

## CAPÍTULO 2

# Prácticas de Responsabilidad Social Empresarial orientadas a los trabajadores del sector azucarero ¿retribución social o actos de caridad?

Marly Dayana Barrera Castro  
César Mauricio del Corral Lozano

Así van pasando los días, de ese que corta caña,  
más bravo que el guarapo, melcocha y azúcar brava  
campesino tú que endulzas, las cenas y las mesadas  
cuán amarga es tu vida, cuán amarga es tu jornada.

Fragmento de la canción “*Están quemando la caña*”  
de Yuri Buenaventura



## 1. Introducción

La Responsabilidad Social Empresarial (en adelante RSE) es un concepto que surge a principios del siglo pasado, en el momento en el que las empresas se hicieron conscientes y responsables de las consecuencias de sus actividades económicas y productivas. La evolución de la RSE se debe a propuestas académicas, empresariales y normativas, así como a partir de la interacción entre organismos internacionales (e.g. Pacto Mundial, Organización Internacional de Normalización [ISO], Naciones Unidas, entre otros), por lo que la RSE se define desde diversos ángulos y perspectivas teóricas. La RSE tiene en cuenta el impacto social, ambiental y económico que genera en su entorno, y propone retribuciones que dependen de su enfoque (Garriga y Melé, 2004).

Dentro de las teorías o enfoques de RSE se encuentra la noción de grupos de interés o *stakeholders*, grupos de personas con un grado de interés en la empresa y que de una u otra forma, se ven afectados por su actividad económica (Moreno, 2015), a ellos se orientan las prácticas y programas de RSE. De esta manera, las empresas adquieren un compromiso voluntario que otorga un beneficio mutuo y se traduce en ventajas competitivas. Aquellas actividades que se realicen bajo esta modalidad se deben ejecutar dentro de los tiempos en los que la organización se beneficia de su entorno y además, han de cubrir de manera efectiva cualquier impacto generado por su actividad económica (Brown, 2010).

En Colombia, el sector azucarero ha sido un ejemplo promotor de prácticas de RSE. Según Asocaña (2019), la agroindustria genera 286.000 empleos entre directos, indirectos e inducidos. El 65 % de las familias en 50 municipios productores de caña, exceptuando Cali, están vinculadas a la agroindustria. Los municipios cañicultores tienen

mayores coberturas netas en educación que el resto de los municipios del país, una vez se excluyen las ciudades capitales. Estas coberturas son aún más altas en los 12 municipios en los que se asientan ingenios. El PIB per cápita es considerablemente más alto para los municipios cañicultores que para los que no tienen esta actividad económica.

Los informes de sostenibilidad publicados por la mayoría de los ingenios en el Valle del Cauca establecen políticas que involucran a todos sus grupos de interés, con lo cual generan proyectos e inversiones para las comunidades aledañas (Asocaña, 2019). No obstante, el sector, el gremio de la caña de azúcar y otros actores se han enfrentado a diversas críticas, entre las que destaca la retribución a sus trabajadores, especialmente a quienes realizan las labores agrícolas, la cual no es proporcional en comparación con los ingresos que genera (Pérez y Álvarez, 2009).

De acuerdo con la Organización Internacional del Azúcar (en adelante OIA) (2018), el sector azucarero en Colombia tiene una participación del 1,3 % en el mercado internacional. Lo anterior ubica al país en el puesto 15º, con una producción promedio de 2.200.000 toneladas de caña en el 2018. Con relación a las exportaciones, la participación es del 2,2 %, con un promedio de 716.000 toneladas, ubicándose en la posición 12º para el mismo año. A nivel nacional, el sector azucarero representa el 0,6 % del PIB total, se divide en el 3,7 % del PIB agrícola y 2,2 % del PIB industrial. El Valle del Cauca es el más beneficiado por la labor cañicultora; un 4,3 % de su PIB total lo representa el sector azucarero, dividido en 31,4 % del PIB agrícola y el 11 % del PIB industrial.

Como se puede observar, este sector resulta ser una de las actividades agrícolas más importantes y genera un aporte financiero significativo a la región. De la caña de azúcar se puede utilizar casi el 100 % de sus materiales (hojas y bagazo para alimentar ganado, fibras para

la fabricación del papel, mieles para elaboración de azúcar y etanol, entre otros) y no se generan desechos al procesarla, su explotación permite la industrialización de diversos productos y derivados que se pueden emplear para otras fases agrícolas. No obstante, la explotación de la caña de azúcar en su fase agrícola e industrial genera impactos negativos en el medio ambiente y comunidades aledañas, debido a los sistemas de quema para su corte, el monocultivo y el uso de máquinas que emiten contaminantes (Pérez, 2018).

A pesar de que existen diferentes iniciativas y prácticas de RSE realizadas por las empresas del sector azucarero más representativas de la región del Valle del Cauca, no es claro cuál ha sido el impacto para los trabajadores de la caña de azúcar (como cortero, sembrador, entre otros) que se caracterizan históricamente, por mantener vínculos informales con las empresas. Lo anterior se vio claramente reflejado en los años 2007 y 2008 en los que los corteros y otros tipos de trabajadores agrícolas pusieron de manifiesto sus condiciones de trabajo y denunciaron la precarización laboral (Nieto, Giraldo y Vallejo, 2015).

Si bien existen evidencias de las prácticas de RSE que el sector azucarero ha desarrollado en el Valle del Cauca y sus alrededores, también existe evidencia de los impactos negativos que la explotación de la caña de azúcar ha generado en el mismo contexto, entre los que destaca la informalidad y precarización de los trabajos de la fase agrícola de la explotación de la caña de azúcar. De acuerdo con lo anterior, el objetivo de la presente investigación es analizar las prácticas de RSE del sector azucarero orientadas a los trabajadores agrícolas. Para ello, se realiza un análisis comparativo desde la perspectiva del sector y de los trabajadores.

El ejercicio investigativo se abordó desde un enfoque cualitativo, a partir de un análisis documental, antecedentes históricos, entrevistas a la comunidad y al sector de la empresa. El capítulo se organiza en

cuatro apartados; primero, el marco teórico en el cual se soporta la investigación; seguido, se presenta la propuesta metodológica; siguiente, se encuentran los resultados divididos en tres puntos: la perspectiva de la industria azucarera, la perspectiva del trabajador de la caña de azúcar, y el contraste entre ambas perspectivas; finalmente, se exponen las conclusiones y futuras líneas de investigación posibles.

## **2. La Responsabilidad Social Empresarial (RSE)**

La RSE tiene un recorrido a nivel global bastante significativo durante el último siglo. Sus inicios se pueden evidenciar en diferentes eventos que marcaron la historia, como por ejemplo la fundación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1919, como una forma de buscar la mejora de las condiciones laborales en ese tiempo (Cardona, 2017).

En 1945 surge la Organización de las Naciones Unidas (ONU) con la misión de mantener la paz y seguridad internacional, fomentar relaciones de amistad entre las naciones, lograr la cooperación internacional para solucionar problemas globales y servir de centro que armonice las acciones de las naciones. En 1948 se realizó la Declaración de los Derechos Humanos, seguida por Amnistía Internacional en 1961; Greenpeace, organización que trabaja para defender el medio ambiente, en 1971; la transparencia internacional en 1993; la Cumbre del Milenio y Metas del Milenio en el 2000, que incluyeron ocho propósitos de desarrollo humano (Cardona, 2017).

En ese mismo año (2000) se lanzó el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, un llamado a las empresas a alinear sus estrategias y operaciones con diez principios universales en cuatro áreas temáticas

–derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción–, así como contribuir a la consecución de los Objetivos del Milenio. En 2005 se implementó el Protocolo de Kioto, el cual nació de la Convención del Marco de las Naciones Unidas sobre el cambio climático. En el 2015 se evaluaron de nuevo los Objetivos del Milenio y se actualizaron a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), como un llamado universal para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que todas las personas gocen de paz y prosperidad para 2030 (PNUD, 2019). Herrera y Abreu (2008) afirman:

En su evolución lo que sucede es que hemos pasado de tener un discurso filosófico como lo encontramos hasta antes de los años 60 y, a partir de los 70, ya hace parte de la gestión empresarial. En los años 80 se conforma su contexto socialmente responsable y hace parte de los planes estratégicos de las grandes organizaciones al incluir a los *stakeholders* y, a finales de los 90, es importante destacar la promulgación del Pacto Global.

A mediados del siglo XX, la RSE se da a conocer gracias a la publicación del libro *Social Responsibilities of The Businessman* de Howard Bowen (1953), su enfoque refiere las obligaciones de los empresarios de perseguir políticas para luego tomar decisiones que sean deseables en términos de los objetivos y valores de la sociedad (Carroll, 1999). Porter y Kramer (2002) abogan por la sustitución del supuesto juego de suma cero por el principio de juego cooperativo en el que todas las partes ganan, es decir, la relación empresa-comunidad en mejora de la imagen corporativa, en la que la RSE sea vista como factor central de la estrategia competitiva de las empresas.

Sobre la RSE, Fernández (2009) señala:

Ha de ser entendida como una filosofía y una actitud que adopta la empresa hacia los negocios y que refleja la

incorporación voluntaria en su gestión de las preocupaciones y expectativas de sus distintos grupos de interés [*stakeholders*], con una visión a largo plazo. Una empresa socialmente responsable busca el punto óptimo en cada momento entre la rentabilidad económica, la mejora del bienestar social de la comunidad y la preservación del medio ambiente. (p. 19)

Las empresas y la sociedad están fuertemente conectadas, es decir, la empresa forma parte de la sociedad y en ella hay diferentes actores o grupos de interés que interactúan. Por un lado, El *Libro Verde* de la Comisión de Comunidades Europeas (COM, 2001) supone que la responsabilidad social:

[...] se extiende hasta las comunidades locales e incluye, además de los trabajadores y accionistas, un amplio grupo de interlocutores: socios comerciales y proveedores, consumidores, autoridades públicas y ONG defensoras de los intereses de las comunidades locales y el medio ambiente. (p. 12)

Por otra parte, los grupos de interés se definen como "colectivos o entidades que están o pueden verse afectadas por los servicios o actividades de una empresa y aquellas otras cuyas opiniones o decisiones afectan o pueden afectar a los resultados económicos o la reputación de la misma" (Ibiate, 2008, p. 127). Este aspecto es de gran importancia porque implica para la empresa, hacer un seguimiento, evaluación y retroalimentación de estos actores, si están siendo o no afectados por la actividad económica de la empresa, y la manera en que se va a intervenir.

Adicionalmente, existen otras teorías y enfoques sobre la RSE. Garriga y Melé (2004) las definen en cuatro grupos: teorías instrumentales, políticas, integradoras y éticas, las cuales se pueden observar en la tabla 2.1.

Tabla 2.1.

*Teorías de Responsabilidad Social Empresarial y sus enfoques*

Tipos de teorías	Enfoques	Descripción corta
<b>Teorías instrumentales</b> Se enfocan en el logro de objetivos económicos por medio de actividades sociales.	Maximización del valor para el accionista	Maximización de valor a largo plazo
	Estrategias de ventajas competitivas	Inversión social en un contexto competitivo
		Estrategias basadas en una visión de recursos naturales de las capacidades de la empresa
		Estrategias para la base de la pirámide (BdP)
Mercadeo de causa social	Actividades altruistas socialmente reconocidas usadas como instrumento de mercadeo	
<b>Teorías políticas</b> Se enfocan en el uso responsable del poder empresarial en la arena política.	Constitucionalismo corporativo	La responsabilidad social de la empresa surge a partir del poder social que posee.
	Teoría integrativa de contrato social	Supone la existencia de un contrato social entre la empresa y la sociedad.
	Ciudadanía corporativa	Se entiende la empresa como un ciudadano que tiene cierta relación con la comunidad.
<b>Teorías integradoras</b> Se enfocan en la inclusión de exigencias sociales.	Gestión de asuntos	Procesos corporativos de reacción a las cuestiones sociales y políticas que pueden impactar considerablemente sobre ella.
	Responsabilidad pública	El marco legal y las políticas públicas se abordan a manera de referencias para el desempeño social.
	Gestión de grupos de interés	Sopesar los intereses de los stakeholders de la empresa.
	Desempeño social corporativo	Búsqueda por la legitimidad social y los procesos de respuesta apropiada a cuestiones sociales.

*Continuación Tabla 2.1. Teorías de la responsabilidad social empresarial y sus enfoques.*

Tipos de teorías	Enfoques	Descripción corta
<b>Teorías éticas</b> Se enfocan en qué se debe hacer para construir una sociedad mejor.	Teoría normativa de grupos de interés	Considera las obligaciones fiduciarias con los grupos de interés de la empresa. La aplicación requiere la referencia a alguna teoría moral (Kantiana, utilitarismo, teorías de justicia, etc.).
	Derechos universales	Su marco teórico se basa en los derechos humanos y del trabajo, y en el respeto al medio ambiente.
	Desarrollo sostenible	Se enfoca en el desarrollo humano y considera la presente y las futuras generaciones.
	El bien común	Se orienta al bien común social.

Fuente: Garriga y Melé (2004)

Estas cuatro perspectivas permiten tener múltiples miradas y análisis sobre el quehacer de las empresas con relación a la RSE. En la presente investigación, los resultados se argumentan desde la perspectiva ética, se reconoce así la importancia de los grupos de interés, en este caso, los trabajadores agrícolas de la caña de azúcar y los derechos humanos.

### 3. RSE en el sector azucarero del Valle del Cauca

En el contexto del sector cañicultor no existen datos específicos sobre el origen de las prácticas de RSE, pero hay diversos estudios que dan cuenta del modo en que el sector azucarero colombiano ha generado impactos sociales, económicos y ambientales, tanto en la región del Valle del Cauca como en todo el país.

En el informe de Arbeláez, Estacio y Olivera (2010), se destaca que, gracias a la actividad manufacturera de los ingenios, se generaron 265.402 empleos a través de toda la cadena de valor en el 2010. Adicionalmente, se indica que los municipios del sector azucarero presentan una calidad de vida superior en cuanto a mejores características de la vivienda, mayor acceso a servicios públicos, más años de educación y mejor asistencia escolar. Por esta razón, las necesidades básicas insatisfechas (NBI) son menores en comparación con otros municipios con diferentes tipos de cultivos. Este documento señala que la inversión en procura del bienestar de los habitantes de su área de influencia ascendió a \$238 mil millones entre 2003 y 2008. Por ejemplo, en 2007 la inversión en RSE realizada por los ingenios correspondió al 15,7 % de sus utilidades operacionales.

Entre 1996 y 2010, la agroindustria azucarera ha invertido más de 488 millones de dólares en el área ambiental, lo cual se refleja en menores niveles de contaminación por unidad de producción al año (Asocaña, 2018). Por otro lado, Asocaña (2018) generó el plan socioambiental para la prevención de incendios en los cultivos de caña de azúcar, el cual incluye acciones de sensibilización, capacitación y prevención de conflictos socioambientales con los actores sociales ubicados en las zonas que presentan mayor ocurrencia de incendios.

“En el 2017 la agroindustria de la caña de azúcar represent[ó] en Colombia el 3,7 % del PIB agrícola, 2,2 % del PIB industrial y 0,6 del PIB total” (Asocaña, 2019, p. 52). De igual manera, el sector azucarero contribuye al aporte energético de diferentes formas: azúcar, bagazo y residuos de cosecha (cogeneración de energía y biocombustible de segunda generación), y alcoholes (industriales y biocombustibles); todo esto con el ánimo de utilizar y aprovechar al máximo toda la materia prima. “Los ingenios azucareros producen al año más de 6,5 millones de toneladas de bagazo destinados a la producción de papel y energía eléctrica, térmica y mecánica (fuente no convencional de energía renovable)” (Asocaña, 2018, p. 10).

Adicionalmente, en el informe de Procaña (2018) se le concedió la importancia socioeconómica a la caña de azúcar y se sectorizó el trabajo: en la parte agrícola con 2.750 contratos, 7.400 empleos directos y 42.000 empleos indirectos; la composición de la parte industrial consistió en 30.000 empleos directos, 200.000 empleos indirectos, y una población beneficiada de 1.200.000. Por otro lado, en el informe de Núñez, Ruiz, Parra y Ortiz (2019) revelan el impacto socioeconómico de estos últimos años en el sector azucarero con 156.715 empleos en la rama agrícola y 129.977 empleos en la rama industrial para un total de 286.692 empleos a nivel nacional. En el Valle del Cauca se generan 34.531 empleos directos y 81.948 empleos indirectos para un total de 116.479 empleos. Esto representa un gran número de empleabilidad en el cual se abren las puertas a muchas familias para ejercer una labor con todas las prestaciones legales, lo cual se hace posible gracias a las alianzas estratégicas con el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) en temas de formación. Núñez et al. (2019), afirman que:

El sector tiene un trabajo importante y muy estrecho con el SENA, que incide significativamente en la formación del capital humano al interior de los ingenios y con las posibilidades de movilidad de los trabajadores al interior de las empresas. (p. 34)

De la misma manera, la cobertura en educación y salud es más alta en los municipios productores de caña de azúcar que en otros municipios.

## 4. Trabajadores de la caña de azúcar

La caña de azúcar arribó a Buenaventura a mediados del siglo XVI. Esta explotación del jugo de caña inició en los trapiches y molliendas de caña. En 1864 inició la mecanización de la producción con introducción de maquinaria que hizo Santiago Eder, fundador del Ingenio Manuelita (Sánchez, 2008).

Desde ese entonces, el cultivo se expandió por todo el departamento. Entre 1920 y 1930 se crearon los primeros ingenios: Central Azucarera del Valle (hoy conocida como el Ingenio Providencia), los ingenios Riopaila, Mayagüez, Bengala, Parodias, La industria, y María Luisa. En la década de 1940 surgieron San Carlos, Pichichí, Oriente, Papayal, La Esperanza, El Arado, Castilla, El Porvenir, Meléndez y San Fernando (Pérez y Álvarez, 2009). Así mismo, inició Asocaña, un gremio de empresarios fundado el 12 de febrero de 1959 con la misión de representar al sector azucarero colombiano y promover su evolución y desarrollo sostenible. Más tarde, en 1977 se promovió la creación del Centro de investigación de la caña de azúcar de Colombia, Cenicaña, instituto de investigaciones sobre la caña de azúcar.

En ese entonces, los ingenios empezaron a necesitar bastante personal debido al crecimiento de su negocio. Por ello, adoptaron una forma de contratación “paternalista” con el obrero para que se trasladara al sitio de trabajo con su familia a viviendas dignas, en pro del bienestar social de los trabajadores –al brindarles servicios que no eran de ley en aquella época–, pero sin dejar de lado el vínculo autoritario de los ingenios para con ellos (Valero, 2013).

Hacia la década de 1980 se empezaron a observar cambios en las condiciones de vida y trabajo debido al contexto político y económico en el que iniciaron los sindicatos. El mundo del trabajo comenzó a sufrir cambios notorios debido a factores como la globalización, la ampliación del mercado laboral y las problemáticas de empleo que conllevaron la necesidad de una flexibilización en la legislación laboral. Arenas, Piedrahita y Plata (2007) refieren que esa flexibilidad laboral permitió la tercerización laboral u *outsourcing* y posterior a ello, la creación de las Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA), las cuales nacieron jurídicamente con la Ley 79 de 1988.

En la década de 1990, el gobierno implementó una serie de reformas entre las que se encuentra la flexibilidad laboral, la cual pretende dar más protección al trabajador con la ampliación de derechos y con la ayuda de la constitución. La relación paternalista o filantrópica de los patronos con obreros se reemplazó paulatinamente con grandes programas de RSE (Jiménez, 2017). El sector azucarero del Valle del Cauca ha combinado varias formas de tercerización laboral de los trabajadores de caña como contratistas, con CTA y Empresas Asociativas de Trabajo (EAT).

De acuerdo con Pérez y Álvarez (2009), uno de los puntos de discusión sobre las condiciones laborales relacionados con los trabajadores de caña vinculados a las CTA tiene que ver con los salarios promedio mensuales que devengan. Este tema ha sido de gran preocupación, se puede mencionar la precariedad laboral, considerada como una consecuencia de la disminución de la clase obrera tradicional y un aumento del "subproletariado", quienes establecen formas de trabajo parcial, flexible, tercerizado, subcontratado, vinculado a la economía informal, al sector de servicios, y otros más. En este sentido, es posible nombrarlo como un trabajo heterogéneo, complejo y fragmentado (Antunes, 2000).

Según la OIT (2019), el empleo productivo y el trabajo decente son factores clave para alcanzar una globalización justa y reducir la pobreza. Por esta razón, el trabajo decente se convirtió en un elemento central de la *Agenda 2030*, en la cual el objetivo n.º 8 de desarrollo sostenible tiene la finalidad de “promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos” (Sustainable Development Goals Fund [SDGF], 2019).

A pesar de todas estas apuestas, el sector azucarero se vio afectado en el 2008 por paros y huelgas que realizaron los corteros de caña de azúcar en su lucha por alcanzar derechos laborales y sociales; anteriormente, habían presentado un pliego de peticiones descartado por el gremio empresarial. La huelga de “los machetes caídos” duró aproximadamente dos meses, en los que reclamaron y exigieron mayor estabilidad e igualdad laboral (Montoya, 2011). Los corteros de caña solicitaron el cese de la contratación a través de CTA, mejoras en sus ingresos, aumento del pago por tonelada de caña cortada, pago y seguridad social completa, dotación y elementos de trabajo, tener acceso a la recreación y el descanso (Jaramillo, 2017).

## 5. Método

El enfoque utilizado en la investigación es cualitativo, de tipo exploratorio y descriptivo, ya que el tema de los corteros de caña y otros trabajos agrícolas, a pesar de existir documentos, informes y algunas investigaciones sobre el sector, es poco conocido. Por eso se decidió ampliar el alcance del proyecto a incorporar las voces principales del gremio laboral de este sector. Lo anterior supuso entrevistas aplicadas en el trabajo de campo, con el fin de analizar la percepción sobre las prácticas de RSE. Adicionalmente, se realizó un análisis documental

con los informes de sostenibilidad de las empresas más representativas de la región y del gremio. El objetivo fue comprender –desde ambas perspectivas– cómo se han desarrollado estas prácticas. Para realizar la investigación, se utilizaron fuentes de información primaria –a través de las entrevistas con cada participante– y contrastar los hallazgos con fuentes secundarias provenientes de reportes anuales, informes, noticias y artículos.

Las entrevistas fueron semiestructuradas y se caracterizaron por los temas a tratar, propios del trabajo de la caña de azúcar, la experiencia personal, trayectoria laboral, afectos, relaciones de poder y caracterización de cada participante. Las preguntas realizadas fueron de carácter general, enfocados en el tema de la RSE, y a todos los que tomaron parte se les informó que la entrevista era de carácter voluntario, anónimo y con fines académicos.

Los actores de esta investigación son trabajadores de la caña de azúcar mayores de edad, trabajan o trabajaron en los ingenios, cooperativas o por medio de contratistas en diferentes actividades relacionadas con el cultivo de la caña de azúcar en el Valle del Cauca. A la población objetivo se les invitó a participar de manera aleatoria y por conveniencia. El trabajo de campo se desarrolló en los municipios de Candelaria, El Tiple, Santa Helena, Amaime y Puerto Tejada (debido a que muchos de los participantes vivían en este municipio del norte del Cauca).

A continuación, se detalla la información sociodemográfica de los participantes y de los informes de sostenibilidad consultados de algunos ingenios en el Valle del Cauca.

**Tabla 2.2.**

*Información sociodemográfica de los participantes, trabajadores directos con ingenios o contratistas*

Participante	Cargo/tipo de trabajo	Género	Edad (años)	Experiencia (años)	Localización (ciudad de vivienda)	Tipo de vinculación actual (incluir si es jubilado)
P1	Cortero y alzador	M	43	34	Pradera	Trabajador informal
P2	Cortero	M	61	39	Villa Gorgona	Trabajador informal
P3	Alzador	M	63	41	Pradera	Trabajador informal
P4	Cortero y alzador	M	64	35	Pradera	Trabajador informal, jubilado
P5	Cortero	M	73	46	Puerto Tejada	Jubilado
P6	Cabo	M	38	19	Candelaria	Contratista
P7	Cortero	M	58	35	Villagorgona	Contratista
P8	Contratista	M	37	17	Palmira	Trabajador independiente
P9	Cortero	M	58	42	Timbiquí	Contratista
P10	Cortero	M	61	40	Candelaria	Contratista

Fuente: elaboración propia

En el caso de las empresas del sector azucarero, se tuvieron en cuenta los últimos informes de sostenibilidad publicados, su trayectoria en años, el número de colaboradores, sus ingresos al momento del informe y el porcentaje de inversión comparado con los ingresos de la empresa. La información se consolidó en la tabla 2.3.

**Tabla 2.3.**

*Información de empresas azucareras*

Empresa	Periodo del informe	Trajectory (años)	Número de colaboradores directos e indirectos en Colombia	Ventas según el último informe (\$)	Inversión social (\$)	Porcentaje de inversión social (%)
Manuelita	2017-2018	155	5-060	1.261.026	25.233	2
Mayagüez	2018	81	1.979	253.531	No específica	
Providencia	2016-2017	91	3.160	650.491	92	0,01
Incauca	2016-2017	56	2.737	920.257	3.591	0,4
Pichichí	2018	77	834			
Riopaila	2018	100	4-213	896.241	3.910	0,4
*Valores en miles de millones mm.						

Fuente: elaboración propia

Para el análisis de la información se repasaron las transcripciones de las entrevistas y se identificaron diferentes variables o categorías de la RSE orientadas a los trabajadores de la caña de azúcar. La información integra la perspectiva de los trabajadores que estuvieron vinculados directamente con los ingenios o trapiches y fueron beneficiarios de las prácticas de RSE, así como aquellos que no, pero que, desde su condición, permiten comparar lo que ofrecen dichas organizaciones.

**Tabla 2.4.**

*Categorías de análisis*

Categoría	Definición
Tipo de contrato	Trabajadores con contrato a término fijo o indefinido
Programa de beneficios e incentivos	Políticas de la empresa que permitan que los trabajadores accedan a los beneficios e incentivos que mejoren de su calidad de vida.
Desarrollo profesional y plan de carrera	Prácticas que motivan al trabajador a estar en constante capacitación.
Cuidado de la salud, seguridad y condiciones de trabajo	Prácticas de seguridad y salud en el trabajo
Relaciones con los empleados	Prácticas de la empresa para crear condiciones bajo las que los trabajadores puedan realizar la transición a la jubilación o afrontar el despido.

Fuente: elaboración propia

## 6. Prácticas de RSE orientadas a los trabajadores del sector azucarero

Los resultados se organizados a partir de los siguientes niveles: perspectiva de los trabajadores; perspectiva del sector empresarial de la caña de azúcar; y el contraste entre ambas.

### 6.1. La empresa como actor socialmente responsable

Existen tres enfoques con los cuales los ingenios organizan sus programas de RSE, estos consisten en disminuir las deficiencias de sus colaboradores y comunidades aledañas con relación a salud, educación y vivienda. Una de las misiones principales de estos proyectos es fomentar el bienestar de sus *stakeholders* a través de programas que les permitan sostenerse en el tiempo y no solo de momento, según lo que dicen sus informes de sostenibilidad.

Las empresas analizadas están alineadas, principalmente, en 5 de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (SDGF, 2019). Por un lado, mencionan el trabajo decente y crecimiento económico, hacen énfasis en las remuneraciones acordes, no solo a la ley, sino a las necesidades que tienen sus trabajadores.

Por ejemplo, el ingenio Mayagüez (2018) hace visitas permanentes a los trabajadores de la caña, específicamente los corteros, con el fin de tener una comunicación más cercana con ellos y dar solución a sus inquietudes en cuanto a temas laborales, personales y familiares, principalmente en los tres tópicos focales: hogar, salud y educación. Realizan esta actividad mensualmente y la acompañan con un helado que les ofrecen en sus sitios de trabajo a manera reconocimiento a su labor, según mencionan en el informe de sostenibilidad. Adicional a ello, este ingenio posee políticas y patrocina campañas en contra del

trabajo infantil, realiza jornadas de capacitación a las comunidades aledañas y brinda garantías para el estudio, como por ejemplo, con el colegio que lleva su mismo nombre y se encuentra ubicado cerca al complejo cañicultor.

En Riopaila Castilla (2018) se observa el modelo de gestión integral para trabajadores en condiciones especiales, diseñado para generar garantías al colaborador en caso de que sufra alguna enfermedad que le impida continuar con su labor, un accidente laboral o afecciones derivadas de su quehacer diario. Se estructura de tal forma que el proceso de reubicación o de cambio en las condiciones laborales se acomode, tanto a los intereses de la empresa, como a las necesidades del colaborador. Es una ventaja, puesto que las condiciones laborales del trabajador de la caña son extremas, deben enfrentar climas altos durante largas jornadas del día y tener una técnica eficiente con el machete para evitar accidentes graves.

Con relación a sus políticas de seguridad y salud en el trabajo, los informes de los ingenios expresan que poseen una estructura que les permite abarcar, no solo a sus colaboradores dentro de las instalaciones, sino también beneficiar a sus familias. En el ingenio Pichichí (2018) los colaboradores reciben, por un lado, capacitaciones constantes en prácticas de prevención y promoción de la salud, adicional a ello, tienen permitido llevar a sus familias para que sean atendidas en el centro médico que poseen en el complejo azucarero. Esto les permite acceder a servicios de calidad y a atención rápida, dado que la zona no cuenta con centros de salud primarios cercana y se deben desplazar a la capital vallecaucana o los municipios aledaños para acceder a ellos.

Con respecto a la vivienda, todos los informes consultados mencionan programas de ahorro o financiación para sus colaboradores de manera que puedan obtener vivienda propia. Esto hace parte del

plan de beneficios al cual el trabajador de la caña, específicamente el cortero, puede acceder a partir de las negociaciones del 2008, cuando se presentaron las huelgas de este grupo trabajador.

En el caso de Asocaña, en su informe anual 2018-2019, la organización menciona que realizan diagnósticos constantes para verificar el impacto que genera el trabajo con la caña de azúcar desde diferentes enfoques. Esto con el fin de proponer programas de mitigación y beneficiar a la comunidad aledaña. El proyecto se llama "Buen Vecino", y propone, por ejemplo, construir una red de treinta carreteras internas en los complejos cañicultores, con las cuales pretenden mejorar el acceso a los trabajadores de la caña, el flujo de los vehículos cañeros y evitar problemas en las carreteras públicas, debido a las condiciones de estos automotores.

En el caso de la educación, se puede observar que los ingenios cuentan con programas muy alineados con el cuarto Objetivo de Desarrollo Sostenible: "Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad" (SDGF, 2019). Según Asocaña (2018), existe una red educativa conformada por 32 instituciones de formación, de las cuales 12 corresponden a colegios y centros de formación adscritos a los ingenios azucareros; el restante son instituciones de carácter público que reciben aportes directos de los ingenios. Con esto, el gremio pretende llevar a cabo acciones y proyectos enfocados a personas en condición de analfabetismo, como los corteros de caña o de escolaridad inconclusa, tal que puedan acceder a educación que se acomode a sus jornadas laborales y les permita crecer más allá de su labor. También cuentan con alianzas para las formaciones técnica, laboral y vocacional para suplir los requerimientos de mano de obra en el gremio, fomentar la investigación y desarrollar la zona.

Mayagüez se perfila como uno de los ingenios bandera en temas de educación. La empresa apoya programas como las becas

Mayagüez que permiten el acceso a la educación superior a los mejores bachilleres o a quienes hayan tenido un buen desempeño escolar en los municipios de Candelaria, Pradera y Florida. En el 2018, el programa benefició a 34 estudiantes, los cuales ingresaron a carreras en los campos de la salud, economía, ingenierías y humanidades, en universidades como Icesi, Universidad del Valle, Nacional de Palmira y Universidad del Cauca.

El gremio azucarero posee una serie de programas enfocados en beneficios a la comunidad. Sin embargo, el impacto que hayan generado en los corteros de caña estas prácticas de RSE no es claro, dado que en los informes de sostenibilidad no los mencionan directamente, tampoco especifican cuáles son los proyectos netamente dirigidos a ellos. Los informes solo mencionan beneficios laborales para todos sus colaboradores, que concuerdan con algunas de las exigencias dadas en el paro de corteros en el 2008.

## **6.2. La perspectiva de los trabajadores de la caña de azúcar**

- ***Tipo de contrato***

Como se presentó en la tabla 2, los participantes 1 a 5 tuvieron contratos a término fijo o indefinido, lo que les permitía gozar de prestaciones sociales. En el caso contrario, los participantes 6 a 10 mencionaron tener contrato “verbal”, diferente al consagrado en el Código Sustantivo del Trabajo, con el cual se vinculan informalmente a las actividades de la fase agrícola de la caña de azúcar y tienen problemas relacionados con la seguridad social, entre los que destaca, principalmente, la cotización de pensión.

Dos de los participantes fueron personas pensionadas, su edad promedio es de 69 años, con 40 años de trayectoria en la

labor azucarera, los cuales decidieron trabajar nuevamente para complementar su pensión y dar un sustento familiar. En estos casos, a ellos solo les cotizan la salud. Por otro lado, el salario de las personas que se encuentran vinculadas directamente con la empresa depende de lo pactado en el contrato, más las prestaciones que la ley colombiana demanda.

Para el caso de los indirectos, el salario presenta variaciones porque está relacionado con la productividad de su desempeño. De acuerdo con lo mencionado por el participante 1,

Un cortero trabajando toda la semana, al que le rinde, por ahí \$200.000. Aunque hay unos que han ganado más, solo que uno le pone un promedio así, al que más le rinde. Y al que menos \$100.000 a \$120.000. (participante 1, cortero y alizador, 27 de septiembre 2019)

Si se tiene en cuenta que un trabajador productivo, "al que le rinde" tiene una remuneración semanal de \$ 200.000 al mes, este no logra alcanzar el smmlv, que para el 2019 era de \$ 828.116. De acuerdo con lo anterior, esta situación no solo refleja la precarización laboral, sino que además se aleja de la noción de "trabajo decente", al ofrecer una remuneración injusta. El participante 6 manifestó que "deberían de mejorar, porque en realidad lo que gana el cortero de caña no es nada para un trabajo tan fuerte como es el cortero de caña, debería ser más remunerado" (entrevista personal, participante 6; cabo, 27 de septiembre de 2019).

Los ingresos alcanzados por los trabajadores participantes no solo están por debajo del smmlv, sino que además, no están relacionados con el esfuerzo que ello implica, y las necesidades de ellos. Así lo menciona uno de los participantes:

Pero hay momentos que, jum [sic] nadie sabe lo de nadie, uno metido con un calor de estos allá, una persona que

le toque pagar arriendo, educar a un hijo, tratar de sacar a un hijo adelante, aquí en Colombia la cosa es dura, la comida es cara, el transporte es caro, Usted cree que uno a veces se gana cualquier –en la quincena– 800.000 o 700.000 dependiendo de la capacidad de cada persona para todos los gastos que hay. ¿Usted cree que un pobre puede salir adelante de esa manera?, ¿cómo estudia un hijo así? Es que no puede ni alimentarse bien, toca comer arroz y huevo y vísceras de gallina como decimos aquí, no le queda para más a uno, Hay comida en la canasta familiar que igualmente uno de pobre la ve en el mercado, pero no la mete a la boca, porque no tiene con qué comprarla. (entrevista personal, participante 10, cortero, 27 de septiembre de 2019)

Otro factor importante es el clima, de este depende la productividad de los corteros de caña: “solo el sol y el esfuerzo que hay que hacer, porque es un trabajo que hay que hacer lo más rápido que se pueda, porque si no se hace rápido no se gana nada” (entrevista personal, participante 10, cortero, 27 de septiembre de 2019)

Para finalizar, cabe resaltar que el contrato permite, no solo la estabilidad, sino la garantía de un salario mínimo, lo que no gozan los demás trabajadores, el ingreso depende solo de su productividad.

- ***Programa de beneficios e incentivos***

De acuerdo con los participantes, los beneficios para los trabajadores se obtuvieron al finalizar las negociaciones de las huelgas y paros en el 2008:

Lo único que, cuando se acabó el paro, que llegaron a un acuerdo cuando entramos a trabajar nos prestaron

a nosotros de a \$600.000, prestados, de ahí beneficios llegaron, pero ya eran dentro de los reglamentos que nos pertenecían, por lo menos nosotros no teníamos recreación, no había capacitación y de ese último paro fue que ya más de uno por eso se beneficiaron, fueron los muchachos que estaban en ese proceso, que estaban más jóvenes y eso[s] fue[ron] los que se beneficiaron más. (entrevista personal, participante 3, alizador)

Sin duda, algunos participantes percibían los beneficios como factores para mejorar la calidad de vida de ellos y de sus familias: "Nos daban un subsidio familiar, regalos, si el niño era bueno le daban becas" (entrevista personal, participante 1, cortero y alizador, 27 de septiembre de 2019). Un participante expresó agradecimiento por esas ayudas porque incluían a su familia, "Gracias a Dios, con eso fue lo que hice mi casa y le di estudio a mis hijos. No es mucho, pero me ha ayudado" (entrevista personal, participante 4, cortero y alizador). "Y hay otros que ya tienen vivienda, tienen acceso a créditos, entonces sí mejoró" (entrevista personal, participante 1, cortero y alizador). Otros trabajadores preferían el beneficio monetario, "A uno le regalaban un dinero, libre, pues de las primas extralegales" (entrevista personal, participante 5, cortero, 27 de septiembre de 2019).

- ***Desarrollo profesional y plan carrera***

De acuerdo con los participantes, los ingenios tenían programas de capacitación para el corte de caña, lo que implicaba un acompañamiento y una supervisión para evitar accidentes y ser más productivos:

Directamente, allá había pues, maestros que le enseñaban a uno: vea, cuando vaya a cortar la caña, usted no se pare así, entonces los monitores [le] enseñaban a uno cómo cortar la caña, pues cuando uno ya se volvía

profesional, ese trabajo no lo cambiaba por otro. (entrevista personal, participante 1, cortero y alizador, 27 de septiembre de 2019)

También se debe añadir que, debido a la llegada de las máquinas los ingenios decidieron capacitar o reubicar al personal en otras funciones. “Ahora a la mayoría de los corteros los han reubicado. Ya hay unos que no están cortando caña, unos que están manejando máquinas, tractores, están en otros oficios” (entrevista personal, participante 1, cortero y alizador, 27 de septiembre de 2019).

Pero, por otro lado, la empleabilidad cambió de escenario, los ingenios ya no reciben cierto tipo de trabajadores a los que les toca ir a otras empresas o buscar contratistas para que los empleen.

Los trabajadores que hay en un trapiche es porque los ingenios ya no los reciben, porque ya no son productivos en el ingenio y entonces se vienen a trabajar en el trapiche y ellos siguen trabajando hasta que digan no más, hasta donde digan no puedo más. (entrevista personal, participante 8, contratista, 27 de septiembre de 2019)

- ***Cuidado de la salud, seguridad y condiciones de trabajo***

Cuidar la salud de los trabajadores de una empresa es fundamental porque se evita el pago de incapacidades, reportes de accidentes de trabajo en las ARL, enfermedades laborales. Todo esto se contrarresta con los elementos de protección personal y dotación adecuada que se debe brindar a cada trabajador para desempeñar sus funciones. En los ingenios son muy estrictos en el tema y procuran cumplir en todo. “Allá en Incauca no importaba porque allá dan ropa en el año tres veces, y de las tres veces una vez dan dos prendas” (entrevista personal, participante 2, cortero, 27 de septiembre de 2019).

Añade el participante 2:

Allá no se puede trabajar con cualquier ropa, el que va con otra ropa lo mandan para la casa, tiene que ser con esta ropa, la dotación que ellos les dan, eso no es con cualquier cosa, si lo ven con otra ropa lo mandan para la casa y si es necio, que hoy le dijeron, mañana le dijeron lo mismo, lo mandan con cinco días. Hay gente que se mete por allá adentro y se cambian la ropa y luego llegan los ingenieros, así como llegaron ustedes y ay que problema, hay gente necia.

Uno de los participantes manifestó: "eso sí, dotación, botas le daban, camisas a uno, todo eso, pantalones también y el machete" (entrevista personal, participante 5, cortero, 27 de septiembre de 2019).

Por otra parte, a los trabajadores informales no les otorgan dotación, herramientas, ni elementos de protección personal, a ellos les toca comprarlos de su propio bolsillo, lo que implica, no solo el incumplimiento de la dotación, sino además, mayor probabilidad de tener un accidente de trabajo.

Los ingenios, le daban la dotación del trabajo: el machete, la liga, los guantes y eso siempre le ayuda a uno. Acá uno tiene que comprarlo de su salario, ahora en muchas partes donde en realidad no le dan eso a uno. (entrevista personal, participante 9, cortero, 27 de septiembre de 2019)

Los trabajadores indirectos se sentían dejados de lados y solos en este tema:

Uno en la empresa es más distinto, porque usted ya en la empresa entra con los protocolos de la empresa y si a usted le sucede algo le dan todo, mejor dicho, toda su protección, en cambio acá uno ya está muy aparte,

nosotros estamos acá aparte. (entrevista personal, participante 3, alzador, 27 de septiembre de 2019)

Los que trabajan en los ingenios es que ellos tienen todas las garantías; dan dotaciones como machete, lima, guantes, canilleras, guayos, todo. Mientras que aquí en el trapiche no dan nada, acá no dan dotación. (entrevista personal, participante 1, cortero y alzador, 27 de septiembre de 2019)

La otra preocupación son los efectos que este oficio pueda causar en su salud a los trabajadores de la caña de azúcar. “Llegué a tener enfermedades por cortar caña. De [una] parte de la columna, los discos de la columna, hubo un desgaste. Entonces los médicos analizaron que era un desgaste por el movimiento. Por lo cual me hicieron una operación” (entrevista personal, participante 9, cortero, 27 de septiembre de 2019). Uno de ellos expresó que: “lo más difícil, por ejemplo, era cuando le hacían cortar esa caña caliente a uno, entonces, como uno tenía guantes, empezaba a cortar esa caña caliente y luego dolían las manos” (entrevista personal, participante 5, cortero, 27 de septiembre de 2019).

A parte de eso, la contratación se comenzó a modificar debido al ingreso de la máquina en las diferentes etapas del proceso agrícola de la caña de azúcar. Las máquinas pueden realizar varias actividades que solían hacer en varios cargos, como cortar, alzar y llenar los vagones. “Los corteros de caña los están acabando ahora con las máquinas de cortar caña, inclusive ha disminuido el trabajo en el corte de caña por esa razón, por las máquinas”. (entrevista personal, participante 6; Cabo, 27 de septiembre de 2019).

Esas máquinas que han traído le quitan el trabajo a los que cortamos la caña. Por esas máquinas es que estamos ganando muy poco. Porque la máquina se

encarga de cortar la caña y por eso todos los días no nos dan trabajo. Porque cuando la máquina no cortaba, uno ganaba más. La máquina ha acabado con la estabilidad del trabajador. (entrevista personal, participante 9, cortero, 27 de septiembre de 2019)

Algunas empresas del sector azucarero no han implementado la máquina por el costo a invertir o por el impacto ambiental negativo que causa en la tierra:

La máquina arranca la caña o la estropea, la sepa también. No es lo mismo que la corte el machete. Entonces, ¿qué hacen ahí? Tienen que cultivar más la caña, que afloje la tierra para que la cañita salga bien, con fuerza porque el machete es muy diferente a la máquina, porque ella la golpea, entonces la muele, queda la sepa molida y la arranca. Entonces, tienen que estar corte y siembre, corte y siembre. (entrevista personal, participante 7, cortero, 27 de septiembre de 2019)

- ***Relación con los empleados***

La jubilación no solo obedece al cumplimiento de la ley, es un factor que contrasta entre los participantes; aquellos que se jubilaron y siguen trabajando no presentan condiciones precarias de trabajo como aquellos que no aspiran a la jubilación y trabajan aún con edades avanzadas. No obstante, la decisión de continuar trabajando luego de la pensión se debe a que los ingresos no son suficientes para su sostenimiento. Para algunos participantes, jubilarse constituye un logro y algo que agradecen a los ingenios:

Pues ya pensionadito, y allá vivimos con el mínimo y ahora hace unos dos años yo pedí un préstamo como para comprarle [...] a los hijos, ahí ya puse un ranchito,

me falta ponerle en el techo, en la puerta y bueno, ya estoy recibiendo más poco pero ya tengo algo comprado (entrevista personal, participante 5, cortero, 27 de septiembre de 2019)

Otro de los participantes mencionó que “los jubilados siguen trabajando porque no les alcanza la pensión para el sustento de sus familias” (entrevista personal, participante 7, cortero, 27 de septiembre de 2019). Estas personas son adultos mayores y es un riesgo latente que sigan trabajando, pero lo hacen para poder tener más ingresos que les permitan sobrevivir.

Otros, en cambio, no ven la posibilidad de jubilarse, porque los han llamado para hacer un arreglo y salir de la empresa:

El ingenio Cauca se está quedando sin corteros, éramos como 1.500 y si acaso, si acaso, poniéndole mucho, ahora hay 700. El joven se va con proyectos, proyectos que vende la ficha, el viejo lo llaman a arreglo, en el grupo mío salimos como 15 y eso han seguido llamando. (entrevista personal, participante 2, cortero, 27 de septiembre de 2019)

Según algunos participantes, el paro también tuvo efectos negativos, despidieron a algunos de los trabajadores y no se llevaron a cabo más contrataciones:

Es que los ingenios a los cuales hicieron los paros y las cooperativas ya no están recibiendo más gente. Pues los corteros los que ellos puedan reubicar, lo hacen, los que van saliendo pensionados ya se van pensionados. Los que vendieron la ficha ya venden la ficha, pero ellos ya no han vuelto a recibir más gente [...] *la ficha es que le compran su cupo de trabajo. Por ejemplo, usted tra-*

*baja aquí, le dicen le damos tantos millones, usted los recibe y se va. Eso hacen en los ingenios.* (entrevista personal, participante 1, cortero, 27 de septiembre de 2019, énfasis añadido)

Otro factor que influyó en los despidos fue ser líderes, ya que las empresas del sector azucarero identificaron que los trabajadores los seguirían o apoyarían en actividades de protesta y huelgas, y vieron esto como una amenaza y posible origen de sindicatos.

Pues como en el 2005 o 2007 hubo unos paros de los corteros, entonces yo participé en ellos. De igual manera los paros se acabaron y seguimos trabajando, pero como allá usan muchas estrategias, con el tiempo a los que éramos líderes buscaron la forma de sacarnos. Sí, y de ahí a casi todos nos sacaron, como en el 2010 nos sacaron. Sacaron como a diez. (entrevista personal, participante 1, cortero y alizador, 27 de septiembre de 2019)

### **6.3. El sector azucarero versus el trabajo de la caña de azúcar**

Como se mencionó anteriormente, cada uno de los actores presentó un punto de vista y percepción acerca de las prácticas de RSE implementadas por el sector azucarero. Se puede observar que la interacción entre la industria azucarera y la fuerza de trabajo agrícola de la caña de azúcar ha tenido cambios a partir de la huelga de corteros del 2008, que en un principio, se presentó como una importante apuesta por parte del sector, pero que no ha generado el impacto apropiado, pues la destinación de recursos no es la más adecuada.

Según los informes de sostenibilidad indagados, el porcentaje de inversión social comparado con el ingreso de los ingenios es casi imperceptible. Se observa, por ejemplo, que el ingenio que más invierte en proyectos sociales es Manuelita, el cual hace uso del 2 % de sus ingresos totales, equivalente a \$ 25.233 millones (Manuelita; 2018), le sigue Riopaila Castilla con una inversión de \$ 3.910 millones, equivalente al 0,04 % (Riopaila, 2018) y en tercer lugar Incauca, con un porcentaje similar al anterior por un monto de \$ 3.591 millones (Incauca, 2018). Si ha de tener en cuenta que las inversiones se hacen a través de fundaciones creadas por los ingenios y que estas reciben unos beneficios tributarios derivados de su acción social, lo cual les genera una reducción de impuestos a los ingenios el año siguiente a las actividades realizadas (DIAN, s. f.). Lo anterior abre el interrogante de si las acciones sociales que se implementan son por retribución a la comunidad o como mecanismo para obtener beneficios tributarios.

De las inversiones mencionadas anteriormente nacen proyectos de carácter social enfocados en la comunidad que se encuentra alrededor de los complejos agrícolas, es decir, las zonas aledañas a las plantaciones, plantas procesadoras, entre otras. Está, por ejemplo, el proyecto “Familias en Acción”, que realizan en alianza el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) y Asocaña, el cual ayuda a familias de escasos recursos en zonas vulnerables alrededor de los complejos azucareros (Asocaña, 2018). Según el informe, el impacto generado es positivo y llevan nueve años con un patrocinio continuo.

Desafortunadamente, este tipo de iniciativas no benefician directamente a la totalidad de los trabajadores agrícolas de la caña, pues personas que residen en otros lugares diferentes a estas áreas no son partícipes. Por ejemplo, si la empresa se encuentra ubicada en Candelaria, la mayoría de los trabajadores residen en Palmira, Pradera y Puerto Tejada, por lo cual no pueden acceder a dichos beneficios.

Otro factor que se debe tener en cuenta es la tercerización laboral a través de las CTA, esta generó una brecha de comunicación entre los trabajadores agrícolas y las empresas. Como consecuencia, los primeros no gozan de los mismos beneficios que aquellos que tienen contrato directo con el ingenio. Adicionalmente, deben responder por el trabajo al patrón del sector azucarero sin importar si son subcontratados. Sin embargo, las CTA deben asumir todas las responsabilidades y conflictos que se presenten y el patrón se libera de estas responsabilidades. Esto lo percibieron los participantes como una exclusión: "en los ingenios es mejor, hay subsidio familiar para todos, mientras que acá apenas es para algunos" (participante 6, cabo). Por ello, cabe cuestionarse si los informes de sostenibilidad del sector azucarero del Valle del Cauca han tenido en cuenta a todos los actores del sector.

Aunque la modalidad de contratación de los trabajadores indirectos sea legal, no deja de ser precaria debido al salario que devengan, en comparación con el trabajo que realizan ante la inclemencia del clima. De igual manera, las condiciones laborales no son las mejores, no les ofrecen protección para evitar accidentes y se evidencia que no se promueve el Objetivo de Desarrollo Sostenible n.º 8 "Trabajo decente y crecimiento económico", como lo indican las empresas en los informes de sostenibilidad.

Las comparaciones hechas entre ambos actores pueden tener varios puntos en los que difieren, para esta investigación se realizó un comparativo a la luz de las categorizaciones propuestas al principio del documento. A continuación, se muestra (tabla 5) un contraste entre las posiciones o perspectivas de los ingenios y los trabajadores agrícolas de la caña:

Tabla 3.1

## Comparativo de los actores en el sector azucarero

Tema	Empresa azucarera	Trabajador agrícola
Tipo de contrato	La empresa empieza a formalizar los contratos a partir de la huelga del 2008. Presenta contratos a término indefinido y con prestaciones de ley, además de beneficios por vinculación directa, como espacios lúdicos y familiares, prestamos financieros, apoyo educativo. También realizan contratación por medio de CTA.	<i>Trabajador directo:</i> contrato a término indefinido más sus beneficios. La mayoría se encuentra contratada a través de contratistas, lo que automáticamente desvincula los beneficios que brinda el ingenio. Salarios mal remunerados.
Programa de beneficios e incentivos	Beneficios de recreación, prestamos financieros, estímulos salariales, estudio y vivienda para aquellos contratados directamente por la empresa.	<i>Trabajador directo:</i> disfrutaba de los beneficios que brindaba la empresa mientras tuviera contrato. <i>Trabajador informal:</i> no tiene derecho a participar de estos estímulos dada su condición contractual.
Desarrollo profesional y plan carrera	Programas de formación a través de alianzas con instituciones públicas y privadas como el SENA o las universidades de la región. Posibilidad de reubicación dentro de la empresa o en otros oficios, dependiendo de la situación. Por ejemplo, podrían pasar a ser operarios de las máquinas que reemplazan el trabajo de corte.	<i>Trabajador directo:</i> beneficio para él y su familia por proyectos educativos y becas universitarias a través de las escuelas apoyadas por los ingenios. <i>Trabajador informal:</i> no tienen acceso a educación. Gran número de personas analfabetas.
Cuidado de la salud, seguridad y condiciones de trabajo	Brinda los elementos de seguridad para ejecutar la labor en campo. Planes de promoción y prevención en salud, además de seguimiento y reubicación a personas víctimas de accidentes laborales.	<i>Trabajador directo:</i> participantes satisfechos con la indumentaria y elementos de protección personal, tienen un buen concepto de la empresa. <i>Trabajador informal:</i> no se le proveen los mínimos elementos de protección laboral ni se promueven planes de prevención.

Continuación Tabla 3.1 Comparativo de los actores en el sector azucarero

Tema	Empresa azucarera	Trabajador agrícola
Relaciones con los empleados	Pago de pensión y cesantías de ley. Tienen una guía para su transición hacia la pensión.	<p><i>Trabajador directo:</i> posee los beneficios ofrecidos por la empresa. Se les propone comprar "la ficha", lo cual se refiere a una indemnización en vez de la pensión y renunciar a su trabajo.</p> <p><i>Trabajador informal:</i> no tiene derecho a una pensión, trabaja y gana al día.</p>

Fuente: elaboración propia

## Conclusiones

El sector cañicultor es de gran importancia, es una de las industrias más representativas a nivel nacional y la que se ha hecho cargo de dinamizar la economía de la región. El objetivo de la investigación fue analizar las prácticas de RSE del sector azucarero del Valle del Cauca orientadas a los trabajadores de la caña de azúcar, el impacto que tienen y cuáles son los *stakeholders* que involucra. Además, identificar que cada empresa opera en un contexto diferente y a partir de sus políticas implementa los programas de RSE.

Las prácticas de RSE divulgadas en los informes de sostenibilidad de las empresas azucareras estudiadas en la investigación, muestran el crecimiento económico de la industria, los empleos que generan (directos e indirectos) y los planes de acción con el medio ambiente y la comunidad aledaña, de esta manera las empresas contribuyen de forma positiva a la sociedad en aspectos económicos, sociales y ambientales. No obstante, con el trabajo de campo se evidenció, otra realidad con respecto a los trabajadores de caña y su perspectiva

frente a los programas de RSE que ofrece la industria. En este caso: precariedad laboral con formas de trabajo parcial, flexible y subcontratado, además de la vinculación a la economía informal, condición que académicamente se ha discutido y evidenciado como producto de las nuevas modalidades del trabajo (Antunes, 2000).

Durante el proceso de investigación se identificó que los proyectos realizados podrían estar más orientados a una modalidad filantrópica, diferente a la retribución social que se debe presentar, esto porque el sector azucarero se ha beneficiado durante años de recursos naturales y tierras que ancestralmente pertenecieron a grupos étnicos, y que fueron compradas o usurpadas. Si bien hay una intención por parte de la empresa para equilibrar ese factor, parece ser que no es suficiente desde la perspectiva del trabajador azucarero. Es por ello que se puede concluir que las prácticas de RSE se orientan principalmente a “actos de caridad”, y que estos son relativos según la formalidad y vínculos de los trabajadores con las industrias azucareras.

Otro de los hallazgos fue que, a medida que la legislación del país cambió con respecto al tema laboral, las empresas del sector azucarero adaptaron a conveniencia los contratos con los trabajadores de la caña. En ese sentido, el Estado generó un espacio en el cual el principal beneficiado fue la empresa azucarera, dejó así a un lado al cortero, lo cual se tradujo en precariedad de las condiciones laborales de un grupo que, históricamente, no ha recibido una retribución acorde a su trabajo. Al final, este tipo de situaciones desencadenó la huelga del 2008 anteriormente mencionada. Los participantes de la investigación afirmaron que hubo una leve mejora en sus condiciones laborales después del paro de corteros de caña, pero insisten que deben mejorar las condiciones laborales para todos y no algunos, puesto que muchos de ellos trabajan en la informalidad.

Sin embargo, se sigue presentando que el bien económico prima desde las perspectivas de los empresarios, pues hay una intensión de retribución, siempre y cuando no entorpezca su actividad y desarrollo

económico. También, desde el punto de vista de las teorías que proponen Garriga y Melé (2004); es difícil enfocarse en una sola de ellas ya que la naturaleza de sus *stakeholders* y de la misma empresa tiene componentes que interfieren de una u otra forma.

La importancia de reconocer que todavía hay una brecha en la relación entre los trabajadores de la caña y el sector azucarero radica en que se debe buscar un equilibrio entre ambas partes para que las actividades propuestas tengan algún impacto significativo en la sociedad. Es de gran importancia que el gobierno también tenga una participación, ya que al generar garantías para ambas partes desde lo legal, se beneficiaría la industria azucarera, se seguiría aportando al desarrollo de la región y al crecimiento del PIB a nivel nacional, y por otro lado, podría asegurar que la población afectada trabaje de forma eficiente y en condiciones dignas.

Esta investigación aborda la perspectiva de ambos bandos involucrados. Permite tener un acercamiento al trabajador de la caña de azúcar, identificar que a partir de la labor se despliegan varios roles más allá de el corte de la caña (como los alzadores, sembradores, entre otros) y que, a pesar de las condiciones en las cuales trabajan, se pueden rescatar algunas iniciativas del sector azucarero. La investigación se podría convertir en el inicio de una serie de ellos en los que se sigan realizando acercamientos a estos actores que son quienes pueden brindar información muy importante para otros proyectos.

Se recomienda que para próximas investigaciones haya *participación activa* de representantes empresariales, ya que la información directa podría aclarar varios aspectos encontrados en los informes de sostenibilidad y que se contradicen con la percepción del trabajador agrícola de la caña. Desafortunadamente, la comunicación fue difícil y estos se negaron a colaborar. También es necesario hacer un paralelo, no solo desde la perspectiva social, sino también desde la ambiental, debido a que el entorno en el que el trabajador se desenvuelve hace parte fundamental de su desarrollo laboral.

## Referencias

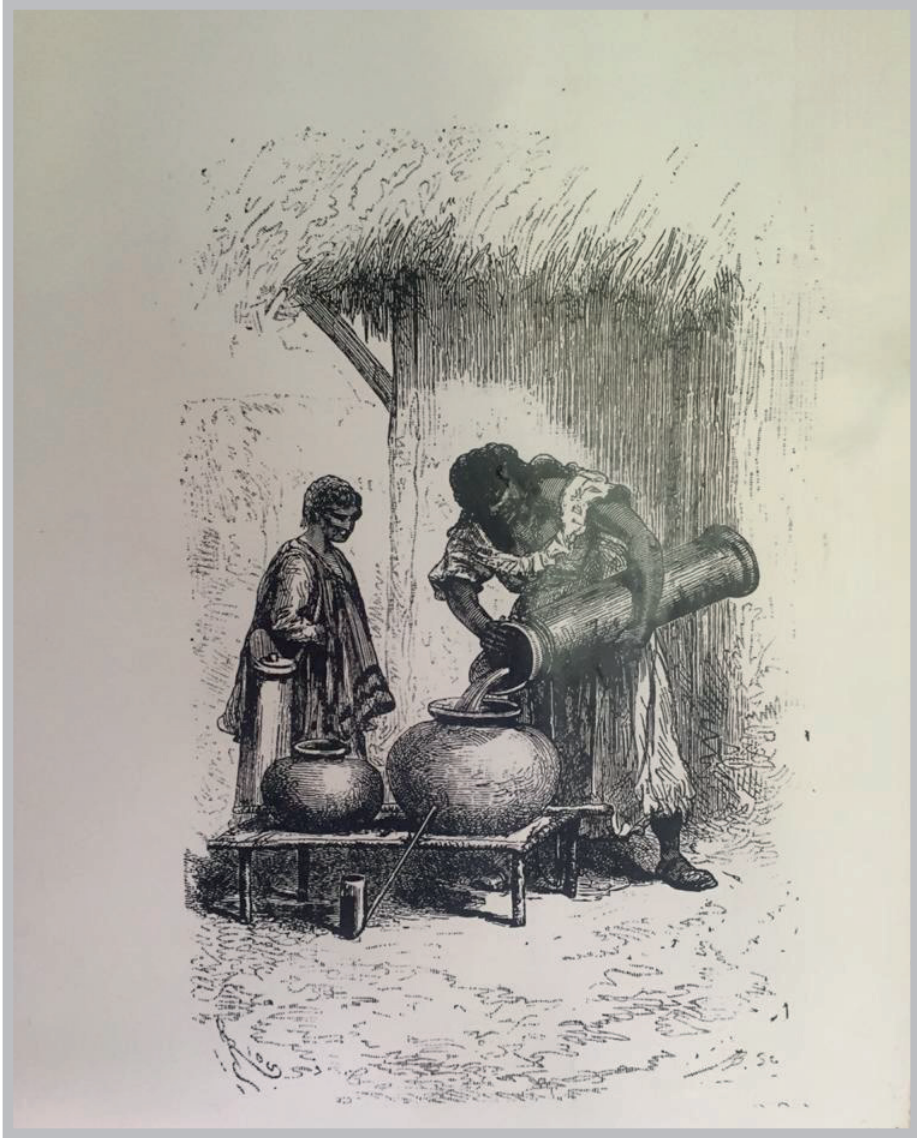
- Antunes, R. (2000). La centralidad del trabajo hoy. *Papeles de Población*, (25), 83-96.
- Arbeláez, M. A., Estacio, A., y Olivera, M. (2010). *Cuaderno N° 31: Impacto Socioeconómico del Sector Azucarero Colombiano en la Economía Nacional y Regional*. Fedesarrollo.
- Arenas Gallego, E., Piedrahíta Vargas, C., y Plata López, J. M. (2007). Marco jurídico de las cooperativas de trabajo asociado. *Revista Opinión Jurídica*, 6(11), 33-45.
- Asocaña. (2018). Aspectos generales del sector agroindustrial de la caña 2017-2018. Informe anual. <https://www.asocana.org/documentos/862018-E148DE81-00FF00,000A000,8787,C3C-3C3,0F0F0F,B4B4B>
- Asocaña. (2019). Aspectos generales del sector agroindustrial de la caña 2018-2019. Informe anual. <https://www.asocana.org/modules/documentos/15331.aspx>
- Bowen, H. R. (1953). *Social Responsibilities of the Businessman*. Harper & Row.
- Brown, F. (2010, marzo-junio). Los principios de la responsabilidad social empresarial. *Economía Informa*, (263), 100-106.
- Cardona, A. (2017, julio 19). *La historia de casi 100 años de la RSE*. La República. <https://www.larepublica.co/responsabilidad-social/la-responsabilidad-social-empresarial-tiene-un-recorrido-historico-a-nivel-global-2528179>
- Carroll, A. B. (1999). Corporate Social Responsibility. Evolution of a Definitional Construct. *Business & Society*, 38(3), 268–295.

- Comisión de las Comunidades Europeas (2001). *Libro Verde: Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de la empresa*. [https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/deve/20020122/com\(2001\)366\\_es.pdf](https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/deve/20020122/com(2001)366_es.pdf)
- DIAN. (s. f). *Las entidades sin ánimo de lucro*. <https://www.dian.gov.co/impuestos/sociedades/ESAL/Paginas/default.aspx>
- Fernández García, R. (2009). *Responsabilidad Social Corporativa. Una nueva cultura empresarial*. Editorial Club Universitario.
- Garriga, E., y Melé, D. (2004). Corporate Social Responsibility Theories: Mapping the Territory. *Journal of Business Ethics*, 53(1/2), 51-71.
- Herrera, J. C., y Abreu, J. L. (2008). Cómo gestionar la responsabilidad social en las pymes colombianas. *International Journal of Good Conscience*, 3(1), 395-425.
- Ibísate, Á. (2008). La relación con los grupos de Interés. En Media Responsable (ed.), *La aplicación de la Responsabilidad Social a la Gestión de las Personas* (pp. 127-132). Aedipe Catalunya.
- Incauca (2018). Informe de sostenibilidad 2016-2017. <https://www.incauca.com/wp-content/uploads/2018/04/Informe-Sostenibilidad-Incauca-2016-2017.pdf>
- Ingenio Pichichí (2018). *Informe de sostenibilidad 2018*. [http://www.ingeniopichichi.com/pichichi/img/social/informesostenibilidad\\_2018.pdf](http://www.ingeniopichichi.com/pichichi/img/social/informesostenibilidad_2018.pdf)
- Ingenio Providencia. (2018). *Informe de sostenibilidad 2016-2017*. <https://www.ingprovidencia.com/es/sostenibilidad/informe-de-sostenibilidad/>

- Jaramillo-Ferro, J. E. (2017). Movilización de los corteros de caña de azúcar en el Valle del Cauca, huellas y despliegues de una acción colectiva. *Revista de Antropología y Sociología: Virajes*, 19 (2), 93-114.
- Jiménez Nicholls, M. C. (2017). *De trabajadores a proveedores: la responsabilidad social empresarial y la tercerización laboral en los ingenios azucareros* [tesis doctoral, Universidad del Rosario].
- Manuelita. (2018). Informe de sostenibilidad 2017-2018. <https://www.manuelita.com/manuelita-noticias/informe-de-sostenibilidad-2017-2018/>
- Mayagüez. (2018). Informe de sostenibilidad 2018: La vida es energía y la activamos por la sostenibilidad. <http://www.ingeniomayaguez.com/responsabilidad-social-empresarial/informe-sostenibilidad-2019>
- Montoya, G. (2011). El paro de corteros de caña en el Valle del Cauca - Colombia: Una acción colectiva de cara al modelo económico. *Entramado*, 7(1), 104-114.
- Moreno, R. (2015). Los Stakeholders y la Responsabilidad Social Corporativa. En E. M. Schamann. (ed.), *El Gobierno Corporativo en Iberoamérica* (pp. 477-538). Instituto Iberoamericano de Mercados de Valores.
- Nieto, L., Giraldo R., y Vallejo, J. (2015). Capítulo V: La huelga de corteros de caña en 2008 en la agroindustria de la caña de azúcar. En J. Ángel. (ed.), *El cambio del paisaje y la agroecología como alternativa a la crisis ambiental contemporánea* (pp. 115 – 192). Universidad Nacional Abierta y a Distancia.

- Núñez, J., Ruíz, M., Parra, J. y Ortiz, M. (2019). *Estudio sobre el impacto socioeconómico del sector agroindustrial de la caña en Colombia*. Fedesarrollo.
- Peinado-Vara, E., Ogliastri, E., Flores, J., y Petry, I (eds.). (2007). *El argumento empresarial de la RSE: 9 casos de América Latina y el Caribe*. Banco Interamericano de Desarrollo. <https://publications.iadb.org/es/publicacion/14201/el-argumento-empresarial-de-la-rse-9-casos-de-america-latina-y-el-caribe>
- Pérez, M. (2018). *Impactos y pasivos ambientales de la caña de azúcar en el valle del río Cauca en Colombia*. [https://www.researchgate.net/publication/328492780\\_impactos\\_y\\_pasivos\\_ambientales\\_de\\_la\\_cana\\_de\\_azucar\\_en\\_el\\_valle\\_del\\_rio\\_cauca\\_en\\_colombia](https://www.researchgate.net/publication/328492780_impactos_y_pasivos_ambientales_de_la_cana_de_azucar_en_el_valle_del_rio_cauca_en_colombia)
- Pérez, M., y Álvarez P. (2009). *Deuda social y ambiental del negocio de la caña de azúcar en Colombia. Responsabilidad social empresarial y subsidios implícitos en la industria cañera*. Grupo Semillas.
- PNUD. (2019). Informe Anual 2019. <https://annualreport.undp.org/assets/UNDP-Annual-Report-2019-es.pdf>
- Procaña. (2018). Presentación del Sector agroindustrial de la Caña de Azúcar. Cali. Retrieved from [https://www.procana.org/new/images/content/documento\\_gestion/Presentacion del sector pag web 2018.pdf](https://www.procana.org/new/images/content/documento_gestion/Presentacion_del_sector_pag_web_2018.pdf)
- Porter, M. E., y Kramer, M. R. (2002). The Competitive Advantage of Corporate Philanthropy. *Harvard Business Review*, 80(12), 56-69.
- Porter, M. E., y Kramer, M. R. (2011). La creación de valor compartido. *Harvard Business Review América Latina*, 3-18.

- Riopaila Castilla. (2018). *Informe de sostenibilidad 2018*. <https://www.riopaila-castilla.com/informes-sostenibilidad/>
- Rubbo, A., y Taussig M. (2011). *Esclavitud y libertad en el valle del río Cauca*. Uniandes.
- Sánchez, R. (2008). Las iras del azúcar: la huelga de 1976 en el Ingenio Riopaila. *Historia Crítica*, (35), 34-57.
- Sustainable Development Goals Fund (SDGF). (2019). *Alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible*. <https://www.sdgfund.org/es>
- Valero, E.A. (2013) *Paternalismo empresarial en la industrialización de Colombia y Venezuela* [tesis de Doctorado, Universidad Nacional de Colombia].



**Archivo fotográfico de Santa Elena en el Municipio de El Cerrito,  
Valle del Cauca  
Museo de la Caña, Hacienda Piedechince**