

El respeto de los Derechos Humanos, un imperativo de la Responsabilidad Social de las empresas del sector industrial lácteo Colombiano

William Meneses Sanjuan¹
Martha Cecilia Ruiz Cabieles²

Resumen

En las tres últimas décadas se han considerado los impactos que las prácticas empresariales pueden ocasionar en los Derechos Humanos, debido al incremento de las actividades industriales y comerciales en el mundo y a los complejos contextos en los que operan las empresas. Por lo tanto, respetar los Derechos Humanos se ha convertido en un imperativo y en una parte esencial de la Responsabilidad Social de las empresas, ya que ésta contribuye en la generación de un entorno favorable que propicia las condiciones adecuadas que le permite a los individuos gozar de sus libertades y derechos fundamentales, garantizándoles a las empresas una mejor reputación y relación con sus grupos de interés.

En este trabajo se presentan las estrategias de Responsabilidad Social Empresarial de las principales empresas del sector industrial lácteo colombiano, y la manera en que éstas han incidido en la generación de un entorno favorable que propicia el respeto de los Derechos Humanos y su promoción en la cadena de suministro, pese a las condiciones adversas que históricamente han afrontado los pobladores rurales en cuanto a pobreza, desigualdad de ingresos y niveles de desempleo.

Abstract

In the last three decades people have consider different impacts that corporate activities can cause on the Human Rights, due to an increment in the industrial and commercial activities worldwide and to the complex context in which the enterprises operate. Therefore, respecting the human rights has become an essential part for social responsibility in

¹ Administrador de Empresas, Universidad Nacional de Colombia, Bogotá, Colombia; 2007; Especialista en Responsabilidad Social Empresarial, Universidad Externado de Colombia, Bogotá, Colombia, 2010; Candidato a magister en Responsabilidad Social y Sostenibilidad, Universidad Externado de Colombia, Bogotá, Colombia, 2016, consultor y emprendedor. Correo electrónico: willmenesesj@gmail.com.

² Politóloga, Universidad Nacional de Colombia; Especialista en Responsabilidad Social Empresarial, Universidad Externado de Colombia, Bogotá, Colombia, 2015; Candidata a magister en Responsabilidad Social y Sostenibilidad, Universidad Externado de Colombia, Bogotá, Colombia, 2016, consultora y docente. Correo electrónico: cabieles@gmail.com.

companies, since it contributes to the generation of a favorable environment that allows individuals, to enjoy their liberties and fundamental rights; guaranteeing in turn, an excellent reputation of the enterprises and their relationship with groups of their interest.

The main companies of the Colombian dairy industrial sector and their corporate social responsibility strategies, are presented in this work, along with the way in which they have influenced the generation of a favorable environment that propitiates for the respect of the Human Rights and their promotion in the chain supply, in spite of the hard conditions historically faced by the rural inhabitants related with poverty, income inequality and levels of unemployment.

Palabras clave: Responsabilidad Social; Social Responsibility, Desarrollo Sostenible Sustainable Development, Derechos Humanos; Human Rights; Cadena de Suministro; Supply Chain, Sector Industrial Lácteo; Dairy Industry Sector.

1. INTRODUCCIÓN:

Las empresas han dejado de ser concebidas como agentes que exclusivamente se ocupan de la generación de intereses netamente económicos y del cumplimiento de sus obligaciones legales, hoy en día, son entendidas como un actor que tiene el potencial de contribuir en la sostenibilidad, de acuerdo con Romero (2017) la sostenibilidad puede ser entendida como el equilibrio razonable entre el crecimiento económico, progreso y equidad social, y el desarrollo ambientalmente sostenible.

Es así que muchas empresas de manera voluntaria han incorporado la Responsabilidad Social Empresarial -RSE- dentro de sus estrategias organizacionales, entendiendo que su papel va más allá de la generación de réditos económicos, y que sus decisiones y actividades empresariales pueden generar las condiciones apropiadas para que se propicie el crecimiento económico inclusivo, el desarrollo social y la conservación del medio ambiente, contribuyendo de esta manera con el desarrollo sostenible³. Hay que mencionar además que la RSE no puede ir desligada del contexto en el que opera, sino que debe reflejar y dar respuesta a los retos (humanos, tecnológicos, medio ambientales, etc.) que se plantean en el entorno inmediato de la empresa (Prandi & Lozano; 2010).

³ El concepto de desarrollo sostenible fue descrito en 1987 en el Informe de la Comisión de Brundtland como un “desarrollo que satisface las necesidades de la generación presente, sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras de satisfacer sus propias necesidades”.

Así como la RSE se ha venido incorporando en el ADN de las empresas, en las tres últimas décadas ha tomado importancia el impacto que las prácticas empresariales pueden ocasionar en los derechos y libertades fundamentales, esto a partir de 1990 cuando las empresas experimentaron un aumento de la actividad económica transnacional que con el paso del tiempo ha generado crecientes riesgos e impactos en materia de violaciones a los Derechos Humanos DDHH.

De acuerdo con el profesor Ruggie es posible que los mercados presenten fallos o lagunas, y que las empresas no siempre estén dispuestas a respetar los derechos humanos. Así, estas pueden, por ejemplo, pagar salarios inferiores a los legales, ocasionar daños para la salud y la seguridad de sus trabajadores, atentar contra la libertad sindical, discriminar a grupos vulnerables o ser cómplices del desplazamiento forzoso de comunidades indígenas en determinados países (Ruggie, 2008).

Con el fin de aportar en las discusiones teóricas sobre la relación entre la Responsabilidad Social Empresarial y los DDHH, en este trabajo de investigación se expone cómo la RSE ambienta la adopción de estándares en DDHH. Lo anterior es posible, cuando las empresas son conscientes de los impactos que sus operaciones empresariales pueden causar sobre los Derechos Humanos y apuestan de manera voluntaria, a través de la RSE, en desarrollar sus actividades de acuerdo a las mejores prácticas y a los más altos estándares sociales, promoviendo de esta manera la generación de nuevos empleos, el trabajo decente, condiciones laborales decorosas, el dialogo social, la libertad, la erradicación del trabajo infantil, la seguridad en el trabajo y el mejoramiento de los niveles de vida de los pobladores de sus áreas de influencia.

Dando continuidad a este planteamiento, recientemente han surgido algunas posturas que proponen que respetar los derechos humanos debe ser una parte esencial de la Responsabilidad Social de las empresas, no solo porque es la manera correcta de proceder desde un punto de vista ético, sino porque proteger los derechos humanos revierte positivamente en los negocios y en la sociedad. Para la empresa, respetar los Derechos Humanos mejora la reputación, la capacidad para atraer y retener buenos empleados, clientes y usuarios, la motivación y la productividad de los trabajadores, la percepción de los inversores sobre la empresa, las relaciones con los grupos de interés y la ventaja

competitiva (Isea,2011). Mientras que para los grupos de interés, que las empresas respeten los DDHH tendrá un impacto enorme sobre sus vidas, ya que esto propicia un entorno favorable en el cual se respetan los principios y derechos fundamentales internacionalmente reconocidos.

De conformidad con lo expuesto anteriormente, las empresas tienen la responsabilidad de respetar los DDHH, tal y como advierte Cantú (2012) quien plantea que las compañías tienen una Responsabilidad Empresarial en Derechos Humanos REDH, la cual consiste en que estos agentes económicos tienen ciertas obligaciones jurídicas en el campo de las prerrogativas fundamentales que deben respetar, en cualquier territorio en donde desarrollen sus actividades (Cantú, 2012), así mismo plantea que la RSE y la REDH se intersectan precisamente en la búsqueda de una contribución a la sociedad: en donde la primera es una aportación que hace la empresa, esencialmente en forma de colaboración a la comunidad donde trabaja o desarrolla sus operaciones, mientras que la segunda se compone por una obligación de sujeción y cumplimiento de estándares internacionalmente aceptados (Cantú, 2012), lo que ha despertado un notorio interés por parte de las empresas en incorporar como parte esencial de sus estrategias empresariales de Responsabilidad Social un enfoque por el respeto de los DDHH.

2. METODOLOGÍA

El enfoque de la investigación fue cualitativo y se realizó mediante la recopilación y revisión de material bibliográfico sobre algunos planteamientos teóricos y marcos sobre la relación empresas y Derechos Humanos, los cuales buscan orientar el comportamiento de estos agentes económicos frente al respeto de los Derechos Humanos. Esta primera etapa permitió realizar un marco conceptual y teórico del vínculo entre empresa y DDHH.

En segundo lugar para analizar cómo las prácticas de Responsabilidad Social Empresarial adoptadas por estas dos compañías contribuyen al respeto y promoción de los DDHH, se consultaron las siguientes de fuentes secundarias de información: a) los informes de sostenibilidad de las empresas analizadas, b) algunas sentencias del portal web de la Corte Suprema de Justicia y de la Corte Constitucional sobre algunas denuncias de

vulneraciones de Derechos Humanos por parte de las empresas analizadas y c) algunas denuncias encontradas en portales web de asociaciones de trabajadores del sector.

En esta etapa también se realizaron entrevistas a las personas encargadas de las estrategias de RSE de estas compañías, a su vez se entrevistaron algunos grupos de interés en donde se incluyó a dos funcionarios del Ministerio del Trabajo entidad que tiene a cargo brindar asesoría, formación y acompañamiento a las empresas en materia de respeto de los derechos laborales, prevención del trabajo infantil, libertad sindical, entre otras. De igual manera se entrevistó a dos funcionarios de la Federación Nacional de Ganaderos FEDEGAN entidad encargada del desarrollo de políticas para el sector, y por último para identificar la contribución de las prácticas de responsabilidad social en el fortalecimiento de la cadena de suministro, se realizaron entrevistas a dos representantes de asociaciones de pequeños productores de leche quienes venden su producción a estas compañías. Hay que mencionar que algunas de las personas entrevistadas solicitaron guardar reserva de su identidad, ya que la información suministrada es de uso exclusivo de la investigación y debe utilizarse para fines académicos e investigativos, por esta razón en el artículo no se mencionan los nombres y cargos desempeñados de las personas entrevistadas. Esta segunda etapa permitió identificar las estrategias de RSE desarrolladas por estas compañías orientadas al respeto de los DDHH, y algunas denuncias que se han presentado contra estas empresas en materia de vulneraciones de algunos Derechos Humanos.

Finalmente con la información recolectada de las dos etapas previas, se procedió a realizar un análisis en donde se contrastaron los planteamientos teóricos sobre empresas y Derechos Humanos contra las estrategias de RSE implementadas por las compañías estudiadas en la investigación. A partir de este análisis se identificaron las estrategias de RSE que contribuyen con el respeto de los DDHH y algunos de los desafíos que tienen estas compañías en materia de respeto de los DDHH para el futuro.

3. DIRECTRICES Y MARCOS DE LA RESPONSABILIDAD DE LAS EMPRESAS DE RESPETAR LOS DERECHOS HUMANOS

Para orientar el comportamiento de las empresas frente al respeto de los Derechos Humanos en los últimos años se han desarrollado diversas iniciativas que ofrecen

directrices y marcos de referencia, que guían este comportamiento, a nivel internacional se encuentran las siguientes:

- Las Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) para las empresas multinacionales (1976). Directrices que fueron actualizadas en el mes de mayo de 2011 y en donde se incorpora por primera vez un capítulo de derechos humanos.
- La Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política Social de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), de 1977. Actualizada en marzo de 2017 habida cuenta de las novedades acaecidas en la OIT desde la actualización de 2006, en particular, la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, aprobada por la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) en 2008, las nuevas normas internacionales del trabajo, las conclusiones de la CIT relativas a la promoción de empresas sostenibles (2007) y las conclusiones de la CIT relativas al trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro (2016), así como los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para «proteger, respetar y remediar» (2011) y los objetivos y metas de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (2015), los cuales revisten una importancia particular para la Declaración.
- El Pacto Mundial de las Naciones Unidas (UN Global Compact) (2000).
- La Guía de Responsabilidad Social ISO 26000 (2010), de la Organización Internacional de Estandarización (ISO).
- Los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas (2011), puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para proteger, respetar y remediar.

Dentro de estas iniciativas sobre salen los “*Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas*” promovidos por la Organización de las Naciones Unidas -ONU- ya que en ellos se pone en práctica el marco “proteger, respetar y remediar” (aprobado por el Consejo de Naciones Unidas en 2008), y se establecen y clarifican las

responsabilidades y obligaciones de las empresas⁴ y de los Estados en relación con los DDHH. En este sentido, en los Principios Rectores se propone tres pilares:

1. El deber del Estado de proteger los derechos humanos;
2. La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos; y
3. La necesidad de mejorar el acceso a las vías de reparación de las víctimas de abusos a los Derechos Humanos relacionados con las empresas.

Como lo señala la ONU, los *Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos* se basan en la *Carta Internacional de Derechos Humanos* y en la *Declaración de la Organización Internacional del Trabajo* relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, los cuales son de aplicación a todos los Estados y todas las empresas cualquiera sea su tamaño, sector, ubicación, propiedad o estructura, e independientemente de la capacidad y/o voluntad de los Estados para cumplir con sus obligaciones en cuestiones de Derechos Humanos.

Según los Principios Rectores los derechos de obligada protección y respeto son:

- Los estipulados en la *Carta Internacional de Derechos Humanos*, que comprende la *Declaración Universal de Derechos Humanos*, el *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales* y el *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos*⁵.
- Los principios y derechos fundamentales de la *Organización Internacional del Trabajo -OIT-* en el trabajo, los cuales representan el compromiso de todos los Estados miembros de respetar cuatro categorías de principios y derechos: i) la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; ii) la eliminación del trabajo obligatorio; iii) la abolición del trabajo infantil; y iv) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación⁶.

En el caso colombiano en la última década se ha avanzado en el desarrollo y adopción de iniciativas que contribuyan al respeto de los DDHH desde el ámbito empresarial, dentro de

⁴ En el anexo 1 se sintetizan los “Principios fundacionales y operativos de las empresas”, que guían el comportamiento de las empresas en materia de respeto de DDHH.

⁵<http://www.un.org/es/rights/overview/charter-hr.shtml>

⁶ La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos, guía para la interpretación, Naciones Unidas, oficina del alto comisionado, Nueva York y Ginebra, 2012.

las acciones que se han impulsado se encuentran: el Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos y Empresas⁷, las Guías Colombia en Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario⁸, la adhesión a las Líneas Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico OCDE para Empresas Multinacionales⁹, entre otras iniciativas, que tienen como propósito que las empresas con presencia en Colombia realicen sus operaciones empresariales respetando los Derechos Humanos.

Como resultado de la revisión de las iniciativas nacionales, al igual que los estándares internacionales, se concluye que estos tienen como objetivo que las empresas asuman la responsabilidad frente a las consecuencias negativas que pueden ocasionar sus actividades empresariales en relación a los Derechos Humanos, lo cual implica que las empresas deben identificar y abordar los impactos que sus operaciones empresariales pueden ocasionar, con el fin de tomar medidas para prevenir, mitigar y en dado caso remediar los impactos asociados con sus prácticas empresariales, o con las decisiones de abastecimiento que involucran a sus proveedores.

4. CONTEXTO DEL SECTOR Y DE LAS COMPAÑÍAS ANALIZADAS

Con el objetivo de analizar la relación entre las estrategias de Responsabilidad Social Empresarial y la forma cómo estas propician el respeto de los Derechos Humanos, se determinó realizar la investigación en el sector industrial lácteo, debido a la importancia del sector en la economía rural del país, dado que el país ocupa el tercer mercado en ventas de lácteos en América Latina (representados en 6 billones de ventas anuales), así mismo el sector tiene una participación en el Producto Interno Bruto PIB nacional que corresponde a cerca del 0,9% y del 10,2 % del PIB pecuario.

Otro punto relevante del sector, es que de acuerdo con la Superintendencia de Industria y Comercio para el año 2012 la actividad agroindustrial de la leche proporcionó 13.000 empleos directos en promedio anual, con una participación del 2% sobre el total del empleo

⁷ Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos y Empresas, Oficina en Colombia del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (2015).

⁸ Guías Colombia en Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario, Fundación Ideas para la Paz. (FIP). (2013).

⁹ Líneas Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico OCDE para Empresas Multinacionales, OCDE. (2103).

nacional y del 4% en la producción industrial en el país. Además debe considerarse que la actividad agroindustrial jalona el sustento de 400 mil pequeños ganaderos quienes hacen parte de sus cadenas de suministro y que dependen de la actividad lechera como su fuente principal de ingresos.

En relación a prácticas de RSE en el sector, es necesario mencionar que son pocas las compañías que han incorporado dentro de sus estrategias empresariales iniciativas de Responsabilidad Social, que además cuenten con personal asignado a estos temas, y en donde los directivos y propietarios sean conscientes del efecto que sus operaciones empresariales puede ocasionar en el contexto en el que operan. De las 10 principales empresas del sector¹⁰ tan solo SUCURSAL COLOMBIA SOCIEDAD ALPINA CORPORATIVO S.A., PRODUCTOS NATURALES DE LA SABANA S.A. ALQUERÍA y NESTLÉ DE COLOMBIA S.A. elaboran informes de sostenibilidad.

En esta investigación se analizó el comportamiento de SUCURSAL COLOMBIA SOCIEDAD ALPINA CORPORATIVO S.A. y PRODUCTOS NATURALES DE LA SABANA S.A. ALQUERÍA dos de las principales empresas nacionales agroindustriales del sector, que año tras año elaboran informes de sostenibilidad y quienes estuvieron interesadas en participar y compartir información para realizar la investigación.

Los criterios para seleccionar estas empresas fueron los siguientes: a) en primer lugar, la relevancia y reconocimiento de estas compañías en el sector analizado, ya que hacen parte de los cuatro principales compradores de leche en el país y tienen más de 50 años de operación en el mercado, b) en segundo lugar, porque estas compañías han estado comprometidas y han apostado por desarrollar sus actividades empresariales bajo los más altos estándares sociales a través de sus prácticas de RSE, (c) finalmente por la disponibilidad y acceso a la información, como se mencionó anteriormente estas empresas elaboran y publican informes de sostenibilidad cada año.

¹⁰ Para el año 2012, según información obtenida de la USP del MADR, en el mercado de compra de leche cruda participaron 353 agentes. De los cuales, los principales compradores de leche fueron las sociedades: COOPERATIVA COLANTA LIMITADA, ALPINA S.A., PRODUCTOS NATURALES DE LA SABANA S.A., NESTLÉ DE COLOMBIA S.A., PROCESADORA DE LECHE S.A., COOPERATIVA DE PRODUCTORES DE LECHE DE LA COSTA ATLÁNTICA S.A., -COOLECHERA S.A., FRESKALECHE S.A., PARMALAT DE COLOMBIA S.A., ALGARRA S.A., y COOPERATIVA INDUSTRIAL LECHERA DE COLOMBIA. Estas 10 compañías representaron entre el 65 y el 67% del volumen acopiado en el año 2012.

Se espera que a partir de esta investigación se pueda responder a la pregunta: ¿Cómo las estrategias de Responsabilidad Social Empresarial adoptadas por las principales empresas nacionales del sector industrial lácteo, contribuyen al respeto de los DDHH, y los promueven en la cadena de suministro? Con el fin de abordar este interrogante, se parte de la siguiente premisa: la Responsabilidad Social Empresarial propicia que las empresas desarrollen sus operaciones empresariales de acuerdo a las mejores prácticas y a los más altos estándares sociales, contribuyendo de esta manera en el respeto de los Derechos Humanos.

En las páginas siguientes presentaremos cómo las estrategias de Responsabilidad Social Empresarial de las empresas SUCURSAL COLOMBIA SOCIEDAD ALPINA CORPORATIVO S.A. y PRODUCTOS NATURALES DE LA SABANA S.A. ALQUERÍA, contribuyen con el respeto de los DDHH, dicho de otra manera, presentaremos cómo las estrategias de RSE de estas empresas generan condiciones favorables para que se respeten los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a través de la creación de nuevos empleos, la promoción del trabajando decente, condiciones laborales decorosas, seguridad en el trabajo y el mejoramiento de los niveles de vida de los pobladores rurales de sus áreas de influencia.

5. RESULTADOS

Una vez consultadas las fuentes bibliográficas mencionadas en la metodología y realizadas las entrevistas a los grupos de interés, se tiene como resultado que los asuntos que son considerados relevantes en materia de Derechos Humanos, son los relacionados especialmente con los principios y derechos fundamentales en el trabajo de los trabajadores rurales¹¹, y las condiciones de vida de los pobladores rurales que hacen parte de las áreas de influencia de las compañías analizadas, dichos asuntos toman relevancia al observar la baja calidad de los empleos en el sector (en términos de formalidad y acceso a

¹¹ Según el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo en el informe VI (1) de 1973 la expresión «trabajadores rurales» abarca a todas las categorías de trabajadores dedicados a tareas agrícolas y ocupaciones similares, tanto si son asalariados como si trabajan por cuenta propia (incluidos los aparceros, los arrendatarios y los pequeños propietarios cultivadores), siempre que, en el caso de quienes trabajan por cuenta propia, ellos y su familia realicen la mayor parte del trabajo agrícola, aunque contraten a trabajadores eventuales para ciertas operaciones o el trabajador por cuenta propia trabaje como asalariado durante parte del año.

la seguridad social) y las condiciones adversas (en cuanto a pobreza, desempleo, bajos ingresos y la falta del goce efectivo de derechos) que enfrentan los trabajadores rurales¹².

A continuación se describen, los asuntos relevantes que en materia de Derechos Humanos deben ser promovidos por las compañías SUCURSAL COLOMBIA SOCIEDAD ALPINA CORPORATIVO S.A. y PRODUCTOS NATURALES DE LA SABANA S.A. ALQUERÍA según las fuentes consultadas. En segunda instancia se presentan las estrategias de RSE que han implementado estas compañías las cuales contribuyen en el respeto de estos derechos:

- **Derecho al Trabajo**¹³. Un asunto relevante identificado en torno al respeto de los Derechos Humanos, son las expectativas que tiene el Ministerio del Trabajo, FEDEGAN y los pobladores rurales representados a través de las asociaciones de pequeños productores, quienes esperan que las compañías analizadas asuman un compromiso que estimule la generación de nuevos empleos, satisfaciendo de esta manera las necesidades de empleo y los problemas de desempleo que enfrentan los pobladores rurales de sus áreas de influencia. Esta expectativa, se valida al consultar la Fuente de Información Laboral de Colombia -FILCO-, tomando como referencia la información correspondiente al Resto (población que no vive en la cabeceras municipales) y suponiendo que en este tipo de población están incluidos los trabajadores rurales de este sector, se pueden hacer las siguientes aproximaciones sobre la situación laboral de las personas en este sector, se puede inferir que la tasa de desempleo fue del 5,2 % para el año 2016, en cuanto a los mecanismos de protección social (salud, pensiones, riesgos laborales), el porcentaje de los ocupados que cotizaron a estos mecanismos no supero el 12,1% en 2016 y la informalidad laboral se ubicó para este mismo año en 83,2%.

¹² Un ejemplo concreto de esta situación es que el actual Sistema General de Seguridad Social, tiene contemplado que para acceder a los beneficios del sistema de salud y de pensión, así como al sistema de riesgos laborales, se requiere que por lo menos el trabajador devengue un salario mínimo mensual legal vigente, modelo que no responde a la realidad social del mercado laboral de los trabajadores del sector rural, en donde los salarios de los trabajadores rurales están por debajo del SMMLV.

¹³ Artículo 23 de la declaración Universal de los Derechos Humanos: Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

Con relación a lo anterior, según la información consignada en los informes de sostenibilidad del año 2015, se evidencia el gran aporte de las empresas analizadas en este asunto, ya que estas compañías generaron alrededor de 10.775 empleos formales directos, de los cuales Alquería S.A. contribuyó con el 46% de los empleos y Alpina S.A. con el 54 %, beneficiando de esta manera a las comunidades de sus áreas de influencia. Lo cual evidencia la contribución que las estrategias de RSE orientadas a la formulación de planes de empleo en las comunidades en donde desarrollan sus operaciones comerciales genera sobre el trabajo decente¹⁴, alineándose así con los objetivos y necesidades de los grupos de interés consultados.

○ ***Libertad de asociación e igualdad***¹⁵. Otros dos asuntos relevantes que surgen de la revisión documental y de las entrevistas que se realizaron durante el trabajo de campo con los representantes del Ministerio del Trabajo, son los derechos que tienen los trabajadores en crear sus propias organizaciones y el derecho a la igualdad y no discriminación, estos derechos son importantes ya que permiten promover el trabajo decente y las condiciones laborales decorosas. En relación a lo anterior se encontraron algunas denuncias por parte de las asociaciones de trabajadores Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de Alimentos SINALTRAINAL y del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de Productos Grasos y Alimenticios SINTRAIMAGRA en contra de Alquería S.A. y de Alpina S.A., en las que señalan a estas empresas de llevar a cabo conductas antisindicales y represivas tendientes a impedir y obstaculizar la libertad de asociación de sus trabajadores, discriminando incluso a quienes pertenecen a ellas. Sobre estas denuncias se buscó indagar en cuanto a la veracidad de las mismas para poder corroborar la información y conocer si existían investigaciones formales en

¹⁴ Según la OIT el Trabajo Decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres.

¹⁵ Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativos a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, tendientes a respetar: i) la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva y iv) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

contra de Alquilería S.A. y Alpina S.A. más allá de las señaladas, pero no fue posible contrastar los señalamientos encontrados con las versiones de los implicados, ya que por una parte no se obtuvo respuesta por parte de los sindicatos, y por otra, al adelantar las entrevistas en las empresas las personas consultadas a pesar de conocer la existencia del movimiento sindical manifestaron desconocer problemáticas particulares.

La información recolectada no evidencia con claridad cómo las empresas responden sobre las consecuencias e implicaciones negativas que generan este tipo de denuncias, sobre la vulneración al derecho de la libertad de asociación y al derecho de la igualdad, lo cual debe ser de atención, ya que se debe asegurar que las operaciones empresariales de estas compañías no son contrarias a los derechos de los trabajadores y en su gestión no existen prácticas de discriminación a quienes pertenecen a ellas.

- ***Erradicación del trabajo infantil y del trabajo forzoso***¹⁶. Las fuentes secundarias consultadas en la investigación, coinciden en la necesidad expresada por los funcionarios del Ministerio del Trabajo en que las empresas Alquilería S.A. y Alpina S.A se comprometan en la generación de condiciones que propicien la erradicación de cualquier práctica de trabajo infantil¹⁷ y del trabajo forzoso, ya sea en sus propias actividades o como resultado de sus relaciones comerciales, en especial las que se presentan en sus cadenas de suministro primarias. Sobre la vulneración de estos Derechos Humanos según información suministrada por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE, las ramas de actividad que concentraron el mayor número de Niños, Niñas y Adolescentes trabajadores fueron la agricultura, caza, silvicultura y pesca con un 36,1 % (IV trimestre de 2015). En

¹⁶ Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativos a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, tendientes a respetar: ii) la eliminación del trabajo obligatorio y iii) la abolición del trabajo infantil.

¹⁷ Según la OIT no todas las tareas realizadas por los niños deben clasificarse como trabajo infantil que se ha de eliminar. Por lo general, la participación de los niños o los adolescentes en trabajos que no atentan contra su salud y su desarrollo personal ni interfieren con su escolarización se considera positiva. Entre otras actividades, cabe citar la ayuda que prestan a sus padres en el hogar, la colaboración en un negocio familiar o las tareas que realizan fuera del horario escolar o durante las vacaciones para ganar dinero de bolsillo. Este tipo de actividades son provechosas para el desarrollo de los pequeños y el bienestar de la familia; les proporcionan calificaciones y experiencia, y les ayuda a prepararse para ser miembros productivos de la sociedad en la edad adulta.

este sentido cobra importancia que para los efectos de esta investigación se analice cómo las empresas estudiadas identifican, previenen y mitigan las consecuencias e implicaciones negativas que se puedan llegar a generar en relación al trabajo infantil y el trabajo forzoso.

En las entrevistas sostenidas con los representantes de Alpina S.A. y Alquería S.A se evidenció la preocupación por las prácticas de trabajo infantil y trabajo forzoso que se presentan en sus cadenas de suministro primario, a pesar de no existir un reconocimiento explícito, las empresas admiten que en el sector existen factores que inciden de manera directa para que estos se presente¹⁸.

En este sentido desde el año 2015, Alquería S.A. viene promoviendo desde sus estrategias de RSE un programa de educación formal en conjunto con el SENA llamado “Herederos de Tradición”, aunque el objetivo principal no es la erradicación del trabajo infantil y del trabajo forzoso, busca que los menores de edad que se identifican apoyando las labores domésticas y agrícolas de los pequeños productores de leche y que están próximos a cumplir con la mayoría de edad tengan la oportunidad de capacitarse como tecnólogos en producción ganadera. De esta manera se promueve el mejoramiento de las perspectivas de desarrollo personal e integración social de los jóvenes en las actividades agropecuarias, contribuyendo con el relevo generacional y la conservación de la tradición de la ganadería. Aunque la cobertura del proyecto no es lo suficientemente amplia (40.000 mil jóvenes inscritos en todo el país y 75 de ellos graduados a la fecha), se puede considerar que esta iniciativa que promueve la capacitación de los jóvenes a futuro puede generar oportunidades para que estos obtengan un trabajo decente en cualquier sector en condiciones de libertad y seguridad.

¹⁸Según las entrevistas sostenidas el trabajo infantil se ha convertido en una práctica extendida en el sector, debido a factores como la continuidad entre el hogar y el lugar de trabajo, la falta de ingresos en los hogares y la falta de prevención por parte del Estado.

Cabe señalar además que el trabajo de campo y la revisión documental no evidencia con claridad cómo la compañía Alpina S.A contribuye en la erradicación y prevención del trabajo infantil identificado en las cadenas de suministro.

- **Mejoramiento de las condiciones de vida¹⁹**. Considerando que las empresas son agentes económicos, sociales y jurídicos que influyen directamente en el entorno y en la realidad en que desarrollan su actividad, al realizar las entrevistas con los pequeños productores y con los funcionarios del Ministerio del Trabajo se evidenció que éstos esperan que las empresas analizadas contribuyan en la generación de un entorno que propicie el mejoramiento de las condiciones de vida de las comunidades de sus áreas de influencia (según el DANE la pobreza en el campo afecta al 44,7 % de la población).

En este sentido, sobresale la estrategia de RSE promovida por Alpina S.A. con el proyecto Juntos-Sopó que fomentó la solidaridad y el apoyo a las comunidades de sus áreas de influencia, a través de la creación de empleo, oportunidades de educación y mejoramiento de vivienda para población en pobreza extrema (incluyendo familias desplazadas, algunas de las cuales fueron vinculadas a programas de empleo y educación). Esta iniciativa permitió que en 2011 Sopó (Cundinamarca) fuera el primer municipio en Colombia en erradicar la pobreza extrema. Mientras que por parte de Alquería S.A. se destaca la estrategia de RSE Fomento Ganadero con la cual se busca mejorar la calidad de vida de los grandes, medianos y pequeños ganaderos a través del programa de Formación Campesina FOCA, el cual tiene cuatro líneas de trabajo: Formación complementaria, las Escuelas de Campo Agropecuarias ECAS, Plan Finca y Herederos de la Tradición, lo cual ha permitido que la leche se convierta en el camino hacia el desarrollo a través de la generación de nuevas fuentes de trabajo en zonas apartadas en donde anteriormente no había existido estabilidad en los ingresos. Estas estrategias de RSE

¹⁹ Artículo 25 Declaración Universal de los Derechos Humanos: Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.

han contribuido a que las comunidades de sus áreas de influencia tengan acceso a salud, educación, jardines infantiles y seguridad alimentaria, entre otros. Las anteriores iniciativas evidencian cómo las compañías analizadas pueden contribuir en el mejoramiento de las condiciones de vida de las comunidades de sus áreas de influencia a través de las estrategias de RSE.

○ *Calidad de los empleos en las Cadenas de Suministro.*

Los pequeños productores y los funcionarios de FEDEGAN y del Ministerio del Trabajo consultados, consideran que las empresas Alpina S.A. y Alquería S.A. deben contribuir en la generación de empleos de calidad en las cadenas de suministro, así mismo esperan que estas empresas contribuyan en el mejoramiento de las capacidades productivas de los pequeños productores de leche, generando así bienestar económico y social en los trabajadores rurales²⁰. Si bien es cierto, las compañías analizadas pertenecen al tercer eslabón “El sector industrial” los grupos de interés consideran que estas empresas pueden jalonar las condiciones laborales y la productividad del segundo eslabón “Acopiadores y cooperativas” y del primer eslabón “Los ganaderos”. Lo anterior resulta importante, ya que estudios realizados por la Misión para la Transformación del Campo (2014), evidencian prácticas informales de trabajo, carencia de mecanismos de protección social, bajas remuneraciones, condiciones de trabajo insalubres y la imposibilidad de ejercer sus derechos de asociación y de libertad sindical, sobre todo en el primer eslabón del sector.

Al analizar las estrategias de Responsabilidad Social de Alpina S.A. se identifica el proyecto de apoyo a la asociatividad, transferencia de conocimiento y acompañamiento de 1.400 familias productoras de leche en Guachucal (Nariño), el cual ha logrado aumentar la productividad, mejorar las condiciones de trabajo e incrementar y estabilizar los ingresos (incrementando el ingreso de las 1,400 familias de \$400.000 pesos mensuales a \$1.600.00) de los pobladores ubicados en esta zona. De igual manera, al revisar las estrategias de RSE de Alquería S.A. se

²⁰ Según los informes de sostenibilidad del año 2015, Alpina S.A. contaba para ese periodo con cerca de 1.444 proveedores de leche, mientras Alquería S.A., con un número aproximado a los 1.684 productores de leche.

identificó el proyecto MACA, iniciativa de fomento ganadero que consiste en la transferencia de tecnología para 1684 productores de leche²¹ del departamento del Meta, con el objetivo de recuperar los territorios dominados por grupos armados y ayudarlos a incrementar el volumen de producción de leche por unidad de área (pasando de 50 a 70 litros diarios), este proyecto también buscaba disminuir los costos de producción para mejorar el margen de utilidad por litro e incrementar la generación de ingresos de los ganaderos, contribuyendo de esta manera en el mejoramiento de la productividad y competitividad en el sector primario.

A partir del análisis de los resultados obtenidos de este trabajo de investigación, se pudo demostrar que las estrategias de Responsabilidad Social promovidas por las compañías SUCURSAL COLOMBIA SOCIEDAD ALPINA CORPORATIVO S.A. y PRODUCTOS NATURALES DE LA SABANA S.A. ALQUERÍA contribuyen en gran medida en el respeto de los DDHH y en su promoción en la cadena de suministro, ya que estas organizaciones vienen generando condiciones favorables para que los pobladores rurales de sus áreas de influencia puedan ejercer sus derechos fundamentales, pese a las condiciones adversas que históricamente ha afrontado el sector, lo anterior ha sido posible, gracias a que estas iniciativas generan nuevos empleos, promueven el trabajo decente, brindan condiciones laborales decorosas y mejoran los niveles de vida de los pobladores rurales, de manera que las comunidades de sus áreas de influencia puedan gozar de sus derechos, libertades básicas y condiciones de bienestar. Por lo tanto, es posible afirmar que la Responsabilidad Social Empresarial propicia que las empresas desarrollen sus operaciones empresariales de acuerdo a las mejores prácticas y a los más altos estándares sociales, contribuyendo de esta manera en el respeto de los Derechos Humanos, ambientando así la adopción de estándares en DDHH. De esta manera se cumple con la hipótesis propuesta para la realización de este trabajo de investigación, sin embargo, debe ser de particular atención el principio y derechos fundamentales en el trabajo, tendiente a respetar la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, debido a que se evidenciaron algunas denuncias sobre este tema y no fue posible contrastar estos señalamientos e identificar cómo las empresas analizadas responden sobre las consecuencias e implicaciones negativas

²¹ De los cuales 1.458 se vinculan de forma directa y 226 de forma indirecta; muchos de ellos organizados a través de esquemas de economía solidaria (Asociaciones y Cooperativas).

que generan este tipo de situaciones afectando su reputación y relación con sus grupos de interés.

Como se ha dicho debe existir un mayor compromiso por parte de las empresas analizadas en su contribución con la eliminación de cualquier práctica de trabajo infantil en las cadenas de suministro, lo cual se ha convertido en una práctica extendida en el sector que requiere de una mayor atención por parte de estos agentes económicos, para que contribuyan a contrarrestar estas prácticas que no pueden ser toleradas y que deben tratarse con urgencia.

Finalmente, otro aspecto importante a tener en consideración, de acuerdo con los resultados de la investigación, es que las empresas analizadas deben proceder con un proceso de debida diligencia que les permita identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas por las consecuencias que pueden provocar a través de sus propias actividades o como producto de su cadena del accionar de suministro frente a los DDHH.

6. DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos a partir de este trabajo de investigación demuestran que las estrategias de Responsabilidad Social Empresarial implementadas por las empresas SUCURSAL COLOMBIA SOCIEDAD ALPINA CORPORATIVO S.A. y PRODUCTOS NATURALES DE LA SABANA S.A. ALQUERÍA, contribuyen en el respeto de los DDHH, dado que estas iniciativas generan condiciones favorables para que los pobladores de sus áreas de influencia puedan ejercer sus derechos y libertades fundamentales en el trabajo, dicho en otras palabras las estrategias de RSE implementadas por estas compañías promueven la generación de nuevos empleos, la promoción del trabajo decente, condiciones laborales decorosas, y mejores niveles de vida en los pobladores rurales, de manera que las comunidades de sus áreas de influencia puedan gozar de sus derechos y libertades fundamentales, de aquí que se concluya que estas prácticas contribuyen con el respeto de los DDHH.

Hay que mencionar además que la investigación permitió identificar algunos desafíos que tiene que enfrentar las empresas Alpina S.A. y Alquería S.A. en materia de respeto de

los principios y derechos fundamentas en el trabajo, en especial los pertenecientes a los derechos de libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, debido a que se evidenciaron algunas denuncias sobre este tema y no fue posible contrastar estos señalamientos e identificar cómo las empresas analizadas responden sobre las consecuencias e implicaciones negativas que generan este tipo de denuncias, las cuales afectan su reputación y relación con sus grupos de interés. Se recomienda a las empresas tomar las medidas correspondientes que les permitan mitigar y prevenir la incidencia que estas denuncias pueden ocasionar.

Otro desafío a tener en consideración para su posterior fortalecimiento es la contribución que pueden hacer las empresas analizadas en la eliminación del trabajo infantil en sus cadenas de suministro, lo cual requiere una atención especial y debe tratarse con urgencia por parte de las empresas del sector para que contribuyan a contrarrestar estas prácticas. Para avanzar en esta dirección, se recomienda que exista una articulación entre el Ministerio del Trabajo y las empresas del sector, en la que se promuevan iniciativas conjuntas que permitan la concientización sobre esta problemática, y en la que se desarrollen programas aplicables a la industria y replicables en la cadena de suministro, que les permitan a las empresas de este sector abordar esta problemática de manera integral.

Finalmente se recomienda a las compañías SUCURSAL COLOMBIA SOCIEDAD ALPINA CORPORATIVO S.A. y PRODUCTOS NATURALES DE LA SABANA S.A. ALQUERÍA en consonancia con su compromiso y responsabilidad de desarrollar sus actividades de acuerdo a las mejores prácticas y los más altos estándares sociales, transitar de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) a la Responsabilidad Social Empresarial en Derechos Humanos (RSEDH), pues como se demostró en la investigación la RSE ambienta la adopción de estándares en DDHH. Al mismo tiempo se les recomienda rendir cuentas sobre las consecuencias que pueden provocar sus actividades empresariales en los derechos de libertad de asociación, negociación colectiva y la erradicación del trabajo infantil, considerando que en los resultados de la investigación se evidenciaron algunos desafíos que tiene que enfrentar estas empresas en materia de respeto de estos derechos y libertades fundamentales. Los resultados logrados abren el camino para futuras investigaciones, en donde se pueda analizar el comportamiento de las demás empresas del

sector industrial lácteo, y se planteen nuevos aportes en las discusiones teóricas sobre la relación entre la Responsabilidad Social Empresarial y los Derechos Humanos, que refuercen o refuten los resultados obtenidos y se pueda determinar una tendencia en el sector. Es necesario señalar que la muestra tomada de empresas para la realización de esta investigación obedece a las compañías del sector lácteo que han adoptado la RSE dentro de sus estrategias empresariales.

Para concluir, los resultados demuestran que los asuntos relevantes en materia de Derechos Humanos en el sector industrial lácteo son los relacionados especialmente con los principios y derechos fundamentales en el trabajo de los trabajadores rurales, y las condiciones de vida de los pobladores rurales que hacen parte de las áreas de influencia de las compañías analizadas, dichos asuntos toman relevancia al observar la baja calidad de los empleos en el sector y las condiciones adversas que enfrentan los trabajadores rurales. Comportamiento diferente al compararlo con el sector de hidrocarburos y minería en donde los asuntos en materia de Derechos Humanos se orientan a la conservación del medio ambiente, la salud y la seguridad en el trabajo, entre otros, quizás por las condiciones propias del sector.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alpina adhiere al Pacto Global. (28 de febrero de 2008). El Tiempo. Disponible en <http://www.eltiempo.com/archivo/documento/MAM-2844070>
- Alpina presiona a sus trabajadores para que renuncien a SINTRAIMAGRA. (Jueves 26 de mayo de 2011). Bucaramanga: Agencia Prensa Rural. Disponible en <http://prensarural.org/spip/spip.php?article5916>
- Alpina (2012). *Informe de sostenibilidad 2011 - La maravillosa historia de una vaca emprendedora*. Bogotá. [Archivo en PDF]. Disponible en https://www.unglobalcompact.org/system/attachments/15050/original/GRI_2011_FIN_web.pdf?1335220916
- Alpina. (2014). *Informe de sostenibilidad 2013*. [Archivo en PDF]. Disponible en http://www.alpina.com.co/sites/default/files/Informe_de_Sostenibilidad_2013%5B1%5D.pdf
- Alquería. (2014) *Informe de sostenibilidad 2013*. Bogotá. Disponible en http://www.alqueria.com.co/Informe_Sostenibilidad2013/#89/z

- Alquería. (2015). *Informe de sostenibilidad de Alquería 2014*. Bogotá. Disponible en <http://www.alqueria.com.co/informesostenibilidad2014/informesostenibilidad2014.html#10-11/z>
- Artículo 46°. Plan Nacional de Desarrollo 2014 – 2018 “Todos Por un Nuevo País. [Archivo en PDF]. Disponible en <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Prensa/ArticuladoVF.pdf>
- Artículos 1°. Plan Nacional de Desarrollo 2014 – 2018 “Todos Por un Nuevo País. [Archivo en PDF]. Disponible en <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Prensa/ArticuladoVF.pdf>
- Campaña de comunicación en redes sociales del DNP. (2016). Disponible en <https://www.facebook.com/departamentonacionaldeplaneacion/photos/a.1402730399978942.1073741827.1380259018892747/1662003210718325/?type=3&theater>
- Cantu, H (2012). *Empresas y derechos humanos: ¿hacia una regulación jurídica efectiva, o el mantenimiento del status quo?* Universidad Nacional Autónoma de México-Instituto de Investigaciones Jurídicas. Anuario Mexicano de Derecho Internacional, vol. XIII, 2013, pp. 313-354, México, D. F., ISSN 1870-4654. Disponible en <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-internacional/article/view/432/693>
- Consejería Presidencial para los Derechos Humanos. (2015). *Estrategia Nacional de Garantía de los Derechos Humanos 2014-2034*. Bogotá.[Archivo en PDF]. Disponible en http://www.derechoshumanos.gov.co/Observatorio/Publicaciones/Documents/2014/140815-estrategia_web.pdf
- Consejo Nacional Lácteo. CNL. (s/f). Disponible en http://www.cnl.org.co/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=22&Itemid=115
- Departamento Administrativo de Estadística, DANE. (2012). *Encuesta Nacional Agropecuaria*. ENA [Base de datos]. Bogotá: DANE. Disponible en http://www.dane.gov.co/index.php?option=com_content&view=article&id=240&Itemid=73
- FAO-OCDE (2016). *Guidance for Responsible Agricultural Supply Chains*, OECD Publishing, Paris. Disponible en <http://dx.doi.org/10.1787/9789264251052-en>
- Federación Colombiana de Ganaderos, FEDEGÁN. (2009). *Lo que usted necesita saber sobre la leche en Colombia*. Bogotá: FEDEGÁN. [Archivo en PDF]. Disponible en <http://www.fabegan.org/upload/publicaciones/Lo%20que%20usted%20necesita%20saber%20sobre%20la%20ganader%C3%ADa%20de%20leche%20en%20Colombia.pdf>
- Fundación para la paz. FIP. (2012). *Libro Blanco sobre Empresas y Derechos Humanos en Colombia*. Embajada Británica Bogotá. [Archivo en PDF]. Disponible en <http://archive.ideaspaz.org/images/Libro%20Blanco%20Versi%C3%B3n%201.pdf>
- Fundación Ideas para la Paz. (FIP). (2013). *Guías Colombia en Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario*. [Archivo PDF]. Disponible

- en <http://archive.ideaspaz.org/images/Propuestas%204%20Guias%20Colombia%20FINAL%20agosto%202013%20web.pdf>
- Isea, R. (2011). *Las empresas y los derechos humanos*. Cuadernos de la Cátedra “la caixa” de responsabilidad social de la empresa y gobierno corporativo. Septiembre N° 12. IESE. Business School. Universidad de Navarra [Archivo en PDF]. Disponible en http://www.iese.edu/es/files/cuaderno12_final_tcm5-71129.pdf
- International Labour Office (ILO). 2013. Multinational enterprises' engagement in extending social security: examples of practices and challenges / Lou Tessier, Helmut Schwarzer, Maya Stern Plaza. Disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---soc_sec/documents/publication/wcms_235838.pdf.
- International Labour Office (ILO). 2016. Decent work in global supply chains. Disponible en http://ioe-emp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/ILO_ILC/2016_ILC/EN/2016-04-22_2016_ILC_ILO_Report_IV_Decent_Work_in_global_supply_chains.pdf
- Merchán, C. (2014). Sector rural colombiano: Dinámica laboral y opciones de afiliación a la seguridad social. Archivos de Economía, documento 410. Bogotá D. C.: DNP.
- Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, MADR (2005). *La Cadena de Lácteos en Colombia: Una mirada global de su estructura y dinámica 1991-2005*. Documento de Trabajo No. 74. Bogotá: MADR. [Archivo en PDF]. Disponible en http://www.agronet.gov.co/www/docs_agronet/2005112162250_caracterizacion_lacteos.pdf
- Movimiento Mundial de los Derechos Humanos FIDH. (2014). *Importante voto sobre Empresas y Derechos Humanos en el Consejo de Derechos Humanos: esperanzas y preocupaciones*. Disponible en <https://www.fidh.org/es/temas/globalizacion-y-derechos-humanos/empresas-y-derechos-humanos/15667-importante-voto-sobre-empresas-y-derechos-humanos-en-el-consejo-de>
- OCDE (2013). *Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales*, OECD [Archivo en PDF]. Disponible en <http://dx.doi.org/10.1787/9789264202436-es>
- Oficina del Alto Comisionado, Naciones Unidas. (2012). *La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos, guía para la interpretación*. Nueva York y Ginebra. [Archivo en PDF]. Disponible en http://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_sp.pdf
- Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos. (2015) *¿Qué son los derechos humanos?* Disponible en <http://www.ohchr.org/SP/Issues/Pages/WhatareHumanRights.aspx>
- Oficina en Colombia del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (s/f). *Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos y Empresas*. [Archivo en PDF]. Disponible en http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/NationalPlans/PNA_Colombia_9dic.pdf
- ONU. (2013). *La Carta Internacional de Derechos Humanos*. Disponible en <http://www.un.org/es/rights/overview/charter-hr.shtml>

- Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura FAO. (s/f). Serie Conocimientos: *El trabajo infantil en el sector ganadero*. [Archivo en PDF]. Disponible en <http://www.fao.org/docrep/019/i2971s/i2971s.pdf>
- Organización de Naciones Unidas ONU. (2015). *Objetivos de desarrollo sostenible. 17 objetivos para transformar nuestro mundo*. Disponible en <http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>
- Organización Internacional del Trabajo OIT. (2010). *Principios laborales del Pacto Mundial de las Naciones Unidas Guía para empresas*. Ginebra: OIT. [Archivo en PDF]. Disponible en <http://pactomundial.org/wp-content/uploads/2015/04/ppios-laborales-del-PactoMundial-guia-para-empresas.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo OIT. (2016). *Normas Internacionales del Trabajo sobre el trabajo infantil*. Disponible en <http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/child-labour/lang--es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo OIT. (s/f) *¿Qué se entiende por trabajo infantil?* Disponible en <http://www.ilo.org/ipecc/facts/lang--es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo. OIT. (s/f). *La Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*. Disponible en <http://www.ilo.org/declaration/lang--es/index.htm>
- Organización internacional del Trabajo OIT. *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social*. Disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_124924.pdf.
- Prandi, M. y Lozano, J.M. (2010). *La RSE en contextos de conflicto y postconflicto: de la gestión del riesgo a la creación de valor*. Recuperado de <http://escolapau.uab.cat/img/programas/derecho/webRSE.pdf>
- Propaís. (s/f). *Sobre el sector lácteo colombiano*. [Archivo en PDF] Disponible en <http://propais.org.co/biblioteca/inteligencia/sobre-el-sector-lacteo-colombiano.pdf>
- Red Colombia contra el Trabajo Infantil. (s/f). *Derechos del y Principios empresariales*. Bogotá. Disponible en <http://www.pactoglobal-colombia.org/index.php/plataformas-mundiales/red-colombia-contra-el-trabajo-infantil>
- Red Pacto Global. (s/f). *Alpina*. Bogotá. Disponible en <http://www.pactoglobal-colombia.org/index.php/pacto-global/adheridos-2>
- Rivera, G. (9 de diciembre de 2014). *La nueva agenda de derechos humanos*. El Tiempo. Disponible en <http://www.eltiempo.com/opinion/columnistas/la-nueva-agenda-de-derechos-humanos-guillermo-rivera-columnista-el-tiempo-/14952337>
- Rivera, G. (28 de febrero de 2016). *Las empresas y los derechos humanos*. El tiempo. Disponible en <http://www.eltiempo.com/opinion/columnistas/las-empresas-y-los-derechos-humanos-guillermo-rivera-columnista-el-tiempo/16522398>
- Rodríguez, V. (febrero 2014). *Responsabilidad Social Empresarial y Derechos Humanos: Un nuevo paradigma de Corresponsabilidad*. REDEMEN: Revista de Derecho Empresarial. Número 1. Costa Rica. Disponible en <http://www.redemcr.org/contenido/responsabilidad-social-empresarial-y-derechos-humanos-un-nuevo-paradigma-de-corresponsabilidad/>

Romero, M (2017). *Fundaciones, Inversión Social y Desarrollo. Cuaderno No. 2 del Banco de Estudios de Caso en Responsabilidad Social (RS)*. Universidad Externado de Colombia. Disponible en <https://www.uexternado.edu.co/finanzas-gobierno-relaciones-internacionales/banco-de-estudios-de-caso-en-responsabilidad-social-y-sostenibilidad/>

Ruggie, John. “Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para proteger, respetar y remediar”, en el Informe del representante especial del secretario general para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas. Nueva York, Naciones Unidas, 2011.

SINALTRAINAL. (2012). *El SINALTRAINAL rechaza la persecución sindical emprendida por La Alquería para impedir que los trabajadores ingresen a nuestra organización*. Bogotá: Rebanadas de Realidad. Disponible en <http://www.rebanadasderealidad.com.ar/sinaltrainal-12-08.htm>

SINTRAIMAGRA. (s/f). *¡Denuncia Pública! ¡Freskaleche- La Alquería, viola, desconoce y atenta contra el derecho de asociación sindical y negociación colectiva en Colombia!* [Archivo en PDF]. Disponible en <http://comunicandes.org/pdf/2015/marzo/COMUNICADO%20FRESKALECHE.pdf>

Superintendencia de Industria y Comercio. (s/f). *Estudio Análisis del Mercado de la Leche y Derivados Lácteos en Colombia 2008 –2012*. [Archivo en PDF]. Disponible

en http://www.sic.gov.co/drupal/recursos_user/documentos/promocion_competencia/Estudios Economicos/Estudios Economicos/Estudio Sectorial Leche1.pdf

Anexo 1.

Tabla 1. Principios fundacionales y operativos de las empresas.

Categoría	Principios	Definición
PRINCIPIOS FUNDACIONALES	Principio 11	Las empresas deben respetar los derechos humanos. Eso significa que deben abstenerse de infringir los derechos humanos de terceros y hacer frente a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos en las que tengan alguna participación.
	Principio 12	La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos se refiere a los derechos humanos internacionalmente reconocidos – que abarcan, como mínimo, los derechos enunciados en la Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios relativos a los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
	Principio 13	La responsabilidad de respetar los derechos humanos exige que las empresas: a) Eviten que sus propias actividades provoquen o contribuyan a provocar consecuencias negativas sobre los derechos humanos y hagan frente a esas consecuencias cuando se produzcan; b) Traten de prevenir o mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos directamente relacionadas con operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales, incluso cuando no hayan contribuido a generarlos.
	Principio 14	La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos se aplica a todas las empresas independientemente de su tamaño, sector, contexto operacional, propietario y estructura. Sin embargo, la magnitud y la complejidad de los medios dispuestos por las empresas para asumir esa responsabilidad puede variar en función de esos factores y de la gravedad de las consecuencias negativas de las actividades de la empresa sobre los derechos humanos.
		Para cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos humanos, las

	Principio 15	empresas deben contar con políticas y procedimientos apropiados en función de su tamaño y circunstancias, a saber: a) Un compromiso político de asumir su responsabilidad de respetar los derechos humanos; b) Un proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de cómo abordan su impacto sobre los derechos humanos; c) Unos procesos que permitan reparar todas las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que hayan provocado o contribuido a provocar.
PRINCIPIOS OPERATIVOS	Principio 16	Para asumir su responsabilidad de respetar los derechos humanos, las empresas deben expresar su compromiso con esta responsabilidad mediante una declaración política que: a) Sea aprobada al más alto nivel directivo de la empresa; b) Se base en un asesoramiento especializado interno y/o externo; c) Establezca lo que la empresa espera, en relación con los derechos humanos, de su personal, sus socios y otras partes directamente vinculadas con sus operaciones, productos o servicios.
	Principio 17	Con el fin de identificar, prevenir, mitigar y responder de las consecuencias negativas de sus actividades sobre los derechos humanos, las empresas deben proceder con la debida diligencia en materia de derechos humanos. Este proceso debe incluir una evaluación del impacto real y potencial de las actividades sobre los derechos humanos, la integración de las conclusiones, y la actuación al respecto; el seguimiento de las respuestas y la comunicación de la forma en que se hace frente a las consecuencias negativas. La debida diligencia en materia de derechos humanos: a) Debe abarcar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que la empresa haya provocado o contribuido a provocar a través de sus propias actividades, o que guarden relación directa con sus operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales; b) Variará de complejidad en función del tamaño de la empresa, el riesgo de graves consecuencias negativas sobre los derechos humanos y la naturaleza y el contexto de sus operaciones; c) Debe ser un proceso continuo, ya que los riesgos para los derechos humanos pueden cambiar con el tiempo, en función de la evolución de las operaciones y el contexto operacional de las empresas.
	Principio 18	A fin de calibrar los riesgos en materia de derechos humanos, las empresas deben identificar y evaluar las consecuencias negativas reales o potenciales sobre los derechos humanos en las que puedan verse implicadas ya sea a través de sus propias actividades o como resultado de sus relaciones comerciales. Este proceso debe: a) Recurrir a expertos en derechos humanos internos y/o independientes; b) Incluir consultas sustantivas con los grupos potencialmente afectados y otras partes interesadas, en función del tamaño de la empresa y de la naturaleza y el contexto de la operación.
	Principio 19	Para prevenir y mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos, las empresas deben integrar las conclusiones de sus evaluaciones de impacto en el marco de las funciones y procesos internos pertinentes y tomar las medidas oportunas. a) Para que esa integración sea eficaz es preciso que: i) La responsabilidad de prevenir esas consecuencias se asigne a los niveles y funciones adecuados dentro de la empresa; ii) La adopción de decisiones internas, las asignaciones presupuestarias y los procesos de supervisión permitan ofrecer respuestas eficaces a esos impactos. b) Las medidas que deban adoptarse variarán en función de: i) Que la empresa provoque o contribuya a provocar las consecuencias negativas o de que su implicación se reduzca a una relación directa de estas consecuencias con las operaciones, productos o servicios prestados por una relación comercial; ii) Su capacidad de influencia para prevenir las consecuencias negativas.
	Principio 20	A fin de verificar si se están tomando medidas para prevenir las consecuencias negativas sobre los derechos humanos, las empresas deben hacer un seguimiento de la eficacia de su respuesta. Este seguimiento debe: a) Basarse en indicadores cualitativos y cuantitativos adecuados; b) Tener en cuenta los comentarios de fuentes tanto internas como externas, incluidas las partes afectadas.
	Principio 21	Para explicar las medidas que toman para hacer frente a las consecuencias de sus actividades sobre los derechos humanos, las empresas deben estar preparadas para comunicarlas exteriormente, sobre todo cuando los afectados o sus representantes planteen sus inquietudes. Las empresas cuyas operaciones o contextos operacionales implican graves riesgos de impacto sobre los derechos humanos deberían informar oficialmente de las medidas que toman al respecto. En cualquier caso, las comunicaciones deben reunir las siguientes condiciones:

		<p>a) Una forma y una frecuencia que reflejen las consecuencias de las actividades de la empresa sobre los derechos humanos y que sean accesibles para sus destinatarios;</p> <p>b) Aportar suficiente información para evaluar si la respuesta de una empresa ante consecuencias concretas sobre los derechos humanos es adecuada;</p> <p>c) No poner en riesgo, a su vez, a las partes afectadas o al personal, y no vulnerar requisitos legítimos de confidencialidad comercial.</p>
	Principio 22	Si las empresas determinan que han provocado o contribuido a provocar consecuencias negativas deben repararlas o contribuir a su reparación por medios legítimos.
	Principio 23	<p>En cualquier contexto, las empresas deben:</p> <p>a) Cumplir todas las leyes aplicables y respetar los derechos humanos internacionalmente reconocidos, dondequiera que operen;</p> <p>b) Buscar fórmulas que les permitan respetar los principios de derechos humanos internacionalmente reconocidos cuando deban hacer frente a exigencias contrapuestas;</p> <p>c) Considerar el riesgo de provocar o contribuir a provocar violaciones graves de los derechos humanos como una cuestión de cumplimiento de la ley dondequiera que operen.</p>
	Principio 24	Cuando sea necesario dar prioridad a las medidas para hacer frente a las consecuencias negativas, reales y potenciales, sobre los derechos humanos, las empresas deben ante todo tratar de prevenir y atenuar las consecuencias que sean más graves o que puedan resultar irreversibles si no reciben una respuesta inmediata.

Adaptación de los autores a partir de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos planteados por las Naciones Unidas.