

RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LA ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL: ANÁLISIS DEL SECTOR FLORICULTOR EN COLOMBIA¹

Yenni Viviana Duque Orozco²
María Eugenia Morales Rubiano³
Carolina Ortiz Riaga⁴

RESUMEN

El trabajo infantil (TI) es un fenómeno de preocupación internacional y si bien los gobiernos tienen una responsabilidad central en su prevención y eliminación, esta problemática debe ser resuelta de manera conjunta, reconociendo la corresponsabilidad del sector productivo.

En las últimas estadísticas de TI en Colombia se registra que las ramas de actividad que concentraron el mayor número de Niños, Niñas o Adolescentes (NNA) trabajadores fueron agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca con 36,6% (DANE, 2017).

Dada la importancia del sector floricultor para la economía colombiana, el presente documento tiene por objetivo identificar las acciones de Responsabilidad Social en la erradicación del trabajo infantil de las empresas que agremiadas a Asocolflores están adheridas a la Red Colombia contra el Trabajo Infantil. El abordaje metodológico es cualitativo en el cual se aplicó un instrumento de diagnóstico tipo cuestionario a los gerentes de recursos humanos de las empresas objeto de estudio. Los resultados muestran un énfasis en acciones internas de naturaleza normativa y apoyo a colaboradores; sin embargo, se evidencia desarticulación con el resto de los actores de la cadena de valor en el marco de la RSE, siendo fundamental de acuerdo a las condiciones del entorno percibidas por ellos y su riesgo reputacional.

PALABRAS CLAVE

Responsabilidad Social Empresarial, trabajo infantil, floricultura

¹ Ponencia derivada del proyecto de investigación IMP ECO 2140 “Responsabilidad Social Empresarial de los agremiados de ASOCOLFLORES para prevenir y combatir el trabajo infantil” financiado por la Vicerrectoría de Investigaciones de la Universidad Militar Nueva Granada.

² Administradora de empresas, especialista en gerencia de la calidad y magister en gestión de organizaciones de la Universidad Militar Nueva Granada. Docente tiempo completo, Universidad Militar Nueva Granada.

³ Administradora de empresas y magister en administración de la Universidad Nacional de Colombia. Docente tiempo completo, Universidad Militar Nueva Granada.

⁴ Psicóloga y magister en educación de la Pontificia Universidad Javeriana. Docente tiempo completo, Universidad Militar Nueva Granada.

INTRODUCCIÓN

El TI es un fenómeno de preocupación actual en nuestra sociedad dado que afecta al grupo poblacional más vulnerable. Las consecuencias de este fenómeno son una clara afrenta a los derechos de los niños; es decir, a la necesidad de recreación y por supuesto al mismo derecho de ser protegido de la explotación laboral. Estudios han demostrado que la vinculación temprana al trabajo tiene repercusiones negativas en la salud de los menores y, posteriormente, en su adultez. Asimismo, el TI limita el derecho a la educación, lo cual incide de manera directa sobre los ingresos posteriores de estos individuos aumentando las brechas sociales y perpetuando el círculo de la pobreza.

Según la Organización Internacional del Trabajo- OIT (2014) el trabajo infantil es "toda actividad de niños o adolescentes, remunerada o no, que se realiza al margen de la ley, en condiciones peligrosas o insalubres, que violentan sus derechos, o que les puede producir efectos negativos, inmediatos o futuros, para su desarrollo físico, mental, psicológico o social, u obstaculizar su educación". De acuerdo con esta organización una persona se considera como ocupada si trabaja por lo menos una hora a la semana, reciba o no remuneración. Se encontrarán personas que colaboraron una hora en un trabajo familiar, así como personas que enfrentan tareas que requieren gran esfuerzo físico o mental en largas jornadas.

Este problema es una preocupación mundial que se encuentra en las agendas de los organismos multilaterales y los gobiernos de los países afectados por este fenómeno. Uno de los principales derroteros actuales son los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) como una herramienta útil para desarrollar acciones orientadas a la solución de problemas globales. Dentro de los 17 ODS propuestos se encuentra el de: "promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos" (objetivo número 8), y la meta "Poner fin a todas las formas de trabajo infantil" (ONU, n.d, metas del objetivo 8, para. 7). El compromiso con los ODS debe ser un trabajo conjunto entre los diferentes actores del entorno social, económico y político, por tal razón, las organizaciones están llamadas a contribuir con la abolición de este fenómeno.

En Colombia, de acuerdo al Ministerio de Trabajo (2012) el TI incluye a todas las personas de 5 a 17 años de edad que, durante un período de referencia determinado, participan en una o más de las actividades siguientes: 1) las peores formas de trabajo infantil; 2) el empleo por debajo de la edad mínima (15 años); 3) los servicios domésticos no remunerados peligrosos.

De acuerdo al Boletín Técnico del DANE (2017) en el trimestre octubre - diciembre de 2016 la tasa de TI en Colombia fue del 7,8%. Las actividades económicas que concentran el mayor número de Niños, Niñas o Adolescentes (NNA) trabajadores fueron agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca con 36.6% y comercio, hoteles y restaurantes (36,3%); y respecto al rango de edad es principalmente adolescente, el 19,8% de la problemática está en el rango de los 15 a 17 años (DANE, 2017), este grupo es muy vulnerable dado que, precisamente en estas edades, los niños tienden a desertar del sistema educativo. Luego, los niños abandonan su proceso de formación y se enganchan en trabajos de baja calidad e ingresos que, en la mayoría de los casos, terminan por caracterizar su futura trayectoria laboral, lo que perpetúa el círculo de la pobreza, tal y como se mencionó anteriormente.

El sector floricultor es el segundo generador de Producto Interno Bruto- PIB agrícola en Colombia después del café, cuenta con más de 10.000 hectáreas de producción a nivel nacional, de acuerdo al último censo nacional agropecuario del DANE (2014). Actualmente es el segundo exportador de flores en el mundo (Superintendencia de Sociedades, 2016), las flores constituyen el primer renglón de exportación agrícola no tradicional de Colombia; sin embargo, pese a los comportamientos sobresalientes, no solo del sector de las flores sino de productos agrícolas en la oferta exportable del país, también se ve afectado por el fenómeno del TI.

Por lo anterior, el propósito de este trabajo es identificar las acciones de Responsabilidad Social en la erradicación del TI de las empresas que agremiadas a Asocolflores están adheridas a la Red Colombia contra el Trabajo Infantil. Este documento expone una sección de los resultados de un proyecto de investigación más amplio, que busca diseñar una propuesta de mejoramiento de RSE para Asocolflores en la erradicación de este fenómeno.

En la primera parte de este documento se expone el marco teórico con los referentes de responsabilidad social empresarial y TI. Así mismo se presenta un contexto del sector objeto de estudio, para pasar a la descripción de la metodología empleada para el cumplimiento del objetivo formulado. Finalmente se presentan los resultados del estudio y los comentarios finales.

MARCO TEÓRICO

Responsabilidad Social Empresarial

A partir del siglo XX el tema de la Responsabilidad Social Empresarial-RSE ha tomado fuerza y se ha convertido no solo en un eje fundamental y estratégico para las organizaciones sino también ha sido un tema de investigación desde diferentes enfoques y disciplinas. En los años cincuenta aparece uno de los primeros trabajos académicos de Responsabilidad Social escrito por Bowen (1953, p. 6), en el cual plantea su definición como: “las obligaciones de los empresarios para aplicar políticas, tomar decisiones o seguir las líneas de acción que son deseables en términos de los objetivos y valores de nuestra sociedad”. Posteriormente, autores como Friedman (1970), Davis (1973), Carroll (1979), Zenisek (1979), Drucker (1984), Epstein (1987), Porter y Kramer (2006), entre otros, aparecen en la discusión, unos con argumentos a favor y otros en contra.

Uno de los conceptos más reconocidos y citados corresponde al aportado por Carroll (1979) en el que define a la RSE como la responsabilidad de una empresa por sus actividades económicas, legales, éticas y filantrópicas. Hoy los contextos sociales, políticos y económicos exigen que sea superada la visión filantrópica y se dé una evolución organizacional hacia la RSE integral, es decir, integrar las preocupaciones sociales y del desarrollo sustentable en el modelo de negocio. Lo anterior implica pasar de la donación a la inversión social, de la visión parcial a una integral de la sociedad, de una posición reactiva a una actitud proactiva, de acciones puntuales desarticuladas a programas permanentes alineados con el modelo de negocio de la empresa (Jackson y Nelson, 2004).

Son abundantes los trabajos alrededor del tema, que tratan de definir marcos comprensivos y de medición, desde diferentes aproximaciones teóricas y enfoques, lo que dificulta el acercamiento al tema desde una definición universal. Esto finalmente impacta la puesta en práctica de la RSE, provocando que las organizaciones actúen utilizando sus propios criterios y siguiendo también la

tendencia predominante en su sector de operación (Duque, Ortiz y Vargas, 2013). Sin embargo, se han logrado puntos de convergencia que han permitido establecer unos marcos de acción: el carácter voluntario de las acciones; la superación del esquema normativo o legal; la inclusión en el plan estratégico de la organización; la visión a largo plazo; la comprensión e intervención en las dimensiones económicas, sociales y ambientales; la armonización de las relaciones con los grupos de interés o *stakeholders* (Sabogal, 2008).

El trabajo de Garriga y Melé (2004) plantea cuatro enfoques de las teorías de la RSE: 1) teorías instrumentales, en los que la empresa se ve como sólo un instrumento de creación de riqueza, y sus actividades sociales son sólo un medio para lograr resultados económicos; 2) teorías políticas, que se refieren a sí mismos con el poder de las empresas en la sociedad y un uso responsable de este poder en la arena política; 3) teorías integradoras, en el que la empresa se centra en la satisfacción de las demandas sociales, y 4) teorías éticas, basadas en las responsabilidades éticas de la corporación con la sociedad. En la práctica, cada teoría RSE presenta cuatro dimensiones relacionadas con beneficios, desempeño político, demandas sociales y valores éticos.

Este último enfoque teórico está basado en los principios que expresan hacer lo correcto o la necesidad de lograr una buena sociedad (Garriga y Melé, 2004) y toman como uno de sus referentes los Derechos Universales. Los derechos humanos se han empleado como base para la responsabilidad social, sobre todo en el mercado global (Cassel, 2001 citado en Garriga & Melé, 2004). Uno de esos principios ha sido el del Pacto Global, el cual recientemente ha adoptado los Objetivos de Desarrollo Sostenible- ODS, dentro de los cuales se encuentra el objetivo 8 y la meta 8, mencionados anteriormente.

Trabajo infantil

El trabajo infantil (TI) empieza a verse como una problemática a mediados del siglo XX, los gobiernos empiezan a trabajar, primero de forma individual y luego conjunta, en acciones que permitieran comprometer a los miembros de la Organización de Naciones Unidas y de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en la erradicación y prevención del trabajo infantil y sus peores formas (Escobar, 2012).

Se encuentran múltiples definiciones de trabajo infantil; sin embargo, como referencia se toma la dada por la OIT, que reúne las características principales para identificar el término:

El trabajo infantil es toda actividad de niños, niñas o adolescentes, remunerada o no, que se realiza al margen de la ley, en condiciones peligrosas o insalubres, que violentan sus derechos, o que les puede producir efectos negativos, inmediatos o futuros, para su desarrollo físico, mental, psicológico o social, u obstaculizar su educación (OIT, 2014, p.3).

Este es un problema que se aborda, principalmente, desde la perspectiva empírica, por lo cual no se ha generado un marco teórico fuerte que busque problematizar y al tiempo comprender el concepto de trabajo infantil. Por el contrario, los estudios se han centrado en generar estrategias que permita disminuir las cifras de trabajo infantil en diferentes contextos. Sin embargo, es posible contemplar dos tendencias claras con respecto a la comprensión del fenómeno del trabajo infantil.

La primera, podría denominarse como una perspectiva unicausal, que vincula a las dinámicas económicas como el principal determinante del fenómeno del trabajo infantil. De acuerdo a

Tuttle (2006) la pobreza es el factor causante del trabajo infantil y también señala los beneficios económicos que reciben los empleadores al contratar niños como mano de obra, pues al ser trabajadores no calificados y con habilidades poco desarrolladas les pagan menores cantidades de lo que le pagarían a un adulto por realizar el mismo trabajo.

Gartner (2011) ha establecido que la tendencia a crear mercados abiertos en los países en desarrollo genera que se expanda el trabajo infantil. Por su parte, Fotoniata y Moutos (2014) establecen que existe una correlación entre la estructura de la demanda del producto y los salarios relativos, con la incidencia del trabajo infantil en un país. Este tipo de aproximaciones buscan generar soluciones a partir de acciones como disminuir la pobreza, evitar la apertura e integración de mercados laborales o aumentar los salarios mínimos.

La segunda tendencia, responde a una perspectiva multicausal y, por tanto, afirma que existen diversos factores tanto económicos, como sociales, políticos y culturales, que se asocian al trabajo infantil y que deben hacer parte de las soluciones que se construyen para lograr su erradicación. Calderón (2004) evidencia que en varias ocasiones el trabajo realizado por menores en granjas productoras no depende de la necesidad de dinero en sus hogares, sino que se relaciona con la configuración de sus identidades como jóvenes y adolescentes. Esto tiene un impacto no solo en la consolidación de su rol activo económicamente dentro de la sociedad, sino con aspectos de la vida social como la conquista entre mujeres y hombres.

El estudio de Fontana y Grugel (2015) muestra la asimetría entre las normas universales para erradicar o tratar el fenómeno del trabajo infantil y su implementación en contextos culturales en donde tienen como parte de sus costumbres más arraigadas el trabajo de jóvenes adolescentes. Esto implica que, como cualquier fenómeno o problema, el trabajo infantil tiene raíces contextuales que están imbricadas en complejas redes de tradiciones, costumbres, normas sociales, leyes consuetudinarias, etc.

El trabajo realizado por Ordóñez y Bracamonte (2005), muestra, que, las respuestas que se elaboran desde programas y políticas para reducir o erradicar el trabajo infantil deben ser diferenciadas. Los autores establecen que existen tres formas de clasificar el trabajo infantil. La primera es la naturaleza del trabajo que está realizando un menor: inocua o nociva para la salud física o mental de quien lo realiza. La segunda, son las condiciones en las realiza la actividad laboral: adecuadas o inadecuadas. Para finalizar, se encuentra el carácter de las actividades de trabajo: formativa o no formativo. Lo cual quiere decir que las labores contribuyen o no al desarrollo de determinadas habilidades en el niño o adolescente. A partir de esta clasificación es posible establecer cuáles son los planes de acción adecuados para realizar en un lugar particular con respecto al trabajo infantil.

Sector floricultor en Colombia

El sector floricultor se destaca en el desarrollo de Colombia por su dinamismo y ser una de las actividades más modernas dentro de la agricultura colombiana, ocupando el segundo puesto en las exportaciones agrícolas no tradicionales del país, después del café (Manrique, *et. al.*, 2014). “La importancia del sector floricultor se debe a la generación de empleo, la sostenibilidad y el bienestar que generan sus más de 7.000 hectáreas de producción, de la cuales dependen alrededor

de 130.000 empleos formales (directos e indirectos) y a la generación de U\$1.295 millones en exportaciones para el año 2015” (Superintendencia de Sociedades, 2016, p. 7).

Los cultivos de flores en Colombia, fundamentalmente están aglomerados en dos zonas geográficas; La Sabana de Bogotá en el departamento de Cundinamarca y el Oriente Antioqueño en el departamento de Antioquia (Asocolflores, 2016). La cadena productiva de las flores, básicamente está conformada por “productores de flores tradicionales, de flores tropicales, de follajes, de insumos (empaques, infraestructura, agroquímicos, biológicos y material de propagación); comercializadores de mercado interno y externo, y proveedores de servicios de asistencia técnica y transporte” (Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, 2008, p. 21).

METODOLOGÍA

El estudio propuesto tiene una metodología cualitativa, de corte hermenéutico, que busca interpretar las concepciones y las prácticas que existen en torno al tema del trabajo infantil en Colombia. Se llevó a cabo en alianza con Asocolflores, la organización gremial que representa a floricultores que manejan más del 75% de las exportaciones totales de flores de Colombia, y que reúne a 240 afiliados ubicados en Cundinamarca, Antioquia y Risaralda.

Este gremio, desde el año 2015 decidió alinearse con la política pública de erradicación de trabajo infantil, en la que participan el sector público, privado y la sociedad civil en su conjunto. Para ello se adhirieron a la Red Colombia Contra el Trabajo Infantil comprometiéndose a implementar acciones orientadas a cumplir con indicadores que permitan cuantificar y reportar los avances de este trabajo. De esta manera, los resultados de este estudio aportarán en el diseño y construcción de estas acciones.

Para este estudio se seleccionaron las empresas adheridas a la Red Colombia Contra el Trabajo Infantil que están agremiadas en Asocolflores, de esta manera, se trabajó con 27 empresas, 21 de ellas localizadas en Cundinamarca, 4 en Antioquia y 2 en Risaralda. Los municipios vinculados al estudio se observan en la tabla 1. Los informantes fueron, en el 90% de los casos, los líderes o responsables del área de gestión humana. En los otros dos cultivos, la información la suministró la propietaria y el administrador.

Es importante aclarar que la empresas agremiadas a Asocolflores cumplen con las normativas nacionales y lineamientos de las certificaciones nacionales e internacionales como: Flore Verde, *Rain Forest-Norma para Agricultura Sostenible (RAS)*, *Fairtrade International: Standard Hired Labour*. En todas ellas se incluyen elementos relacionados con el trabajo infantil. Razón por la cual no cuentan con TI en su actividad agroindustrial; sin embargo, cuando hablamos de RSE se entiende que es extendida, incluyendo los actores que se relacionan en la cadena de valor.

Tabla 1. Municipios participantes en el estudio

Cundinamarca	Antioquia	Risaralda
Bojacá, Cajicá, Chía, Cogua, Cota, El Rosal, Facatativá, Funza, Gachancipá, Guasca, Madrid, Nemocón, Sesquilé, Sopó, Subachoque, Suesca, Tabio,	Carmen de Viboral, La Ceja, Rionegro	Pereira Dos Quebradas

Fuente: Las autoras.

La investigación analizó, en los municipios mencionados, información de tres actores vinculados con el fenómeno del TI: el gobierno, las instituciones educativas y las empresas floricultoras. Este documento presenta los resultados (del cuestionario) de este último actor.

Para la fase diagnóstica se implementó, adicionalmente, una metodología cuantitativa (descriptiva), por lo tanto, para la obtención de la información de los resultados que aquí se entregan se aplicó un cuestionario con preguntas cerradas de 39 ítems que se responden en forma dicotómica (respuesta SI/NO). Este instrumento se dividió en cuatro secciones: la primera aborda percepciones sobre el contexto en el que opera la empresa; la segunda el conocimiento sobre la normatividad y lineamientos existentes en el tema de TI; la tercera las políticas internas que tiene la organización sobre prevención y erradicación de TI, y la cuarta las acciones que adelanta la empresa y que pueden incidir en la aparición o erradicación del fenómeno en estudio.

Las variables de análisis del cuestionario se derivaron de la revisión de literatura realizada, así como de instrumentos desarrollados por UNICEF y la Fundación Telefónica para realizar auto-diagnósticos en el ámbito empresarial respecto a su RSE con foco en la niñez.

RESULTADOS

En esta sección se presentan los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento teniendo en cuenta cada una de sus secciones. La primera de ellas se relaciona con la caracterización del contexto donde operan desde la perspectiva empresarial y que son factores de riesgo externo que facilitan la presencia del fenómeno del TI.

El contexto: Algunos factores de riesgo donde operan las empresa

El fenómeno del TI se desencadena por múltiples factores algunos de ellos mencionados en el marco teórico. Los resultados en esta primera parte resaltan aspectos económicos, sociales, de política pública en educación y recreación, y elementos culturales, como factores que favorecen o inhiben la presencia de esta problemática, todo ellos se pueden apreciar en la figura 1. Desde la perspectiva de las empresas, en los tres departamentos, perciben una fuerte presencia de población desplazada, Cundinamarca registrando un 57% y, Antioquia y Risaralda 50% cada uno. La presencia de este fenómeno en el lugar donde operan las empresas es un riesgo toda vez que la migración y el trabajo infantil tienen una relación positiva. El demérito que se le da a la escolarización por la falta de adaptación a las condiciones locales, estimula la incorporación prematura de los menores a diferentes formas de trabajo.

La oferta de programas de formación para el trabajo para los jóvenes, la aprecian escasa tanto en Cundinamarca (43%) como en Risaralda (50%); mientras que en Antioquia el 100% la considera suficiente, explicado un poco por la política pública que ha venido adelantando este departamento, de manera prioritaria, denominada “Antioquia la más educada”. En Cundinamarca (33%) manifiestan tener pocos espacios de recreación o actividades para el uso del tiempo libre de los menores. Lo anterior se relaciona con la percepción sobre la presencia del Estado en la

asistencia a la infancia y adolescencia, no siendo muy representativa, en Antioquia y Risaralda el 50% consideran que se evidencia la presencia del Estado, y en Cundinamarca tan solo el 43%.

En lo que respecta a factores culturales, las empresas en los departamentos de Antioquia (50%) y Risaralda (50%) creen que la comunidad de sus municipios relacionan el TI con el fortalecimiento de la disciplina y el orden en los menores; mientras que en Cundinamarca el porcentaje es menor (29%). Lo anterior se afianza cuando en Cundinamarca (67%) y Risaralda (50%) no consideran que los habitantes (de sus municipios) valoren positivamente el TI. Caso contrario sucede con Antioquia, el 100% afirma que su población no percibe el TI de manera positiva.

Lo anterior, muestra que desde la percepción de las empresas y su lectura del entorno se identifican riesgos como: desplazamiento (migraciones internas); escasa oferta educativa para los jóvenes; espacios y actividades para el uso del tiempo libre de los menores; la presencia del Estado en la atención a los NNA; y factores culturales como las concepciones que relacionan positivamente el TI con la formación del menor.

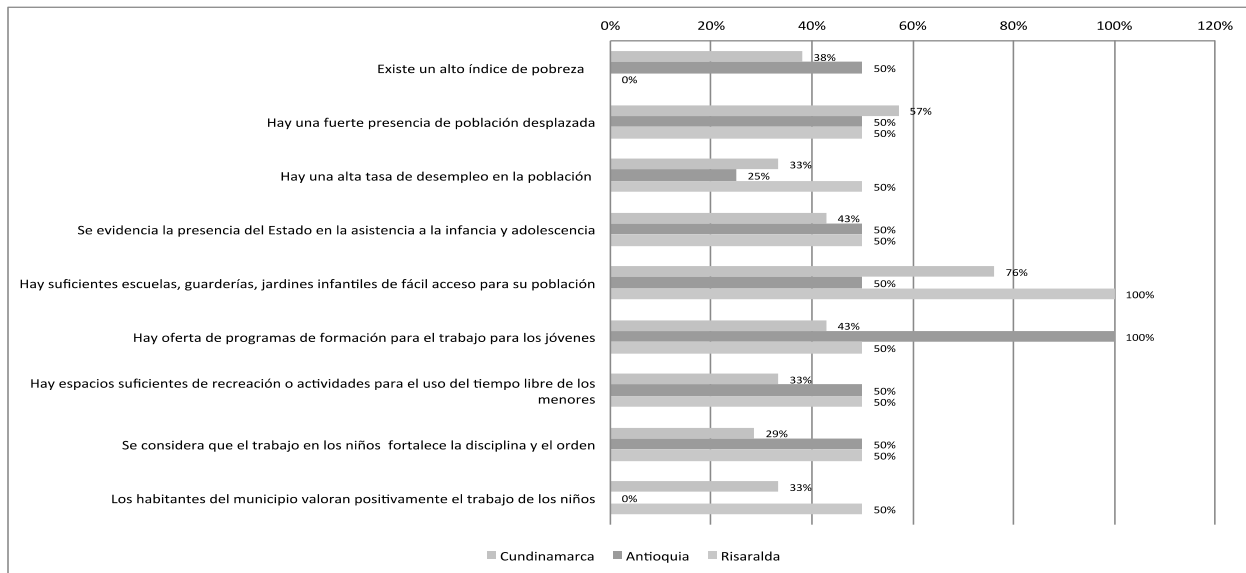


Figura 1. Contexto y riesgos

Fuente: Las autoras

En la figura 2, se pueden apreciar las peores formas de trabajo infantil (PFTI) que según las empresas han evidenciado que realizan menores en los municipios donde operan. La información se encuentra consolidada por departamento para concretar el análisis. Dentro de las peores formas de trabajo infantil ninguna empresa menciona la minería ni reclutamiento para el conflicto armado. Así mismo el trabajo en los servicios de transporte no es relevante.

De las 21 empresas en Cundinamarca solo el 10% percibe PFTI, siendo las más significativas el trabajo en la plazas de mercado (10%) y el trabajo infantil doméstico (10%). En Antioquia el 25% de las empresas ha identificado PFTI en una amplia variedad como: trabajo infantil doméstico, trabajo agrícola, comercio en plazas de mercado, comercio callejero, trabajo artesanal, trabajo sexual y mendicidad. Risaralda no reportan haber evidenciado casos en ninguna de las

PFTI.

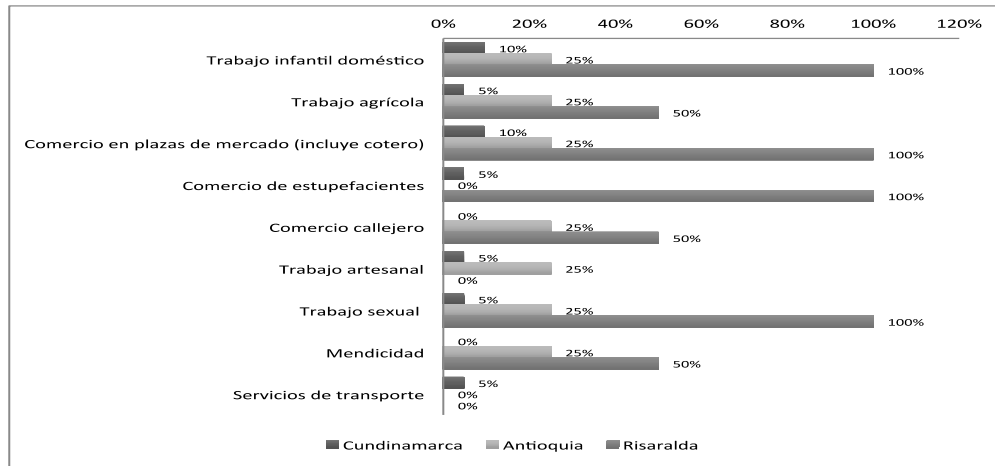


Figura 2. Percepción de presencia de TI por actividad

Fuente: Las autoras

Conocimiento de la normatividad y lineamientos aplicables básicos (nacionales e internacionales)

Uno de los principales aspectos para poder emprender acciones respecto al TI es conocer la normatividad correspondiente, toda vez que es una de las dimensiones (cumplimiento legal) expuestas por Carroll (1979) de acuerdo a responsabilidad social empresarial.

En ese sentido se encuentran fortalezas en cuanto al conocimiento de las leyes, en la figura 3 se pueden apreciar los resultados por cada normativa y por departamento. Los gerentes expresan conocer el Código Sustantivo del Trabajo el cual contiene elementos básicos sobre el trabajo infantil, así mismo de la Resolución 3597 de 2013 en la cual se señalan las peores formas de TI y se establece la clasificación de actividades peligrosas y condiciones de trabajo nocivas para la salud e integridad física o psicológica de las personas menores de 18 años de edad en Colombia. Respecto al Código de Infancia y Adolescencia, las empresas indagadas en Risaralda afirman no conocerlo; y de manera general falta conocimiento sobre los canales de denuncia y reporte de TI dispuestos por el gobierno nacional.

En el decreto 859 de 1995, se crea el Comité Interinstitucional para la Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección del Joven Trabajador (CIETI), allí a nivel municipal pueden participar las empresas del sector privado; sin embargo las empresas estudiadas del sector floricultor en Risaralda (100%), Cundinamarca (62%) y Antioquia (50%) no conocen este espacio de participación y construcción.

El Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2014-2018 busca dar mayor participación a las empresas privadas a través del Comité Interinstitucional para la Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección del Joven Trabajador (CIETI) involucrándolos en los proyectos a realizar y en la mejora en las acciones para vigilarlas en el cumplimiento de las normas vigentes. Sin embargo, las empresas de Antioquia y Risaralda no conocen el PND y en Cundinamarca tan solo el 43% se ha acercado a él.

Los principios del Pacto Global los desconocen, principalmente en Antioquia. Este comportamiento es relevante toda vez que a la red a la que están adheridos respecto al TI se encuentra articulada con esta iniciativa de la ONU y responde a los principios y objetivos que de allí se emanan.

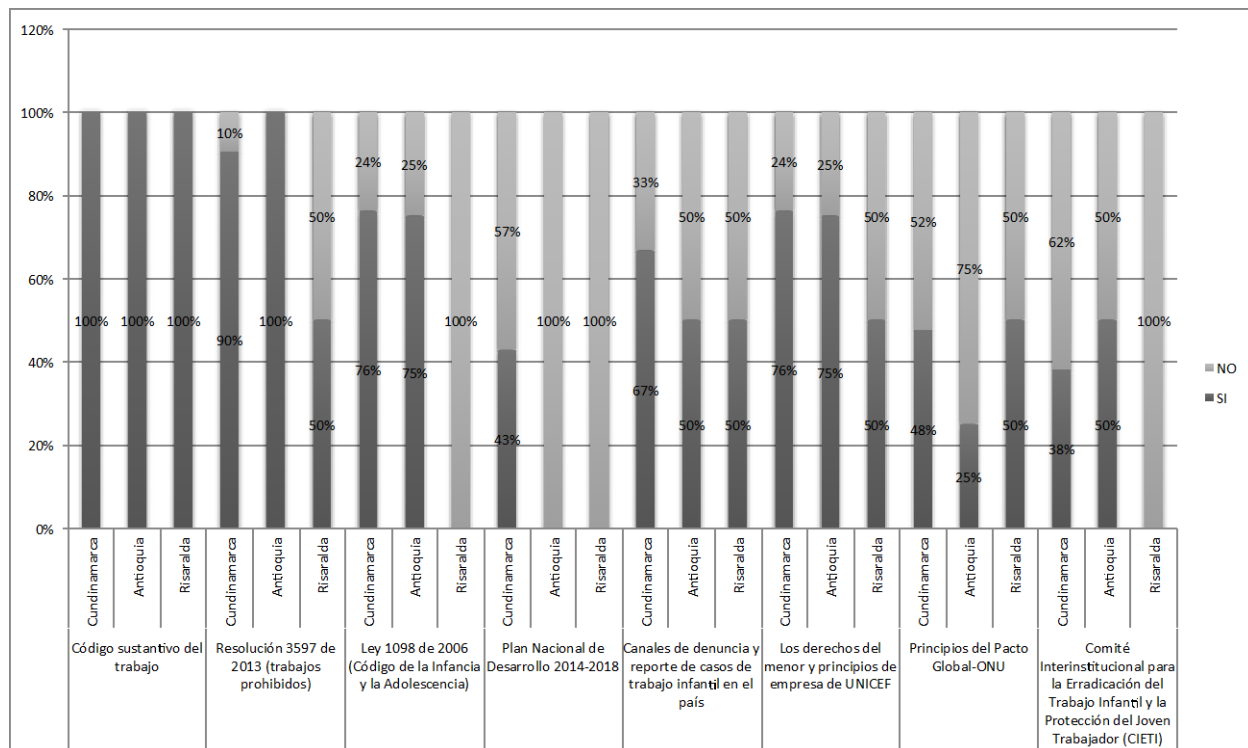


Figura 3. Conocimiento de la normatividad y lineamientos sobre TI

Fuente: Las autoras

Políticas internas de prevención y erradicación del TI

Las políticas empresariales permiten fomentar el comportamiento ético deseado tanto de la alta dirección, como de sus empleados y su relacionamiento con los grupos de interés. Se cuenta con múltiples instrumentos en favor de implementar la cultura ética esperada en la empresa, pero no solo se le da significado a la existencia o no de la política sino de las herramientas adicionales que acompañan la efectiva apropiación y cumplimiento de la misma.

En la figura 4 se muestran las políticas que en cuanto a RSE en la erradicación de TI han tomado las empresas. Los resultados muestran que Cundinamarca y Antioquia cuentan con políticas respecto al tema explícitas en sus códigos de conducta, reglamentos y políticas de contratación de empleados y que en la mayoría de los casos está articulada con la estrategia de RSE (62% Cundinamarca y 75% Antioquia). Un elemento clave es el compromiso de la alta dirección, el 75% de las empresas en Antioquia afirman que cuentan con un responsable para manejar el tema de TI, mientras que en Cundinamarca este porcentaje es solo del 57. Y a lo que más énfasis hacen es en la comunicación de sus políticas, en este sentido, a los grupos de interés como empleados, proveedores y contratistas.

Por otro lado las empresas en Risaralda no cuentan con políticas al respecto, excepto por la no contratación de menores en sus operaciones directas, que hace parte del cumplimiento de la ley y los estándares enmarcados en las certificaciones exigibles para exportar, que no corresponderían a la naturaleza de la RSE.

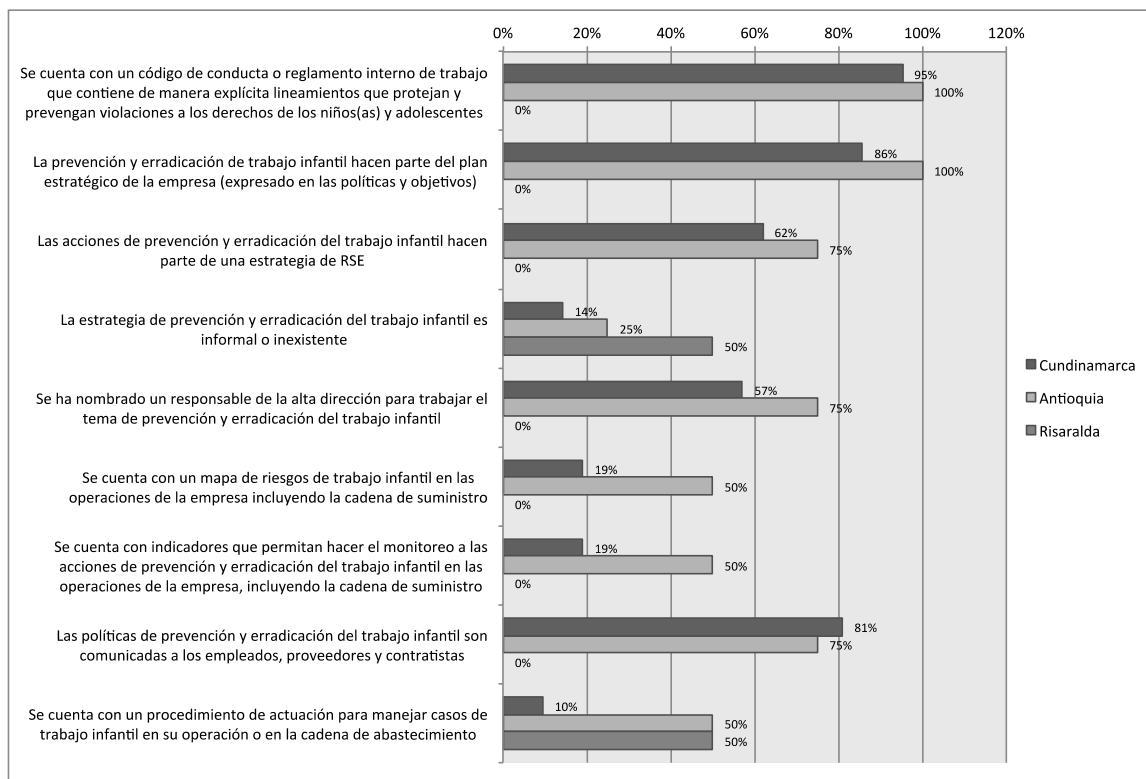


Figura 4. Políticas internas implementadas sobre prevención y erradicación TI
Fuente: Las autoras

Acciones de RSE en erradicación del trabajo infantil

En la figura 5 se muestran por departamento las acciones que llevan a cabo las empresas consultadas, en torno a la RSE y que se relacionan con variables asociadas al TI, mencionadas en el marco teórico. Las acciones más representativas son el apoyo a los colaboradores para acceder a vivienda propia, en Cundinamarca y Antioquia se registra un 100% y en Risaralda el 50%. Esto va relacionado directamente con la estabilidad laboral ofrecida a través de los contratos a término indefinido de la mayoría de sus empleados.

Una de las acciones más importantes encontradas tiene que ver con los incentivos que ofrecen para que los hijos de los empleados accedan a educación no solo en la etapa básica o media sino a nivel profesional. Dentro de los apoyos están pagos parciales y becas, acompañados de kit escolares y apoyo económico para transporte. Así mismo gestionan convenios con instituciones de tal manera que se facilite el acceso de estos NNA al sistema escolar, en los diferentes niveles. Este compromiso se ve en una mayor medida en Antioquia (75%) seguido de Cundinamarca (62%).

Acciones como servicios complementarios a los hijos de los empleados asociados a salud, nutrición y recreación es común en Antioquia (75%), aspectos relacionados directamente con la permanencia de los menores en el sistema escolar, y así influir en el distanciamiento del trabajo. Los convenios con centros educativos o incluso el mantenimiento de centros educativos al interior de los lugares de trabajo, que en principio buscaban facilitar a las madres el cuidado de sus hijos mientras ellas laboraban, se fue acabando como práctica del sector.

Algunas acciones que son vitales y que se encuentran desprovistas de atención son las cláusulas de contratación con terceros en las que se prohíba el TI y la comunicación con los distribuidores sobre los riesgos que implica este fenómeno, teniendo en cuenta que la RSE va mucho más allá de las operaciones internas de la empresa y demanda un involucramiento de toda la cadena, máxime cuando el desempeño de este sector y sus resultados se ven influidos por factores como la reputación.

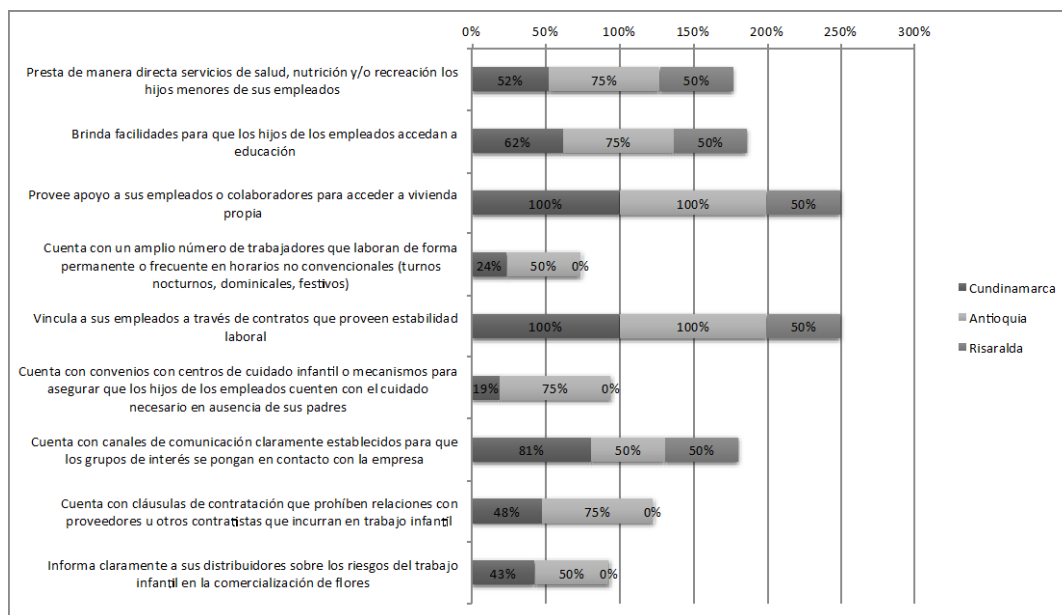


Figura 5. Acciones de RSE respecto a TI
Fuente: Las autoras

COMENTARIOS FINALES

Conclusiones

Como uno de los factores de riesgo asociados al TI en los municipios donde operan las empresas objeto de estudio es el desplazamiento de la población. Las empresas perciben altos flujos de población flotante que vienen en busca de oportunidades laborales, y una de ellas es en el sector floricultor, puesto que no requiere niveles elevados de capacitación y demanda, en épocas denominadas “pico”, alta mano de obra. Respecto a este comportamiento se pueden presentar dos condiciones: la primera de ellas cuando el desplazamiento es acompañado de los hijos; y el segundo, cuando los hijos se quedan en el lugar de origen. En ambos casos se genera un estado de vulnerabilidad para el menor, no solo en lo que respecta a TI sino a otro tipo de riesgos para los menores.

Otro factor de riesgo es la escasa oferta para jóvenes de programas de formación para el trabajo. La incidencia directa de la educación sobre el TI está ampliamente documentada; si los jóvenes (menores de edad) una vez terminan su formación escolar, no cuenta con acceso a niveles de formación avanzada, el trabajo será la alternativa para el uso del tiempo, legitimado por los padres, con el propósito de alejarlos de riesgos como la drogadicción o simplemente el ocio. Adicionalmente, no se accede al mejoramiento de su nivel de formación, lo cual perpetua las condiciones de pobreza a los cuales se ven sometida regularmente esta población.

Una vez identificados los riesgos externos a partir de las empresas, se evidenció a nivel interno el desconocimiento de lineamientos internacionales de TI enmarcado en la RSE, así como los espacios y mecanismos de participación a nivel local para trabajar el tema. Se reconoce en las empresas el establecimiento de políticas que rechazan el TI en sus operaciones, sin embargo, es importante resaltar que éstas no van más allá de la actividad directa de los cultivos y no se extiende sobre toda la cadena, de tal manera que comprometa a los grupos de interés con la erradicación del TI.

Recomendaciones

Algunas de las recomendaciones al sector floricultor, pueden ser gestionadas en cabeza y representación de Asocolflores como actor que ejercer poder en la arena política, tal y como se expresa en la perspectiva política de RSE, requiriendo la presencia del Estado a nivel local para atender problemáticas como la migración interna, y los programas para la infancia y la adolescencia. Esto hace parte del desarrollo de su RS como gremio, facilitando el trabajo sectorial en este tema a través de la vinculación de sus agremiados al trabajo colectivo en el mejoramiento de sus prácticas y el relacionamiento con sus grupos de interés.

A nivel empresarial se recomiendan acciones de RSE enfocadas a programas de recreación para los hijos de sus colaboradores y aun relacionamiento más cercano con la familia del trabajador. Así mismo, estrategias que permitan educar a los núcleos familiares respecto al TI, sus riesgos y consecuencias en el largo plazo. El involucramiento con los grupos de interés es relevante, para mitigar los riesgos sociales que enfrenta la empresa en el entorno en el que opera. La RSE involucra a todos los actores de la cadena de valor, por lo cual es importante trabajar de la mano con los proveedores, contratistas, empleados, distribuidores y comercializadores (por lo menos los nacionales).

Futuras Investigaciones

Es relevante un estudio que busque analizar la responsabilidad de los sectores económicos con dinámicas similares en lo que respecta al mercado laboral y su incidencia en factores sociales, económicos y culturales de las familias de sus empleados (incluyendo a los menores).

REFERENCIAS

Asocolflores. (2016) Cifras estadísticas. Disponible en:
<https://www.asocolflores.org/servicios/cifras-estadisticas/36>

Bowen, H. (1953), *Social responsibilities of the businessman*, New York, Harper & Row.

Calderon, A. (2004). Trabajo infantil y adolescente en el agro ¿necesidad o identidad? *Revista de Ciencias Sociales* , IV(106), 165-179.

Carroll, A. (1979). A three-dimensional conceptual model of corporate performance. *Academy of Management Review*, 4 (4), 497-505.

DANE. (2014). [Dashboard- Gráficas interactivas por departamento-inventario agropecuario]. Censo Nacional Agropecuario 2014. Disponible en: <https://sitios.dane.gov.co/cna-dashboard/#/national>

DANE. (2017, abril 7). *Boletín Técnico Trabajo Infantil oct-dic2016*. Disponible en: https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/jobinfantil/bol_trab_inf_2016.pdf

Davis, K. (1973). The case for and against business assumption of social responsibilities. *Academy of Management Journal*, 16(2), 312-322.

Drucker, P. (1984). The new meaning of corporate social responsibility. *California Management Review*, 26(2), 53-63.

Duque, Y., Ortíz, C. & Vargas, D. (2013) Responsabilidad social y equidad de género: análisis de diez organizaciones adheridas al Pacto Global Colombia. *Tendencias & Retos*, 18(1), 111-126.

Epstein, E. (1987). The corporate social policy process: Beyond business ethics, corporate responsibility, and corporate social responsiveness. *California Management Review*, 29(3), 99-114.

Escobar, F. (2012). *El trabajo infantil desde la Revolución industrial hasta la actualidad* (Tesis de pregrado). Universidad de Cantabria, Cantabria, España.

Fontana, L., & Grugel, J. (2015). To eradicate or to legalize? Child labor debates and ILO Convention 182 in Bolivia. . *Global Governance a Review of multilateralism and international organizations* , 21(1), 61-78.

Fotoniata, E., & Moutos, T. (2014). Product Quality, informality and child labour. *Review of development economics*, 17(2), 268-283.

Friedman, M. (1970). The social responsibility of business is to increase its profits. *The New York Times Magazine*, septiembre 13 de 1970, 1-6.

Garriga, E., & Melé, D. (2004). Corporate social responsibility theories: Mapping the territory. *Journal of business ethics*, 53(1-2), 51-71

Gartner, M. (2011). Labor Market integration and its effect on child labor. *Atlantic Economic Journal*, 39(2), 165-170.

Jackson, I.A. & Nelson, J. (2004) Values-driven performance: seven strategies for delivering profits with principles. *Ivey Business Journal*, noviembre-diciembre, 1-8.

Manrique, N.L, et. al. (2014). Floricultura colombiana en contexto: experiencias y oportunidades en Asia pacífico. Disponible en: <http://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/map/article/view/2701/2507>

Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural. (2008). Cadenas Productivas Agropecuarias, Pesqueras y Forestales. Disponible en: <http://unicesar.ambientalex.info/infoCT/CadenasProductivas.pdf>

Ministerio de Trabajo. (2012). Informe sobre el comportamiento del trabajo infantil en Colombia según la ENTI 2011 [documento en pdf]. Disponible en: http://www.mintrabajo.gov.co/component/docman/doc_download/407-encuesta-nacional-de-trabajoinfantil.html.

OIT. (2014, marzo 17). *Acciones de Responsabilidad Social Empresarial para prevenir y combatir el trabajo infantil en México* [documento en pdf]. Disponible en: <http://www.ilo.org/ipeinfo/product/download.do?type=document&id=24176>

ONU. (n.d). Objetivo 8: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. Disponible en: <http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>

Ordoñez, D., & Bracamonte, P. (2005). Consideraciones para el diseño y evaluación de programas y proyectos sobre trabajo infantil y de adolescentes. *Banco Interamericano de desarrollo*, 1, 4-31.

Porter, M. & Kramer, M. (2006). Estrategia y sociedad. *Harvard Business Review*, 84(12), 42-56.

Sabogal, J. (2008). Aproximación y cuestionamientos al concepto de responsabilidad social empresarial. *Investigación y Reflexión*, 16(1), 179-195.

Superintendencia de Sociedades. (2016). Desempeño del sector floricultor. Disponible en: http://www.supersociedades.gov.co/noticias/Documents/2016/EE-Estudio%20sector%20Flores-2016%20VI%2013_Final.pdf

Tuttle, C. (2006). History repeats itself: child labor in Latin America. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 18(2), 143-154.

Zenisek, T. (1979). Corporate social responsibility: A conceptualization based on organizational literature. *Academy of Management Review*, 4(3), 359-368.