

INDUSTRIA AZUCARERA, SECTOR DE OPORTUNIDADES PARA LOS PRINCIPIOS RECTORES PARA LAS EMPRESAS Y LOS DERECHOS HUMANOS

Autora:

Ana María Hernández¹

Abstract

La relación existente entre los derechos humanos y las empresas en los últimos años es innegable. Actualmente, los asuntos relacionados con estos derechos ya no son exclusividad y responsabilidad absoluta de los Estados, por el contrario, las empresas tienen la obligación de respetarlos en todos los eslabones de su cadena de valor. Esta relación que se hace evidente en el marco de las estrategias de responsabilidad social corporativa (RSC), se ha materializado en diferentes instrumentos de carácter voluntario, entre los que se destacan como hito los Principios Rectores, puesto que además de indicar la responsabilidad que tienen las empresas de respetar los derechos humanos, definen el cómo las empresas deben cumplir con esa responsabilidad.

En Colombia, el involucramiento de los empresarios en los asuntos de derechos humanos se puede evidenciar en las estrategias de responsabilidad social corporativa implementadas. Este es el caso, de la industria azucarera colombiana que, a través de su gremio ASOCAÑA (Asociación de Cultivadores de Caña de Azúcar de Colombia), ha realizado acciones dirigidas al respeto de los derechos humanos que pueden asociarse con el derecho a la salud, a la educación, al medioambiente, al trabajo, entre otros, como se puede evidenciar en los casos referentes a la prevención y erradicación del trabajo infantil y el control de quemaduras de los cultivos de caña de azúcar. En este sentido, y teniendo en cuenta la relevancia de los Principios Rectores en el marco de las iniciativas voluntarias sobre derechos humanos y empresas, el objetivo de este artículo es analizar cómo las prácticas de RSC implementadas por el sector azucarero colombiano, a través de la Asociación de Cultivadores de Caña de Azúcar de Colombia, ASOCAÑA, en los casos de la prevención y erradicación del trabajo infantil y el control de quemaduras de cultivos de caña de azúcar, podrían estar alineándose con el contenido de los Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos.

¹ Profesional en Gobierno y Relaciones Internacionales y Especialista en Responsabilidad Social Empresarial y en Cooperación Internacional y Gestión de Proyectos para el desarrollo de la Universidad Externado de Colombia. Profesional Especializado Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo del Ministerio del Trabajo de Colombia. nanaher21@hotmail.com

Para desarrollar el objetivo propuesto, en una primera sección del artículo, se presentan los resultados de la revisión del estado de la discusión académica en relación con la integración de los Principios Rectores en las prácticas de RSC del sector azucarero. En una segunda parte, se revisa la relación existente entre los conceptos de derechos humanos y responsabilidad social corporativa. En una tercera sección, se documentan dos casos: prevención y erradicación del trabajo infantil y el control de las quemadas de los cultivos de caña de azúcar. En la última sección del artículo, los dos casos se analizan, a la luz de los Principios rectores con el fin de identificar cómo las estrategias implementadas se alinean con lo establecido en el pilar dos (2) sobre la responsabilidad de las empresas de respetar y sus 16 principios rectores.

Palabras claves: Derechos humanos, Responsabilidad social corporativa, Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos, sector azucarero, ASOCAÑA, trabajo infantil, quema de cultivos de caña de azúcar.

Key words: Human rights, Corporate Social Responsibility, Guiding principles on business and human rights, sugar sector, ASOCAÑA, child labor, burning of sugarcane crops.

1. Introducción

La cuestión de las empresas y su incidencia en los derechos humanos (DD.HH.) indiscutiblemente se ha posicionado en la agenda internacional y nacional. Según Isea (2011, p.12), hoy en día las empresas son conscientes de la importancia de respetar los DD.HH. y de incorporarlos como parte esencial de su responsabilidad social, porque proteger los derechos humanos mejora la reputación con los grupos de interés, la productividad de los colaboradores y, en general, se garantiza la licencia social para operar. En este orden de ideas, aunque los derechos humanos tradicionalmente han sido pensados como responsabilidad y asunto de acción netamente de los Estados, existe una fuerte relación y complementariedad con las empresas a través de la responsabilidad social corporativa (RSC).

En la práctica han surgido diferentes iniciativas voluntarias de responsabilidad social corporativa que contienen asuntos de derechos humanos tales como los Principios de Pacto Global; las Directrices de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) para las empresas multinacionales; los Estándares de desempeño de sostenibilidad social y ambiental de la Corporación Financiera Internacional (IFC), la Guía de responsabilidad social ISO 26000, entre otras.

En el desarrollo de estas iniciativas voluntarias, como hito histórico, se destacan los Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos (en adelante Principios Rectores), aprobados por unanimidad en el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas en el año 2011. La relevancia de esta iniciativa radica en que por primera vez se reconoce la relación existente entre las empresas y los DD.HH. y, en consecuencia, se define un marco con tres pilares fundamentales de acción: la obligación de los Estados de proteger los DD.HH., la obligación de las empresas de respetar los DD.HH. y la obligación de remediar los derechos violados (OHCHR, 2012). Así mismo, se define la hoja de ruta que debe ser implementada por las empresas para obtener resultados tangibles en las comunidades del área de su influencia.

Aunque cabe resaltar que estos principios, así como las iniciativas mencionadas anteriormente son de carácter voluntario, desde la perspectiva académica se han dado debates sobre la necesidad de consolidar estándares jurídicos vinculantes en lo referente a DD.HH. y empresa para contrarrestar las múltiples formas de violación de los derechos humanos tales como la criminalización, la represión, la destrucción del hábitat y de la biodiversidad entre otras. Así, Giner, 2008; Gómez, 2006; Berrón, 2016; Hernández y Carrión,

2012 señalan que las iniciativas existentes sobre derechos humanos y empresa son formas de derecho blando que tratan de contener el poder de las empresas y resulta importante avanzar hacia la vinculatoriedad de estas iniciativas para consolidar un sistema jurídico que proteja a las personas y pueda ser aplicado a todos los sectores de la economía, entre ellos al de la industria azucarera, cuyas prácticas han sido señaladas por diferentes autores como violatorias de los derechos humanos (Pérez, Peña y Álvarez,2011; Ronderos,2011; Raffo,2009; Sánchez,2008; García,2013; Agostino,2016; Ribas,2010).

Sobre la relación entre la industria azucarera y derechos humanos, tanto los estudios de experiencias internacionales como nacionales, se centran en documentar las malas prácticas laborales específicamente las relacionadas con los trabajadores del corte de caña de azúcar; también se hacen análisis de los efectos de contaminación ambiental generada por la actividad propia de la industria (Pérez, Peña y Álvarez, 2011; Ronderos 2011; Moreno y Ospina; Raffo,2009; Sánchez, 2008; García, 2013; Agostino, 2016). En cuanto a la relación entre industria azucarera y derechos humanos, la revisión de literatura evidencia que este es un aspecto contemplado en las estrategias de RSC dirigidas, en especial, a los asuntos laborales y medioambientales. Sin embargo, no se identifican suficientes análisis sobre la implementación, es decir, como herramienta de gestión, de los Principios rectores en las prácticas de la industria azucarera. Estas dos constataciones, el énfasis de las estrategias de asuntos laborales y medioambientales, y la inexistencia de análisis sobre la implementación de los principios rectores, es lo que sustenta la ruta de reflexión del presente documento.

En el caso colombiano, la industria azucarera en los últimos años ha sido centro de varios señalamientos por presuntas faltas en materia de derechos humanos relacionadas con trabajo infantil; extensas jornadas laborales; precaria dotación para el trabajo y remuneración pagada a destajo, es decir, por cantidad de caña cortada; presunta persecución sindical; contaminación del aire debido a las quemas de los cultivos de caña de azúcar, contaminación del agua causada por los vertimientos; conflictos territoriales con comunidades de la zona de influencia, entre otros (Ronderos, 2011). En este sentido, como lo muestra la línea de tiempo que se expone a continuación, los medios de comunicación han registrado diverso tipo de eventos.

Grafico 1: Línea de tiempo sobre eventos registrados por los medios de comunicación en la industria azucarera colombiana



Fuente: elaboración propia a partir de una revisión documental de medios de comunicación².

Pese a los señalamientos sobre los diversos efectos negativos que genera el sector en sus zonas de influencia, a través de diferentes acciones y estrategias de RSC este ha tratado de disminuir el impacto causado, entre otros, en temas relacionados con el trabajo infantil y medioambiental, derivados de la producción. En este sentido, y teniendo en cuenta el reconocimiento y la relevancia de los Principios rectores en el marco de las iniciativas voluntarias, así como del vínculo existente entre los derechos humanos y las empresas, es importante revisar ¿cuál es la relación entre las estrategias implementadas por el sector azucarero colombiano, representado por ASOCAÑA, y las obligaciones definidas por los Principios rectores para las empresas?

² Para realizar la línea de tiempo se consultaron los siguientes medios de comunicación: El Espectador, RCN Radio, El País, El Tiempo, Agencia Latinoamericana de Información, Caracol Radio, El Diario del Otún, Revista Semana, W Radio y Portafolio.

En un contexto en el que las estrategias de responsabilidad social corporativa del sector azucarero se centran en asuntos laborales y medioambientales, y que, a la vez, como se expondrá en el estado del arte, hay una ausencia de análisis robustos relacionados con la manera como aquellas estrategias puedan estar relacionadas con los Principios rectores, el propósito de este artículo es analizar, a partir del caso de la Asociación de Cultivadores de Caña de Azúcar de Colombia, ASOCAÑA, la manera cómo el sentido de las prácticas de RSC implementadas en cuanto a la prevención y erradicación del trabajo infantil y el control de quemaduras de cultivos de caña de azúcar, podría estar alineándose con el contenido de los Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos. En este sentido, el objetivo se circunscribe al análisis de las estrategias de ASOCAÑA, sin pretensión evaluativa que, requeriría, entre otras, contar con esta aproximación preliminar como punto de partida para posteriores análisis del impacto que la relación entre las estrategias y los Principios rectores puedan estar generando en términos de garantía de derechos o la reparación de los daños.

Con este fin, el artículo se desarrolla en cuatro grandes secciones. En la primera, se presentan los hallazgos obtenidos en la revisión del estado de discusión académica en cuanto a la relación existente entre derechos humanos y empresa; el debate existente frente a los DD.HH. como estrategia de RSC en el sector azucarero, y la implementación por parte de ASOCAÑA como principal representante de los ingenios del sector azucarero colombiano de los Principios rectores sobre derechos humanos y empresa. La segunda sección expone el marco conceptual que recoge una aproximación a la Responsabilidad Social Corporativa. Así mismo, se identifica la relación existente entre la RSC y los DD.HH. y, finalmente se presentan los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas como materialización de la RSC y los DD.HH. En la tercera sección se analizan dos prácticas implementadas por ASOCAÑA en relación con la prevención y erradicación del trabajo infantil y, el control de las quemaduras de los cultivos de caña de azúcar para disminuir el impacto ambiental, respectivamente. Lo anterior, con el fin de demostrar, en la cuarta sección de discusión, que de manera implícita las estrategias de ASOCAÑA estarían recogiendo elementos de los Principios rectores.

Consideraciones metodológicas

Esta investigación se desarrolló desde un enfoque de estudio de caso instrumental. Según Kazez, el estudio de caso instrumental se caracteriza principalmente porque

(...) el interés se centra en un problema conceptual o empírico más amplio, que el caso puede iluminar. El caso tiene un interés secundario, desempeña un papel de apoyo aportando a la comprensión de algún problema y, su elección se debe a la expectativa por avanzar en el entendimiento de otros intereses (2009, p.76).

En este sentido, a través del análisis de las estrategias de prevención y erradicación del trabajo infantil, y el control de quemas de cultivos de caña de azúcar, se pretendió inferir cómo ASOCAÑA se está alineando con los Principios rectores. Es un estudio de corte instrumental en la medida en que los dos casos presentados son secundarios para la investigación, y por el contrario son un apoyo que permite facilitar el entendimiento sobre el asunto de la apropiación de los Principios rectores por parte de ASOCAÑA. Esta clase de estudio de caso, como estrategia permite combinar diversos tipos de técnicas de levantamiento y recopilación de información, por lo que se acudió a entrevistas no estructuradas con expertos del sector³, así como revisión documental de fuentes primarias como informes de responsabilidad social o sostenibilidad de ingenios azucareros y documentos académicos. De la misma forma, se llevó a cabo una revisión de prensa.

2. Discusiones sobre los derechos humanos en la industria azucarera

Con el fin de conocer el estado de la discusión sobre el objeto de estudio, se realizó una revisión del contenido de los debates académicos sobre la relación existente entre DD.HH. y empresa; el debate existente entre derechos humanos como estrategia de RSC en el sector azucarero, y los temas de estudio relacionados con la implementación por parte de ASOCAÑA, como principal representante de los ingenios del sector azucarero colombiano, de los Principios Rectores sobre derechos humanos y empresas. En relación con este último aspecto, y dada la ausencia de literatura robusta y específica, se puede inferir que este aún no es un tema relevante en el debate académico nacional, constatación que justifica, entre otras, la delimitación de la unidad de análisis, así como el propósito analítico que se busca desarrollar el presente documento.

Relación existente entre derechos humanos y empresa

Según el contenido del debate en la materia, la relación entre los DD.HH. y empresa representa un asunto de gran relevancia tanto para las empresas como para la discusión académica. En este sentido, autores como Giner (2008), Isea (2011), Lozano y Prandi (2005)

³ Las entrevistas no estructuradas se realizaron a expertos del sector, específicamente, dos colaboradores de ingenios azucareros, una representante del gremio ASOCAÑA, y dos representantes de entidades del gobierno.

establecen que, actualmente, son cada vez más las empresas que reconocen la importancia de respetar los DD.HH. y de incluirlos como parte esencial en sus estrategias de responsabilidad social. Principalmente, como lo indican los autores, esto responde a que, además de ser la manera correcta de proceder desde el punto de vista ético, dichas acciones también revierten de manera positiva en los negocios mejorando la reputación y el prestigio, así como mejorando las condiciones de las sociedades lo cual podrá favorecer la continuidad de sus operaciones.

Así mismo, autores como Prandi y Lozano (2005), Isea (2011), Berrón (2016) y Gómez (2006) indican que es tan evidente la importancia de los DD.HH. para el sector empresarial que prueba de ello es el surgimiento de diferentes iniciativas de responsabilidad social corporativa que aborda la cuestión de los DD.HH., tales como: las Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) para las empresas multinacionales de 1976; la declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de 1977; Social Accountability SA 8000 de 1998; el Pacto Global de las Naciones Unidas de 2000; las Normas de Derechos Humanos de la ONU para Empresas: Hacia la responsabilidad legal (Amnistía Internacional) de 2004; los Estándares de desempeño de sostenibilidad social y ambiental de la Corporación Financiera Internacional (IFC) de 2006; la Guía de Responsabilidad Social ISO 26000 de la Organización Internacional de Estandarización (ISO) de 2010; los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos de 2011, entre otras.

Pese a lo anterior, y desde una postura más crítica, autores como Giner (2008), Gómez (2006), Berrón (2016), sostienen que los DD.HH. como estrategia de responsabilidad social corporativa surge como una fachada con la cual los empresarios tratan de evadir su responsabilidad frente a las violaciones de los derechos humanos. En este sentido, refuerzan la idea mencionando que el asunto de DD.HH. es más un discurso y hace parte de una forma de publicidad empresarial que, en algunas ocasiones, muy pocas, compensa las pérdidas sociales, ambientales o económicas generadas por las operaciones de las empresas.

Otro aspecto de discusión gira en torno a la necesidad de consolidar estándares dirigidos a las empresas en asuntos de DD.HH. que jurídicamente sean vinculantes de tal forma trasciendan la voluntariedad de las empresas.

Finalmente, es importante mencionar que, en torno al debate de los derechos humanos y empresas, de acuerdo con Lozano y Prandi:

Aún existen asuntos sin abordar tales como: ¿Cuáles derechos humanos las empresas deben tener en cuenta? ¿Se está hablando únicamente de derechos laborales o acerca del impacto de las empresas en la escala amplia de los derechos humanos? ¿Cuál es el área de influencia de las empresas bajo el foco de los derechos humanos? ¿Cuáles stakeholders deben ser considerados por las empresas en sus estrategias de derechos humanos? ¿Cuál es el límite de las empresas y de su responsabilidad frente a los derechos humanos? (2005, p.183)

Derechos humanos como estrategia de responsabilidad social corporativa del sector azucarero

De acuerdo con las investigaciones de Pérez, Peña y Álvarez (2011), Ronderos (2011), Raffo (2009), Sánchez (2008), Hurtado (2000), Marín, Londoño y González (2015), la discusión principalmente centra la atención en asuntos relacionados con derechos laborales, de medio ambiente y, en algunos casos, se menciona la tenencia de tierras. Sin embargo, es importante señalar que se destaca lo relacionado con el medio ambiente y las relaciones laborales.

En cuanto a la discusión en torno a los derechos laborales, los trabajos de Pérez, Peña y Álvarez (2011), Ronderos (2011), Raffo (2009), Sánchez (2008), García (2013), Agostino (2016), se aproximan al análisis de países como Argentina, Brasil, México y Colombia, y destacan situaciones de precariedad laboral, ausencia de mecanismos formales de contratación, la vinculación de los salarios pagados con el volumen de caña cortada en la jornada, presencia de extensas jornadas de trabajo y se mencionan casos de persecución sindical.

En lo relacionado con los estudios sobre los efectos medioambientales, los trabajos coinciden en destacar que la agroindustria presenta conflictos relacionados con el uso del agua entre el consumo agrícola y el consumo humano; se destaca el efecto de contaminación de las fuentes hídricas a raíz de los desechos; también se constata una fuerte afectación del aire producidas por las quemas de los cultivos de caña de azúcar. Como lo establecen los autores Agostino (2016) Ribas (2010), Pérez, Peña y Álvarez (2011), Ronderos (2011), Raffo (2009), Sánchez (2008), países como Argentina, Brasil y Colombia comparten el mismo tipo de problemáticas.

Finalmente, y aunque de manera menos marcada, trabajos como los de Marín, Londoño y García (2015), se aproximan al asunto de tenencia de tierras. Así, los autores analizan en el caso colombiano expropiaciones silenciosas en el norte del departamento del Cauca y conflictos relacionados con la tenencia de tierras.

Pese a que los trabajos relacionados con el estudio de DD.HH. y sector azucarero analizan las prácticas laborales y la afectación del medio ambiente a través de estudios comparados o de estudios de caso en países latinoamericanos y destacan distintos efectos que tiene la industria en sus zonas de influencia, no se identificaron documentos que procuren establecer la relación entre principios rectores y empresas del sector.

3. Marco teórico

Teniendo en cuenta las discusiones académicas en torno a los DD.HH. y las empresas azucareras, y dado el objetivo general del presente documento, el aparte a continuación busca explorar desde una perspectiva conceptual el asunto de los DD.HH. y empresas. En el mismo sentido, presentar el contenido de una de las herramientas internacionales hito en la materia como lo son los Principios Rectores que se constituirán en el lente analítico para el estudio de caso que se abordará en la tercera sección.

¿Qué es la Responsabilidad Social Corporativa?

La Responsabilidad Social Corporativa, aunque hace parte del discurso permanente de las empresas y de la agenda política, es un concepto que se ha venido desarrollando desde varios años atrás. Osorio, Rendón y Posada (2014), señalan que la idea de RSC surge en los Estados Unidos como respuesta a las problemáticas resultantes de la Segunda Guerra Mundial. Otros, sostienen que el origen se remonta a los años 80, cuando Peter Drucker cuestiona el modelo tradicional de hacer empresa propuesto por Milton Friedman que hacía énfasis en el objetivo de maximización y optimización de los beneficios. Y finalmente, hay quienes indican que el origen devino principalmente de la iniciativa del Pacto Global.

Aunque, si bien no se conoce con exactitud el momento en el cual por primera vez se habló de RSC, es importante mencionar que es una idea que ha ido evolucionando y madurando a través de los años. Las primeras acepciones sobre RSC fueron propuestas por Albert Carr y Milton Friedman, quienes la definieron como una idea netamente económica, según la cual los negocios tienen estándares de ética inferiores a los de la sociedad y, por tanto, no tienen responsabilidades más allá del cumplimiento de la ley (Ronderos, 2011).

Más adelante, R. Edward Freeman, incluye un componente ético y de conciencia social, y propone que los negocios deben ser sensibles a los daños potenciales que originan sus

acciones económicas sobre los diferentes grupos de interés o partes interesadas. (Ronderos, 2011). Finalmente, Archie Carroll, amplía aún más el concepto e indica que las corporaciones deben usar sus vastos recursos para ayudar a la sociedad. Así, añade la noción altruista, basada en el servicio comunitario y en la perspectiva de desempeño social corporativo (Ronderos, 2011).

Existen múltiples definiciones sobre RSC. Berrío y Rúa (2009), Porter y Kramer la definen como una acción voluntaria que debe preocuparse por el desarrollo sostenible de una sociedad en términos económicos, ambientales, culturales, cuya contribución mejorará las condiciones de una comunidad afectada, pero, a su vez, representa un crecimiento para la empresa.

Por su parte, para Cajiga (2011), la RSC se entiende como

(...) una nueva forma de gestión y de hacer negocios, en donde la empresa se ocupa de que sus operaciones sean sostenibles en tres aspectos principalmente, en lo económico, lo social y lo ambiental, siempre reconociendo los intereses de las distintas partes interesadas. Esta nueva visión de hacer negocios integra el respeto por las personas, los valores éticos, la comunidad y el medioambiente con la gestión misma de la empresa, independientemente de los productos o servicios ofrecidos, del sector al cual pertenece, del tamaño o nacionalidad (2011, p.2).

Finalmente, es importante mencionar que el concepto de RSC es cada vez más aceptado tanto en los ámbitos académicos como en el sector empresarial y cada vez más se amplía su espectro de acción, de tal forma que se ha definido como la responsabilidad que la empresa tiene o asume frente a la sociedad en general y se han llegado a contemplar aspectos como los derechos humanos y la corrupción.

¿Cuál es la relación entre responsabilidad social corporativa y los derechos humanos?

Antes de indicar cuál es la relación existente entre la RSC y los derechos humanos (DD. HH.), es preciso definir qué son los DD.HH.

Según Papacchini (2003) son bienes primarios vitales para todo ser humano, resultado de las demandas de libertad y dignidad surgidas al largo de la historia y, legitimados por un sistema normativo o por la comunidad internacional. Igualmente, autores como Bobbio y Peces – Barba, citados en Papacchini (2003), coinciden con que los DD.HH. no son un producto abstracto de una reflexión racional sobre el individuo y su dignidad, sino que, son un producto

de las luchas por las reivindicaciones sociales, por la búsqueda de nuevas libertades y que, además, se han desarrollado de manera progresiva y son un producto de la historia.

Los derechos humanos se entienden como garantías jurídicas universales que tienen como fin primordial proteger las libertades fundamentales y la dignidad de los individuos. Son derechos que están soportados por normas internacionales es decir son universales, gozan de protección jurídica, son inalienables es decir no pueden ignorarse ni abolirse y, son interdependientes y están relacionados entre sí (Organización Mundial de Salud OMS, 2017).

Estos derechos se clasifican de acuerdo con su naturaleza, a su origen, a su contenido y a la materia a la que se refieren. De acuerdo con la Comisión Nacional de los Derechos Humanos de México, cuando se habla de la clasificación de los DD.HH. se hace referencia a tres generaciones. La primera generación agrupa a los derechos civiles y políticos; la segunda generación corresponde a los derechos económicos, sociales y culturales, y la tercera generación recoge los derechos de grupos de personas o colectividades que comparten intereses comunes.

Aunque la garantía de los DD.HH. tradicionalmente se entendía como asunto de los Estados, existe una fuerte relación entre RSC y derechos humanos, que desvirtúa la premisa anterior, e incluye a las empresas y demás organizaciones como responsables igualmente, de proteger estos derechos.

La relación radica en que mientras la responsabilidad social refleja la necesidad de contribuir al desarrollo sostenible, los derechos humanos simbolizan un firme compromiso con el respeto y la protección de la libertad y la dignidad. Así, se hace evidente la complementariedad, pues el desarrollo sostenible solo es posible si los individuos pueden ejercer ciertos derechos y libertades básicas como, por ejemplo, la libertad de expresión o el derecho a la alimentación, a la vez que las libertades individuales solo pueden realizarse si existen unas condiciones sociales adecuadas como las que brinda el desarrollo sostenible (Isea, 2011, p.12).

Estos conceptos también tienen en común que ambos trascienden la esfera estrictamente legal pues la RSC surge de manera voluntaria, es decir generalmente son acciones que van más allá del cumplimiento estricto de la ley y de las prácticas vigentes, del mismo modo que la protección de derechos y libertades fundamentales deben ir más allá de los aspectos jurídicos (Isea, 2011).

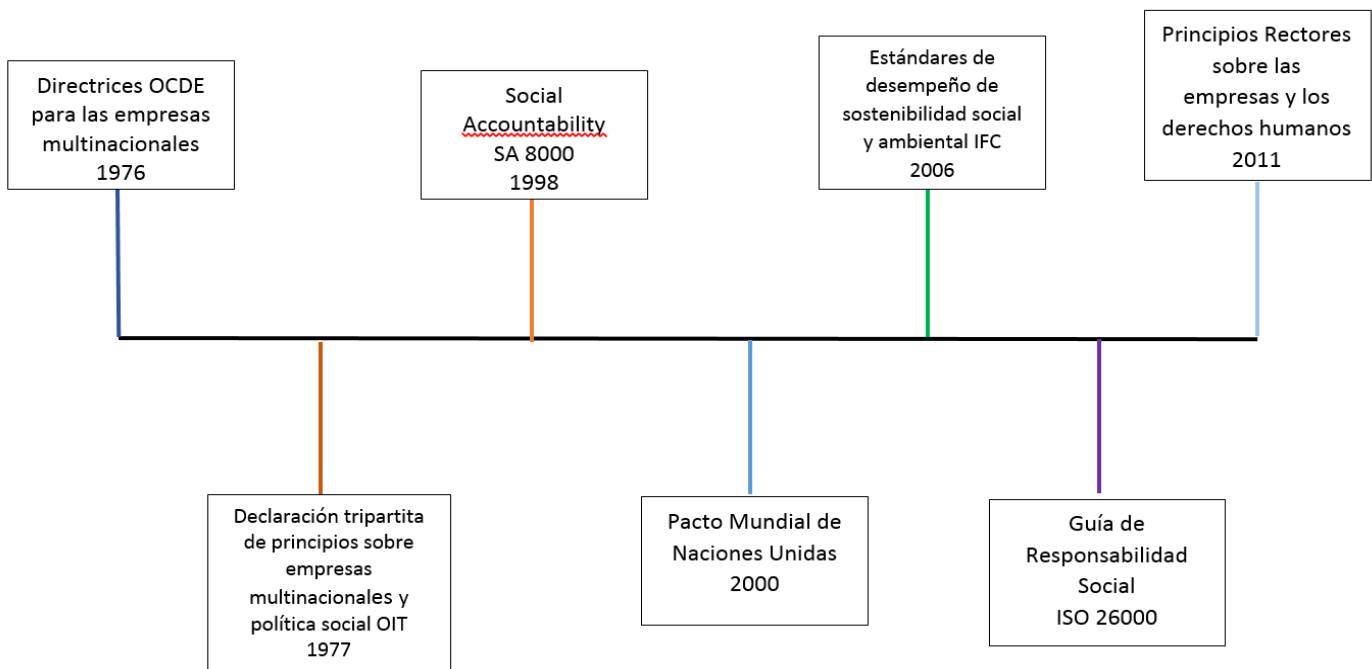
Como uno de los principales instrumentos que refleja la relación existente entre la RSC y los DD.HH., se destacan los Principios Rectores para las empresas y los derechos humanos.

Estos Principios son un conjunto de disposiciones políticas de alto nivel que tienen por objetivo establecer la responsabilidad de las empresas frente al asunto de derechos humanos, establecer un marco de gestión dirigido a las empresas para evitar vulneraciones, afectaciones a los derechos humanos, en general, amplía el espectro de los derechos humanos de tal forma que no solo es cuestión de los Estados y las personas, sino también de las empresas.

Los Principios rectores para las empresas y los derechos humanos como materialización de la RSC y los DD.HH.

Como se expuso previamente, existen diversas iniciativas voluntarias sobre empresas y derechos humanos que, aunque no son de obligatorio cumplimiento para las organizaciones, establecen directrices para promover el respeto de los derechos y libertades básicas, y el desarrollo sostenible. Algunas de estas son:

Gráfica: Principales iniciativas voluntarias de RSC que contemplan asuntos de DD.HH.



Fuente: elaboración propia

Entre las iniciativas voluntarias de RSC que incluyen asuntos de DD.HH., se destacan los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos como un hito histórico y el instrumento más relevante en la materia. Principalmente porque representan una iniciativa

que por primera vez define el papel de las empresas en torno a los DD.HH., permite que las empresas puedan identificar dónde y cómo deben centrar sus acciones para dar respuesta al asunto de los DD.HH. y, ayuda a determinar si las empresas, en especial aquellas, con actividades en sectores y contextos operativos difíciles, disponen de sistemas adecuados para gestionar los riesgos asociados a estos derechos (OHRCH, 2012). En resumen, imparten orientaciones prácticas dirigidas a las empresas sobre qué medidas deben adoptar para asegurar el respeto por los DD.HH. y hacer frente a las consecuencias surtidas en la materia.

Adicionalmente, reafirman el deber de los Estados de proteger los DD.HH., sin embargo, agregan la responsabilidad de elaborar normas vinculantes y crear mecanismos de acceso a reparaciones judiciales y no judiciales efectivos. Así mismo, formulan una plataforma común para la acción y la rendición de cuentas que permite evaluar tanto la conducta de los Estados como la de las empresas (Ruggie, 2014, p.163). En este orden de ideas, "(...) el establecer el deber de las empresas de respetar los DD.HH. y los medios para cumplirlos, evidencia un reconocimiento oficial a una norma que anteriormente se basaba netamente en el ámbito de las expectativas sociales" (Ruggie, 2014, p.163).

Los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos se adoptan en el año 2011 en el marco del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, mediante la resolución 17/4. Según John Ruggie:

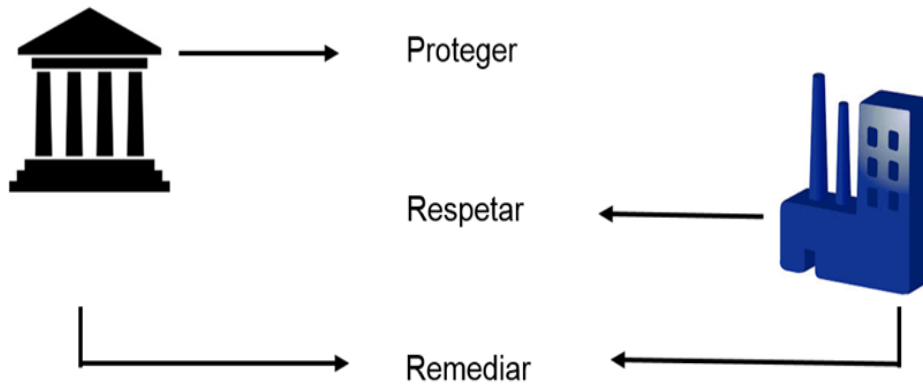
Son una plataforma normativa y un conjunto de disposiciones políticas de alto nivel cuyo objetivo es reforzar la protección de los DD.HH. contra posibles daños relacionados con las empresas. Estos, no solo adoptan el valor moral de los DD.HH., sino que también reconocen que en el contexto de la economía global estos derechos se pueden respetar en relación con las empresas (2014, p.162).

Según la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos OHCHR (2014), los Principios Rectores se caracterizan principalmente por ser una mezcla de enfoques reglamentarios y voluntarios de amplia implementación, que pueden ser aplicados en todos los Estados, por todas las empresas de todos los tamaños y sectores. Este instrumento propone un marco fundamentado en tres pilares: proteger, respetar y remediar y, establece 31 principios rectores que pueden ser fundacionales u operativos. En este sentido, es importante mencionar que el marco indica el qué se debe realizar, mientras que los principios rectores indican el cómo se debe hacerlo.

En cuanto a los pilares, según Jhon Ruggie (2014), el primero hace referencia al deber del Estado de proteger por medio de políticas adecuadas, actividades de reglamentación y sometimiento a la justicia, cualquier abuso a los DD.HH. El segundo pilar, establece la

responsabilidad de las empresas de respetar los DD.HH., lo que indica que éstas deben actuar con la debida diligencia de tal forma que no infrinjan dichos derechos y, en caso de hacerlo, asumir las responsabilidades. El tercer y último pilar, establece la necesidad de contar con mecanismos de reparación a las víctimas eficaces que pueden ser por vía judicial o de otro tipo.

Gráfica 2: Marco proteger, respetar y remediar

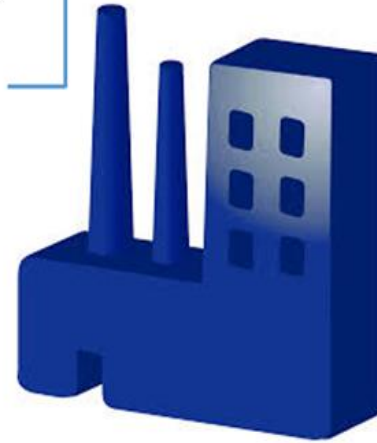


Fuente: elaboración propia a partir de OHCHR, (2011).

En cuanto a la responsabilidad de las empresas de respetar los DD.HH. el mandato establece cinco (5) principios fundacionales y nueve (9) principios operativos que, de ser aplicados por las empresas, favorecerían la garantía y el respeto a los derechos humanos (OHCHR, 2012). Estos son:

Gráfico 3: Principios fundacionales de la responsabilidad de las empresas de respetar los DD.HH.

- Respetar los derechos humanos. Abstenerse de infringir los derechos de terceros y hacer frente a las consecuencias negativas causadas.
- Respetar los derechos humanos internacionalmente reconocidos, como mínimo, los estipulados en la Carta Internacional de Derechos Humanos.



- Evitar que sus actividades contribuyan o provoquen consecuencias negativas sobre los DDHH. Hacer frente a esas consecuencias cuando se produzcan y tratar de prevenir o mitigar las consecuencias negativas.
- Se aplica a todas las empresas independientemente de su tamaño, sector, contexto operacional, propietario y estructura.
- Contar con políticas y procedimientos apropiados en función de su tamaño y circunstancias.

Fuente: elaboración propia a partir de OHCHR (2012).

Gráfico 4: Principios operativos de la responsabilidad de las empresas de respetar los DD.HH.

- ✓ Expresar el compromiso por medio de una declaración de alto nivel directivo.
- ✓ Realizar evaluación de impacto real y potencial de las actividades sobre los DDHH.
- ✓ Identificar y evaluar las consecuencias negativas reales o potenciales sobre los DDHH que puedan ser causadas.
- ✓ Integrar las conclusiones de sus evaluaciones de impacto en el marco de funciones y procesos internos y tomar medidas oportunas.
- ✓ Hacer seguimiento de la eficacia de la respuesta, mediante indicadores cualitativos y cuantitativos.
- ✓ Comunicar exteriormente las medidas tomadas.
- ✓ Reparar las consecuencias negativas.
- ✓ Cumplir las leyes aplicables en cualquier contexto y respetar los DDHH internacionalmente reconocidos.



Fuente: elaboración propia a partir de OHCHR (2012).

Los Principios Rectores es una iniciativa de RSC que, en principio, indica cuál es la responsabilidad de las empresas frente al asunto de los DD.HH. Sin embargo, el aporte de este instrumento es que indica con pasos prácticos, a través de los principios operativos, cómo las empresas pueden realizar acciones concretas y gestionar los DD.HH. de acuerdo con las características de su operación.

4. Evidencias

La presente sección presentará los dos casos sobre prevención y erradicación del trabajo infantil y control de quemas en los cultivos de caña de azúcar con el fin de identificar la manera como las estrategias de la industria azucarera, representada por ASOCAÑA, podrían estar alineándose con los Principios Rectores para las empresas y los derechos humanos.

Es importante mencionar que la Asociación de Cultivadores de Caña de Azúcar de Colombia - ASOCAÑA es una entidad gremial sin ánimo de lucro, fundada el 12 de febrero de 1959 que está integrada por 13 ingenios azucareros: Cabaña, Carmelita, Manuelita, María Luisa, Mayagüez, Pichichí, Risaralda, Sancarlos, Tumaco, Castilla, Ríopaila, Incauca y Providencia, así como también por cultivadores de caña y que tiene como propósito representar al sector agroindustrial de la caña y promover su desarrollo sostenible (ASOCAÑA, 2017). En este orden de ideas las estrategias que se presentarán a continuación son las del gremio más no las estrategias implementadas por cada ingenio por individual.

1. *Prevención y erradicación del trabajo infantil*

Contexto

El trabajo infantil es una problemática evidente en todo el mundo que involucra a 168 millones de niños y niñas entre los 5 y 14 años (Organización Internacional del Trabajo, 2013). Colombia no es ajena a esta situación, y, de acuerdo con el Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas – DANE, existen 869.000 niños, niñas y adolescentes que se encuentran en trabajo infantil concentrados principalmente en el sector de la agricultura. Diferentes investigaciones realizadas por el Ministerio del Trabajo y por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos – USDOL (por sus siglas en inglés), identificaron que dentro del sector de la agricultura existen cuatro subsectores críticos en los que se concentra el

mayor número de niños, niñas y adolescentes trabajadores, estos son: el cafetero, la caña de azúcar, el arroz y el algodón.

En el caso del sector de la caña de azúcar en Colombia, la industria azucarera, liderada por el gremio ASOCAÑA, se ha caracterizado tradicionalmente por la inversión social realizada permanentemente en las comunidades de su área de influencia como estrategia de responsabilidad social corporativa. Esta inversión social se ha dirigido principalmente a programas de salud, acompañamiento psicosocial, acceso a la educación, prevención del maltrato familiar, prevención y reducción progresiva del embarazo en adolescentes, disminución de consumo de sustancias psicoactivas y, la erradicación del trabajo infantil (ASOCAÑA, 2014).

Estrategias implementadas para contrarrestar la problemática

En el año 2012, la Asociación de Cultivadores de Caña de Azúcar de Colombia ASOCAÑA en conjunto con el Ministerio del Trabajo firmaron el Convenio 126 con objetivo de identificar en 10 municipios de los departamentos del Valle del Cauca y del Cauca (Florida, Palmira, Pradera, Corinto, Guachené, Miranda, Padilla, Puerto Tejada, Santander de Quilichao y Villa Rica), municipios de influencia del sector, la presencia de niños, niñas y adolescentes en trabajo infantil así como también las actividades realizadas por ellos.

Como resultado se identificaron 11.102 niños, niñas y adolescentes de la zona de influencia del sector azucarero en riesgo de trabajo infantil y en trabajo infantil realizando actividades de carretilla y en trapiches (Bejarano, 2016). Este ejercicio les permitió a los ingenios azucareros identificar la existencia de trabajo infantil en su cadena de valor y pensar en acciones concretas para eliminar progresivamente esa situación.

Así, en el año 2014, ASOCAÑA en representación de los 13 ingenios azucareros, se vincula a la Red Colombia contra el Trabajo Infantil, espacio empresarial liderado por el Ministerio del Trabajo y Pacto Global que tiene como fin realizar acciones desde el sector privado para prevenir y erradicar el trabajo infantil (León, 2016). En este escenario, el sector azucarero a través de la firma del protocolo de membresía de la Red se comprometió a realizar acciones, estrategias, programas o proyectos que tiendan a erradicar progresivamente la problemática y contribuyan a proteger los derechos de los niños, niñas y adolescentes (León, 2016).

Adicionalmente, entre las acciones que deben realizar como miembro de la Red, se encuentra un autodiagnóstico de la situación de trabajo infantil, así como también, la participación en cursos de formación referentes al trabajo infantil y cadenas de valor.

Sumado a lo anterior, ASOCAÑA, en conjunto con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar – ICBF, implementó un proyecto para prevenir y disminuir el trabajo infantil en seis municipios del departamento del Cauca y del Valle del Cauca. Este proyecto benefició a niños, niñas, adolescentes y familias, con las siguientes acciones: caracterización del contexto en el cual se encuentran las familias; identificación de casos especiales (alto riesgo de trabajo infantil); concertación con instituciones educativas para ampliación de oferta que cobije a niños, niñas y adolescentes en alto riesgo de trabajo infantil; fortalecimiento de capacidades locales; talleres con niños, niñas y adolescentes de identificación vocacional; jornadas de formación artística, cultural o deportiva, jornadas de formación técnica vocacional; acciones de refuerzo escolar en contra jornada (Gómez, 2016).

2. Contaminación del ambiente y afectación de la salud por la quema de los cultivos de caña de azúcar

Contexto

La quema de la caña de azúcar se adoptó en Colombia a mitad de la década de los años setenta con el objetivo de facilitar el corte, reducir las plagas del cultivo que pudieran convertirse en amenaza para otros cultivos, eliminar maleza, reciclar nutrientes al suelo, aumentar la eficiencia del transporte y del cortero y favorecer el procesamiento de la caña al introducir menos materia extraña a la fábrica (CENICAÑA, 2013).

Esta actividad fue de gran aceptación en el sector dado que genera un aumento en la productividad de los corteros, pues cuando la caña no se quema, un cortero corta entre dos y tres toneladas, mientras si ésta se quema, alcanza un rendimiento de entre cinco y seis toneladas diarias. Por lo tanto, quemar la caña de azúcar antes de la cosecha facilita la tarea de corte y genera un aumento del 100% en la productividad de los corteros y, por ende, de sus ingresos. Este es uno de los principales motivos por los cuales dicha actividad se ha popularizado en todos los países productores de caña de azúcar (Ronderos, 2011).

Aunque por un lado las quemas incrementan la productividad, por el otro liberan en la atmósfera monóxido de carbono (CO), dióxido de azufre (SO₂), óxidos de nitrógeno (NO), (NO₂), (NO_x), metano (CH₄), hidrocarburos no metálicos (NMHC) y partículas menores de 10 micras (PM₁₀). Estas sustancias alteran el funcionamiento normal del sistema respiratorio, cardiovascular, reproductivo y neurológico, afectando a la población del área de influencia (Dávalos, 2007).

Las enfermedades respiratorias que han afectado a la población del área de influencia, así como también el taponamiento de los desagües, y la contaminación de sus ropas y sus casas, debido a las quemas diarias, generaron diferentes manifestaciones y molestias por parte de las comunidades afectadas que se fueron acentuando a comienzos de la década del noventa (El Tiempo, 1995; El País, 1995).

Estrategias implementadas para contrarrestar la problemática

Dadas las manifestaciones de la población afectada y las continuas quejas por parte de los medios de comunicación, ASOCAÑA realizó diversas acciones como el estudio de impacto ambiental efectuado por la Universidad de la Salle (1991), el cual estableció la necesidad de instalar una red de estaciones meteorológicas y eliminar las quemas alrededor de las poblaciones y los aeropuertos; la evaluación del programa de quemas de caña en el valle geográfico del río Cauca, el cual recomendó la instalación de nuevas estaciones meteorológicas y el mejoramiento de las prácticas agrícolas en 1996; y la firma del Convenio de Producción Limpia (1996) entre el Ministerio de Medio Ambiente, las Corporaciones Autónomas del Valle del Cauca, Risaralda, Caldas, ASOCAÑA, trece ingenios azucareros y la comunidad del municipio de Palmira, a fin de regular la actividad de las quemas y llevar a cabo el cumplimiento de las leyes vigentes. Como resultado de lo anterior, la actividad de la quema de caña de azúcar cuenta con protocolos que establecen el cómo debería desarrollarse las quemas, así como también, los horarios en que se deben realizar, las condiciones climatológicas que deben tenerse en cuenta y las limitaciones de áreas, todo esto liderado por los ingenios azucareros, únicos autorizados para realizar dicha actividad. Sumado a lo anterior, ASOCAÑA estableció el Plan Socio – Ambiental, con el que pretenden fortalecer las capacidades de agricultores de caña de azúcar y comunidades vecinas, para la prevención de incendios en cultivos de caña ubicados en la zona plana. Todo esto con el fin de disminuir los impactos negativos causados a la salud de las poblaciones vecinas y garantizar un medioambiente sano.

5. Discusión

Las estrategias realizadas por ASOCAÑA en el marco de los dos estudios de caso presentados anteriormente evidencian la existencia de acciones en materia de derechos humanos. No obstante, para identificar cómo el sentido de sus prácticas podría estar alienándose con los PR, especialmente en el pilar dos, referente a la responsabilidad de las

empresas de respetar los DD.HH., se realizó una relación de los 16 principios establecidos en la iniciativa voluntaria con las acciones realizadas por el gremio en los dos temas presentados. Además de la revisión de documentos, esta relación se construye a partir de las entrevistas no estructuradas a representantes del gremio, expertos del sector privado y sector público.

Es importante precisar que el objetivo de este análisis no es evaluar si se está dando cumplimiento a lo establecido en los Principios. Tampoco evaluar el impacto que la puesta en marcha de las estrategias pueda estar generando en términos de garantía de derechos. Por el contrario, la reflexión se centra en examinar las prácticas del gremio en los dos casos específicos a la luz del contenido de los Principios Rectores. Lo anterior para identificar cómo aquellas podrían, de forma implícita, estar recogiendo las directrices definidas en el marco de los Principios. La tabla a continuación expone la síntesis del proceso de revisión y análisis de la relación entre el contenido de los Principios y las prácticas documentadas de ASOCAÑA, cuya descripción, a su vez, está consignada en detalle en el Anexo 1.

Tabla 1: Síntesis del análisis de casos con los Principios Rectores, pilar 2: la responsabilidad de las empresas de respetar

Principios Rectores⁴ Pilar 2: La responsabilidad de las empresas de respetar	Trabajo infantil (Caso 1)	Medio ambiente (Caso 2)
Principios Fundacionales		
PR 11: Deben abstenerse de infringir los DD.HH. de terceros y hacer frente a las consecuencias negativas sobre los DD.HH. en las que tengan alguna participación.	SI	SI
PR 12: La responsabilidad de las empresas de respetar los DD.HH. se refiere a los DD.HH. internacionalmente reconocidos (Carta Internacional y Declaración de la OIT).	Si	SI
PR 13: La responsabilidad de respetar los DD.HH. exige que: a) eviten que sus propias actividades provoquen o contribuyan a provocar consecuencias negativas sobre los DD.HH. y hagan frente a esas consecuencias cuando se produzcan; b) traten de prevenir o mitigar las consecuencias negativas sobre los DD.HH. directamente relacionadas con operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales, incluso cuando no hayan contribuido a generarlos.	SI	SI
PR 14: Se aplica a todas las empresas independientemente de su tamaño, sector, contexto operacional, propietario y estructura.	SI	SI
PR 15: las empresas deben contar con políticas y procedimientos apropiados en función de su tamaño y circunstancia, a saber: a) un compromiso político de asumir su responsabilidad de respetar los DD.HH.; b) un proceso de diligencia debida en materia de DD.HH. para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de cómo abordan su impacto sobre los DD.HH.; c) unos procesos que permitan reparar todas las consecuencias negativas sobre los DD.HH. que hayan provocado o contribuido a provocar.	SI	SI

⁴ El siguiente análisis es el resultado del análisis obtenido principalmente de las entrevistas realizadas y de la revisión de los documentos institucionales de ASOCAÑA.

Principios Rectores ⁴ Pilar 2: La responsabilidad de las empresas de respetar	Trabajo infantil (Caso 1)	Medio ambiente (Caso 2)
Principios operativos		
<i>A. Compromiso político</i>		
PR 16: expresar su compromiso 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 DD.HH de su personal, sus socios y otras partes directamente vinculadas con sus operaciones, productos o servicios; d) se haga pública y se difunda interna y externamente a todo el personal, los socios y otras partes interesadas; e) quede reflejada en las políticas y los procedimientos operacionales necesarios para incluir el compromiso asumido a nivel de toda la empresa.	SI	SI
<i>B. La debida diligencia en materia de derechos humanos</i>		
PR 17: con el fin de identificar, prevenir, mitigar y responder a las consecuencias negativas de sus actividades sobre los DD.HH., las empresas deben proceder con la debida diligencia en materia de DD.HH. Este proceso debe incluir una evaluación del impacto real y potencial de las actividades sobre los DD.HH., 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 DD.HH.: a) debe abarcar las consecuencias negativas sobre los DD.HH. 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 la complejidad en función del tamaño de la empresa, el riesgo de graves consecuencias negativas sobre los DD.HH. y la naturaleza y el contexto de sus operaciones; c) debe ser un proceso continuo, ya que los riesgos para los DD.HH. pueden cambiar con el tiempo, en función de la evolución de las operaciones y el contexto operacional de las empresas.	SI	SI
PR 18: A fin de calibrar los riesgos en materia de DD.HH., las empresas deben identificar y evaluar las consecuencias negativas reales o potenciales sobre los DD.HH. 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 DD.HH. 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.	SI	SI
PR 19: Para prevenir y mitigar las consecuencias negativas, 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 esas consecuencias con las operaciones, productos o servicios prestados por una relación comerciales; ii) su capacidad de influencia para prevenir las consecuencias negativas.	SI	SI

Principios Rectores⁴ Pilar 2: La responsabilidad de las empresas de respetar	Trabajo infantil (Caso 1)	Medio ambiente (Caso 2)
PR 20: 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.	NO	NO
PR 21: Para explicar las medidas que toman para hacer frente a las consecuencias de sus actividades sobre los DD.HH., 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 DD.HH. deberían informar oficialmente de las medidas que toman al respecto. En cualquier caso, las comunicaciones deben reunir las siguientes condiciones: 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; b) aportar suficiente información para evaluar si la respuesta de una empresa ante consecuencias concretas sobre los DD.HH. es adecuada; c) no poner en riesgo, a su vez, a las partes afectadas o al personal, y no vulnerar requisitos legítimos de confidencialidad comercial.	SI	SI
<i>C. Reparación</i>		
PR 22: si las empresas determinan que han provocado o contribuido a provocar consecuencias negativas deben repararlas o contribuir a su reparación por medios legítimos.	SI	SI
PR 29: las empresas deben establecer o participar en mecanismos de reclamación eficaces de nivel operacional a disposición de las personas y las comunidades que sufran las consecuencias negativas.	NO	NO
PR 31: los mecanismos de reclamación extrajudicial, tanto estatales como no estatales, deben ser: a) legítimos; b) accesibles; c) predecibles; d) equitativos; e) transparentes; f) compatibles con los derechos; g) una fuente de aprendizaje continuo; los mecanismos de nivel operacional también deberían: h) basarse en la participación y el diálogo.	NO	NO
<i>D. Cuestiones de contexto</i>		
PR 23: las empresas deben: a) cumplir todas las leyes aplicables y respetar los DD.HH. internacionalmente reconocidos, dondequiera que operen; b) buscar fórmulas que les permitan respetar los principios de DD.HH. internacionalmente reconocidos cuando deban hacer frente a exigencias contrapuestas; c) considerar el riesgo de provocar o contribuir a provocar violaciones graves de los DD.HH. como una cuestión de cumplimiento de la ley dondequiera que operen.	SI	SI
PR 24: cuando sea necesario dar prioridad a las medidas para hacer frente a las consecuencias negativas, reales y potenciales, sobre los DD.HH., las empresas deben ante todo tratar de prevenir y atenuar las consecuencias que sean más graves o que puedan resultar irreversibles si no reciben respuesta inmediata.	SI	SI

A partir de la relación entre los casos de estudio y lo propuesto en los Principios Rectores, específicamente en el pilar dos sobre la responsabilidad de las empresas de respetar los DD.HH., se puede inferir que el contenido de las prácticas del sector azucarero representado por ASOCAÑA, de forma indirecta se está alineando en algunos aspectos con los contenidos

de los Principios Rectores tanto en los principios fundacionales como en los principios operativos.

En cuanto a los principios fundacionales, se puede inferir que hay cumplimiento de lo propuesto en cuanto en los dos casos se realizaron acciones para hacer frente a las infracciones de derechos cometidas, se trató de DD.HH. internacionalmente reconocidos en la Carta Internacional y en la Declaración de la OIT, las respuestas a las problemáticas se establecieron de acuerdo a la magnitud y complejidad, y, además del compromiso político se realizó un proceso para identificar, prevenir y mitigar los impactos. Así, en el caso 1, se realizaron dos convenios con el Ministerio del Trabajo y con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar ICBF para identificar niños, niñas y adolescentes en trabajo infantil, así como también para fortalecer los espacios protectores de los niños, niñas y adolescentes y sus familias con el objetivo de prevenir el trabajo infantil. En el caso 2, se estableció un protocolo para el desarrollo de las quemas de cultivo de caña, se definió un horario y las condiciones climatológicas que deben ser tenidas en cuenta para realizar las quemas y se creó un Plan socio-ambiental con el fin de fortalecer las capacidades de los agricultores de caña de azúcar y comunidades vecinas, para prevenir los incendios en cultivos de caña.

Sumado a lo anterior, en el caso 1, se está haciendo énfasis en el artículo 24 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, así como también a la abolición del trabajo infantil que hace parte de los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales del trabajo y, en el caso 2, se hace referencia al derecho a la salud y al disfrute de un medio ambiente sano contenidos en El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

La manifestación expresa del compromiso político mediante una declaración aprobada al más alto nivel directivo y con el asesoramiento especializado bien sea interno y/o externo, se evidenció el cumplimiento de este principio con la firma del protocolo de vinculación a la Red contra el Trabajo Infantil en acompañamiento y asesoría del Ministerio del Trabajo y Pacto Global – Colombia y, con el Convenio de Producción Limpia entre el Ministerio de Medio Ambiente, las Corporaciones Autónomas del Valle del Cauca, Risaralda, Caldas, ASOCAÑA, trece ingenios azucareros y la comunidad del municipio de Palmira.

De acuerdo con los principios establecidos para la diligencia en materia de derechos humanos se puede evidenciar que hay un cumplimiento parcial de los principios establecidos. Si bien

se realizaron estudios e identificación de riesgos e impactos generados, así como también se establecieron y llevaron a cabo las estrategias para reparar los impactos negativos ocasionados, en ninguno de los dos casos, se pudo demostrar la existencia de una batería de indicadores cuantitativos y cualitativos que permitan hacer seguimiento a las acciones realizadas, así como tampoco, se pudo evidenciar si se realiza un proceso de comunicación sobre las situaciones problemáticas y las medidas adoptadas principalmente con la comunidad del área de influencia afectada por la situación. En el caso 1, en principio se solicitó la asesoría de diferentes expertos en la materia tales como la Organización Internacional del Trabajo – OIT, el Ministerio del Trabajo y al ICBF, se realizaron convenios para identificar y caracterizar los niños, niñas y adolescentes en riesgo o en trabajo infantil, y se realizó un autodiagnóstico sobre la situación del trabajo infantil en la zona de influencia.

En el caso 2 se solicitó acompañamiento técnico y asesoría al Ministerio de Medio Ambiente y, se escuchó tanto a las comunidades afectadas como a las entidades territoriales Corporaciones Autónomas del Valle del Cauca, Risaralda y Caldas, se realizó el estudio de impacto ambiental efectuado por la Universidad de la Salle que permitió identificar los riesgos de las quemas frente al medio ambiente y a la salud de las poblaciones del área de influencia y como resultado del estudio, se estableció un protocolo de control de quemas de caña en donde se indica el cómo deben realizarse, los horarios y las condiciones climatológicas. Sin embargo, en ninguno de los casos se evidenciaron los indicadores cualitativos y cuantitativos para realizar el seguimiento a las estrategias implementadas, y aunque ASOCAÑA presenta informes mensuales sobre las acciones realizadas, así como también informes anuales de gestión, no se pudo identificar otro mecanismo de comunicación que permita informar a la comunidad del área de influencia sobre las medidas adoptadas para resolver la situación.

Tampoco se logró identificar con el trabajo la aplicación de medidas de reparación y mecanismos de reclamación eficaces que deben estar a disposición de las personas y/o comunidades afectadas de manera negativa por la gestión empresarial.

Conclusiones

Aunque se logró evidenciar a través de los casos analizados que las estrategias implementadas por ASOCAÑA se alinearon de manera indirecta en algunos aspectos a lo establecido en los Principios rectores, estos siguen siendo un desafío para el gremio. Entre estos, el hacer de los Principios rectores la herramienta guía para la gestión de los DD.HH., y así como se realiza el diagnóstico de RSC conforme a la guía ISO 26000, el análisis de

materialidad, informes de RSC con los lineamientos del GRI, se realice un plan de gestión y acción de los DD.HH. con base en lo propuesto en los Principios rectores.

Lo anterior debido a que, como se expuso en el marco teórico, los Principios rectores se constituyen en un importante instrumento de RSC que no solo delimita la responsabilidad de las empresas de respetar los DD.HH., es decir el que, sino que también, indican el cómo las empresas pueden respetar estos derechos a través de acciones prácticas, se puede inferir que una implementación planeada de su contenido permitiría al gremio de ASOCAÑA identificar los riesgos relacionados con la operación, definir dónde y cómo se deben centrar las acciones para dar respuesta efectiva a los asuntos de DD.HH. y actuar con la debida diligencia. Adicionalmente, al establecer mecanismos no judiciales de reparación en caso de posibles afectaciones y definir diferentes canales de comunicación externa con las comunidades afectadas y demás grupos de interés, se podrían disminuir las posibles tensiones y fracturas de comunicación resultantes de situaciones problemáticas, se generaría confianza y se contribuiría a la licencia social para operar.

Finalmente, del análisis realizado surgen diferentes cuestionamientos que podrían ser posibles futuros objetos de investigación como por ejemplo ¿Cómo pueden gestionar las pequeñas y medianas empresas los derechos humanos? ¿Cómo los Principios rectores pueden ser implementados por las pequeñas y medianas empresas? ¿Deberían los Principios rectores ser un instrumento de gestión obligatorio para las empresas, en la medida en que abordan asuntos de DD.HH.?

REFERENCIAS

- Agostino, E. (2016). *El lado amargo de Ledesma: impunidad y violencia hacia los trabajadores*. Dossier 2016. Recuperado de <http://www.sociales.uba.ar/wp-content/blogs.dir/219/files/2016/11/10.-dossier-AGOSTINO.pdf.pdf>
- Asociación de Cultivadores de Caña de Azúcar de Colombia [ASOCAÑA] (2012). *El sector azucarero colombiano en la actualidad*. Recuperado de <http://www.asocana.org/publico/info.aspx?Cid=215>
- Asociación de Cultivadores de Caña de Azúcar de Colombia [ASOCAÑA] (2014). *Informe anual 2013 – 2014*. Recuperado de <http://www.asocana.org/modules/documentos/10572.aspx>
- Asociación de Cultivadores de Caña de Azúcar de Colombia [ASOCAÑA] (2017). *Nosotros. Página Web Oficial*. Recuperado de <http://www.asocana.org/publico/info.aspx>

- Bejarano Hernández, E. (2016). Entrevista realizada al Director de Derechos Fundamentales del Ministerio del Trabajo sobre erradicación del trabajo infantil y el sector azucarero. Diciembre 2016.
- Berrio, A. Rúa, L (2009) Responsabilidad Social Empresarial, ¿compromiso con la comunidad o estrategia de mercadeo?, Revista Mercatec, Edición 46, p 74, Julio 2017. Recuperado de <http://es.calameo.com/read/000318991635738039e17>
- Berrón, G. (2016). *Derechos humanos y empresas transnacionales. Una discusión urgente*. Este artículo es copia fiel del publicado en la revista Nueva Sociedad N. 246, julio – agosto. Recuperado de http://nuso.org/media/articles/downloads/10_TC_Berron_264.pdf
- Bonilla, Nazly. (2016). Entrevista realizada a la coordinadora de Gestión Social de ASOCAÑA. Diciembre 2016.
- Cajiga, J (2011). *El Concepto de Responsabilidad Social Empresarial*, p 2. Recuperado en Julio de 2017 de http://www.cemefi.org/esr/images/stories/pdf/esr/concepto_esr.pdf
- Cassel, D. (1995). *Corporate Initiatives: A Second Human Rights Revolution?* en Fordham International Law Journal, Volumen 19, Issue 5, Article 10.
- Comisión de las Comunidades Europeas (2001). “*Libro Verde, fomentar un marco para la responsabilidad social de las empresas*”. Recuperado de <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52001DC0366&from=ES>
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos México [CNDH] (2010 – 2016). *¿Qué son los derechos humanos?* Recuperado de http://www.cndh.org.mx/Que_son_Derechos_Humanos
- DÁVALOS, E. (2007). *La caña de azúcar: ¿una amarga externalidad?* Desarrollo y sociedad, primer semestre de 2007, PP. 117 – 164. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/dys/n59/n59a5.pdf>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas - DANE, Estadísticas por tema, mercado laboral, trabajo infantil. Recuperado de <http://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/trabajo-infantil>
- El País, *Palmira acepta disminución gradual de quemas de caña*, publicado el 14 de julio de 1995.
- El Tiempo, *Palmira rechaza quema de la caña*. publicado el 28 de octubre de 1995.
- García, M. (2013). *Migraciones laborales, derechos humanos y cooperación internacional: cortadores de caña centroamericanos en la frontera México – Belice*. Trace (Méx. DF) no. 63 México jun. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-62862013000100002
- Giner, A. (2008). *Las empresas transnacionales y los derechos humanos*. Lan Harremanak/19 (67 – 87).

- Gómez, F. (2006). *Empresas Transnacionales y derechos humanos: desarrollos recientes*. Lan Harremanak/Ale Berezia, (55-94).
- Gómez, D. y Scade John. (2012). *Responsabilidad social y sostenibilidad empresarial*, capitulo1: RSE y sostenibilidad – concepto macro. Recuperado de http://www.eoi.es/wiki/index.php/RSE_y_sostenibilidad_-_concepto_macro_en_Responsabilidad_Social_y_Sostenibilidad_Empresarial
- Gómez Uribe, L. (2016). Entrevista realizada a la referente nacional de prevención del trabajo infantil del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar sobre acciones en alianza con ASOCAÑA para la prevención y la erradicación del trabajo infantil. Diciembre 2016.
- Hernández, J. y Carrión, J. (2013). Las empresas transnacionales y los derechos humanos. este artículo forma parte de la publicación Cambio Social y cooperación en el siglo XXI [Vol.2]. El reto de la equidad dentro de los límites económicos (2013). Román, B y de Castro G. (coord.), pp. 113 – 128.
- Hurtado, T. (2000). *Treinta años de protesta social: el surgimiento de la movilización étnica afrocolombiana en el Norte del Cauca*. Documento de trabajo No. 50. Julio. P 32 – 63. Recuperado de <http://biblioteca.clacso.edu.ar/Colombia/cidse-univalle/20121123115043/Documento50.pdf#page=34>
- Isea Silva, R. (2011). *Las empresas y los derechos humanos*. Cuadernos de la Cátedra “la Caixa” de Responsabilidad Social de la Empresa y Gobierno Corporativo, No. 12, Septiembre, Business School, Universidad de Navarra, 2011.
- Kazet, R. (2009). *Los estudios de casos y el problema de la selección de la muestra aportes del sistema de matrices de datos*. Subjetividad y procesos cognitivos. PP71 – 89. UCES, 2009. Recuperado de <http://www.scielo.org.ar/pdf/spc/v13n1/v13n1a05.pdf>
- León Amaya, A. (2017). Entrevista realizada a la coordinadora nacional de la Red Colombia contra el trabajo infantil, sobre trabajo infantil, derechos humanos, responsabilidad social y ASOCAÑA.
- Lozano, J. y Prandi, M. (2005). *Corporate Social Responsibility and human rights*. Ramon Mulleart (ed.), Corporate Social Responsibility: The Corporate Governance of the 21st Century, 183 – 203, 2005.
- Marín, J. y Ortiz, N. y Sánchez, G. (2015). *Agroindustria azucarera y finca tradicional en el norte del plano del Cauca (Colombia). Perspectivas históricas y claves etnográficas*. Bogotá, julio-diciembre, Universidad Javeriana.
- Naciones Unidas Derechos Humanos Oficina del Alto Comisionado (2011). *Principios Rectores sobre las Empresa y los Derechos Humanos. Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”*. Recuperado de http://www.lamoncloa.gob.es/espana/eh15/politicaexterior/Documents/guidingprinciple_sbusinesshr_sp.pdf
- Naciones Unidas Derechos Humanos Oficina del Alto Comisionado (2012). *La responsabilidad de las empresas de respetar. Guía para la implementación*. Recuperado de http://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_sp.pdf

- Naciones Unidas Derechos Humanos Oficina del Alto Comisionado (2014). *Preguntas frecuentes acerca de los Principios Rectores sobre las Empresa y los Derechos Humanos*. Recuperado de http://www.ohchr.org/Documents/Publications/FAQ_PrinciplesBusinessHR_SP.pdf
- Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2015). Informe mundial sobre el trabajo infantil 2015. Recuperado http://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_372648/lang--es/index.htm
- Organización Internacional para las Migraciones [OIM] (2013). Guía para Instituciones. Marco de Trabajo de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. El impacto de la minería en Colombia. Recuperado de <http://repository.oim.org.co/handle/20.500.11788/302>
- Organización Mundial de Salud [OMS] (2017). Derechos Humanos. Recuperado de http://www.who.int/topics/human_rights/es/
- Osorio, Rendón y Posada (2014), La responsabilidad social empresarial: una mirada desde el cooperativismo, Revista on line, Lupa empresarial, Business School CEIPA. Recuperado de <http://www.ceipa.edu.co/lupa/index.php/lupa/article/view/132/260>
- Papacchini, A. (2003), *Filosofía de los derechos humanos*. 3ª ed. Cali, Colombia: Universidad del Valle Programa Editorial.
- Pérez, M. y Peña, M. y Álvarez, P. (2011). *Agro –industria cañera y uso del agua: análisis crítico en el contexto de la política de agrocombustibles en Colombia*. Universidad del Valle, Ambiente y Sociedad, Campinas v.XIV, n.2, p.153-178, jul-dez.
- Raffo, R. (2009). *La paradoja del azúcar en Colombia*. Facultad de Ciencias Sociales y Económicas de la Universidad del Valle, Cali.
- Ribas, F. (2010). *UNICA: Challenges to deliver Sustainability in the Brazilian Sugarcane Industry*. International Food and Agribusiness Management Review/ Volume 13, Issue 4.
- Ronderos, C. y Palacios, L. (2010). *Aspectos económicos, sociales y ambientales de la industria de la caña de azúcar en Colombia*. Reseña bibliográfica”, Universidad Sergio Arboleda.
- Ronderos, C. (2011). *Responsabilidad Social Empresarial en la Industria de la caña de azúcar*. Universidad Sergio Arboleda, Escuela de Empresa-EDE, junio.
- Ruggie, J. (2014). *¿Solamente negocio?* Barcelona, España: Icaria.
- Sánchez, R. (2008). *Las iras del azúcar: la huelga de 1976 en el Ingenio Riopaila*. Historia Crítica No. 35, Bogotá, enero-junio.

ANEXOS		
Principios Rectores⁵ Pilar 2: La responsabilidad de las empresas de respetar	Estudio de caso 1 (trabajo infantil)	Estudio de caso 2 (medio ambiente)
Principios Fundacionales		
PR 11: Deben abstenerse de infringir los DD.HH. de terceros y hacer frente a las consecuencias negativas sobre los DD.HH. en las que tengan alguna participación.	Se realizaron acciones para la prevención y la erradicación del trabajo infantil de los municipios de influencia, a través del Convenio entre el MinTrabajo y ASOCAÑA, para identificar niños, niñas y adolescentes en trabajo infantil, así como también, por medio del Convenio ICBF – ASOCAÑA para fortalecer los espacios protectores de los NNA y sus familias con el objetivo de prevenir el trabajo infantil.	Se establece el protocolo para el desarrollo de las quemas de cultivo de caña. También se define un horario y las condiciones climatológicas que deben ser tenidas en cuenta. Se crea el Plan socio – ambiental con el fin de fortalecer las capacidades de los agricultores de caña de azúcar y comunidades vecinas, para prevenir incendios en cultivos de caña.
PR 12: La responsabilidad de las empresas de respetar los DD.HH. se refiere a los DD.HH. internacionalmente reconocidos (Carta Internacional y Declaración de la OIT).	El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos establece en el artículo 24, el derecho de los niños a gozar de protección. Así mismo, la abolición del trabajo infantil hace parte de los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.	El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales establece en su artículo 12, el derecho a la salud y al disfrute de un medio ambiente sano.
PR 13: La responsabilidad de respetar los DD.HH. exige que: a) eviten que sus propias actividades provoquen o contribuyan a provocar consecuencias negativas sobre los DD.HH. y hagan frente a esas consecuencias cuando se produzcan; b) traten de prevenir o mitigar las consecuencias negativas sobre los DD.HH. directamente	Se realizaron acciones en alianza con instituciones públicas para prevenir y erradicar progresivamente el trabajo infantil, dada la evidencia de la existencia de la problemática en la cadena de valor.	La afectación al medio ambiente y la salud de las comunidades de los municipios de influencia como resultado de las quemas se resolvió con el Convenio de producción limpia y Plan socio – ambiental.

⁵ El siguiente análisis es el resultado del análisis obtenido principalmente de las entrevistas realizadas y de la revisión de los documentos institucionales de ASOCAÑA.

ANEXOS		
Principios Rectores⁵ Pilar 2: La responsabilidad de las empresas de respetar	Estudio de caso 1 (trabajo infantil)	Estudio de caso 2 (medio ambiente)
relacionadas con operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales, incluso cuando no hayan contribuido a generarlos.		
PR 14: 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 pueden variar en función de esos factores y de la gravedad de las consecuencias negativas de las actividades de la empresa sobre los DD.HH.	ASOCAÑA, como gremio que agrupa a los 13 ingenios azucareros, cuenta con una dirección de gestión social y ambiental, que tiene como función apoyar la elaboración y ejecución de políticas ambientales y sociales del sector azucarero. Al actuar como representante de los ingenios, se aúnan esfuerzos y recursos lo que se traduce en un impacto colectivo mayor del que podría lograrse si los ingenios actuaran por separado. Así, la acción colectiva responde a la magnitud del sector (Entrevistado 1, 2 y 3).	
PR 15: las empresas deben contar con políticas y procedimientos apropiados en función de su tamaño y circunstancia, a saber: a) un compromiso político de asumir su responsabilidad de respetar los DD.HH.; b) un proceso de diligencia debida en materia de DD.HH. para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de cómo abordan su impacto sobre los DD.HH.; c) unos procesos que permitan reparar todas las consecuencias negativas sobre los DD.HH. que hayan provocado o contribuido a provocar.	ASOCAÑA cuenta con una dirección de gestión social y ambiental, que tiene como función apoyar la elaboración y ejecución de políticas ambientales y sociales del sector azucarero (Entrevistado 1).	
Principios operativos		
<i>A. Compromiso político</i>		
PR 16: expresar su compromiso 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)	En el proceso de adhesión de ASOCAÑA a la Red Colombia contra el Trabajo Infantil, dentro del protocolo de vinculación, se debe expresar el compromiso con la prevención y la erradicación	La firma del Convenio de Producción Limpia (1996) entre el Ministerio de Medio Ambiente, las Corporaciones Autónomas del Valle del Cauca,

ANEXOS		
Principios Rectores⁵ Pilar 2: La responsabilidad de las empresas de respetar	Estudio de caso 1 (trabajo infantil)	Estudio de caso 2 (medio ambiente)
establezca lo que la empresa espera, en relación con los DD.HH de su personal, sus socios y otras partes directamente vinculadas con sus operaciones, productos o servicios; d) se haga pública y se difunda interna y externamente a todo el personal, los socios y otras partes interesadas; e) quede reflejada en las políticas y los procedimientos operacionales necesarios para incluir el compromiso asumido a nivel de toda la empresa.	del trabajo infantil. La firma de este protocolo de vinculación se realizó en diciembre de 2014 por el presidente de ASOCAÑA. Durante el proceso de vinculación se contó con el acompañamiento permanente del Ministerio del Trabajo y de Pacto Global entidades que lideran la Red.	Risaralda, Caldas, ASOCAÑA, trece ingenios azucareros y la comunidad del municipio de Palmira, refleja el compromiso y va más allá de una declaración política pues genera responsabilidades legales.
<i>B. La diligencia debida en materia de derechos humanos</i>		
PR 17: con el fin de identificar, prevenir, mitigar y responder a las consecuencias negativas de sus actividades sobre los DD.HH., las empresas deben proceder con la debida diligencia en materia de DD.HH. Este proceso debe incluir una evaluación del impacto real y potencial de las actividades sobre los DD.HH., 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 DD.HH.: a) debe abarcar las consecuencias negativas sobre los DD.HH. 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 la complejidad en función del tamaño de las empresa, el riesgo de graves consecuencias negativas sobre los DD.HH. y la naturaleza y el contexto de sus operaciones; c) debe ser	En alianza con el Ministerio del Trabajo se realizaron dos convenios para identificar y caracterizar los niños, niñas y adolescentes en riesgo o en trabajo infantil. Sumado a lo anterior una de las acciones que debe realizarse por ser parte de la Red Colombia contra el trabajo infantil, es la elaboración de un autodiagnóstico sobre la situación de trabajo infantil. Estas acciones han permitido identificar los riesgos y la relación existente entre las operaciones y la problemática del trabajo infantil. Como resultado, ASOCAÑA establece estrategias de prevención y erradicación del trabajo infantil, dirigidas a niños, niñas, adolescentes y sus familias con el apoyo del ICBF. Así mismo, en el marco de la Red realiza acciones de formación sobre prevención y erradicación del trabajo infantil a ingenios, colaboradores, proveedores y cadena de valor. Igualmente se han realizado campañas	Se realizó el estudio de impacto ambiental efectuado por la Universidad de la Salle que permitió identificar los riesgos de las quemadas frente al medio ambiente y a la salud de las poblaciones del área de influencia. Como resultado del estudio, se estableció un protocolo de control de quemadas de caña en dónde se indica el cómo deben realizarse, los horarios y las condiciones climatológicas. Así mismo, el programa socio – ambiental, implica en su primer paso realizar un análisis de la situación actual, es decir, realizar mapas de riesgos e identificar y concertar con actores claves.

ANEXOS		
Principios Rectores⁵ Pilar 2: La responsabilidad de las empresas de respetar	Estudio de caso 1 (trabajo infantil)	Estudio de caso 2 (medio ambiente)
un proceso continuo, ya que los riesgos para los DD.HH. pueden cambiar con el tiempo, en función de la evolución de las operaciones y el contexto operacional de las empresas.	de prevención en el marco del día internacional contra el trabajo infantil (Entrevistados 5 y 6).	
PR 18: A fin de calibrar los riesgos en materia de DD.HH., las empresas deben identificar y evaluar las consecuencias negativas reales o potenciales sobre los DD.HH. 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 DD.HH. 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.	Se acudió y se solicitó asesoría a la Organización Internacional del Trabajo - OIT, al Ministerio del Trabajo y, al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar ICBF.	Se solicitó acompañamiento técnico y asesoría al Ministerio de Medio Ambiente y, se escuchó tanto a las comunidades afectadas como a las entidades territoriales Corporaciones Autónomas del Valle del Cauca, Risaralda y Caldas.
PR 19: Para prevenir y mitigar las consecuencias negativas, 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	ASOCAÑA cuenta con una dirección de gestión social y ambiental, que tiene como función apoyar la elaboración y ejecución de políticas ambientales y sociales del sector azucarera (Entrevistado 1).	ASOCAÑA cuenta con una dirección de gestión social y ambiental, que tiene como función apoyar la elaboración y ejecución de políticas ambientales y sociales del sector azucarero (Entrevistado 1).

ANEXOS		
Principios Rectores⁵ Pilar 2: La responsabilidad de las empresas de respetar	Estudio de caso 1 (trabajo infantil)	Estudio de caso 2 (medio ambiente)
negativas o de que su implicación se reduzca a una relación directa de esas consecuencias con las operaciones, productos o servicios prestados por una relación comerciales; ii) su capacidad de influencia para prevenir las consecuencias negativas.		
PR 20: 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.	Aunque se evidencian resultados positivos, dadas las estrategias implementadas en los dos casos de estudio, no se evidencia en los convenios y proyectos realizados la batería de indicadores cualitativos y cuantitativos que permitan hacer seguimiento a las acciones realizadas.	
PR 21: Para explicar las medidas que toman para hacer frente a las consecuencias de sus actividades sobre los DD.HH., 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 DD.HH. deberían informar oficialmente de las medidas que toman al respecto. En cualquier caso, las comunicaciones deben reunir las siguientes condiciones: 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; b) aportar suficiente información para evaluar si la respuesta de una empresa ante consecuencias concretas sobre los DD.HH. es adecuada; c) no poner en riesgo, a su vez, a las partes	Las acciones realizadas se reportan en los informes mensuales presentados por ASOCAÑA. Estos informes se encuentran en la página web oficial y son de acceso libre a todo el público. Así mismo, los ingenios, como parte de su rendición de cuentas, realizan anualmente sus Informes de Responsabilidad Social Corporativa o Sostenibilidad en donde se reportan las acciones realizadas en torno a las dos temáticas de estudio.	

ANEXOS		
Principios Rectores⁵ Pilar 2: La responsabilidad de las empresas de respetar	Estudio de caso 1 (trabajo infantil)	Estudio de caso 2 (medio ambiente)
afectadas o al personal, y no vulnerar requisitos legítimos de confidencialidad comercial.		
<i>C. Reparación</i>		
PR 22: si las empresas determinan que han provocado o contribuido a provocar consecuencias negativas deben repararlas o contribuir a su reparación por medios legítimos.	Al identificar niños, niñas y adolescentes en trabajo infantil, ASOCAÑA activa la ruta de restablecimiento de derechos del ICBF (Entrevistado 6).	Al determinar el impacto generado por las quemas de los cultivos de caña de azúcar se acudió a las autoridades ambientales para establecer protocolos que disminuyan el impacto ambiental.
PR 29: las empresas deben establecer o participar en mecanismos de reclamación eficaces de nivel operacional a disposición de las personas y las comunidades que sufran las consecuencias negativas.	No se hace evidente en los estudios de caso revisados. Sin embargo, se tienen los buzones de quejas (línea ética) para los colaboradores.	
PR 31: los mecanismos de reclamación extrajudicial, tanto estatales como no estatales, deben ser: a) legítimos; b) accesibles; c) predecibles; d) equitativos; e) transparentes; f) compatibles con los derechos; g) una fuente de aprendizaje continuo; los mecanismos de nivel operacional también deberían: h) basarse en la participación y el diálogo.	No se hace evidente en los casos de estudio revisados, si los mecanismos de reclamación cuentan con las características establecidas.	
<i>D. Cuestiones de contexto</i>		
PR 23: las empresas deben: a) cumplir todas las leyes aplicables y respetar los DD.HH. internacionalmente reconocidos, dondequiera que operen; b) buscar fórmulas que les permitan respetar los principios de DD.HH. internacionalmente reconocidos cuando deban hacer frente a exigencias contrapuestas; c) considerar el riesgo de provocar o contribuir a provocar violaciones	Las estrategias implementadas para prevenir y erradicar el trabajo infantil responden a la normatividad internacional, convenio 138 y 182 de la OIT, y a la normatividad nacional, Ley 1098 de 2006. Adicionalmente, se realizan jornadas de capacitación relacionada con la normativa	Las estrategias implementadas para el control de quemas responden a la normatividad nacional. En el marco del Programa Socio – Ambiental, se realizaron capacitaciones en aspectos jurídicos ambientales que reglamenta la quema controlada de caña de azúcar.

ANEXOS		
Principios Rectores⁵ Pilar 2: La responsabilidad de las empresas de respetar	Estudio de caso 1 (trabajo infantil)	Estudio de caso 2 (medio ambiente)
graves de los DD.HH. como una cuestión de cumplimiento de la ley dondequiera que operen.	referente a los DD.HH. y a la prevención y erradicación del trabajo infantil a colaboradores y proveedores.	
PR 24: cuando sea necesario dar prioridad a las medidas para hacer frente a las consecuencias negativas, reales y potenciales, sobre los DD.HH., las empresas deben ante todo tratar de prevenir y atenuar las consecuencias que sean más graves o que puedan resultar irreversibles si no reciben respuesta inmediata.	Entendiendo que no todas las temáticas referentes a los DD.HH. pueden ser abordadas al mismo tiempo por el sector, se han priorizado problemáticas como el caso del trabajo infantil y de la quema de cultivos de caña que además de afectar el medio ambiente estaba afectando la salud de la población del área de influencia (Entrevistado 2).	

Fuente: Análisis propio a partir de los principios propuestos en el pilar: la responsabilidad de las empresas de respetar (OHCHR, 2012).

