasta las empresas compradoras y los consumidores finales. La colaboración entre el gobierno, el sector privado, las organizaciones de la sociedad civil y las comunidades locales es clave para desarrollar soluciones sostenibles y equitativas.

Erradicar el trabajo infantil en la cadena algodonera peruana no solo es una obligación legal y ética, sino también una condición necesaria para el desarrollo sostenible e inclusivo del país. Como señala la OIT (2021), "el trabajo infantil es un obstáculo para el desarrollo de las niñas, niños y adolescentes, así como para el progreso social y económico de los países". Invertir en la educación, la protección y el bienestar de los niños y niñas en las zonas algodoneras es fundamental para construir un futuro más justo y próspero para todos.

En esa línea, un ejemplo destacado de los esfuerzos internacionales para abordar el trabajo infantil en la industria algodonera es el proyecto CLEAR Cotton, una iniciativa colaborativa entre la Unión Europea y la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Este proyecto, desarrollado entre 2018 y 2023, tenía como objetivo principal contribuir a la eliminación del trabajo infantil y el trabajo forzoso en las cadenas de valor del algodón, el textil y la confección en los países productores objetivo, incluido Perú. CLEAR Cotton adoptó un enfoque integrado, cubriendo todas las regiones productoras de algodón y actuando en todos los niveles de la cadena de valor nacional del algodón" (OIT, 2023).

El proyecto CLEAR Cotton en Perú involucró a una amplia gama de socios y partes interesadas, entre ellos el Ministerio de Trabajo, la inspección laboral (SUNAFIL), los comités nacionales y regionales para la erradicación del trabajo infantil (CPETI/CDRPETI), academias de arte y pedagogía, y organizaciones de la sociedad civil. Esta colaboración multisectorial permitió abordar el trabajo infantil en la industria algodonera peruana desde múltiples ángulos, incluyendo la investigación, la capacitación, la sensibilización y el apoyo directo a los niños y familias vulnerables (OIT, 2023).

A lo largo de sus cuatro años de implementación, el proyecto CLEAR Cotton logró avances significativos en la lucha contra el trabajo infantil en la industria algodonera peruana. Se desarrollaron investigaciones para comprender mejor la prevalencia y los factores que impulsan el trabajo infantil en la cadena de valor del algodón, se reactivaron los comités regionales sobre trabajo infantil en 10 regiones, y se capacitó a funcionarios gubernamentales, inspectores laborales, sindicatos y asociaciones agrícolas. Además, las campañas de sensibilización llegaron a más de 2 millones de personas, y se brindó apoyo educativo directo a 340 niños en riesgo de abandono escolar debido a la pandemia. Estas experiencias destacan la importancia de adoptar un enfoque integrado y colaborativo para abordar eficazmente el trabajo infantil en las cadenas de suministro agrícolas (OIT, 2023).



CAPÍTULO 2

MARCO REGULATORIO INTERNACIONAL SOBRE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS

Este capítulo abordará la evolución del marco regulatorio internacional sobre empresas y derechos humanos, haciendo énfasis en los principales instrumentos normativos que han marcado el desarrollo de este campo. Se analizarán las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social por la OIT, los convenios fundamentales de esta misma organización relacionados con el trabajo infantil y finalmente los Principios Rectores de la ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Este recorrido histórico y normativo sentará las bases para comprender el contexto en el que se desarrolla la industria algodonera peruana y sus responsabilidades en materia de derechos humanos.

1.- EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LAS NORMAS INTERNACIONALES EN LA MATERIA

La relación entre las empresas y los derechos humanos ha experimentado una transformación significativa en las últimas décadas, impulsada por la globalización económica y el creciente poder e influencia de las corporaciones transnacionales. Este proceso evolutivo ha dado lugar a un complejo entramado de normas, directrices y principios internacionales que buscan definir y regular las responsabilidades de las empresas en materia de derechos humanos (Ruggie, 2013).

La necesidad de abordar el impacto de las actividades empresariales en los derechos humanos se hizo evidente en la década de 1970, cuando el auge de las empresas multinacionales comenzó a generar preocupaciones sobre sus prácticas laborales y ambientales en los países en desarrollo. En respuesta a estas inquietudes, surgieron las primeras iniciativas internacionales para establecer estándares de conducta empresarial responsable (Muchlinski, 2001).

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) desarrolló sus Directrices para Empresas Multinacionales, las cuales se adoptaron el 21 de junio de 1976, que se convirtieron en uno de los primeros instrumentos internacionales en abordar la conducta empresarial responsable de manera integral (OCDE, 2011). Estas iniciativas pioneras sentaron las bases para el desarrollo posterior de normas más extensas y específicas en materia de empresas y derechos humanos.

Un hito importante también en este proceso fue la adopción de la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en noviembre de 1977. Esta declaración, que ha sido revisada varias veces desde entonces, estableció principios en áreas como el empleo, la formación, las

condiciones de trabajo y las relaciones laborales, dirigidos tanto a los gobiernos como a las empresas multinacionales y las organizaciones de empleadores y trabajadores (OIT, 2017).

La década de 1990 marcó un punto de inflexión en este campo, caracterizado por un aumento en la presión de la sociedad civil sobre las empresas por sus prácticas laborales y ambientales, especialmente en sus cadenas de suministro globales. Casos emblemáticos como las acusaciones de trabajo infantil en la industria textil en Asia o los conflictos ambientales en la industria extractiva en África pusieron de manifiesto la necesidad de estándares más rigurosos y mecanismos de rendición de cuentas más efectivos (Klein, 2000).

En este contexto, el entonces Secretario General de la ONU, Kofi Annan, lanzó en 2000 el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, una iniciativa voluntaria que busca alinear las estrategias y operaciones empresariales con diez principios universales en las áreas de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y anticorrupción. Este fue un paso importante hacia la integración de los derechos humanos en las prácticas empresariales y marcó el inicio de una mayor participación de las Naciones Unidas en este ámbito (UN Global Compact, 2021).

Sin embargo, el avance más significativo llegó en 2011 con la adopción unánime de los Principios Rectores de la ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos por el Consejo de Derechos Humanos. Estos principios, resultado de seis años de investigación y consultas lideradas por John Ruggie, establecieron un marco global autorizado para prevenir y abordar los impactos adversos de las actividades empresariales sobre los derechos humanos (ONU, 2011).

La adopción de los Principios Rectores marcó un punto de inflexión en el debate sobre empresas y derechos humanos, proporcionando un marco común y una base sólida para futuros desarrollos normativos. Desde entonces, se han producido numerosos avances, incluyendo la actualización de las Directrices de la OCDE para alinearlas con los Principios Rectores, la adopción de legislaciones nacionales sobre debida diligencia en derechos humanos en varios países, y el inicio de negociaciones para un tratado vinculante sobre empresas y derechos humanos en el marco de la ONU (Ruggie, 2013; Ramasastry, 2015).

Esta evolución histórica es fundamental para comprender el contexto en el que se desarrollan las actuales normas sobre empresas y derechos humanos. En el caso de la industria aldonera peruana, este marco evolutivo nos permite entender cómo ha cambiado la percepción de la responsabilidad empresarial en relación con el trabajo infantil a lo largo del tiempo, y cómo las normas internacionales han influido en las políticas y prácticas nacionales. A continuación se desarrollan las normas descritas.

2.- DIRECTRICES DE LA OCDE PARA EMPRESAS MULTINACIONALES

Las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales son recomendaciones dirigidas por los gobiernos a las empresas multinacionales que operan en o desde países adherentes a la Declaración de la OCDE sobre Inversión Internacional y Empresas Multinacionales. Este

instrumento fue adoptado inicialmente en 1976 y posteriormente revisado en 2000 y 2011 para adaptarlo a los cambios en el entorno empresarial y las preocupaciones a nivel global.

Las Directrices de la OCDE surgen en un contexto en el que las actividades de las empresas multinacionales, especialmente en países en desarrollo, generaban crecientes preocupaciones sobre sus impactos sociales, laborales y ambientales. Existía la necesidad de establecer un marco de conducta responsable que guiara el comportamiento de estas empresas a nivel internacional (OCDE, 2011).

En este sentido, las Directrices tienen como objetivo principal promover la responsabilidad social y el comportamiento empresarial responsable a nivel global. Buscan que las empresas multinacionales contribuyan positivamente al progreso económico, social y medioambiental, y minimicen los posibles efectos negativos de sus operaciones.

Las Directrices abarcan una amplia gama de temas relacionados con la responsabilidad social y el comportamiento empresarial responsable, incluyendo:

- Divulgación de información
- Derechos humanos
- Empleo y relaciones laborales
- Medio ambiente
- Lucha contra la corrupción
- Intereses de los consumidores
- Ciencia y tecnología
- Competencia

Uno de los aspectos centrales es el capítulo sobre derechos humanos, que insta a las empresas a respetar los derechos humanos internacionalmente reconocidos, evitar causar o contribuir a impactos negativos, y abordar dichos impactos cuando se produzcan (OCDE, 2011).

Las Directrices tienen un alcance amplio, cubriendo a empresas multinacionales de todos los sectores y regiones. Están dirigidas a empresas de países adherentes a la Declaración de la OCDE sobre Inversión Internacional y Empresas Multinacionales, que actualmente suman 50 países miembros de la OCDE y países asociados.

Si bien las Directrices de la OCDE no son jurídicamente vinculantes, cuentan con un mecanismo de implementación a través de los Puntos Nacionales de Contacto establecidos en cada país adherente. Estos Puntos Nacionales de Contacto tienen el mandato de promover las Directrices, atender consultas y ayudar a resolver *issues* relacionados con su implementación a nivel nacional (OCDE, 2011).

Además, el Comité de Inversión de la OCDE supervisa la aplicación de las Directrices y publica interpretaciones y aclaraciones sobre su implementación. Los países adherentes también deben informar periódicamente sobre las medidas adoptadas para aplicar las Directrices.

Las Directrices de la OCDE se han consolidado como un instrumento de referencia importante en el campo de la responsabilidad social empresarial a nivel global. Algunas de las razones que respaldan su relevancia e impacto son:

- Su amplio alcance temático y geográfico, cubriendo a empresas multinacionales de diversos sectores y regiones.
- La existencia de un mecanismo de implementación y seguimiento a través de los Puntos Nacionales de Contacto, lo que les confiere un carácter cuasi-legal.
- Su contribución a generar una mayor conciencia y compromiso de las empresas con temas como derechos humanos, medio ambiente y lucha contra la corrupción.
- Su papel como referente para el desarrollo de otras iniciativas y directrices relacionadas con la conducta empresarial responsable a nivel internacional.

En el contexto del trabajo infantil en la industria algodonera, son particularmente relevantes los capítulos sobre derechos humanos y empleo y relaciones laborales. El capítulo sobre derechos humanos establece que las empresas deben respetar los derechos humanos, lo que significa que deben evitar infringir los derechos humanos de otros y hacer frente a los impactos adversos sobre los derechos humanos en los que estén involucradas (OCDE, 2011).

El capítulo sobre empleo y relaciones laborales hace referencia explícita a la eliminación del trabajo infantil. Establece que las empresas deben contribuir a la abolición efectiva del trabajo infantil y tomar medidas inmediatas y efectivas para asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil con carácter de urgencia (OCDE, 2011).

Un aspecto único de las Directrices de la OCDE es el establecimiento de Puntos Nacionales de Contacto (PNC) en cada país adherente. Los PNC son responsables de promover las Directrices y de actuar como un mecanismo de queja y mediación para abordar casos específicos de presunta mala conducta empresarial. Este mecanismo proporciona una plataforma para la resolución de conflictos y la promoción de prácticas empresariales responsables (OCDE, 2021).

ProInversión (Agencia de Promoción de la Inversión Privada) es la entidad responsable de gestionar el Punto Nacional de Contacto de Perú para las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales. El PNC es un mecanismo establecido para promover la implementación efectiva de estas Directrices.

Las principales funciones del PNC, gestionadas por ProInversión, incluyen:

1. Promoción de las Directrices de la OCDE entre las empresas que operan en o desde Perú.
2. Atención a consultas sobre la implementación de las Directrices.
3. Facilitación del diálogo y mediación en casos de presunto incumplimiento de las Directrices por parte de empresas multinacionales.
4. Colaboración con otros PNC y partes interesadas para promover la conducta empresarial responsable.

Según la revisión por pares del PNC del 2023, OCDE (2023), ProInversión ha gestionado un total de cinco casos específicos, demostrando su compromiso con la promoción de prácticas empresariales responsables y el respeto a los derechos humanos. De estos casos, cuatro han sido concluidos y uno no fue aceptado para su tramitación.

En los casos concluidos, se observaron diversos desafíos. Algunos no llegaron a un acuerdo ni generaron recomendaciones debido a procedimientos paralelos en curso, la negativa de las empresas a participar en mediaciones, problemas de comunicación o falta de respuesta de las partes involucradas. En ciertos casos, el PNC determinó que las cuestiones planteadas no eran sustanciales o carecían de fundamento sólido.

Los sectores más frecuentemente implicados en estos casos fueron la minería, el turismo, la aviación y las telecomunicaciones. Los principales demandantes fueron sindicatos y organizaciones de la sociedad civil, seguidos por individuos particulares.

Las Directrices de la OCDE más comúnmente invocadas en estos casos abarcaron temas como Principios Generales, Divulgación de información, Derechos Humanos, Empleo y Relaciones Laborales, Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción.

Se pone de manifiesto la necesidad de fortalecer las capacidades y recursos del PNC peruano, así como de mejorar los mecanismos de coordinación interinstitucional, para que pueda cumplir de manera más eficaz con su función de promover las Directrices de la OCDE y facilitar la resolución de casos de presunta mala conducta empresarial, incluyendo aquellos relacionados con vulneraciones de derechos humanos en las cadenas de valor del sector algodonero.

Además, las Directrices de la OCDE han inspirado el desarrollo de guías sectoriales específicas, incluyendo la Guía de la OCDE de Debida Diligencia para Cadenas de Suministro Responsables en el Sector Textil y del Calzado. Esta guía proporciona recomendaciones prácticas para las empresas sobre cómo implementar la debida diligencia en sus cadenas de suministro para identificar, prevenir y mitigar los impactos adversos, incluyendo el trabajo infantil (OCDE, 2017).

3.- DECLARACIÓN TRIPARTITA DE PRINCIPIOS SOBRE LAS EMPRESAS MULTINACIONALES Y LA POLÍTICA SOCIAL DE LA OIT

La Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT es un instrumento único en su tipo, ya que fue negociado y adoptado de manera tripartita por gobiernos, organizaciones de empleadores y de trabajadores. Este importante documento fue inicialmente adoptado por el Consejo de Administración de la OIT en 1977 y posteriormente revisado en 2000 y 2017 para mantenerlo actualizado.

Esta declaración surge como respuesta a la creciente preocupación en torno a los impactos sociales y laborales de las actividades de las empresas multinacionales, particularmente en países en desarrollo. Existía un debate sobre la necesidad de establecer pautas y principios

que orientaran el comportamiento de estas empresas y promovieran su contribución positiva al progreso económico y social (OIT, 2017).

En este contexto, la OIT, como organismo especializado de las Naciones Unidas con mandato en el ámbito laboral, convocó a una negociación tripartita entre gobiernos, organizaciones de empleadores y de trabajadores para elaborar un instrumento que abordara esta problemática. El objetivo fundamental de la Declaración Tripartita es "fomentar la contribución positiva que las empresas multinacionales pueden aportar al progreso económico y social y a la consecución de un desarrollo sostenible, y minimizar y resolver las dificultades a que puedan dar lugar las operaciones de estas empresas" (OIT, 2017, p. 1).

La Declaración Tripartita establece una serie de principios y recomendaciones dirigidos a gobiernos, organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como a las propias empresas multinacionales. Estos principios abarcan diversas áreas relacionadas con la política social y las prácticas laborales, entre ellas:

- Empleo: Incluye principios sobre creación de empleo, seguridad en el empleo, igualdad de oportunidades y de trato.
- Formación: Establece lineamientos sobre desarrollo de recursos humanos y formación profesional.
- Condiciones de trabajo y de vida: Aborda temas como salarios, prestaciones y condiciones de seguridad y salud en el trabajo.
- Relaciones de trabajo: Principios sobre libertad sindical, negociación colectiva y solución de conflictos.

Cabe destacar que, si bien la Declaración Tripartita no es jurídicamente vinculante, su adopción por parte de los mandantes tripartitos de la OIT (gobiernos, empleadores y trabajadores) le otorga una significativa autoridad moral y legitimidad (OIT, 2017).

La Declaración Tripartita contempla diversos mecanismos para promover su implementación a nivel nacional e internacional. Algunos de estos mecanismos son:

- Publicación de interpretaciones y aclaraciones por parte del Consejo de Administración de la OIT.
- Solicitud de informes a los gobiernos sobre la aplicación de la Declaración.
- Examen periódico de la Declaración y de su aplicación por parte del Consejo de Administración.
- Establecimiento de procedimientos para examinar las quejas sobre la aplicación de la Declaración.

La Declaración Tripartita de la OIT se ha consolidado como un instrumento de referencia fundamental en el campo de la responsabilidad social empresarial y las relaciones laborales a nivel global. Algunos de los aspectos que destacan su relevancia e impacto son:

- Su carácter tripartito, que le otorga una legitimidad y autoridad moral significativa al ser respaldada por gobiernos, empleadores y trabajadores.

- Su enfoque integral, abarcando diversos aspectos relacionados con las prácticas laborales y la política social de las empresas multinacionales.
- Su contribución a generar conciencia y promover buenas prácticas empresariales en ámbitos como el empleo, la formación, las condiciones de trabajo y las relaciones laborales.
- Su papel como instrumento de diálogo social y de formulación de políticas a nivel nacional e internacional.

No obstante, también se han identificado desafíos en cuanto a la implementación efectiva de los principios de la Declaración, particularmente en contextos de informalidad y debilidad institucional.

4.- CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT Y TRABAJO INFANTIL

Como se evidencia la OIT ha desempeñado un papel crucial en el establecimiento de normas laborales internacionales, muchas de las cuales son directamente relevantes para la protección de los derechos humanos en el contexto empresarial. En particular, los ocho convenios fundamentales de la OIT abordan cuestiones como la libertad de asociación, el derecho a la negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso y del trabajo infantil, y la no discriminación en el empleo (OIT, 2021a).

En relación específica con el trabajo infantil, dos convenios son particularmente relevantes:

1. El Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)
2. El Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)

El Convenio núm. 138 establece la edad mínima general para la admisión al empleo o al trabajo en 15 años (13 para los trabajos ligeros) y la edad mínima para el trabajo peligroso en 18 años (16 bajo ciertas condiciones estrictas). Este convenio tiene como objetivo la abolición efectiva del trabajo infantil y el aumento progresivo de la edad mínima de admisión al empleo a un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los menores (OIT, 1973).

El Convenio núm. 182 define las peores formas de trabajo infantil y exige a los Estados miembros que las prohíban y eliminen. Estas incluyen:

- a) Todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y la trata de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados;
- 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;

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 (OIT, 1999).

Estos convenios han sido ampliamente ratificados. De hecho, el Convenio núm. 182 se convirtió en 2020 en el primer convenio de la OIT en lograr la ratificación universal, lo que demuestra el consenso global sobre la urgencia de eliminar las peores formas de trabajo infantil (OIT, 2020).

En el contexto de la industria algodonera peruana, estos convenios son cruciales para evaluar la adecuación de la legislación y las políticas nacionales sobre trabajo infantil. Perú ratificó el Convenio núm. 138 en 2002 y el Convenio núm. 182 en 2002, por lo que está obligado a alinear su legislación y prácticas con estos estándares (OIT, 2021b).

El análisis de la situación del trabajo infantil en el sector algodonero debe tomar en cuenta las definiciones y prohibiciones establecidas en estos convenios. Por ejemplo, se debe examinar si las tareas realizadas por los niños en los campos de algodón pueden clasificarse como "trabajo ligero" permitido para los mayores de 13 años, o si constituyen trabajo peligroso prohibido para todos los menores de 18 años.

Además, estos convenios obligan al Estado peruano a desarrollar programas de acción para eliminar prioritariamente las peores formas de trabajo infantil, lo que podría incluir medidas específicas para el sector algodonero. También requieren que se establezcan mecanismos apropiados para vigilar la aplicación de las disposiciones que dan efecto al Convenio, lo que podría implicar el fortalecimiento de los sistemas de inspección laboral en las zonas algodoneras (OIT, 1999).

5.- PRINCIPIOS RECTORES DE LA ONU SOBRE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS

Los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, aprobados por el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas en 2011, representan el primer instrumento global con autoridad reconocida que establece normas de conducta empresarial responsable en materia de derechos humanos.

La cuestión de la responsabilidad de las empresas en relación con los derechos humanos ha sido objeto de debate y controversia durante décadas. Diversos esfuerzos previos, como el Proyecto de Normas sobre las Responsabilidades de las Empresas Transnacionales y Otras Empresas Comerciales en la Esfera de los Derechos Humanos de la ONU, no lograron cristalizarse en un instrumento global consensuado.

Ante este panorama, en 2005 el entonces Secretario General de la ONU, Kofi Annan, nombró a John Ruggie como Representante Especial sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales. Tras un intenso proceso de consultas

y análisis, Ruggie presentó en 2011 los Principios Rectores, los cuales fueron posteriormente aprobados por el Consejo de Derechos Humanos (Naciones Unidas, 2011).

Los Principios Rectores se estructuran en torno a tres pilares fundamentales:

1. El deber del Estado de proteger los derechos humanos: Los Estados tienen la obligación de proteger a las personas contra las violaciones de derechos humanos cometidas por terceros, incluidas las empresas.
2. La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos: Las empresas tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos, lo que implica evitar causar o contribuir a impactos negativos, y abordarlos cuando se produzcan.
3. La necesidad de garantizar el acceso a mecanismos de reparación: Tanto los Estados como las empresas deben garantizar el acceso efectivo a mecanismos de reclamación y reparación para las víctimas de abusos relacionados con actividades empresariales.

Estos pilares se desarrollan a través de 31 principios que proporcionan orientaciones prácticas a los Estados y las empresas sobre cómo implementar este marco, abordando temas como la debida diligencia en derechos humanos, la rendición de cuentas, y los mecanismos de reclamación y reparación.

Es importante destacar que, si bien los Principios Rectores no son jurídicamente vinculantes, han sido ampliamente aceptados y se han convertido en un referente global en materia de empresas y derechos humanos. Su legitimidad y autoridad se sustentan en el respaldo del Consejo de Derechos Humanos de la ONU, así como en el intenso proceso de consulta y negociación que precedió a su adopción.

Diversos Estados, empresas y organizaciones de la sociedad civil han incorporado los Principios Rectores en sus políticas, estrategias y prácticas. Asimismo, organismos internacionales como la OCDE y la UE han alineado sus instrumentos y directrices con este marco normativo (Naciones Unidas, 2011).

Los Principios Rectores han tenido un impacto significativo en el campo de las empresas y los derechos humanos. Entre los principales logros y aportes del instrumento se destacan:

- Generación de una mayor conciencia y compromiso de las empresas con los derechos humanos.
- Establecimiento de un marco normativo global de referencia para la conducta empresarial responsable.
- Promoción de la debida diligencia en derechos humanos y la rendición de cuentas por parte de las empresas.
- Fortalecimiento de los mecanismos de reclamación y reparación para las víctimas de abusos.

No obstante, también se han identificado desafíos en cuanto a su implementación efectiva, tales como:

- La naturaleza voluntaria de los Principios Rectores, lo que limita su capacidad coercitiva.
- La falta de mecanismos de supervisión y de rendición de cuentas a nivel internacional.
- Las dificultades para abordar adecuadamente las asimetrías de poder entre empresas y comunidades afectadas.
- La necesidad de ir más allá de un enfoque basado en la responsabilidad social voluntaria hacia un marco jurídicamente vinculante

En el contexto de la industria algodонера peruana, los Principios Rectores proporcionan un marco para evaluar las responsabilidades tanto del Estado peruano como de las empresas del sector en relación con el trabajo infantil.

Así tenemos que, bajo el primer pilar, se puede analizar cómo el Estado peruano está cumpliendo su deber de proteger contra el trabajo infantil en el sector algodonero a través de su legislación, políticas y mecanismos de aplicación.

Bajo el segundo pilar, se puede examinar cómo las empresas algodonerías están implementando procesos de debida diligencia en derechos humanos para identificar, prevenir y mitigar los riesgos de trabajo infantil en sus cadenas de suministro. Esto podría incluir la realización de evaluaciones de impacto, la adopción de políticas de derechos humanos, la integración de consideraciones de derechos humanos en sus sistemas de gestión, y la comunicación transparente sobre sus esfuerzos para abordar el trabajo infantil.

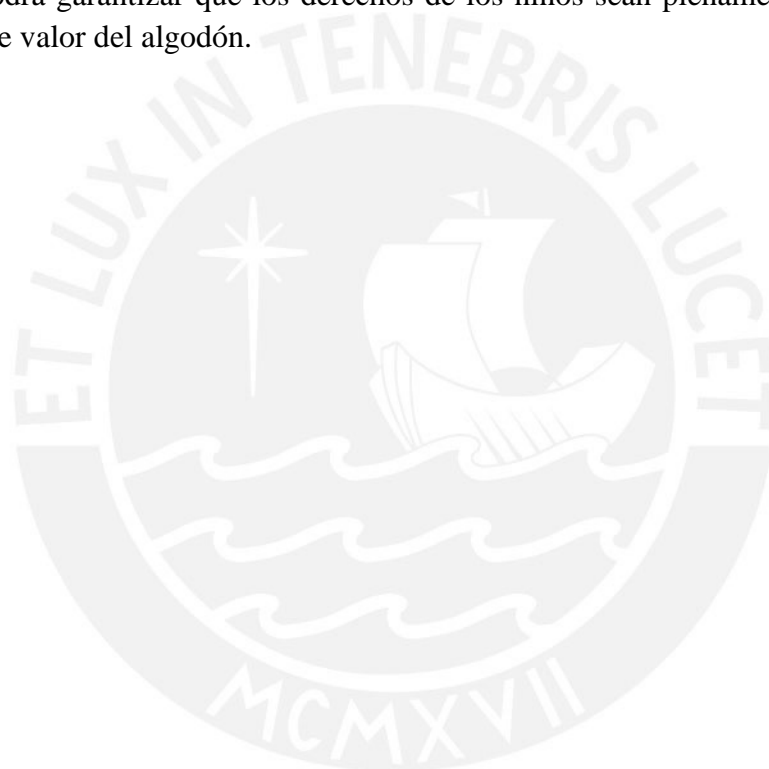
Finalmente, el tercer pilar es particularmente relevante para evaluar la existencia y eficacia de mecanismos de reparación para los niños y familias afectados por el trabajo infantil en la industria algodонера peruana. Esto podría incluir tanto mecanismos judiciales como no judiciales, y podría implicar una evaluación de las barreras que enfrentan las víctimas para acceder a la justicia y la reparación.

En conclusión, según lo señalado en este capítulo, podríamos afirmar que el marco regulatorio internacional sobre empresas y derechos humanos ha evolucionado significativamente en las últimas décadas, proporcionando un conjunto cada vez más coherente y comprensivo de normas y directrices para abordar los impactos de las actividades empresariales en los derechos humanos, incluyendo el trabajo infantil.

Así también, los Principios Rectores de la ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos han establecido un marco global autorizado que delimita claramente las responsabilidades de los Estados y las empresas. Las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales proporcionan recomendaciones más detalladas sobre la conducta empresarial responsable y ofrecen un mecanismo único de implementación a través de los Puntos Nacionales de Contacto. Los Convenios fundamentales de la OIT, especialmente los relacionados con el trabajo infantil, establecen estándares específicos y vinculantes que han sido ampliamente ratificados.

Estos instrumentos son complementarios y se refuerzan mutuamente. Juntos, proporcionan un marco normativo robusto para abordar el trabajo infantil en las cadenas de suministro globales, como la de la industria algodonera. Sin embargo, el desafío principal radica en la implementación efectiva de estas normas, especialmente en sectores de alto riesgo y en países en desarrollo. En el caso de la industria algodonera peruana, será crucial examinar cómo estos estándares internacionales se han traducido en leyes, políticas y prácticas nacionales, y cuál ha sido su impacto real en la reducción del trabajo infantil (Barrientos et al., 2011).

En última instancia, la erradicación del trabajo infantil en la industria algodonera peruana requerirá un enfoque multidimensional que combine la implementación efectiva de estas normas internacionales con políticas nacionales integrales, el compromiso del sector privado y la participación activa de la sociedad civil. Solo a través de esfuerzos coordinados y sostenidos se podrá garantizar que los derechos de los niños sean plenamente respetados en toda la cadena de valor del algodón.



CAPÍTULO 3

REGULACIÓN NACIONAL PERUANA EN MATERIA DE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS

Este capítulo examina el marco regulatorio peruano en materia de empresas y derechos humanos, con un enfoque particular en las normas y políticas relacionadas con el trabajo infantil en el sector agroindustrial y algodonero. Se analiza la Constitución Política del Perú, el Código de los Niños y Adolescentes, y la Ley General de Inspección del Trabajo, destacando tanto sus fortalezas como sus limitaciones en la protección de los derechos laborales y la prevención del trabajo infantil. El capítulo también evalúa el Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos, la Estrategia Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil, y programas específicos como Yachay. Además, se examina la normativa específica para el sector agroindustrial y algodonero, incluyendo la Ley del Régimen Laboral Agrario y el Plan Nacional para el Desarrollo Sostenible del Algodón. El análisis revela avances significativos en el marco regulatorio, pero también identifica desafíos persistentes en su implementación efectiva, especialmente en el contexto de la industria algodonera.

1.- NORMAS CONSTITUCIONALES Y LEGALES RELEVANTES

La Constitución Política del Perú de 1993 establece el marco fundamental para la protección de los derechos humanos en el país, incluyendo los derechos laborales y de la niñez. El artículo 1 declara que "La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado" (Congreso de la República del Perú, 1993). Este principio fundamental sirve como base para toda la legislación y políticas relacionadas con los derechos humanos en el contexto empresarial.

En cuanto a los derechos laborales, el artículo 23 de la Constitución establece que "El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan" (Congreso de la República del Perú, 1993). Esta disposición es particularmente relevante para nuestro análisis del trabajo infantil en la industria algodonera, ya que proporciona una base constitucional para la protección especial de los menores en el ámbito laboral.

Además, el artículo 4 de la Constitución establece que "La comunidad y el Estado protegen especialmente al niño, al adolescente, a la madre y al anciano en situación de abandono" (Congreso de la República del Perú, 1993). Esta disposición refuerza la obligación del Estado de proteger a los niños y adolescentes, lo cual es crucial en el contexto del trabajo infantil.

Un análisis más profundo de estas disposiciones constitucionales revela tanto fortalezas como debilidades en su aplicación práctica. Por un lado, estas normas establecen un marco sólido para la protección de los derechos humanos y laborales, reconociendo explícitamente la necesidad de protección especial para grupos vulnerables, incluyendo los menores de edad.

Además, proporcionan una base legal fundamental para el desarrollo de legislación más específica sobre derechos laborales y protección infantil.

Sin embargo, también presentan ciertas limitaciones. Al ser disposiciones generales, requieren un desarrollo legislativo más detallado para su implementación efectiva. Asimismo, no abordan específicamente la responsabilidad de las empresas en materia de derechos humanos, lo cual es una omisión significativa en el contexto actual de las cadenas de valor globales.

En el ámbito legislativo, el Código de los Niños y Adolescentes (Ley N° 27337) proporciona un marco legal específico para la protección de los derechos de los niños y adolescentes. El artículo 22 de este Código establece que el Estado reconoce el derecho de los adolescentes a trabajar, con ciertas restricciones, siempre que no exista explotación económica y que la actividad laboral no implique riesgos, no afecte su proceso educativo ni sea nociva para su salud o desarrollo integral (Congreso de la República del Perú, 2000). Esta disposición es particularmente relevante para nuestro análisis, ya que establece las condiciones bajo las cuales se permite el trabajo adolescente, excluyendo explícitamente cualquier forma de explotación o trabajo que pueda ser perjudicial para el desarrollo del menor. En el contexto de la industria algodonera, este artículo proporciona un marco legal para evaluar la legalidad y las condiciones del trabajo de los adolescentes en este sector.

Sin embargo, la implementación efectiva de esta norma enfrenta varios desafíos. La ley no proporciona una definición clara de qué constituye "explotación económica", lo que puede llevar a interpretaciones inconsistentes. Además, en la práctica, puede ser difícil determinar qué actividades en la industria algodonera constituyen un riesgo o peligro para los adolescentes. Existe también una tensión entre trabajo y educación, pues aunque la ley prohíbe el trabajo que afecte el proceso educativo, en la práctica, muchos adolescentes en zonas rurales combinan trabajo y estudio, lo que plantea desafíos para la aplicación de la norma. Finalmente, la capacidad del Estado para monitorear y hacer cumplir esta disposición en zonas rurales y alejadas es limitada.

La Ley General de Inspección del Trabajo (Ley N° 28806) es otro instrumento legal importante en este contexto. Esta ley establece el sistema de inspección del trabajo y los mecanismos para vigilar el cumplimiento de las normas laborales, incluyendo aquellas relacionadas con el trabajo infantil (Congreso de la República del Perú, 2006). El artículo 3 de esta ley define la inspección del trabajo como un servicio público encargado de vigilar el cumplimiento de las normas sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo, exigir las responsabilidades administrativas correspondientes, y brindar orientación y asesoramiento técnico en estas materias.

Un análisis de la efectividad de esta ley revela tanto avances como desafíos persistentes. Por un lado, la ley establece un marco legal sólido para la inspección laboral, otorgando amplias facultades a los inspectores para investigar y sancionar infracciones laborales. Además, incluye disposiciones específicas sobre la protección de grupos vulnerables, incluyendo los menores de edad. Sin embargo, persisten desafíos significativos. Según un informe de la

Defensoría del Pueblo (2020), el número de inspectores laborales en Perú es insuficiente para cubrir adecuadamente todo el territorio nacional, especialmente las zonas rurales. Las inspecciones se concentran principalmente en zonas urbanas, dejando desatendidas muchas áreas rurales donde se cultiva el algodón. Asimismo, las multas establecidas por infracciones laborales a menudo no son lo suficientemente disuasorias, especialmente para las grandes empresas.

En resumen, aunque Perú cuenta con un marco constitucional y legal que, en principio, proporciona una base sólida para la protección de los derechos humanos en el contexto empresarial, con un énfasis particular en la protección de los derechos de los niños y adolescentes, la implementación efectiva de estas normas sigue siendo un desafío significativo.

2.- PLAN NACIONAL DE ACCIÓN SOBRE EMPRESAS Y DDHH

El Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos (PNA) de Perú representa un hito significativo en los esfuerzos del país por alinear sus políticas y prácticas con los estándares internacionales en materia de empresas y derechos humanos. El PNA fue aprobado mediante Decreto Supremo N° 009-2021-JUS el 11 de junio de 2021, convirtiendo a Perú en el tercer país de América Latina en adoptar este tipo de instrumento (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2021).

El PNA peruano se estructura en torno a los tres pilares de los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos:

1. El deber del Estado de proteger los derechos humanos
2. La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos
3. El acceso a mecanismos de reparación para las víctimas de abusos de derechos humanos relacionados con las empresas

El plan establece 97 acciones concretas que el Estado peruano se compromete a implementar para promover el respeto de los derechos humanos en las actividades empresariales. Estas acciones abarcan una amplia gama de temas, incluyendo la lucha contra el trabajo infantil, la promoción de la debida diligencia en derechos humanos por parte de las empresas, y el fortalecimiento de los mecanismos de acceso a la reparación para las víctimas de abusos de derechos humanos relacionados con las empresas.

Un análisis detallado del PNA revela tanto fortalezas como debilidades:

Fortalezas:

1. Adopción de un enfoque integral: El PNA aborda una amplia gama de temas relacionados con empresas y derechos humanos, reconociendo la complejidad del asunto.

2. Alineación con estándares internacionales: El plan está explícitamente alineado con los Principios Rectores de la ONU, lo que facilita la comparación y evaluación internacional.
3. Participación multi-actor: El proceso de desarrollo del PNA incluyó consultas con diversos actores, incluyendo empresas, sociedad civil y comunidades afectadas.
4. Establecimiento de metas concretas: El plan incluye acciones específicas y medibles, lo que en principio facilita su implementación y seguimiento.

Debilidades:

1. Falta de mecanismos de ejecución fuertes: Aunque el plan establece acciones concretas, no siempre especifica los mecanismos de ejecución o las consecuencias en caso de incumplimiento.
2. Limitaciones presupuestarias: No se asigna un presupuesto específico para la implementación de muchas de las acciones propuestas, lo que podría limitar su efectividad.
3. Enfoque principalmente voluntario: Muchas de las acciones dirigidas a las empresas se basan en la adhesión voluntaria, lo que podría limitar su impacto.
4. Falta de priorización clara: Con 97 acciones propuestas, existe el riesgo de dispersión de esfuerzos y recursos.

En relación con el trabajo infantil, el PNA incluye varias acciones específicas. Por ejemplo, la acción 23 establece el compromiso de "Fortalecer la institucionalidad para la prevención y erradicación del trabajo infantil y el trabajo forzoso, con énfasis en las poblaciones en situación de vulnerabilidad" (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2021, p. 54). Esta acción es particularmente relevante para nuestro análisis de la industria algodonera, donde el trabajo infantil ha sido históricamente un problema.

La acción 24 del PNA se enfoca en "Promover que las empresas adopten mecanismos de debida diligencia en derechos humanos para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de cómo abordan su impacto sobre los derechos humanos" (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2021, p. 55). Esta acción es crucial para fomentar la responsabilidad empresarial en la prevención y erradicación del trabajo infantil en las cadenas de suministro, incluyendo la industria algodonera.

Sin embargo, la implementación efectiva de estas acciones enfrenta varios desafíos:

1. Coordinación interinstitucional: La prevención y erradicación del trabajo infantil requiere la colaboración de múltiples instituciones gubernamentales, lo que puede ser complejo en la práctica.
2. Capacidad institucional: Muchas instituciones carecen de los recursos y capacidades necesarios para implementar efectivamente las acciones propuestas.

3. Resistencia empresarial: Algunas empresas pueden ser reacias a adoptar mecanismos de debida diligencia debido a los costos percibidos o la falta de incentivos claros.

4. Monitoreo y evaluación: El plan carece de indicadores claros para medir el progreso en la implementación de estas acciones específicas.

En términos de su relevancia para abordar el trabajo infantil en la industria algodonera, el PNA proporciona un marco importante, pero su efectividad dependerá en gran medida de su implementación práctica. La efectividad de los PNA en América Latina ha sido limitada debido a la falta de mecanismos de implementación robustos y la ausencia de consecuencias claras por incumplimiento.

Para mejorar la efectividad del PNA en relación con el trabajo infantil en la industria algodonera, se podrían considerar las siguientes recomendaciones:

1. Establecer metas específicas y medibles para la reducción del trabajo infantil en el sector algodonero, con plazos definidos.

2. Desarrollar un sistema de monitoreo y evaluación robusto, con indicadores claros para medir el progreso en la implementación de las acciones relacionadas con el trabajo infantil.

3. Fortalecer la coordinación interinstitucional, estableciendo un grupo de trabajo específico para abordar el trabajo infantil en la industria algodonera, que incluya representantes de los ministerios relevantes, empresas del sector y organizaciones de la sociedad civil.

4. Implementar incentivos concretos para las empresas que demuestren buenas prácticas en la prevención y erradicación del trabajo infantil, como acceso preferencial a contratos públicos o beneficios fiscales.

5. Establecer sanciones más severas para las empresas que no cumplan con sus obligaciones de debida diligencia en derechos humanos, especialmente en relación con el trabajo infantil.

6. Asignar recursos específicos para la implementación de las acciones relacionadas con el trabajo infantil en el sector algodonero, incluyendo fondos para inspecciones laborales y programas de apoyo a las familias.

7. Promover la transparencia en las cadenas de suministro del algodón, exigiendo a las empresas que publiquen informes regulares sobre sus esfuerzos para prevenir y erradicar el trabajo infantil.

En conclusión, el PNA representa un paso importante en los esfuerzos de Perú por alinear sus políticas y prácticas con los estándares internacionales en materia de empresas y derechos humanos. Sin embargo, su efectividad en abordar el trabajo infantil en la industria algodonera dependerá en gran medida de su implementación práctica y del compromiso sostenido de todos los actores involucrados.

3.- POLÍTICAS Y PROGRAMAS ESTATALES CONTRA EL TRABAJO INFANTIL

El Perú ha desarrollado una serie de políticas y programas específicos para abordar el problema del trabajo infantil, reflejando un compromiso a nivel estatal con esta problemática. Una de las iniciativas más importantes en este sentido es la Estrategia Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil (ENPETI) 2012-2021, aprobada mediante Decreto Supremo N° 015-2012-TR (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2012).

La ENPETI se basa en un enfoque multisectorial y establece seis ejes estratégicos:

1. Pobreza
2. Educación y uso del tiempo libre
3. Tolerancia social
4. Condiciones de trabajo
5. Protección
6. Información y conocimiento

Cada eje estratégico incluye objetivos específicos y líneas de acción. Por ejemplo, en el eje de educación, la estrategia busca "incrementar y fortalecer servicios educativos de calidad para lograr la mayor permanencia en la escuela y reducción del trabajo infantil" (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2012, p. 45).

La ENPETI es particularmente relevante para nuestro análisis de la industria algodonera, ya que incluye acciones específicas dirigidas a sectores económicos de alto riesgo. Por ejemplo, la estrategia propone "desarrollar intervenciones focalizadas en sectores o áreas geográficas de alta incidencia de trabajo infantil" (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2012, p. 50), lo cual podría aplicarse a las regiones algodoneras del país.

Un análisis de la implementación de la ENPETI revela tanto logros como desafíos persistentes. Entre los logros, se destaca el establecimiento de un marco integral para abordar el trabajo infantil, lo que ha contribuido a una mayor conciencia pública sobre este problema. Además, se ha observado una mejora significativa en la coordinación interinstitucional para abordar el trabajo infantil, lo que ha permitido una respuesta más cohesionada y eficiente.

Sin embargo, la estrategia también ha enfrentado desafíos importantes. La implementación de las acciones propuestas ha sido desigual, con un énfasis notablemente mayor en áreas urbanas en comparación con las zonas rurales, donde el problema del trabajo infantil suele ser más prevalente. Las limitaciones presupuestarias han obstaculizado la implementación completa de algunas acciones clave, reduciendo el impacto potencial de la estrategia.

Quizás el desafío más significativo ha sido la dificultad para abordar las causas estructurales del trabajo infantil, como la pobreza persistente y la falta de oportunidades educativas de calidad, especialmente en las zonas más vulnerables del país. Estos factores subyacentes

continúan alimentando el ciclo del trabajo infantil, a pesar de los esfuerzos realizados en el marco de la ENPETI.

Otro programa importante es el Programa Nacional Yachay, creado mediante Decreto Supremo N° 005-2012-MIMP. Este programa tiene como objetivo restituir los derechos de niñas, niños y adolescentes en situación de calle, incluyendo aquellos que realizan trabajo infantil (Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2012). Aunque no está específicamente dirigido a la industria algodonera, el Programa Yachay podría tener un impacto en este sector al abordar el trabajo infantil en general.

Una evaluación del Programa Yachay realizada por UNICEF (2020) encontró que:

- El programa había logrado atender a más de 8,000 niños y adolescentes en situación de calle entre 2012 y 2019.
- Se observó una reducción del 30% en las horas de trabajo de los niños atendidos por el programa.
- Sin embargo, el alcance del programa en zonas rurales, incluyendo áreas de producción de algodón, era limitado.

Además, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ha implementado el Sistema de Registro de Trabajo Infantil en el Perú (SRTI), una herramienta que permite registrar y hacer seguimiento a los casos de trabajo infantil identificados por los inspectores laborales (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2021). Este sistema podría proporcionar datos valiosos sobre la prevalencia del trabajo infantil en la industria algodonera y ayudar a dirigir los esfuerzos de prevención y erradicación.

Sin embargo, un análisis del SRTI identificó varias limitaciones: Subregistro significativo debido a la limitada cobertura de las inspecciones laborales en zonas rurales, falta de integración con otros sistemas de información relevantes, como los de educación y salud y una limitada utilización de los datos recopilados para informar las políticas y programas.

A pesar de estos esfuerzos, el trabajo infantil sigue siendo un desafío significativo en Perú. Según la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG) de 2019, el 18,9% de los niños entre 5 y 13 años realizaban trabajo infantil (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2020). Esto sugiere que, si bien las políticas y programas existentes son pasos en la dirección correcta, aún queda mucho por hacer para erradicar efectivamente el trabajo infantil, especialmente en sectores de alto riesgo como la industria algodonera.

Como señalan Aufseeser et al. (2018), la efectividad de estas políticas y programas puede verse limitada por factores como la falta de recursos para su implementación, la dificultad de llegar a las áreas rurales donde el trabajo infantil es más prevalente, y la persistencia de normas culturales que toleran el trabajo infantil. En el contexto de la industria algodonera, estos desafíos podrían ser particularmente pronunciados debido a la naturaleza dispersa y a menudo informal de la producción de algodón.

Para mejorar la efectividad de estas políticas y programas en el contexto de la industria algodonera, se podrían considerar las siguientes recomendaciones:

1. Desarrollar intervenciones específicas para el sector algodonero, que tengan en cuenta las particularidades de la cadena de producción y las dinámicas locales.
2. Fortalecer la coordinación entre los diferentes programas y políticas, asegurando un enfoque integral que aborde tanto las causas como las consecuencias del trabajo infantil.
3. Aumentar la asignación de recursos para la implementación de estas políticas y programas en las zonas rurales productoras de algodón.
4. Mejorar los sistemas de monitoreo y evaluación para medir el impacto real de estas intervenciones en la reducción del trabajo infantil en el sector algodonero.
5. Promover una mayor participación de las empresas algodoneras en la implementación de estas políticas y programas, posiblemente a través de incentivos o regulaciones más estrictas.
6. Fortalecer los mecanismos de rendición de cuentas para asegurar que los responsables de implementar estas políticas y programas cumplan con sus obligaciones.

En conclusión, aunque Perú ha desarrollado un marco de políticas y programas para abordar el trabajo infantil, la implementación efectiva de estas medidas en el sector algodonero sigue siendo un desafío significativo. Se requiere un enfoque más focalizado y una mayor inversión de recursos para lograr un impacto sustancial en la erradicación del trabajo infantil en este sector.

4.- NORMATIVA ESPECÍFICA PARA EL SECTOR AGROINDUSTRIAL Y ALGODONERO

En cuanto a la normativa específica para el sector agroindustrial y algodonero, es importante mencionar la Ley N° 27360, Ley que aprueba las Normas de Promoción del Sector Agrario, y su sucesora, la Ley N° 31110, Ley del Régimen Laboral Agrario y de Incentivos para el Sector Agrario y Riego, Agroexportador y Agroindustrial (Congreso de la República del Perú, 2020).

La Ley N° 31110, aprobada en diciembre de 2020, establece un régimen laboral especial para el sector agrario, que incluye disposiciones sobre jornada de trabajo, remuneración, seguridad social y otros beneficios laborales. Aunque esta ley no aborda específicamente el trabajo infantil, sus disposiciones sobre condiciones laborales y beneficios podrían tener un impacto indirecto en la prevalencia del trabajo infantil en el sector, incluyendo la industria algodonera.

Un análisis detallado de la Ley N° 31110 revela tanto aspectos positivos como limitaciones. En cuanto a los aspectos positivos, la ley establece una remuneración mínima diaria que incluye la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) y las gratificaciones, lo que podría mejorar los ingresos de las familias y reducir la presión económica que lleva al trabajo

infantil. Además, garantiza el derecho a la libertad sindical y la negociación colectiva, lo que podría fortalecer la capacidad de los trabajadores para abogar por mejores condiciones laborales. La ley también establece un bono especial por trabajo agrario, que podría incentivar el trabajo formal de adultos.

Sin embargo, la ley también presenta limitaciones significativas. No aborda explícitamente el problema del trabajo infantil en el sector, lo que representa una omisión importante dado el contexto de la industria agrícola. Las disposiciones sobre fiscalización laboral son limitadas, lo que podría dificultar la detección y sanción del trabajo infantil. Asimismo, la ley no establece mecanismos específicos para promover la transición del trabajo informal al formal, un aspecto crucial para abordar el trabajo infantil de manera efectiva.

Estas limitaciones sugieren que, si bien la ley representa un avance en ciertos aspectos de los derechos laborales en el sector agrícola, aún quedan brechas importantes en cuanto a la protección específica contra el trabajo infantil y la promoción de condiciones laborales que podrían prevenirlo.

En cuanto a la normativa específica para la industria algodonera, es relevante mencionar el Decreto Supremo N° 004-2016-MINAGRI, que declaró de interés nacional la promoción del cultivo del algodón en el país (Ministerio de Agricultura y Riego, 2016). Aunque este decreto se centra principalmente en aspectos técnicos y económicos de la producción de algodón, también podría tener implicaciones indirectas para las condiciones laborales en el sector, incluyendo la cuestión del trabajo infantil.

El artículo 2 del decreto establece la creación de un Grupo de Trabajo Multisectorial para elaborar un Plan Nacional para el Desarrollo Sostenible del Algodón. Si bien el decreto no menciona explícitamente el trabajo infantil, un enfoque de desarrollo sostenible debería, en principio, incluir consideraciones sobre prácticas laborales responsables y la protección de los derechos de los niños.

Un análisis del Plan Nacional para el Desarrollo Sostenible del Algodón, elaborado en 2018, revela:

Aspectos positivos:

1. Incluye un componente de "Responsabilidad Social" que menciona la necesidad de promover prácticas laborales justas.
2. Propone la creación de un sistema de certificación de algodón sostenible que podría incluir criterios sobre trabajo infantil.
3. Fomenta la asociatividad de los pequeños productores, lo que podría facilitar la implementación de mejores prácticas laborales.

Limitaciones:

1. No aborda explícitamente el problema del trabajo infantil en el sector algodonero.
2. Carece de metas específicas y medibles en relación con las prácticas laborales y los derechos humanos.
3. No establece mecanismos claros de monitoreo y evaluación para asegurar el cumplimiento de los estándares de sostenibilidad social.
4. La participación de organizaciones de la sociedad civil y sindicatos en la elaboración e implementación del plan fue limitada.

En conclusión, si bien Perú cuenta con un marco normativo que aborda tanto los derechos laborales en general como aspectos específicos del sector agroindustrial y algodonero, la aplicación de estas normas en el contexto específico del trabajo infantil en la industria algodonera presenta desafíos significativos. La naturaleza a menudo informal y dispersa de la producción de algodón, combinada con factores socioeconómicos y culturales, puede dificultar la implementación efectiva de estas leyes y políticas.

Para mejorar la efectividad de la normativa específica para el sector agroindustrial y algodonero en relación con el trabajo infantil, se podrían considerar las siguientes recomendaciones:

1. Incluir disposiciones explícitas sobre la prevención y erradicación del trabajo infantil en las leyes y políticas de promoción del sector algodonero.
2. Desarrollar mecanismos de monitoreo y verificación más robustos para asegurar el cumplimiento de las normas laborales en toda la cadena de suministro del algodón.
3. Fortalecer la coordinación entre las políticas de promoción económica y las políticas sociales y laborales para asegurar un enfoque integral del desarrollo del sector.
4. Promover la formalización de los pequeños productores de algodón, facilitando su acceso a beneficios y protecciones laborales.
5. Incluir criterios específicos sobre trabajo infantil en los sistemas de certificación de algodón sostenible.
6. Fomentar una mayor participación de organizaciones de la sociedad civil, sindicatos y comunidades locales en el diseño e implementación de políticas para el sector algodonero.

Será importante considerar cómo este marco regulatorio nacional interactúa con las normas internacionales discutidas en capítulos anteriores. La armonización entre las leyes nacionales y los estándares internacionales, así como la capacidad del Estado peruano para cumplir con sus compromisos internacionales en materia de derechos humanos y derechos del niño, serán aspectos clave a evaluar en los próximos capítulos de esta investigación.

CAPÍTULO 4

ANÁLISIS DEL ALCANCE DEL MARCO REGULATORIO EN EL CASO PERUANO

Este capítulo analiza en profundidad el alcance del marco regulatorio sobre empresas y derechos humanos en relación con el trabajo infantil en el sector algodonero peruano. Se examinan cinco aspectos clave: la adopción de estándares internacionales por empresas algodoneras peruanas, la implementación de la normativa nacional, los mecanismos de monitoreo y fiscalización, el acceso a remedio y justicia para las víctimas, y la coherencia entre normas internacionales y nacionales.

El análisis revela un panorama complejo, donde se observan avances significativos en la adopción formal de estándares y el desarrollo de normativas, pero persisten desafíos considerables en su implementación efectiva. Se identifican brechas importantes en áreas como la capacidad institucional para la fiscalización, el acceso real a mecanismos de justicia y reparación, y la adaptación de normas internacionales al contexto local.

El capítulo concluye con un balance del alcance del marco regulatorio y las lecciones aprendidas, subrayando la necesidad de un enfoque integral que aborde no solo los aspectos legales, sino también las causas fundamentales del trabajo infantil en el sector. Se enfatiza la importancia de la colaboración multisectorial, el fortalecimiento institucional y la adaptación de las intervenciones al contexto específico del sector algodonero peruano para lograr una protección efectiva de los derechos de los niños en este ámbito.

1.- ADOPCIÓN DE ESTÁNDARES INTERNACIONALES POR EMPRESAS ALGODONERAS PERUANAS

La adopción de estándares internacionales por parte de las empresas algodoneras peruanas ha sido un proceso gradual y desigual, reflejando las complejidades de la implementación de normas globales en un contexto local específico. Un análisis más detallado revela una dicotomía significativa en el sector. Las empresas que han adoptado estos estándares tienden a ser aquellas que están más integradas en las cadenas de suministro globales y, por lo tanto, están sujetas a mayor escrutinio internacional. Por ejemplo, la empresa textil Creditex S.A.A., una de las mayores exportadoras de productos de algodón de Perú, ha implementado un programa de cumplimiento social que incluye auditorías regulares de sus proveedores de algodón para prevenir el trabajo infantil (Creditex, 2021). Este programa incluye:

1. Evaluaciones de riesgo anuales en sus cadenas de suministro.
2. Auditorías no anunciadas a proveedores de alto riesgo.
3. Capacitación en derechos humanos y laborales para proveedores.
4. Un sistema de trazabilidad para rastrear el origen del algodón utilizado.

Sin embargo, este tipo de iniciativas son menos comunes entre las empresas más pequeñas o aquellas que operan principalmente en el mercado interno.

Desde una perspectiva jurídica, es importante señalar que la adopción de estos estándares internacionales por parte de las empresas es principalmente voluntaria en el contexto peruano. Sin embargo, el Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos de Perú (2021-2025) incluye acciones para promover la adopción de estos estándares. Por ejemplo, la Acción 24 del Plan establece el compromiso de "Promover que las empresas adopten mecanismos de debida diligencia en derechos humanos para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de cómo abordan su impacto sobre los derechos humanos" (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2021, p. 55).

No obstante, la naturaleza no vinculante de este Plan y la falta de mecanismos de ejecución claros plantean dudas sobre su efectividad para impulsar un cambio significativo en las prácticas empresariales.

Un caso que ilustra tanto los avances como los desafíos en la adopción de estándares internacionales es el de la empresa Textil del Valle S.A. Esta empresa, que abastece a marcas internacionales como Patagonia y Puma, ha implementado un programa integral de sostenibilidad que incluye medidas para prevenir el trabajo infantil en su cadena de suministro. El programa incluye:

- Capacitación regular para agricultores sobre derechos laborales y trabajo infantil.
- Un sistema de monitoreo comunitario en colaboración con ONG locales.
- Inversiones en educación en las comunidades productoras de algodón.

Como resultado, Textil del Valle reportó una reducción del 80% en los casos de trabajo infantil identificados en su cadena de suministro entre 2015 y 2020 (Textil del Valle, 2021). Sin embargo, la empresa también reconoce que erradicar completamente el trabajo infantil sigue siendo un desafío, especialmente en las etapas más alejadas de la cadena de suministro donde su influencia es menor.

Este caso demuestra que, cuando se implementan de manera integral, los estándares internacionales pueden tener un impacto positivo. Sin embargo, también subraya la complejidad de abordar el trabajo infantil en las cadenas de suministro agrícolas y la necesidad de enfoques a largo plazo y colaborativos.

En resumen, mientras que algunas empresas líderes en el sector algodonero peruano han avanzado en la adopción de estándares internacionales, la imagen general muestra una implementación fragmentada e incompleta. La falta de un marco legal vinculante que exija la debida diligencia en derechos humanos, combinada con la limitada capacidad o voluntad de muchas empresas, especialmente las más pequeñas, para implementar estos estándares, plantea serios desafíos para la prevención efectiva del trabajo infantil en el sector.

2.- IMPLEMENTACIÓN DE LA NORMATIVA NACIONAL EN EL SECTOR ALGODONERO

La implementación de la normativa nacional en el sector algodonero peruano presenta desafíos significativos que revelan las complejidades de traducir las disposiciones legales en

cambios efectivos en el terreno. A pesar de la existencia de un marco legal que prohíbe el trabajo infantil y establece sanciones para los infractores, la aplicación efectiva de estas normas sigue siendo problemática.

El marco legal peruano sobre trabajo infantil es relativamente robusto. El Código de los Niños y Adolescentes (Ley N° 27337) establece en su artículo 22 que la edad mínima para trabajar es de 14 años, con excepciones para trabajos ligeros a partir de los 12 años. Además, el artículo 58 prohíbe el trabajo de menores en labores que puedan ser peligrosas o nocivas para su salud y desarrollo físico o moral. La Ley General de Inspección del Trabajo (Ley N° 28806) faculta a los inspectores para verificar el cumplimiento de las normas sobre trabajo infantil y establece sanciones para los infractores.

Esta brecha entre la legislación y su aplicación se debe a varios factores:

1. Insuficiencia de recursos: El número de inspectores laborales es insuficiente para cubrir adecuadamente las zonas rurales donde se produce el algodón. Según datos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2021), hay aproximadamente 630 inspectores para todo el país, lo que equivale a menos de un inspector por cada 10,000 trabajadores.
2. Dificultades logísticas: Muchas áreas de producción de algodón son de difícil acceso, lo que complica la realización de inspecciones regulares y no anunciadas.
3. Falta de capacitación especializada: Muchos inspectores carecen de formación específica para identificar y abordar el trabajo infantil en el contexto agrícola.
4. Informalidad del sector: Una gran parte de la producción de algodón se realiza en el sector informal, lo que dificulta la aplicación de las normas laborales.

La implementación del Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos (PNA) en el sector algodonero también ha sido lenta. Aunque el PNA incluye acciones específicas para abordar el trabajo infantil, un informe de seguimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2022) encontró que solo el 30% de las acciones planificadas relacionadas con el sector agrícola se habían implementado después de un año de la adopción del plan.

Un análisis más detallado de la implementación del PNA revela desafíos adicionales:

- Falta de indicadores claros: Muchas de las acciones propuestas en el PNA carecen de indicadores de éxito específicos y medibles, lo que dificulta evaluar su efectividad.
- Coordinación interinstitucional limitada: La implementación efectiva del PNA requiere la colaboración de múltiples ministerios y agencias gubernamentales, pero en la práctica, esta coordinación ha sido deficiente.
- Participación limitada del sector privado: Aunque el PNA enfatiza la importancia de la colaboración público-privada, la participación activa de las empresas algodoneras en la implementación del plan ha sido escasa.

Desde una perspectiva jurídica, es importante señalar que la legislación peruana sobre trabajo infantil está en gran medida alineada con los estándares internacionales, como los Convenios 138 y 182 de la OIT. Sin embargo, como señala un análisis de la OIT (2019), persisten algunas brechas:

- La legislación peruana permite el trabajo ligero a partir de los 12 años, mientras que el Convenio 138 de la OIT establece una edad mínima de 13 años para el trabajo ligero.
- La definición de trabajo peligroso en la legislación peruana no cubre todas las categorías recomendadas por la OIT.

Abordar estas brechas legislativas podría fortalecer aún más el marco legal para combatir el trabajo infantil en el sector algodonero.

En resumen, aunque Perú cuenta con un marco legal relativamente sólido para abordar el trabajo infantil, la implementación efectiva de estas normas en el sector algodonero sigue siendo un desafío significativo. Las limitaciones en recursos, capacidad institucional y coordinación interinstitucional, junto con las realidades socioeconómicas de las zonas productoras de algodón, crean una brecha sustancial entre la ley en los libros y la ley en acción. Cerrar esta brecha requerirá no solo un fortalecimiento de los mecanismos de aplicación, sino también un enfoque más integral que aborde las causas fundamentales del trabajo infantil en el sector.

3.- MONITOREO, FISCALIZACIÓN Y MECANISMOS DE CUMPLIMIENTO

El sistema de inspección laboral en Perú, establecido por la Ley General de Inspección del Trabajo (Ley N° 28806), proporciona el marco legal para el monitoreo y la fiscalización del cumplimiento de las normas laborales, incluyendo aquellas relacionadas con el trabajo infantil. La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) es el organismo técnico especializado responsable de esta labor.

En los últimos años, SUNAFIL ha intensificado sus esfuerzos para combatir el trabajo infantil en diversos sectores, incluido el agrícola, donde se sitúa la industria algodonera. Según un informe de El Peruano (2023), SUNAFIL impuso multas por más de S/ 1.9 millones en casos de trabajo infantil entre enero y mediados de junio de 2023. Estas sanciones fueron el resultado de 230 órdenes de inspección, que identificaron a 63 menores de edad realizando actividades prohibidas.

El mismo informe destaca que las infracciones más comunes incluyeron el incumplimiento de las disposiciones relacionadas con el trabajo adolescente permitido, la contratación de menores para realizar actividades peligrosas, y la falta de registro de los adolescentes trabajadores ante la autoridad competente. Estas infracciones son particularmente relevantes en el contexto de la industria algodonera, donde el trabajo de menores en condiciones peligrosas ha sido históricamente un problema.

SUNAFIL ha demostrado un compromiso continuo con la lucha contra el trabajo infantil. Según otro artículo de El Peruano (2023), la entidad realizó casi 500 inspecciones por trabajo

infantil prohibido en los primeros cinco meses de 2023. Estas acciones resultaron en la imposición de multas que superaron los S/ 505,000 y en la identificación de 26 menores realizando actividades prohibidas.

Es importante destacar que SUNAFIL no solo se enfoca en la imposición de multas, sino también en acciones preventivas y de sensibilización. Según un informe de Contadores y Empresas (2023), SUNAFIL ha fortalecido sus acciones contra el trabajo infantil a través de diversas iniciativas. Estas incluyen la implementación del "Módulo de registro de trabajadores adolescentes", que busca facilitar el cumplimiento de las obligaciones de los empleadores y mejorar la fiscalización.

Además, SUNAFIL ha desarrollado una "Guía de Fiscalización del Trabajo Infantil", que establece criterios uniformes para la actuación inspectiva en casos de trabajo infantil. Esta guía es particularmente relevante para sectores como el algodón, donde las formas de trabajo infantil pueden ser menos evidentes o estar más arraigadas en prácticas culturales.

Sin embargo, a pesar de estos avances, la efectividad del sistema de inspección en el contexto específico de la industria algodonera sigue enfrentando desafíos significativos:

1. Cobertura geográfica: Aunque las inspecciones han aumentado, la naturaleza dispersa de la producción algodonera en zonas rurales puede dificultar una cobertura completa.
2. Complejidad del sector: La cadena de suministro del algodón involucra múltiples etapas y actores, lo que complica la labor de fiscalización.
3. Informalidad: Gran parte del trabajo en el sector algodonero se realiza en condiciones informales, lo que dificulta la aplicación efectiva de las normas laborales.
4. Recursos limitados: A pesar del aumento en las inspecciones, el número de inspectores puede seguir siendo insuficiente para cubrir adecuadamente todo el territorio nacional.

En conclusión, aunque se observan avances significativos en los esfuerzos de fiscalización y sanción del trabajo infantil en Perú, la efectividad de estos mecanismos en el sector algodonero sigue siendo un desafío. Se requiere un enfoque continuo y adaptativo que combine el fortalecimiento de la capacidad de inspección con estrategias de prevención y sensibilización, especialmente en las zonas rurales donde se concentra la producción de algodón.

4.- ACCESO A REMEDIO Y JUSTICIA PARA VÍCTIMAS

El acceso a mecanismos de remedio y justicia para las víctimas de trabajo infantil en el sector algodonero peruano es un componente crucial del marco regulatorio, correspondiente al tercer pilar de los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos. Este pilar enfatiza la necesidad de que las víctimas de abusos de derechos humanos relacionados con empresas tengan acceso a mecanismos de reparación eficaces, tanto judiciales como extrajudiciales.

En el contexto peruano, existen diversas vías legales y administrativas para buscar reparación:

1. Vía Judicial Ordinaria:
 - Demandas civiles por daños y perjuicios contra empleadores que utilizan trabajo infantil, basadas en el Código Civil peruano (Decreto Legislativo N° 295, 1984), específicamente en los artículos 1969 y 1985 sobre responsabilidad extracontractual.
 - Procesos penales en casos de explotación laboral grave, fundamentados en el Código Penal (Decreto Legislativo N° 635, 1991), particularmente en el artículo 168-B sobre trabajo forzoso y el artículo 153-C sobre formas agravadas de explotación.
2. Vía Administrativa:
 - La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), creada por la Ley N° 29981 (2013), tiene la facultad de imponer multas y ordenar medidas correctivas en casos de trabajo infantil, según lo establecido en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo (Decreto Supremo N° 019-2006-TR).
3. Mecanismos de Queja a Nivel Empresarial:
 - Aunque son poco comunes en el sector algodonero, algunas empresas han establecido sus propios mecanismos de queja y reparación, en línea con el Principio Rector 29 de la ONU.
4. Vía Constitucional: El Tribunal Constitucional peruano juega un papel crucial en la protección de los derechos fundamentales. Los recursos constitucionales pertinentes están establecidos en el Código Procesal Constitucional (Ley N° 28237, 2004) e incluyen:
 - a) Acción de Amparo (Artículo 200, inciso 2 de la Constitución y Título III del Código Procesal Constitucional): Protege derechos constitucionales como la libertad de trabajo (Art. 2, inciso 15 de la Constitución) y la prohibición de la esclavitud, servidumbre y trata de seres humanos (Art. 2, inciso 24-b de la Constitución).
 - b) Hábeas Corpus (Artículo 200, inciso 1 de la Constitución y Título II del Código Procesal Constitucional): Aplicable en casos de vulneración a la libertad individual, incluyendo situaciones de trabajo forzoso.
 - c) Acción de Cumplimiento (Artículo 200, inciso 6 de la Constitución y Título V del Código Procesal Constitucional): Para exigir que las autoridades cumplan con las leyes y reglamentos relacionados con la protección contra el trabajo infantil.

Jurisprudencia Relevante:

1. Caso Buzos Miskitos vs. Honduras (Corte Interamericana de Derechos Humanos, Sentencia de 31 de agosto de 2021): Este caso estableció principios cruciales aplicables a la región:

- Responsabilidad del Estado en la regulación y fiscalización de actividades laborales peligrosas.
 - Obligación estatal de prevenir violaciones de derechos humanos en el contexto laboral.
 - Deber de garantizar condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias.
 - Reconocimiento de la vulnerabilidad especial de trabajadores indígenas y menores de edad.
2. La Corte determinó que Honduras violó los derechos a la vida, integridad personal, derechos del niño, derechos a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, derecho a la salud, y derecho a la igualdad ante la ley. Aunque no es un caso peruano, sienta un precedente importante para la interpretación de obligaciones estatales en la región.
 3. Caso Yanacocha (Tribunal Constitucional del Perú, Exp. N° 03343-2007-PA/TC): Esta sentencia estableció principios fundamentales:
 - Reconocimiento de la responsabilidad social empresarial como principio constitucional.
 - Obligación del Estado de proteger derechos fundamentales frente a actividades empresariales.
 - Aplicación del principio de desarrollo sostenible en actividades extractivas.
 - Deber de consulta previa a comunidades afectadas por proyectos de inversión. Aunque se centró en temas ambientales, estos principios son aplicables a casos de trabajo infantil, estableciendo la base para la responsabilidad empresarial en la protección de derechos humanos.
 4. Sentencia del Tribunal Constitucional, Exp. N° 01817-2009-PHC/TC: Esta sentencia estableció:
 - El principio del interés superior del niño como derecho constitucional y principio de interpretación constitucional.
 - La obligación del Estado de brindar una protección especial a los niños y adolescentes.
 - El deber de considerar el interés superior del niño en todas las medidas concernientes a los niños adoptadas por instituciones públicas o privadas. Estos principios son directamente aplicables a casos de trabajo infantil, proporcionando una base sólida para la protección de los derechos de los niños en el ámbito laboral.

A pesar de la existencia de estos mecanismos, el acceso efectivo a la justicia para las víctimas de trabajo infantil en el sector algodonero enfrenta diversos obstáculos:

1. Falta de conocimiento: Muchas familias afectadas desconocen sus derechos legales y los mecanismos disponibles. Según un estudio del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2019), solo el 35% de las familias en zonas rurales conocen los mecanismos de denuncia de trabajo infantil.
2. Barreras económicas: Los costos asociados con los procesos legales son prohibitivos para muchas familias de bajos ingresos. Un informe de la Defensoría del Pueblo

(2020) señala que el 67% de las familias en zonas aldoneras no pueden costear servicios legales.

3. Temor a represalias: Un estudio de la OIT (2018) indica que el 72% de las familias temen perder sus medios de subsistencia si denuncian a los empleadores.
4. Desconfianza en el sistema judicial: Según el Latinobarómetro (2021), solo el 14% de los peruanos confía en el sistema judicial, lo que desalienta la búsqueda de justicia por esta vía.
5. Barreras culturales y lingüísticas: En algunas comunidades indígenas productoras de algodón, las barreras lingüísticas y culturales dificultan el acceso a los mecanismos de justicia formales. Un informe del Ministerio de Cultura (2020) señala que solo el 5% de los juzgados en zonas rurales cuentan con intérpretes de lenguas indígenas.

El Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos de Perú (2021-2025) reconoce estas limitaciones y propone acciones para fortalecer los mecanismos de acceso a remedio, incluyendo:

- Fortalecimiento de la SUNAFIL para mejorar la fiscalización laboral.
- Programas de capacitación legal para comunidades vulnerables.
- Creación de un fondo de asistencia legal para víctimas de violaciones de derechos humanos relacionadas con empresas.

Sin embargo, la implementación de estas propuestas aún está en etapas iniciales y su efectividad está por verse.

En conclusión, Perú cuenta con un marco legal que ofrece diversas vías de acceso a remedio, incluyendo mecanismos constitucionales robustos. Sin embargo, la efectividad de estos mecanismos en la práctica para casos de trabajo infantil en el sector aldonero es limitada debido a barreras económicas, sociales y culturales, así como deficiencias en la implementación del marco legal.

Para mejorar esta situación, se requieren acciones como:

1. Fortalecer los programas de sensibilización y educación legal en comunidades vulnerables, con un enfoque en derechos laborales y protección infantil.
2. Mejorar la capacidad y recursos de las instituciones encargadas de la fiscalización laboral, especialmente en zonas rurales.
3. Implementar medidas de protección más efectivas para denunciantes de casos de trabajo infantil, incluyendo programas de protección de testigos.
4. Desarrollar mecanismos de reparación específicos para víctimas de trabajo infantil que sean accesibles, rápidos y efectivos, posiblemente a través de tribunales especializados.
5. Fomentar la colaboración entre el Estado, empresas y sociedad civil para establecer mecanismos de remedio más eficaces, incluyendo la creación de fondos de compensación para víctimas.

6. Mejorar la recolección y análisis de datos sobre casos de trabajo infantil y su resolución, para informar mejor las políticas y programas.

Solo a través de estos esfuerzos coordinados se podrá garantizar un acceso efectivo a la justicia y reparación para las víctimas de trabajo infantil en el sector algodonero peruano, cumpliendo así con los estándares internacionales de derechos humanos y empresas.

5.- COHERENCIA Y SINERGIA ENTRE NORMAS INTERNACIONALES Y NACIONALES

La coherencia y sinergia entre las normas internacionales y nacionales en materia de empresas y derechos humanos es fundamental para la efectividad del marco regulatorio. En el caso de Perú, y específicamente en relación con el trabajo infantil en el sector algodonero, esta coherencia muestra avances significativos, pero también persistentes desafíos.

En términos de avances, Perú ha ratificado los principales instrumentos internacionales relevantes para el trabajo infantil y los derechos humanos en el contexto empresarial:

1. Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) de la OIT, ratificado por Perú en 2002.
2. Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) de la OIT, ratificado por Perú en 2002.
3. Convención sobre los Derechos del Niño de la ONU, ratificada por Perú en 1990.

Además, Perú ha adoptado formalmente los Principios Rectores de la ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos a través de su Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos 2021-2025.

Esta adopción de estándares internacionales se refleja en cierta medida en la legislación nacional. Por ejemplo:

- El Código de los Niños y Adolescentes (Ley N° 27337) establece la edad mínima para trabajar en 14 años, en línea con el Convenio 138 de la OIT.
- La Ley N° 28950 contra la Trata de Personas y el Tráfico Ilícito de Migrantes incluye disposiciones específicas contra la explotación laboral infantil, en consonancia con el Convenio 182 de la OIT.
- El Plan Nacional de Acción por la Infancia y la Adolescencia 2012-2021 incorpora objetivos y metas relacionados con la erradicación del trabajo infantil, reflejando los compromisos de la Convención sobre los Derechos del Niño.

Sin embargo, un análisis más detallado revela que persisten brechas significativas en la coherencia y sinergia entre las normas internacionales y nacionales:

1. Definición de trabajo peligroso: Aunque Perú ha establecido una lista de trabajos peligrosos prohibidos para menores de 18 años, como lo requiere el Convenio 182 de

la OIT, esta lista no cubre completamente todas las formas de trabajo peligroso en el sector agrícola, incluyendo algunas tareas comunes en la producción de algodón.

2. Mecanismos de debida diligencia: Los Principios Rectores de la ONU enfatizan la importancia de que las empresas realicen procesos de debida diligencia en derechos humanos. Sin embargo, la legislación peruana aún no ha incorporado requisitos obligatorios de debida diligencia para las empresas, a diferencia de países como Francia o Alemania.
3. Acceso a remedio: Aunque el tercer pilar de los Principios Rectores se centra en el acceso a mecanismos de reparación, la legislación peruana no ha desarrollado suficientemente este aspecto en relación con las violaciones de derechos humanos por parte de las empresas, incluyendo el trabajo infantil.
4. Aplicación extraterritorial: Los Principios Rectores sugieren que los Estados deben considerar medidas para prevenir abusos en el extranjero por parte de empresas domiciliadas en su territorio. Sin embargo, la legislación peruana carece de disposiciones claras sobre la responsabilidad extraterritorial de las empresas peruanas.

Un caso que ilustra tanto los avances como las limitaciones en la coherencia entre normas internacionales y nacionales es el de la implementación del Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) de la OIT en el sector algodonero peruano.

Este programa, iniciado en 2017 en colaboración con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, buscaba alinear las prácticas locales con los estándares internacionales. Algunas de sus características incluían:

- Capacitación a funcionarios locales sobre los estándares internacionales de trabajo infantil.
- Desarrollo de protocolos de inspección laboral específicos para el sector algodonero, basados en las normas de la OIT.
- Promoción de políticas empresariales alineadas con los Principios Rectores de la ONU.

Según el informe de evaluación del programa (OIT, 2020), se lograron algunos avances significativos:

- Se capacitó a más de 200 funcionarios públicos en la aplicación de estándares internacionales.
- Se desarrollaron y adoptaron nuevos protocolos de inspección en tres regiones productoras de algodón.
- 15 empresas algodoneras adoptaron políticas de derechos humanos alineadas con los Principios Rectores.

Sin embargo, el informe también señaló desafíos persistentes:

- La falta de recursos y capacidad institucional limitó la implementación efectiva de los nuevos estándares.

- La ausencia de un marco legal nacional que exija la debida diligencia en derechos humanos dificultó la adopción generalizada de estas prácticas por parte de las empresas.
- La complejidad de la cadena de suministro del algodón, con múltiples niveles de subcontratación, complicó la aplicación coherente de los estándares internacionales.

Este caso demuestra que, si bien se han realizado esfuerzos para alinear las prácticas nacionales con los estándares internacionales, la implementación efectiva sigue enfrentando obstáculos significativos.

Desde una perspectiva jurídica, es importante señalar que la Constitución Política del Perú establece en su artículo 55 que "Los tratados celebrados por el Estado y en vigor forman parte del derecho nacional". Esto significa que, en teoría, los convenios internacionales ratificados por Perú, como los de la OIT sobre trabajo infantil, tienen fuerza de ley en el país.

Sin embargo, la aplicación directa de las normas internacionales por parte de los tribunales peruanos ha sido limitada, especialmente en casos relacionados con empresas y derechos humanos. La autora argumenta que esto se debe en parte a la falta de familiaridad de muchos jueces con los estándares internacionales y a la tendencia a dar prioridad a la legislación nacional más específica.

En conclusión, mientras que Perú ha avanzado en la adopción formal de estándares internacionales relacionados con el trabajo infantil y los derechos humanos en el contexto empresarial, persisten brechas significativas en la coherencia y sinergia entre estas normas y su implementación práctica a nivel nacional. Cerrar estas brechas requerirá no solo reformas legislativas, sino también un fortalecimiento de la capacidad institucional y un cambio en la cultura jurídica para dar mayor peso a los estándares internacionales en la práctica legal cotidiana. Solo a través de estos esfuerzos se podrá lograr un marco regulatorio verdaderamente efectivo para abordar el trabajo infantil en el sector algodonero y en otros sectores de la economía peruana.

6.- BALANCE DEL ALCANCE Y LECCIONES APRENDIDAS

Tras un análisis exhaustivo de los diversos aspectos del marco regulatorio sobre empresas y derechos humanos en relación con el trabajo infantil en el sector algodonero peruano, es posible hacer un balance de su efectividad y extraer lecciones importantes para futuras mejoras.

Alcance del marco regulatorio:

1. Adopción de estándares internacionales: La adopción formal de estándares internacionales por parte de Perú, incluyendo los convenios de la OIT y los Principios Rectores de la ONU, proporciona una base sólida. Sin embargo, la implementación práctica de estos estándares por parte de las empresas algodoneras sigue siendo limitada y desigual.

2. Implementación de la normativa nacional: Aunque Perú cuenta con un marco legal robusto contra el trabajo infantil, su aplicación efectiva en el sector algodonero enfrenta desafíos significativos, incluyendo la falta de recursos para la inspección laboral y la persistencia de prácticas informales.
3. Monitoreo y fiscalización: Los mecanismos de monitoreo y fiscalización muestran debilidades importantes, incluyendo la insuficiencia de inspectores laborales y la limitada aplicación de sanciones, lo que socava la capacidad disuasoria del sistema.
4. Acceso a remedio: El acceso a mecanismos de remedio y justicia para las víctimas de trabajo infantil en el sector algodonero sigue siendo uno de los aspectos más débiles del marco regulatorio, con múltiples barreras que limitan el acceso efectivo a la justicia.
5. Coherencia normativa: Aunque se han logrado avances en la alineación de las normas nacionales con los estándares internacionales, persisten brechas significativas, especialmente en áreas como la debida diligencia empresarial y la aplicación extraterritorial de las normas.

Lecciones aprendidas:

1. Importancia de un enfoque integral: La experiencia peruana demuestra que abordar el trabajo infantil requiere un enfoque que vaya más allá de la mera adopción de leyes y políticas. Es necesario abordar las causas fundamentales, incluyendo la pobreza y la falta de acceso a educación de calidad.
2. Necesidad de fortalecimiento institucional: La debilidad en la implementación y fiscalización subraya la importancia de fortalecer las instituciones encargadas de hacer cumplir las normas, incluyendo la inspección laboral y el sistema judicial.
3. Valor de la colaboración multisectorial: Las iniciativas más exitosas, como el programa de monitoreo comunitario en Ica, han involucrado la colaboración entre el gobierno, las empresas, las ONG y las comunidades locales.
4. Importancia de la adaptación local: La efectividad de las intervenciones depende en gran medida de su adaptación al contexto local, como lo demuestra el éxito relativo del programa "Justicia para Todos" en Ica.
5. Necesidad de incentivos y sanciones efectivas: La baja tasa de sanciones por trabajo infantil sugiere la necesidad de un sistema más robusto de incentivos para el cumplimiento y sanciones disuasorias para los infractores.
6. Importancia de la transparencia y la rendición de cuentas: La falta de datos consistentes y accesibles sobre el trabajo infantil en el sector algodonero dificulta la evaluación y mejora de las intervenciones.
7. Necesidad de abordar la informalidad: La prevalencia de la informalidad en el sector algodonero emerge como un obstáculo clave para la implementación efectiva de las normas laborales.
8. Valor de la presión internacional: La experiencia de empresas orientadas a la exportación sugiere que la presión de los mercados internacionales puede ser un catalizador importante para la adopción de prácticas responsables.

En conclusión, aunque el marco regulatorio peruano sobre empresas y derechos humanos en relación con el trabajo infantil en el sector algodonero muestra avances, su efectividad sigue siendo limitada. Las brechas en la implementación, fiscalización y acceso a la justicia socavan la capacidad del marco para proteger efectivamente los derechos de los niños.

Para mejorar la efectividad del marco regulatorio, será crucial:

1. Fortalecer la capacidad institucional para la implementación y fiscalización de las normas.
2. Desarrollar mecanismos más robustos de rendición de cuentas para las empresas.
3. Mejorar el acceso a la justicia y la reparación para las víctimas de trabajo infantil.
4. Abordar las causas fundamentales del trabajo infantil a través de políticas socioeconómicas más amplias.
5. Promover una mayor colaboración entre todos los actores involucrados, incluyendo el gobierno, las empresas, la sociedad civil y las comunidades locales.

Solo a través de un enfoque integral y sostenido que aborde estos aspectos se podrá avanzar significativamente en la erradicación del trabajo infantil en el sector algodonero peruano y en la protección efectiva de los derechos de los niños en el contexto empresarial.

En conclusión, el análisis detallado de la efectividad del marco regulatorio sobre empresas y derechos humanos en relación con el trabajo infantil en el sector algodonero peruano revela un panorama complejo y multifacético. Si bien se han logrado avances significativos en términos de adopción de estándares internacionales y desarrollo de normativas nacionales, la implementación práctica y el impacto real de estas medidas siguen siendo limitados.

Los principales hallazgos de este análisis son:

1. Brecha de implementación: Existe una brecha considerable entre la adopción formal de normas y su implementación efectiva en el terreno. Esta brecha se manifiesta en todos los aspectos analizados, desde la adopción de estándares por parte de las empresas hasta la aplicación de sanciones por incumplimiento.
2. Debilidad institucional: Las instituciones encargadas de hacer cumplir las normas, particularmente la inspección laboral, carecen de los recursos y capacidades necesarios para realizar su labor de manera efectiva en el sector algodonero.
3. Acceso limitado a la justicia: Las víctimas de trabajo infantil en el sector algodonero enfrentan múltiples barreras para acceder a mecanismos de remedio y justicia, lo que socava la efectividad del marco regulatorio.
4. Desafíos estructurales: Factores como la informalidad, la pobreza y la falta de acceso a educación de calidad en las zonas productoras de algodón complican la aplicación efectiva de las normas contra el trabajo infantil.
5. Importancia del contexto local: Las iniciativas más exitosas han sido aquellas que han logrado adaptar los estándares internacionales y nacionales a las realidades locales, involucrando a las comunidades en el proceso.

6. Rol crucial de la colaboración multisectorial: Los casos de éxito identificados han involucrado la colaboración efectiva entre el gobierno, las empresas, las organizaciones de la sociedad civil y las comunidades locales.

A la luz de estos hallazgos, es evidente que mejorar la efectividad del marco regulatorio requerirá un enfoque integral que vaya más allá de la mera adopción de normas. Se necesitan esfuerzos sostenidos para:

1. Fortalecer la capacidad institucional, especialmente en términos de inspección laboral y aplicación de sanciones.
2. Mejorar los mecanismos de acceso a la justicia y reparación para las víctimas de trabajo infantil.
3. Promover una mayor adopción de prácticas de debida diligencia en derechos humanos por parte de las empresas algodoneras.
4. Abordar las causas fundamentales del trabajo infantil a través de políticas socioeconómicas más amplias.
5. Fomentar la colaboración efectiva entre todos los actores involucrados en la cadena de valor del algodón.
6. Desarrollar mecanismos más robustos de monitoreo y evaluación para medir el impacto real de las intervenciones.

En última instancia, la efectividad del marco regulatorio sobre empresas y derechos humanos en la erradicación del trabajo infantil en el sector algodonero peruano dependerá de la capacidad de todos los actores involucrados para traducir los compromisos y normas en acciones concretas y cambios sostenibles en el terreno. Solo a través de un esfuerzo coordinado y sostenido se podrá avanzar significativamente hacia la protección efectiva de los derechos de los niños en este sector crucial de la economía peruana.

CONCLUSIONES

La presente investigación se propuso analizar el alcance del marco regulatorio de empresas y derechos humanos frente al trabajo infantil en la industria algodonera peruana. A través de un exhaustivo análisis de la normativa internacional y nacional, así como de su implementación práctica, se han identificado diversos factores que intervienen en la persistencia del trabajo infantil en este sector. Las conclusiones principales de este estudio son las siguientes:

1. Marco regulatorio y su implementación: El marco regulatorio de empresas y derechos humanos en Perú, incluyendo el Plan Nacional de Acción, proporciona una base importante para abordar el trabajo infantil en la industria algodonera. Sin embargo, su efectividad se ve significativamente limitada por desafíos en la implementación. La brecha entre la adopción formal de normas y su aplicación práctica es particularmente pronunciada en el sector algodonero, debido a factores como la informalidad, la dispersión geográfica de la producción, y las limitaciones en recursos para la fiscalización.
2. Evolución de estándares internacionales: El marco regulatorio internacional sobre empresas y derechos humanos ha evolucionado significativamente, proporcionando estándares más claros para abordar el trabajo infantil. Los Principios Rectores de la ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos y los convenios de la OIT sobre trabajo infantil representan avances importantes. No obstante, su implementación efectiva, especialmente en sectores como el algodonero, sigue enfrentando obstáculos significativos.
3. Adopción de estándares por empresas: La adopción de estándares internacionales por parte de las empresas algodoneras peruanas es desigual, con mayores avances en empresas grandes y orientadas a la exportación. Esta disparidad subraya la necesidad de enfoques diferenciados para promover la responsabilidad empresarial en el sector.
4. Mecanismos de monitoreo y fiscalización: Los mecanismos de monitoreo y fiscalización muestran debilidades importantes, incluyendo la insuficiencia de inspectores laborales y la limitada aplicación de sanciones. El fortalecimiento del sistema de inspección laboral, especialmente en zonas rurales, es crucial para mejorar la efectividad del marco regulatorio.
5. Acceso a remedio y justicia: El acceso a mecanismos de remedio y justicia para las víctimas de trabajo infantil en el sector algodonero sigue siendo limitado. Esta área requiere un fortalecimiento urgente para garantizar la protección efectiva de los derechos de los niños y adolescentes.
6. Enfoque integral: Aunque se han logrado avances en la concienciación sobre el problema del trabajo infantil y en el desarrollo de políticas y programas, la erradicación efectiva del trabajo infantil en el sector algodonero requiere un enfoque más integral. Este enfoque debe abordar las causas estructurales del problema, incluyendo la pobreza y la desigualdad en las zonas productoras de algodón.
7. Coordinación entre actores: La coordinación entre diferentes actores (gobierno, empresas, sociedad civil) es crucial para mejorar la efectividad del marco regulatorio, pero actualmente muestra deficiencias significativas. Mejorar esta coordinación

podría potenciar significativamente los esfuerzos de prevención y erradicación del trabajo infantil.

8. Debita diligencia empresarial: La adopción de prácticas de debita diligencia en derechos humanos por parte de las empresas algodonerás representa un área de oportunidad para mejorar la prevención y detección del trabajo infantil en la cadena de suministro. Promover y facilitar estas prácticas podría tener un impacto significativo en la reducción del trabajo infantil.
9. Recopilación y análisis de datos: Se necesita una mayor inversión en la recopilación y análisis de datos sobre trabajo infantil en el sector algodoneró para informar mejor las políticas y programas. La falta de información precisa y actualizada dificulta la formulación de intervenciones efectivas y el seguimiento de su impacto.
10. Formalización del sector: La promoción de la formalización en el sector algodoneró podría contribuir significativamente a la reducción del trabajo infantil y a la mejora de las condiciones laborales en general. Abordar la informalidad es crucial para extender la protección legal a todos los trabajadores del sector.

En conclusión, el éxito en la erradicación del trabajo infantil en la industria algodonerá peruana requerirá no solo mejoras en el marco regulatorio y su implementación, sino también esfuerzos sostenidos para abordar las causas fundamentales del problema. Esto implica un compromiso a largo plazo de todos los actores involucrados, una mayor inversión en recursos humanos y financieros, y un enfoque que combine la aplicación efectiva de la ley con programas de desarrollo social y económico en las zonas productoras de algodón. Solo a través de un enfoque integral y sostenido se podrá avanzar significativamente hacia la eliminación del trabajo infantil y la protección efectiva de los derechos de los niños y adolescentes en el sector algodoneró peruano.

BIBLIOGRAFÍA

Aufseeser, D., Bourdillon, M., Carothers, R., & Lecoufle, O. (2018). Children's work and children's well-being: implications for policy. *Development Policy Review*, 36(2), 241-261. <https://doi.org/10.1111/dpr.12215>

Banco Mundial. (2018). The changing nature of work. *World Development Report 2019*. <https://www.worldbank.org/en/publication/wdr2019>

Banco Mundial. (2021). Poverty. <https://www.worldbank.org/en/topic/poverty/overview>

Barrientos, S., Gereffi, G., & Rossi, A. (2011). Economic and social upgrading in global production networks: A new paradigm for a changing world. *International Labour Review*, 150(3-4), 319-340. <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2011.00119.x>

Congreso de la República del Perú. (1984). Decreto Legislativo N° 295, Código Civil. Lima, Perú.

<https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2015/01/Codigo-Civil-MINJUS-BCP.pdf>

Congreso de la República del Perú. (1991). Decreto Legislativo N° 635, Código Penal. Lima, Perú. <https://diarioficial.elperuano.pe/pdf/0034/codigo-penal-29.07.2020.pdf>

Congreso de la República del Perú. (1993). Constitución Política del Perú. <http://www.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2013/09/Constitucion-Pol%C3%ADtica-del-Peru-1993.pdf>

Congreso de la República del Perú. (2000). Ley N° 27337 - Código de los Niños y Adolescentes.

<https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dga/nuevo-codigo-ninos-adolescentes.pdf>

Congreso de la República del Perú. (2004). Ley N° 28237, Código Procesal Constitucional. Lima, Perú.

https://www.tc.gob.pe/tc/private/adjuntos/institucional/normatividad/codigo_procesal.pdf

Congreso de la República del Perú. (2006). Ley N° 28806 - Ley General de Inspección del Trabajo.

<https://www.sunafil.gob.pe/images/docs/normatividad/LEY-28806-Ley-General-Inspeccion-Trabajo.pdf>

Congreso de la República del Perú. (2013). Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL). Lima, Perú.

<https://www.gob.pe/institucion/mtpe/normas-legales/2129234-29981>

Congreso de la República del Perú. (2020). Ley N° 31110 - Ley del Régimen Laboral Agrario y de Incentivos para el Sector Agrario y Riego, Agroexportador y Agroindustrial.

<https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/1916568-7>

Contadores y Empresas. (2023, 13 de junio). Sunafil fortalece acciones contra el trabajo infantil.

<https://www.contadoresyempresas.com.pe/sunafil-fortalece-acciones-contra-el-trabajo-infantil/>

Creditex (2021). Reporte de Sostenibilidad 2021. <https://creditex.com.pe/sostenibilidad>

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2021). Caso Buzos Miskitos (Lemoth Morris y otros) vs. Honduras. Sentencia de 31 de agosto de 2021 (Fondo, Reparaciones y Costas). https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_432_esp.pdf

De Felice, D., & Graf, A. (2015). The Potential of National Action Plans to Implement Human Rights Norms: An Early Assessment with Respect to the UN Guiding Principles on Business and Human Rights. *Journal of Human Rights Practice*, 7(1), 40-71. <https://doi.org/10.1093/jhuman/huu023>

Defensoría del Pueblo. (2014). Informe Defensorial N° 166: El trabajo infantil y derechos fundamentales de los niños y niñas en el Perú. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1189425/Informe-Defensorial-N-16620200803-1197146-1dh6ddr.pdf?v=1596480296>

Defensoría del Pueblo. (2020). Informe sobre acceso a la justicia en zonas rurales. Lima, Perú. <https://www.defensoria.gob.pe/informes/>

Edmonds, E. V., & Pavcnik, N. (2005). Child labor in the global economy. *Journal of Economic Perspectives*, 19(1), 199–220. <https://doi.org/10.1257/0895330053147895>

El Peruano. (2023, 14 de junio). Sunafil impuso más de S/ 1.9 millones en multas por casos de trabajo infantil. <https://www.elperuano.pe/noticia/206346-sunafil-impuso-mas-de-19-millones-en-multas-por-casos-de-trabajo-infantil>

El Peruano. (2023, 31 de mayo). Sunafil realizó casi 500 inspecciones por trabajo infantil prohibido en lo que va del año. <https://www.elperuano.pe/noticia/220321-sunafil-realizo-casi-500-inspecciones-por-trabajo-infantil-prohibido-en-lo-que-va-del-ano>

FAO. (2021). Cotton. <https://www.fao.org/economic/ess/ess-trade/ess-prod-cotton/en/>

Fashion Revolution. (2020). Fashion Transparency Index 2020. <https://www.fashionrevolution.org/about/transparency/>

ILO & IFC. (2019). Tackling child labour: Lessons from the ILO and IFC. <https://www.ifc.org/content/dam/ifc/doc/mgrt/childlabor.pdf>

ILO & UNICEF. (2021). Child labour: Global estimates 2020, trends and the road forward. https://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_797515/lang-en/index.htm

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2020). Encuesta Nacional de Hogares 2019. <https://www.datosabiertos.gob.pe/dataset/encuesta-nacional-de-hogares-enaho-2019-instituto-nacional-de-estad%C3%ADstica-e-inform%C3%A1tica-inei>

Klein, N. (2000). No Logo: Taking Aim at the Brand Bullies. Knopf Canada. https://ia903201.us.archive.org/17/items/audio-books_202006/Naomi-Klein-NO-LOGO-Taking-Aim-at-the-Brand-Bullies.pdf

Know The Chain. (2021). Apparel and Footwear Benchmark Report 2021. <https://knowthechain.org/wp-content/uploads/2021-KTC-AF-Benchmark-Report.pdf>

Latinobarómetro. (2021). Informe 2021. Santiago de Chile: Corporación Latinobarómetro. <https://www.latinobarometro.org/latContents.jsp>

Mares, R. (2018). Corporate transparency laws: A hollow victory? Netherlands Quarterly of Human Rights, 36(3), 189-213. <https://doi.org/10.1177/0924051918786623>

Ministerio de Agricultura y Riego. (2016). Decreto Supremo N° 004-2016-MINAGRI. <https://www.gob.pe/institucion/midagri/normas-legales/30810-004-2016-minagri>

Ministerio de Agricultura y Riego. (2018). Plan Nacional para el Desarrollo Sostenible del Algodón.

Ministerio de Agricultura y Riego (2021). Estadísticas Agrarias - Algodón. https://siea.midagri.gob.pe/portal/siea_bi/index.html

Ministerio de Cultura. (2020). Informe sobre acceso a la justicia en comunidades indígenas. Lima, Perú. <https://www.gob.pe/ministerio-de-cultura>

Ministerio de Economía y Finanzas. (2021). Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2021. <https://www.mef.gob.pe/es/presupuesto-del-sector-publico/aprobacion-presupuestal/nacional-regional-y-local>

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (2021). Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos 2021-2025. <https://www.gob.pe/institucion/minjus/informes-publicaciones/1959312-plan-nacional-de-accion-sobre-empresas-y-derechos-humanos-2021-2025>

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (2022). Informe de seguimiento del Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos 2021-2025. <https://www.gob.pe/institucion/minjus/informes-publicaciones/1959312-plan-nacional-de-accion-sobre-empresas-y-derechos-humanos-2021-2025>

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (2012). Programa Nacional Yachay. https://www.mimp.gob.pe/files/mimp/especializados/boletines_dvmpv/cuaderno_4_dvmpv.pdf

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2006). Decreto Supremo N° 019-2006-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo. Lima, Perú. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/normas-legales/394457-019-2006-tr>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2012). Estrategia Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil 2012-2021. <https://www.minedu.gob.pe/comision-sectorial/pdf/planes/enpeti-2012-2021.pdf>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2019). Estudio sobre conocimiento de derechos laborales en zonas rurales. Lima, Perú. <https://www.gob.pe/mtpe>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2021). Anuario Estadístico Sectorial 2020. <https://www2.trabajo.gob.pe/estadisticas/anuarios-estadisticos/>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2021). Sistema de Registro de Trabajo Infantil en el Perú (SRTI). https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/342187/SISTEMA_DE_REGISTRO_DE_TRABAJO_INFANTIL.pdf

Muchlinski, P. T. (2001). Human rights and multinationals: is there a problem? *International Affairs*, 77(1), 31-47. <https://doi.org/10.1111/1468-2346.00176>

Naciones Unidas. (1989). Convención sobre los Derechos del Niño. <https://www.un.org/es/events/childrenday/pdf/derechos.pdf>

Naciones Unidas. (2015). Transformar nuestro mundo: Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. https://unctad.org/system/files/official-document/ares70d1_es.pdf

OCDE. (2011). Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales. <https://www.oecd.org/daf/inv/mne/MNEguidelinesESPANOL.pdf>

OCDE. (2017). OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains in the Garment and Footwear Sector. <https://mneguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-Garment-Footwear.pdf>

OCDE. (2021). OECD Guidelines for Multinational Enterprises. <http://mneguidelines.oecd.org/>

OCDE (2023), Revisión por pares del Punto Nacional de Contacto de las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales: Perú, https://www.investinperu.pe/RepositorioAPS/0/0/jer/PNC_PERU/PNC-Peer-Reviews-Spanish.pdf

OHCHR. (2021). State national action plans on Business and Human Rights. <https://www.ohchr.org/en/issues/business/pages/nationalactionplans.aspx>

OIT. (2016). Trabajo infantil en el cultivo de algodón: Perú.
<https://www.ilo.org/es/media/361676/download>

OIT. (2017). Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_124924.pdf

OIT. (2018). Estudio sobre la inspección laboral en el Perú.
<https://www.ilo.org/es/media/442326/download>

OIT. (2018). Ending child labour by 2025: A review of policies and programmes.
https://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_653987/lang--en/index.htm

OIT. (2019). Aplicación de las normas internacionales del trabajo, 2019. Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_670146.pdf

OIT. (2020). La OIT acoge con satisfacción el compromiso universal de erradicar el trabajo infantil.
https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_749895/lang--es/index.htm

OIT. (2021a). Convenios y recomendaciones.
<https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--es/index.htm>

OIT. (2021b). Child labour in cotton - a briefing.
<https://www.ilo.org/media/419211/download>

OIT. (2021c). Ratificaciones de Perú.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102805

Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC). Recuperado de
<https://www.ilo.org/es/programa-internacional-para-la-erradicacion-del-trabajo-infantil-ipec>

ONU. (2011). Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos.
https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_SP.pdf

Organización Mundial de la Salud. (2018). El trabajo infantil y la salud.
<https://apps.who.int/iris/handle/10665/272485>

Rahman, M., Bhattacharya, D., & Al-Hasan, M. (2019). Child labour in Bangladesh: Determinants and effects. Dhaka: Centre for Policy Dialogue. <https://core.ac.uk/download/pdf/11038672.pdf>

Ramasastri, A. (2015). Corporate Social Responsibility Versus Business and Human Rights: Bridging the Gap Between Responsibility and Accountability. *Journal of Human Rights*, 14(2), 237-259. <https://doi.org/10.1080/14754835.2015.1037953>

Ruggie, J. G. (2013). *Just Business: Multinational Corporations and Human Rights*. W. W. Norton & Company. <https://wwnorton.com/books/Just-Business/>

Save the Children. (2015). In their own words: An exploratory study on the situation of child labour in India. <https://resourcecentre.savethechildren.net/document/hidden-workforce-study-child-labour-garment-industry-delhi/>

Tribunal Constitucional del Perú. (2009). Expediente N° 03343-2007-PA/TC. Lima, Perú. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2009/03343-2007-AA.pdf>

Tribunal Constitucional del Perú. (2009). Expediente N° 01817-2009-PHC/TC. Lima, Perú. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2009/01817-2009-HC.pdf>

UN Global Compact. (2021). United Nations Global Compact. <https://www.unglobalcompact.org/>

UNCTAD. (2020). Global value chains and development: Investment and value added trade in the global economy. https://unctad.org/system/files/official-document/diae2013d1_en.pdf

UNESCO. (2021). Out-of-school children and youth. <http://uis.unesco.org/en/topic/out-school-children-and-youth>

UNICEF. (2019). Trabajo infantil en el sector agrícola en Perú. https://data.unicef.org/wp-content/uploads/2022/05/ILO-UNICEF_2020_Global_Estimates_of_Child_Labour_ES.pdf

UNICEF. (2021). Trabajo infantil. <https://www.unicef.es/causas/trabajo-infantil>

Woldehanna, T., & Gebremedhin, A. (2015). Is child work detrimental to the educational achievement of children? Results from young lives in Ethiopia. *International Journal of Educational Development*, 40, 242-250. <https://eea-et.org/wp-content/uploads/2021/06/Is-Child-Work-Detrimental-to-the-Educational.pdf>