



SISTEMA DE CUMPLIMIENTO SOCIAL PARA LA INDUSTRIA DEL ACEITE DE PALMA

Manual para la implementación en América Latina



PARTNERS
of the AMERICAS

SAI Social
Accountability
International

SISTEMA DE CUMPLIMIENTO SOCIAL PARA LA INDUSTRIA DEL ACEITE DE PALMA

Manual para la implementación en América Latina

© Social Accountability International 2022
9 East 37th St., Floor 10 New York, NY 10016

Fotografía de la portada: Proyecto Palma Futuro, financiado 100% por el Departamento de Trabajo de Estados Unidos.

ACERCA DE PALMA FUTURO

El proyecto Palma Futuro trabaja para mejorar la implementación de sistemas de cumplimiento social que promuevan condiciones aceptables de trabajo y prevengan el trabajo infantil y el trabajo forzoso en la cadena de suministro de aceite de palma. Liderado por el concesionario Partners of the Americas (POA), el sub-concesionario Social Accountability International (SAI) ha sido un socio implementador del proyecto en Colombia y en Ecuador desde 2019. El proyecto también cuenta con el apoyo del contratista JE Austin Associates. Los resultados esperados son:

- Fortalecer la capacidad del sector privado en Colombia y Ecuador para implementar sistemas de cumplimiento social integrales y sostenibles en el sector del aceite de palma
- Mayor comprensión a nivel regional y global de las mejores prácticas en los sistemas de cumplimiento social en las cadenas de suministro del aceite de palma

Para saber más: <https://palmafuturo.com/>

Este manual y la caja de herramientas que lo acompaña son dos de los resultados finales del proyecto Palma Futuro. Este manual recopila buenas prácticas y lecciones aprendidas durante el proyecto, realizado con un grupo selecto de compañías en Colombia y Ecuador, y los publica como un bien público, para que los empleadores en el sector de aceite de palma de América del Sur y América Central puedan aplicarlas en sus propias operaciones.

SAI se reserva los derechos de autor de este manual. No se puede utilizar con fines comerciales sin el permiso por escrito de SAI.

ACERCA DE PARTNERS OF THE AMERICAS

Partners of the Americas es una Organización no gubernamental (ONG) con sede en Washington D.C., Estados Unidos, fundada en 1964 con el objetivo de crear lazos de cooperación regional y desarrollo social entre Estados Unidos, América Latina y el Caribe. Partners tiene más de 58 años de experiencia en la implementación de programas multimillonarios de vanguardia e iniciativas comunitarias a través de un portafolio de donantes y alianzas para promover el cambio social y económico en el hemisferio occidental. En Colombia, concretamente, POA lleva más de 50 años trabajando en las siguientes áreas: educación e intercambio juvenil; lucha contra el trabajo infantil; promoción del liderazgo juvenil; y agricultura y seguridad alimentaria.

Presidente y CEO

John McPhail

Vicepresidente Sénior Programas

Carmen Peña

Directora Sénior, Unidad Laboral

Macarena Jiménez Granda

EQUIPO TÉCNICO - PALMA FUTURO

Directora de País, Colombia

Pascale Wagner

Directora de Proyecto

Angélica Nieto

Technical Team

Alexis Naranjo, Subdirector de proyecto

Mónica Rentería, Coordinadora de investigación, monitoreo y aprendizaje (Ecuador)

Diego Peña, Especialista en cumplimiento social

Oscar Cuenca, Especialista en comunicaciones



ACERCA DE SOCIAL ACCOUNTABILITY INTERNATIONAL

Fundada en 1997, Social Accountability International (SAI) es una organización no gubernamental internacional que promueve los derechos humanos en el trabajo. La visión de SAI es de trabajo decente en todas partes, y se sustenta en el entendimiento de que los lugares de trabajo socialmente responsables, benefician a las empresas al tiempo que garantizan los derechos humanos fundamentales. SAI empodera a los trabajadores y gerentes en todos los niveles de negocios y cadenas de suministro, utilizando su norma SA8000® para múltiples industrias, así como Social Fingerprint® TenSquared y otros programas de capacitación y desarrollo de capacidades. SAI es líder en normas e implementación de Sistemas de Gestión, y trabaja junto con un grupo diverso de partes interesadas, incluidas marcas, proveedores, gobiernos, sindicatos, organizaciones sin fines de lucro y el mundo académico. Sitio web: sa-intl.org

Presidente & CEO

Jane Hwang

Director of Innovation & Partnerships

Stephanie Wilson

QUIPO TÉCNICO - PALMA FUTURO

Yolanda Brenes, Capacitadora líder

Florencia González, Capacitadora líder

María Camila López Navarro, Coordinadora de relacionamiento comunitario, Colombia

Luisa Trujillo, Coordinadora de relacionamiento comunitario, Ecuador

EQUIPO A CARGO DEL MANUAL

Alex Ducett, Directora Ejecutiva y mercadeo Yolanda Brenes, Capacitadora líder

Florencia González, Capacitadora líder Jane Hwang, Presidente y Directora General de SAI

María Camila López Navarro, Coordinadora de relacionamiento comunitario, Colombia

Stephanie Wilson, Directora de innovación y cooperación

Fotografía

Jesús Lora y Janina Rendón

Diseño gráfico y composición

Joshua Frederick



AGRADECIMIENTOS

SAI quisiera agradecer a nuestros principales socios en el proyecto Palma Futuro, Partners of the Americas. En particular, este manual fue posible gracias a los aportes, la coordinación y la orientación de Angélica Nieto y Alejandro Torres Perico a lo largo de la duración del proyecto y en el desarrollo de este resultado.

Queremos dar las gracias a nuestros socios del sector privado y a otras organizaciones colaboradoras en el proyecto Palma Futuro en Colombia y Ecuador: Biocosta (Aceites, El Roble, Palmaceite, Palmagro), Palmas del Cesar, ProAmazonia y ANCUPA. Sus aportes y experiencias determinaron la trayectoria del proyecto Palma Futuro y, en última instancia, a el contenido de este manual y la caja de herramientas que lo acompaña. Su cooperación y compromiso a lo largo de todo el proyecto Palma Futuro han hecho posible este manual y la caja de herramientas. También nos gustaría dar las gracias al equipo de Palmas del Cesar, por darnos permiso para utilizar sus instalaciones, trabajadores y proveedores para las fotografías de gran parte del manual, y por su orientación y paciencia con nuestro equipo durante todo el proceso.

Este manual no sería posible sin la participación y la cooperación de muchas comunidades, productores y trabajadores de Colombia y Ecuador que participaron en el proyecto Palma Futuro. Estamos en deuda con su participación a través de círculos comunitarios; evaluaciones y formación de proveedores; entrevistas y formación de trabajadores; equipos de desempeño social y muchas otras actividades que son gran parte del contenido de este manual y para todos los avances realizados en este proyecto.

Los fondos del proyecto provienen del Gobierno de los Estados Unidos a través del Departamento de Trabajo, bajo el acuerdo cooperativo IL-32820-18-75-K. El 100% de los costos totales del proyecto es financiado con recursos federales, para un total de 7.360.289 de dólares americanos.

Este material no necesariamente refleja las opiniones o políticas del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, ni tampoco la mención de nombres comerciales, productos comerciales, ni organizaciones implica un aval por parte del Gobierno de los Estados Unidos.



TABLA DE CONTENIDO

Acerca de Palma Futuro	ii	Agradecimientos	v
Acerca de Partners of the Americas	iii	Lista de Acrónimos	vii
Acerca de Social Accountability International	iv	Sobre Este Manual	viii
<hr/>			
CAPÍTULO 1 INTRODUCCIÓN			1
1.1 Se Espera Cada vez Más Que las Empresas Respeten los Derechos Humanos	2	1.3 El Papel de Los Sistemas de Cumplimiento Social en la Gestión de los Riesgos Laborales	5
1.2 Cumplimiento de la Normativa Laboral en la Industria del Aceite de Palma	4		
<hr/>			
CAPÍTULO 2 INTRODUCCIÓN AL SISTEMA DE CUMPLIMIENTO SOCIAL			9
2.1 Desempeño Laboral	11	2.3 Implementación de Un Sistema de Cumplimiento Social	17
2.2 Sistemas de Gestión	14		
<hr/>			
CAPÍTULO 3 ELEMENTOS DE DESEMPEÑO LABORAL			21
3.1 Trabajo Infantil	23	3.6 Prácticas Disciplinarias	87
3.2 Trabajo Forzoso	36	3.7 Horario de Trabajo	96
3.3 Seguridad y Salud	49	3.8 Salarios y Beneficios	107
3.4 Libertad de Asociación	67	3.9 Empleo Regular	120
3.5 No Discriminación	76		
<hr/>			
CAPÍTULO 4 CATEGORÍAS DEL SISTEMA DE GESTIÓN			129
4.1 Asignación de Personas y Recursos	131	4.5 Mecanismos de Comunicación, Capacitación y Mecanismos de Quejas	162
4.2 Evaluación y Priorización de Riesgos e Impactos	140	4.6 Monitoreo y la Revisión Independiente	172
4.3 Desarrollo de un Código de Conducta, Política y Procedimientos	146	4.7 Acciones Correctivas y Remediación	181
4.4 Involucramiento con las Partes Interesadas y los Socios	154	4.8 Informes de Desempeño	190
<hr/>			
MATERIAL DE REFERENCIA Y FUENTES			198

LISTA DE ACRÓNIMOS

CJAC	Juntas de Acción Comunal
CC	Convenio de Acción Colectiva
VSTI	Vigilancia y seguimiento del trabajo infantil
COCOL	Comité de Convivencia Laboral
COPASST	Comité Paritario de Salud y Seguridad en el Trabajo
DLW	Salario Digno
RSE	Responsabilidad Social Empresarial
AVGM	Acoso y Violencia de Género contra las Mujeres
GLWC	Coalición Global de Salario Digno
GRI	Reporte de Sostenibilidad
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ISCC	Certificación de Sostenibilidad Internacional y de Carbono
ISO	Organización Internacional de Normalización
KPI	Indicador Clave de Desempeño
ONG	Organización No Gubernamental
SST	Salud y Seguridad en el Trabajo
PHVA	Ciclo de mejora continua Planificar-Hacer-Verificar-Actuar
POIG	Grupo de Innovación de Aceite de Palma
EPP	Equipo de Protección Personal
PSP	Socios del Sector Privado
RSPO	Mesa Redonda sobre Aceite de Palma Sostenible
SAI	Social Accountability International
SCS	Sistema de Cumplimiento Social
EDS	Equipo de Desempeño Social
UNGP	Principios Rectores de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos y las Empresas
USDOL	Departamento de Trabajo de Estados Unidos



SOBRE ESTE MANUAL

¿A QUIÉN VA DIRIGIDO ESTE MANUAL?

Este manual está dirigido a las empresas productoras de aceite de palma y entidades relacionadas que operan en América Central y América del Sur, incluyendo:

- Productores de fruta, independientemente del número de trabajadores y/o sus trabajadores responsables del cumplimiento social y laboral;
- Empleadores y trabajadores responsables de implementar programas de cumplimiento social y/o laboral en las plantas extractoras de aceite de palma;
- Extensionistas, organismos encargados de hacer cumplir las normas laborales y profesionales del desarrollo de capacidades que busquen apoyar un mejor Sistema de Gestión y desempeño laboral en la industria del aceite de palma.

REFERENCIA RÁPIDA PARA UTILIZAR ESTE MANUAL

Capítulo 1. Cumplimiento laboral en la industria del aceite de palma de América Latina

Antecedentes sobre temas laborales y los sistemas de cumplimiento social en la industria del aceite de palma en América Central y América del Sur.

Capítulo 2. Introducción al Sistema de Cumplimiento Social

Introducción al Sistema de Cumplimiento Social (SCS) de Palma Futuro, sus definiciones y componentes clave.

Capítulo 3. Elementos del Desempeño Laboral

Información detallada sobre las normas laborales relevantes en la industria del aceite de palma en América Central y América del Sur, incluida una guía para ayudar a las empresas a implementar las normas en cada categoría laboral.

Capítulo 4. Categorías del Sistema de Gestión

Instrucciones paso a paso sobre cómo desarrollar e implementar un SCS, incluidos enlaces a las herramientas que lo acompañan.



CAJA DE HERRAMIENTAS DEL SISTEMA DE CUMPLIMIENTO SOCIAL DE PALMA FUTURO

- Una publicación complementaria que incluye formularios, plantillas, listas de verificación y otros documentos útiles para ayudar a las empresas a desarrollar e implementar un SCS. Se incluyen enlaces a herramientas relevantes en todo el documento relacionadas directamente con los elementos y actividades de SCS presentados en este manual.
- Las herramientas se personalizan para su uso acorde a diferentes tipos de empleadores: plantas extractoras, fincas grandes o medianas y productores a pequeña escala. Busque los siguientes íconos para encontrar las herramientas personalizadas para cada tipo de empresa.



Caja de herramientas



Plantas extractoras



**Fincas grandes/
medianas**



Productores a pequeña escala



INFORMACIÓN ESPECIAL PARA PRODUCTORES A PEQUEÑA ESCALA

En América Central y América del Sur, la mayoría de la fruta de palma es cultivada por productores a pequeña escala, que enfrentan desafíos muy diferentes a los de las empresas más grandes. Muchos productores a pequeña escala dependen de la mano de obra familiar, tienen más limitaciones financieras debido al tamaño de sus operaciones y son más vulnerables a interrupciones como desastres naturales o emergencias. A lo largo de este manual, proporcionamos una guía detallada para ayudar a las empresas, especialmente a los productores a pequeña escala, a personalizar el SCS para su conjunto único de circunstancias.





Proyecto Palma Futuro, financiado 100% por el Departamento de Trabajo de Estados Unidos.

1 INTRODUCCIÓN

La fuerte demanda en las industrias de biocombustibles y alimentos procesados, respaldada por la inversión extranjera directa y los incentivos gubernamentales, ha impulsado un rápido crecimiento en la producción de aceite de palma a nivel mundial, incluso en América Central y América del Sur. Colombia es ahora el cuarto mayor productor de aceite de palma del mundo, y Ecuador el octavo. Guatemala, Brasil, Honduras y Perú también tienen un cultivo importante de aceite de palma¹.

Este crecimiento representa tanto una oportunidad como un desafío potencial para la región. A diferencia del Sudeste Asiático (donde se concentra la mayor parte de la producción de aceite de palma), la palma aceitera en América Central y América del Sur tiende a cultivarse en plantaciones pequeñas y medianas, lo que representa una gran oportunidad para que el cultivo contribuya al desarrollo económico y la reducción de la pobreza². También es menos probable que la expansión del aceite de palma estadounidense se produzca a costa de una deforestación adicional, lo que lo convierte en un mercado cada vez más atractivo para la inversión mundial³.

Sin embargo, surgen desafíos en cualquier industria cuando el crecimiento supera la capacidad del sector privado para mantener modelos de negocios socialmente responsables y la capacidad de los gobiernos para monitorear y hacer cumplir las leyes laborales. Cuando esto ocurre, la promesa de nuevas inversiones puede aumentar significativamente el riesgo de incumplimiento y abuso de los derechos laborales. Esto suele ser especialmente cierto en las zonas rurales, donde suele haber oportunidades de empleo limitadas, altos índices de pobreza y un relativo aislamiento del resto del mundo.

Al igual que en muchos otros países e industrias, la evidencia sugiere que los incumplimientos laborales ya son comunes en diferentes industrias en América

1 "Palm Oil - Our World in Data," consultado el 24 de junio de 2022, <https://ourworldindata.org/palm-oil>.

2 Romina Ordoñez, "Supporting Sustainable Palm Oil in Latin America and the Caribbean," IDB Invest, 14 de agosto de 2020, <https://idbinvest.org/en/blog/development-impact/supporting-sustainable-palm-oil-latin-america-and-caribbean>.

3 Ibid. 2



Central y América del Sur⁴. En Ecuador, por ejemplo, la investigación ha encontrado que los migrantes de Colombia y otros países que trabajan en plantaciones de palma aceitera a menudo trabajan muchas horas por poco salario a través de contratos informales con intermediarios laborales. Estos mismos migrantes pueden ser víctimas de la trata laboral debido a la contratación engañosa por parte de los intermediarios laborales, lo que resulta en horas extras de manera forzosa y una libertad de movimiento limitada⁵. Otros incumplimientos comunes incluyen la ausencia de contratos formales y beneficios sociales, salarios injustos y contratación poco ética o/y engañosa.

Este tipo de condiciones incumplen los derechos humanos fundamentales, así como las leyes nacionales e internacionales, y amenazan la viabilidad a largo plazo de los empleadores individuales y de la industria del aceite de palma en su conjunto.

1.1 SE ESPERA CADA VEZ MÁS QUE LAS EMPRESAS RESPETEN LOS DERECHOS HUMANOS

Las empresas de todos los tamaños tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos de sus trabajadores. Esta responsabilidad está consagrada en numerosos marcos internacionales y nacionales, en particular por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y en los Principios Rectores de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos y las Empresas (UNGP, por sus siglas en inglés). La OIT define los derechos humanos fundamentales de los trabajadores y los Principios Rectores proporcionan un conjunto de directrices para prevenir, abordar y remediar los abusos de los derechos humanos cometidos en las operaciones empresariales. Estos son ampliamente aceptados por las naciones, las organizaciones de la sociedad civil y el sector privado como la base global para el trabajo decente, o el derecho al trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.

Si bien los UNGP y otros marcos internacionales son en su mayoría voluntarios, los actores del sector público y privado han implementado mecanismos que

4 International Trade Union Confederation, "ITUC Global Rights Index 2020," 16 de junio de 2020, <https://www.ituc-csi.org/ituc-global-rights-index-2020>.

5 Verité, "Labor and Human Rights Risk Analysis of Ecuador's Palm Oil Sector," mayo 2016, <https://www.verite.org/wp-content/uploads/2016/11/Risk-Analysis-of-Ecuador-Palm-Oil-Sector-Final.pdf>.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) se fundó en 1919 y se incorporó como la primera agencia especializada de las Naciones Unidas en 1946. Su mandato es promover la justicia social y económica mediante el establecimiento de normas laborales internacionales. La OIT tiene 187 estados miembros (incluidos todos los países de América Central y de América del Sur) y sus normas están respaldadas por el derecho internacional y reconocidas tanto por el sector público como por el privado en todo el mundo.

Desde que fueron adoptados oficialmente por la ONU en junio de 2011, los **Principios Rectores de la ONU** han sido bien recibidos por los gobiernos, la comunidad empresarial y la sociedad civil. Están diseñados para proporcionar un marco global coherente para prevenir y abordar los riesgos de impactos adversos en los derechos humanos vinculados a la actividad empresarial⁶.

los hacen exigibles, como leyes laborales nacionales y códigos de conducta de la cadena de suministro y programas de auditoría por parte de empresas multinacionales y asociaciones industriales. Las restricciones a las importaciones realizadas en condiciones laborales de abuso son otra. Por ejemplo, Estados Unidos recientemente integró requisitos para la negociación colectiva y la libertad de asociación en sus contratos comerciales con México e impuso embargos contra el aceite de palma de Malasia debido a denuncias de incumplimientos laborales.

La presentación de informes y la rendición de cuentas sobre las condiciones laborales en las cadenas de suministro internacionales son cada vez menos voluntarias. La directiva de la Unión Europea sobre Debida Diligencia de Sostenibilidad Corporativa es típica de una legislación similar en varios países que establecen requisitos legales para que los actores del sector privado informen sobre las condiciones laborales en todos los niveles de la cadena de suministro. El aceite de palma sin duda se verá afectado por estas leyes, que requerirán que las empresas multinacionales aumenten significativamente la visibilidad de su cadena de suministro y los esfuerzos de debida diligencia. Esos esfuerzos, a su vez, introducirán nuevas expectativas y requisitos para los empleadores en la industria del aceite de palma, hasta los productores de palma más pequeños. Al mismo tiempo, representan una gran oportunidad para los empleadores que pueden demostrar buenas prácticas laborales y resultados.

6 “Guiding Principles for Business and Human Rights: Implementing the United Nations ‘Protect, Respect and Remedy’ Framework” (New York and Geneva: Office of the High Commissioner for Human Rights, 2011), <https://www.unglobalcompact.org/library/2>.



1.2 CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA LABORAL EN LA INDUSTRIA DEL ACEITE DE PALMA

Las barreras para mejorar el cumplimiento laboral en la industria del aceite de palma en América Central y América del Sur son complejas. Por un lado, los productores de aceite de palma difieren ampliamente en tamaño y capacidad; desde grandes agroempresas integradas verticalmente hasta pequeños propietarios con recursos y educación limitados, lo que hace que los enfoques de “talla única” resultan ineficaces. Además, si bien varios países cuentan con disposiciones legales y reglamentos que protegen a los trabajadores, muchos no pueden monitorear e implementar sus políticas de manera efectiva debido a una combinación de recursos limitados, falta de voluntad política, falta de experiencia u otros factores. También influyen factores políticos, económicos, culturales y sociales.

A la luz de estos desafíos, el sector privado y los gobiernos nacionales han logrado algunos avances en el establecimiento de lineamientos, programas y políticas para defender las normas ambientales y sociales. Un ejemplo es la *Declaración para el fortalecimiento de un sector Palmero Sostenible en Colombia*, una iniciativa de la industria del aceite de palma que establece principios compartidos de sostenibilidad y responsabilidad social que pronto se convertirán en una norma auditable⁷. En parte, estos esfuerzos responden a las demandas de productos que cumplan con las normas internacionales de derechos humanos en las empresas⁸. También tienen como objetivo satisfacer las obligaciones de estos países en virtud de acuerdos internacionales y establecer políticas y directrices nacionales sobre lo que constituye un trabajo libre y justo.

También existen sistemas de certificación e iniciativas industriales en las que las empresas pueden participar para demostrar el cumplimiento de las normas internacionales de trabajo decente. Estos incluyen la participación directa de grandes compradores como Nestlé⁹ y Cargill, la norma de certificación de la

7 “Sector Palmero Colombiano Reafirma Compromiso Con La Sostenibilidad Apoyado En 10 Principios Clave,” Fedepalma, 2 de octubre de 2020, <https://web.fedepalma.org/Sector-palmero-colombiano-reafirma-compromiso-con-la-sostenibilidad-apoyado-en-10-principios-clave>.

8 Como los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los Principios Rectores de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos y las Empresas, las normas establecidas por la Mesa Redonda sobre Aceite de Palma Sostenible (RSPO) y los acuerdos individuales entre socios comerciales.

9 “Nestle Action Plan on Labour Rights in Palm Oil Supply Chains,” 30 de abril de 2018, <https://www.nestle.com/sites/default/files/asset-library/documents/creating-shared-value/responsible-sourcing/palm-oil-action-plan-2018.pdf>.



Mesa Redonda sobre Aceite de Palma Sostenible (RSPO, por sus siglas en inglés), el Grupo de Innovación de Aceite de Palma (POIG, por sus siglas en inglés) y RSPO Next¹⁰. Sin embargo, si bien los programas de auditoría y certificación como estos brindan las reglas y los requisitos que las empresas deben cumplir, rara vez brindan instrucciones detalladas para la implementación.

1.3 EL PAPEL DE LOS SISTEMAS DE CUMPLIMIENTO SOCIAL EN LA GESTIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES

Este manual proporciona una guía paso a paso para ayudar a los empleadores a implementar un sistema de cumplimiento social (SCS), un sistema de gestión que ayuda a cualquier empresa a aplicar las normas laborales establecidas en la legislación nacional, los códigos de conducta o los sistemas de certificación. Un SCS ayuda a las empresas a cumplir con las normas laborales como un proceso práctico y a trabajar para mejorar continuamente su desempeño laboral.

Un SCS efectivo refuerza las prácticas empresariales en toda la organización y puede resultar en una mejor gestión de riesgos, mejor calidad y productividad, y una mejor reputación entre los compradores/clientes. Por ejemplo, políticas y procedimientos de recursos humanos claros y transparentes—un componente importante de un SCS efectivo—ayudan a mejorar la comunicación entre trabajadores y gerentes, permitiéndoles anticipar y evitar problemas laborales y establecer relaciones saludables en el lugar de trabajo que conducen a una menor rotación y mayor satisfacción de los trabajadores. Los procedimientos efectivos de gestión de la salud y la seguridad, otro elemento clave para un SCS efectivo, permiten a los empleadores identificar proactivamente los peligros en el lugar de trabajo y proporcionar un proceso para eliminarlos o reducirlos, evitando accidentes costosos, paros laborales y otras interrupciones.

Es importante destacar que la implementación de un SCS no tiene por qué ser una tarea abrumadora. Para ser eficaz, el sistema debe coincidir con la naturaleza y el tamaño de la

El SCS de Palma Futuro se basa en la herramienta Comply Chain (Cadena de Cumplimiento) del Departamento de Trabajo de Estados Unidos y en el Social Fingerprint® de SAI *(ver Capítulo 4 para obtener más información)*.

10 Angus McInnes, "A Comparison of Leading Palm Oil Certification Standards" (Forest Peoples Programme, 22 de noviembre de 2017), <https://www.forestpeoples.org/en/responsible-finance-palm-oil-rspo/report/2017-comparison-leading-palm-oil-certification-standards>.



empresa. Las empresas pueden utilizar cualquier sistema de gestión existente (como el de calidad, salud y seguridad o medio ambiente) como punto de partida y construir a partir de este punto. Para quienes son nuevos en los sistemas de gestión, el SCS puede eventualmente convertirse en el punto de partida para mejorar el desempeño en otras áreas.

Nota

Los sistemas de cumplimiento social ayudan a las empresas a:

- Prevenir y mitigar el riesgo de incumplimiento de las leyes y normas laborales
- Cumplir con los requisitos del mercado global actual (por ejemplo, certificaciones y códigos de conducta del comprador)
- Ganar una reputación como proveedor confiable en el mercado internacional
- Mejorar el compromiso, la retención y la productividad de los trabajadores







Proyecto Palma Futuro, financiado 100% por el Departamento de Trabajo de Estados Unidos.

2 INTRODUCCIÓN AL SISTEMA DE CUMPLIMIENTO SOCIAL

TÉRMINOS CLAVE

Desempeño laboral, normas, sistema de gestión

Un sistema de cumplimiento social (SCS) es un conjunto integrado de políticas y prácticas a través del cual una empresa busca garantizar el máximo cumplimiento de los elementos sociales y laborales de su código de conducta¹¹. El SCS de Palma Futuro es un marco para las empresas de aceite de palma y sus productores para lograr y mantener condiciones de trabajo decentes, o “desempeño laboral”, a través de prácticas comerciales sistemáticas y con propósito, o “sistemas de gestión”. Para tener un SCS exitoso, se debe contar con una implementación efectiva de estos dos componentes, uno, un sistema de gestión y dos, desempeño laboral (**consulte la Figura 2.1**). Un SCS es un elemento más amplio de RSE, sostenibilidad o rendición de cuentas de una empresa.

El SCS descrito en este manual es para cualquier proveedor o extractor en la industria de la palma en América Central o América del Sur que emplea trabajadores, desde grandes conglomerados agroindustriales que emplean a cientos de personas hasta productores a pequeña escala que contratan 1 o 2 trabajadores durante la temporada alta. Debido a que el manual es para cualquiera que emplee trabajadores, nos referiremos a este como “el empleador” en todo el manual.

SAI desarrolló el SCS de Palma Futuro basado en la Cadena de Cumplimiento del Departamento de Trabajo de Estados Unidos y en el Social Fingerprint® de SAI.

¹¹ USDOL / ILAB, “Comply Chain,” US Department of Labor, consultado el 17 de agosto de 2022, <https://www.dol.gov/ilab/complychain/>.





FIGURA 2.1: ESQUEMA GENERAL DEL SISTEMA DE CUMPLIMIENTO SOCIAL



2.1 DESEMPEÑO LABORAL



Desempeño laboral¹² es la medida de qué tan bien una empresa cumple con las leyes laborales y las normas para el trabajo decente. Por ejemplo, si la empresa recurre al trabajo infantil, si las condiciones de trabajo son más peligrosas de lo necesario o si discrimina en la contratación.

Existen muchas **normas** diferentes que definen las expectativas de desempeño laboral, incluidas las leyes laborales locales, nacionales e internacionales, los códigos de conducta de los clientes y los esquemas de certificación de terceros (por ejemplo, RSPO, ISCC, Comercio Justo -Fairtrade-, etc.). A la hora de desarrollar sus propias políticas laborales y compromisos de cumplimiento social (**consulte la 4.3 Desarrollo de un Código de Conducta, Política y Procedimientos**), puede optar por adoptar las definiciones y los requisitos esperados por sus compradores, un programa de certificación que esté siguiendo, leyes nacionales o una combinación de estos. Al tomar estas decisiones, asegúrese de verificar todas estas fuentes para comprender cómo la alineación con un conjunto de normas puede afectar al cumplimiento de otro.

Este manual se refiere principalmente a las normas de desempeño laboral establecidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), una agencia de las Naciones Unidas cuyo mandato es promover la justicia social y económica mediante el establecimiento de normas laborales internacionales. Muchos países de América Central y América del Sur han ratificado los convenios de la OIT, lo que significa que aceptan hacer cumplir esas normas a nivel nacional como parte de sus leyes laborales. En general, las normas de la OIT se aceptan



Proyecto Palma Futuro, financiado 100% por el Departamento del Trabajo de Estados Unidos.

12 En este manual, usamos los términos “desempeño laboral” y “cumplimiento social” indistintamente.



internacionalmente como la base para el trabajo decente. Muchos códigos de conducta para compradores, leyes nacionales y programas de certificación basan sus requisitos laborales en las normas de la OIT. Siempre que las leyes nacionales y las normas de la OIT difieran, recomendamos encarecidamente a los empleadores que se esfuercen por cumplir con la norma más estricta. Esto no solo es bueno para los trabajadores; es cada vez más una necesidad para pasar auditorías de compradores y obtener acceso a los mercados globales. **Consulte la Figura 2.2** para obtener una descripción general de los elementos de Desempeño laboral discutidos en este manual.

2.1.1 CALIFICANDO EL DESEMPEÑO LABORAL

Su desempeño en cada elemento se puede situar en algún punto de una escala que va del 1 al 5 (**Consulte la Table 2.1**):

Para los empleadores que no hayan tenido previamente un SCS, es común comenzar el proceso con un desempeño en el rango de 1-2 para la mayoría de los elementos laborales. Al desarrollar e implementar su SCS, comenzará un proceso de mejora continua, que le permitirá alcanzar gradualmente niveles más altos de desempeño, tal vez alcanzando el nivel 4-5 con el tiempo.

TABLE 2.1 Explicación de las puntuaciones de desempeño laboral del SCS

Puntaje y descripción	Ejemplo de puntaje en Prácticas disciplinarias
1 Cumplimiento mínimo o nulo de los requisitos mínimos de la ley o de las normas laborales internacionales.	La empresa utiliza regularmente formas de prácticas disciplinarias prohibidas por la legislación nacional.
2 Cumplimiento parcial de los requisitos mínimos legales o de las normas laborales internacionales.	Existen casos recurrentes o sistémicos de incumplimientos graves con respecto a las prácticas disciplinarias aceptables.
3 Cumplimiento básico de los requisitos mínimos y promedio/comunes de la ley, códigos de la industria y las normas laborales internacionales.	La empresa muestra casos aislados de incumplimientos importantes con respecto a prácticas disciplinarias aceptables o casos recurrentes de incumplimientos menores.
4 Cumplimiento sustancial de la ley y las normas internacionales, incluidos los requisitos más rigurosos.	La empresa aplica sistemáticamente prácticas disciplinarias de acuerdo con la ley y las normas internacionales, como lo demuestran las políticas, los registros y las opiniones de los trabajadores.
5 Cumplimiento consistente, de alto nivel y mejora continua, más allá de los más altos requisitos de la ley y de las normas laborales internacionales.	La empresa trabaja en colaboración con los líderes de las organizaciones de trabajadores (sindicatos) en todas las decisiones disciplinarias y busca las mejores prácticas.



FIGURA 2.2: ELEMENTOS DE DESEMPEÑO LABORAL DEL SCS DE PALMA FUTURO



TRABAJO INFANTIL

El empleador no participará ni apoyará el uso de trabajo infantil.



TRABAJO FORZOSO

El empleador no participará ni apoyará el uso de trabajo forzoso u obligatorio o la trata de personas.



SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SST)

El empleador deberá proporcionar un ambiente de trabajo seguro y saludable y deberá tomar medidas efectivas para prevenir posibles incidentes de salud y seguridad y lesiones o enfermedades ocupacionales que surjan, estén asociadas u ocurran en el curso del trabajo.



LIBERTAD DE ASOCIACIÓN

El personal tendrá derecho a formar, afiliarse y organizar sindicatos de su elección y negociar colectivamente en su nombre con el empleador y el empleador respetará este derecho.



TRABAJO REGULAR

El empleador deberá cumplir con las obligaciones



DISCRIMINACIÓN

El empleador no participará ni apoyará la discriminación en la contratación, la remuneración, el acceso a la formación, la promoción, el despido o la jubilación por motivos de raza, origen nacional/territorial/social, casta, nacimiento, religión, discapacidad, género, orientación sexual, responsabilidades familiares, estado civil, afiliación sindical, opiniones políticas, edad o cualquier otra condición que pueda dar lugar a discriminación.



PRÁCTICAS DISCIPLINARIAS

El empleador deberá tratar a todo el personal con dignidad y respeto. No se permite ningún trato duro o inhumano.



HORARIO DE TRABAJO

El empleador deberá cumplir con las leyes aplicables, los acuerdos de negociación colectiva (cuando corresponda) y las normas de la industria sobre horas de trabajo, descansos y días festivos. La semana laboral normal, sin incluir las horas extras, como se define por ley, sin exceder las 48 horas.



SALARIO Y BENEFICIOS

El empleador deberá respetar el derecho del personal a un salario digno y garantizar que los salarios de una semana laboral normal, sin incluir las horas extraordinarias, siempre cumplan al menos con los estándares mínimos legales o de la industria o los acuerdos de negociación colectiva (cuando corresponda). Los salarios deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades básicas del personal y proporcionar algún ingreso discrecional.





2.2 SISTEMAS DE GESTIÓN

Un **sistema de gestión** es un conjunto de procesos para implementar políticas de manera consistente, monitorear los resultados, para construir sobre la experiencia. Los sistemas de gestión son parte integral de muchas funciones empresariales y la mayoría de las empresas cuentan con algunos sistemas básicos de gestión, como el control de calidad o el cumplimiento financiero, legal o ambiental. Los sistemas de gestión también son clave para el cumplimiento social porque incorporan prácticas socialmente responsables en las operaciones comerciales diarias y respaldan la mejora continua. **Consulte la Figura 2.3** para obtener una descripción general de las categorías del sistema de gestión que se analiza en este manual.

2.2.1 CALIFICANDO LOS SISTEMAS DE GESTIÓN

Al igual que para el desempeño laboral, se puede pensar en su nivel de madurez en cada categoría del Sistema de Gestión en una escala del 1 al 5 (**consulte la Table 2.2 Explicación de las puntuaciones de las categorías del sistema de gestión SCS.**):

Es importante tener en cuenta que estos niveles se refieren a cómo usa cada categoría específicamente para administrar el desempeño laboral. Por ejemplo, muchas empresas tienen un proceso de evaluación de riesgos bien desarrollado e implementado para riesgos comerciales, SST u otras áreas limitadas, pero si no realizan evaluaciones de riesgos periódicas para cada tema laboral, eso las colocaría en un nivel 2.



Proyecto Palma Futuro, financiado 100% por el Departamento del Trabajo de Estados Unidos.

FIGURA 2.3: CATEGORÍAS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DEL SCS DE PALMA FUTURO



ASIGNACION DE PERSONAS Y RECURSOS

Las personas o equipo de personas responsables de implementar las normas laborales internamente o en la cadena de suministro.



MECANISMOS DE COMUNICACION, CAPACITACIÓN Y MECANISMOS DE QUEJAS

El sistema del empleador para capacitar a las personas en la empresa para ayudarlos a comprender las normas laborales aplicables, las estrategias de cumplimiento y el desempeño.



EVALUACIÓN Y PRIORIZACIÓN DE RIESGOS E IMPACTOS

El sistema del empleador para identificar y comprender los riesgos laborales y priorizar las acciones para abordarlos.



MONITOREO Y REVISION INDEPENDIENTE

Cómo el empleador recopila información sobre el desempeño laboral en la empresa, realiza un seguimiento del cumplimiento de las normas laborales y utiliza el monitoreo externo y/o independiente en la imple-



DESARROLLO DE CÓDIGO, POLÍTICA Y PROCEDIMIENTOS

Cómo define el empleador sus principios, objetivos y compromiso con el cumplimiento social internamente y en toda su cadena de



ACCIONES CORRECTIVAS DE REMEDIACIÓN

El sistema del empleador para abordar los problemas laborales internamente y en la cadena de suministro y para realizar cambios para evitar que los problemas se repitan.



INVOLUCRAMIENTO CON LAS PARTES INTERESADAS Y LOS SOCIOS

Cómo identifica e interactúa el empleador con las partes interesadas internas y externas para crear, mantener, reforzar y mejorar el cumplimiento de las normas laborales en sus propias operaciones y en toda su cadena de suministro.



INFORMES DE DESEMPEÑO

Cómo el empleador informa públicamente sobre el cumplimiento y el desempeño de las normas laborales.



TABLE 2.2 Explicación de las puntuaciones de las categorías del sistema de gestión SCS.

Puntaje y descripción	Ejemplo de puntaje en la categoría de Evaluación de riesgos e impactos
<p>1 No existen procesos ni controles para gestionar el desempeño laboral. Se necesita un desarrollo fundamental.</p>	<p>No se ha identificado ni evaluado los riesgos e impactos laborales.</p>
<p>2 Procesos y controles parcialmente desarrollados, pero en su mayoría reactivos, inconsistentes, parcialmente efectivos o de alcance limitado. Se necesita más desarrollo.</p>	<p>Identificación y evaluación básica de los riesgos e impactos laborales, pero limitada a unos pocos insumos. Por lo general, cubre los riesgos básicos de SST y se aplica a algunos, pero no todos los trabajadores y departamentos. Por lo general, se lleva a cabo después de un accidente o una queja.</p>
<p>3 Procesos y controles básicos, que cubren la mayoría de las operaciones y los trabajadores, pero algunas oportunidades de mejora. Cubre el alcance actual, pero necesita una mayor capacidad de respuesta a los cambios en los entornos internos y externos.</p>	<p>Procedimientos establecidos para la identificación de riesgos e impactos laborales en todos los elementos clave de desempeño, cubriendo a todos los trabajadores y departamentos. Algunos riesgos o trabajadores pueden pasar desapercibidos durante temporadas de mucho trabajo, períodos de crecimiento o cambios en las operaciones.</p>
<p>4 Procesos y controles sustancialmente desarrollados, integrados y efectivos, aplicados de manera consistente y regular, que respondan a los cambios en los entornos internos y externos. Oportunidades de mejora menores.</p>	<p>Identificación y priorización sistemática y documentada de los riesgos e impactos laborales. Revisión y actualización a través de actividades existentes, nuevas y cambiantes. Amplia concienciación y compromiso del personal en la identificación y priorización de los riesgos e impactos laborales. Participación de expertos externos en caso necesario.</p>
<p>5 Procesos y controles completamente integrados y maduros, implementados de manera consistente y regular, que responden a los cambios en los entornos internos y externos, preparándose de forma proactiva para el futuro. Mejora continua de procesos y controles más allá de los requisitos.</p>	<p>Todos los elementos con nivel 4, además de los procesos de evaluación de riesgos e impactos, se revisan y actualizan periódicamente como parte de un plan de mejora continua y en las primeras etapas de la planificación empresarial en toda la empresa.</p>



2.3 IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA DE CUMPLIMIENTO SOCIAL



El primer paso para implementar un SCS es asegurar el compromiso y la aceptación del liderazgo; sin eso, no será posible crear mejoras reales y sostenibles en el desempeño laboral o los sistemas de gestión de la empresa. **(Consulte la Sección 4.1 Asignación de Personas y Recursos** para más información al respecto).

Una vez que su empresa se haya comprometido al más alto nivel gerencial a realizar mejoras, puede comenzar tomando una medida de referencia de su desempeño actual en cada uno de los nueve elementos laborales (es decir, puntaje de desempeño laboral) y su uso actual de las ocho categorías del sistema de gestión ya que se relacionan con el desempeño laboral (es decir, la madurez SCS). La evaluación de línea base puede ser realizada por un evaluador externo si es necesario para una certificación formal o si lo requiere un cliente, pero una autoevaluación es una buena manera de comenzar. Realizar una autoevaluación



Proyecto Palma Futuro, financiado 100% por el Departamento del Trabajo de Estados Unidos.





Caja de herramientas



La herramienta **Evaluación del SCS, de muestra**, hace una evaluación integral de la madurez de los sistemas de gestión y cumplimiento social que se puede usar directamente en las actividades de monitoreo como una autoevaluación inicial, para auditorías internas, como una guía para desarrollar indicadores para el monitoreo continuo y para auditorías externas. Esta herramienta da como resultado puntajes de 1 a 5 para cada tema, según los cinco niveles descritos anteriormente.

Para completar esta autoevaluación, deberá contar con la participación de personal clave de toda la organización. Si es posible, le recomendamos que revise este manual en su totalidad antes de comenzar una autoevaluación.

de SCS lo ayudará a identificar los problemas o **incumplimientos** actuales del desempeño laboral y comprender las fortalezas y debilidades de sus sistemas de gestión existentes.

El siguiente paso es revisar los hallazgos de esa evaluación de referencia para identificar cualquier incumplimiento laboral urgente que deba abordarse o **corregirse**, y luego priorizar las áreas para la mejora del sistema a largo plazo. El Capítulo 3 de este manual lo ayudará a comprender las normas de desempeño laboral para corregir los incumplimientos y evitar las mismas en el futuro. El Capítulo 4 describe el proceso para identificar, priorizar y corregir los problemas y para mejorar su gestión del desempeño laboral para respaldar el cumplimiento social a largo plazo.

Por lo tanto, implementar un SCS es un proceso continuo de medir el desempeño, priorizar los riesgos, tomar medidas y volver a medir (**consulte la Figura 2.4**).



Proyecto Palma Futuro, financiado 100% por el Departamento del Trabajo de Estados Unidos.





FIGURA 2.4: PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE CUMPLIMIENTO SOCIAL





Proyecto Palma Futuro, financiado 100% por el Departamento del Trabajo de Estados Unidos.

3 ELEMENTOS DE 3 DESEMPEÑO LABORAL

El desempeño laboral es la medida de qué tan bien una empresa cumple con las normas laborales y sociales. El buen desempeño laboral es el resultado de un sistema de gestión de cumplimiento social efectivo. Para desarrollar un SCS eficaz, es importante comprender los principios de las normas laborales aceptadas y adaptar su sistema al contexto particular de su empresa.

Si bien cada país, marco internacional, código de conducta del comprador y programa de certificación tiene su propio conjunto de requisitos y reglamentos relacionados con el trabajo, la gran mayoría cae en una de nueve categorías. En este manual, nos referimos a estos como elementos de Desempeño Laboral.

En este capítulo, presentamos un resumen de las expectativas y consideraciones comunes al desarrollar su SCS. Sin embargo, es crucial que consulte las leyes laborales aplicables en su país, las expectativas de los códigos de conducta del comprador y las normas de certificación o de la industria, y adapte sus políticas y prácticas con esos requisitos.

NINE LABOR PERFORMANCE ELEMENTS



Trabajo infantil



Trabajo forzoso



Seguridad y salud en el trabajo



Libertad de Asociación



Discriminación



Prácticas disciplinarias



Horario de trabajo



Salarios y beneficios



Trabajo regular



RESUMEN DEL CAPÍTULO

Este capítulo describe cada elemento de Desempeño Laboral en detalle y brinda orientación específica sobre cómo construir sistemas que respalden el cumplimiento laboral continuo. Cada sección incluye:

Estatutos y definiciones importantes - terminología clave y documentos internacionales relacionados con el elemento laboral.

Contexto - introducción al contexto internacional, regional y de la industria para el elemento laboral.

Comprensión el elemento laboral - explicación de los conceptos importantes del elemento y un resumen de las leyes internacionales y nacionales pertinentes (selección). No pretende ser una guía legal completa: consulte siempre la documentación legal completa de su país.

Factores de riesgo - descripción general de los factores a tener en cuenta al realizar su evaluación de riesgos. No es una lista exhaustiva de los posibles factores de riesgo; siempre haga su propio análisis de los factores de riesgo relevantes cuando planifique su evaluación de riesgos. *(consulte la Sección 4.2 Evaluación y Priorización de Riesgos e Impactos en la página 140)*

Información especial para productores a pequeña escala - consideraciones especiales para el contexto de las fincas de productores a pequeña escala.

Guía para orientar la implementación - ejemplos de consideraciones en varias categorías del sistema de gestión SCS. Estas secciones ofrecen un conjunto no exhaustivo de recomendaciones. Usted debe aplicar cada categoría de gestión a cada elemento laboral al diseñar, o implementar su SCS.

Estudio de caso - ejemplo de un tipo común de incumplimiento contra el elemento y análisis de cómo abordar o prevenir problemas similares.

Verificación de aprendizaje - preguntas para verificar su comprensión y el entendimiento del elemento.



INFORMACIÓN ESPECIAL PARA PRODUCTORES DE PEQUEÑA ESCALA

Para cada Elemento de Desempeño Laboral, las leyes y normas se aplican a organizaciones de todos los tamaños. Sin duda, existen diferencias en los riesgos laborales más prevalentes según el tamaño de la empresa (y tomamos nota de esto en las secciones "Información especial para productores a pequeña escala" a lo largo de este manual), pero un riesgo común en todos los elementos es suponer que las leyes y regulaciones laborales solo aplican a los grandes empleadores. Más allá de la obligación de cumplir la ley y realizar negocios de manera ética, también está aumentando la supervisión de las condiciones laborales al comienzo de la cadena de suministro. A menos que se indique lo contrario en este capítulo, es importante asumir que todos los requisitos mencionados se aplican a empleadores de todos los tamaños.



3.1 TRABAJO INFANTIL



ESTATUTOS Y DEFINICIONES IMPORTANTES

Trabajo infantil: trabajo que “priva a los niños de su infancia, su potencial y su dignidad, y que es perjudicial para el desarrollo físico y mental”¹³. Esto incluye el trabajo que es (1) mental, físico, social o moralmente peligroso y perjudicial para niños, y/o (2) interfiere con su educación.

Trabajo infantil peligroso: trabajo en condiciones peligrosas o insalubres que podrían resultar en la muerte o lesiones de un niño, o que se enferme como consecuencia de normas deficientes de seguridad y salud en actividades laborales. Puede resultar en discapacidad permanente, mala salud y daño psicológico¹⁴.

Trabajador joven o juvenil: los menores de 18 años que pueden trabajar legalmente¹⁵.

Convenio de la OIT sobre la edad mínima (Nro. 138): establece en 15 años la edad mínima para trabajar y en 18 como la edad mínima para realizar trabajos peligrosos. Pretende abolir el trabajo infantil para los menores de 15 años. Ratificado por todos los países de América Central y América del Sur¹⁶.

Convenio de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil (Nro. 182): abolición de las peores formas de trabajo infantil para cualquier persona menor de 18 años. Las “peores formas” prohibidas incluyen, entre otras: (a) todas las formas de esclavitud, incluida la trata de niños; (b) prostitución; y (c) cualquier trabajo que pueda dañar la seguridad, la salud o la moralidad del niño. Ratificado universalmente, incluso por todos los países de América Central y América del Sur.

3.1.1 INTRODUCCIÓN

En todo el mundo, se estima que 160 millones de niños realizan trabajo infantil, un problema que se ha agudizado por las interrupciones en la escolarización y las crisis económicas relacionadas con la pandemia de COVID-19. El trabajo agrícola tiene una incidencia más alta de trabajo infantil que otras industrias y en América Latina, más del 50% del trabajo infantil está en industrias agrícolas¹⁷. El trabajo infantil puede representar una amenaza significativa para el desarrollo mental y/o

13 IPEC, “What Is Child Labour,” Organización Internacional del Trabajo, consultado el 17 de agosto de 2022, <https://www.ilo.org/ipec/facts/lang-en/index.htm>.

14 IPEC, “Hazardous Child Labour,” Organización Internacional del Trabajo, consultado el 17 de agosto de 2022, <https://www.ilo.org/ipec/facts/WorstFormsofChildLabour/Hazardouschildlabour/lang-en/index.htm>.

15 Organización Internacional del Trabajo, “Eliminating and Preventing Child Labour: Checkpoints for Companies,” 1 de marzo de 2016, http://www.ilo.org/global/publications/WCMS_456960/lang-en/index.html.

16 Todas las notas sobre el estado de ratificación se basan en “Ratification by Convention,” Organización Internacional del Trabajo, consultado el 14 de agosto de 2022, <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12001::NO::>

17 “Progress and Challenges in Eliminating Child Labour within the 2030 Agenda for Sustainable Development Framework” (Organización Internacional del Trabajo, 2018), https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/--ro-lima/documents/meetingdocument/wcms_645427.pdf



físico de los niños y los priva de sus derechos internacionalmente reconocidos a la escolarización y la infancia. Muchos trabajos que son aceptables para los adultos representan un gran riesgo para la seguridad y el desarrollo saludable de los niños y adolescentes.

El trabajo infantil es un delito según las leyes de la mayoría de los países y está prohibido por los tratados internacionales. Las empresas que utilicen mano de obra infantil podrían enfrentarse a multas/sanciones civiles o incluso cargos penales, según la gravedad de los peligros laborales a los que estén expuestos los niños¹⁸. Además de la responsabilidad legal, la mayoría de los códigos de conducta de los proveedores prohíben el uso de mano de obra infantil; para hacer cumplir esto, los compradores exigen cada vez más a los proveedores que demuestren el cumplimiento de las certificaciones de sostenibilidad que controlan el trabajo infantil, tales como la Mesa Redonda sobre Aceite de Palma Sostenible (RSPO, por sus siglas en inglés) o Certificación de Sostenibilidad Internacional y de Carbono (ISCC, por sus siglas en inglés).

Estos requisitos se ven reforzados por las prohibiciones nacionales sobre las importaciones de productos fabricados o cosechados con mano de obra infantil. Estados Unidos es un ejemplo importante: sus prohibiciones a la importación de aceite de palma procedente de determinados países se han centrado específicamente en el trabajo infantil¹⁹.

3.1.2 ENTENDIENDO EL TRABAJO INFANTIL

Según el derecho internacional y en muchos países, las personas menores de 18 años se consideran niños. No todo el trabajo realizado por menores de 18 años se considera trabajo infantil, pero existen restricciones sobre la naturaleza y las condiciones permisibles de su trabajo. Esto es cierto incluso en países donde se define que la infancia termina a una edad más temprana (típicamente entre los 13 y los 17 años), como es el caso de Brasil, Colombia y Perú.

La OIT define el trabajo infantil como “el trabajo que priva a los niños de su infancia, de su potencial y de su dignidad, y que es perjudicial para su desarrollo físico y mental”. Esta definición reconoce que ciertos tipos de trabajo apropiados para la edad pueden ser valiosos para el desarrollo social, personal, mental y profesional,

18 Verite, “Toolkit for Palm Oil Producers on Labor Rights,” 2021, 54, <https://verite.org/resources/our-work-in-palm-oil/palm-oil-toolkit/>.

19 Margie Mason y Robin McDowell, “US Bans Second Malaysian Palm Oil Giant over Forced Labor,” AP NEWS, 30 de diciembre de 2021, sec. Business, <https://apnews.com/article/forced-labor-malaysia-261eb108042b23eee-596091a40a9a9aa>; “CBP Issues Withhold Release Order on Palm Oil Produced by Forced Labor in Malaysia,” U.S. Customs and Border Protection, 20 de diciembre de 2020, <https://www.cbp.gov/newsroom/national-media-release/cbp-issues-withhold-release-order-palm-oil-produced-forced-labor>.



así como una contribución importante al ingreso familiar. Es común y aceptable que los adolescentes participen en algún trabajo a tiempo parcial, pero es importante recordar que algunas actividades o requisitos de trabajo que son razonables para adultos pueden ser perjudiciales para el desarrollo de niños y adolescentes.

Las restricciones sobre las formas de trabajo permitidas y prohibidas para los niños varían según el país, pero existen algunas normas reconocidas internacionalmente.

3.1.1.1 Restricciones al trabajo infantil por país

Los tratados internacionales, los acuerdos comerciales bilaterales y multilaterales y las leyes laborales nacionales perfeccionan aún más las actividades y los tipos de empleo prohibidos para los niños y definen los requisitos de edad para tipos específicos de empleo. A continuación, se presenta un breve resumen de algunas leyes clave sobre trabajo infantil en cuatro países productores de aceite de palma en América del Sur. Revise la legislación laboral de su propio país para conocer el conjunto completo de restricciones (**consulte la Figura 3.1: Restricciones al Trabajo Infantil en Países Clave en la página 26**).

3.1.1.2 Trabajo peligroso

Tanto el derecho internacional como las leyes de casi todos los países prohíben que los niños realicen trabajos peligrosos. Muchas actividades en las plantaciones de palma y en las plantas extractoras se consideran peligrosas y, por lo tanto, se califican como trabajo infantil si son realizadas por menores. Muchos países nombran explícitamente los tipos de trabajo que consideran peligrosos; consulte las leyes laborales de su país para obtener una lista completa.

Algunas actividades potencialmente peligrosas relacionadas con el aceite de palma incluyen trepar a las palmas, usar herramientas cortantes afiladas, cosechar, fumigar y podar; **consulte la Sección 3.3 Seguridad y Salud en la página 49**. Incluso si la tarea asignada no es peligrosa (por ejemplo: algunas tareas de mantenimiento, reparación o limpieza) el trabajo puede infringir la legislación sobre trabajo infantil si expone al trabajador joven a materiales o productos, condiciones o equipos peligrosos. **Consulte la Tabla 3.1 en la página 30** para obtener un marco de referencia que ayude a identificar los puestos no peligrosos para los trabajadores jóvenes.

3.1.1.3 Trabajo prohibido no peligroso

El trabajo no peligroso aún puede infringir la legislación sobre trabajo infantil en ciertos casos. Las restricciones comunes incluyen una edad mínima para el empleo formal, limitaciones en el número de horas de trabajo por día y por semana, y condiciones para evitar la interferencia con la escolarización. Emplear a menores



FIGURA 3.1: RESTRICCIONES AL TRABAJO INFANTIL EN PAÍSES CLAVE



BRASIL²⁰

Menores de 16 años

Ningún niño menor de 16 años puede trabajar, excepto los aprendices, que pueden comenzar a los 14 años

Edades 16-17

Varias restricciones

Tipo de trabajo

Solo pueden dedicarse a trabajos no peligrosos. Muchas actividades laborales agrícolas se consideran peligrosas y, por lo tanto, están prohibidas

Cantidad de trabajo

Los menores de 18 años pueden trabajar hasta 6 horas diarias. Los aprendices que hayan completado la educación básica pueden trabajar hasta 8 horas por día, incluidas las horas relacionadas con el aprendizaje teórico. Trabajo nocturno (10:00 p. m.-5:00 a. m.) es prohibido para todos los menores de 18 años

Requisitos para trabajar

Autorización de los padres²¹

COLOMBIA²²

Menores de 15

Ningún niño menor de 15 años puede trabajar

Edades 15-17

Varias restricciones²³

Tipo de trabajo

Solo puede dedicarse a trabajos no peligrosos. Muchas actividades laborales agrícolas se consideran peligrosas y, por lo tanto, están prohibidas

Cantidad de trabajo

Las personas de 15 a 16 años pueden trabajar hasta 6 horas por día (30 horas por semana) y no pueden trabajar después de las 6 p.m.; Las personas jóvenes de 17 años pueden trabajar hasta 8 horas por día (40 horas por semana) y no pueden trabajar después de las 7 p.m.

Requisitos para trabajar

Autorización de trabajo

ECUADOR²⁴

Menores de 15 años

Ningún niño menor de 15 años puede trabajar

Edades 15-17

Varias restricciones.

Tipo de trabajo

Solo puede dedicarse a trabajos no peligrosos. Muchas actividades laborales agrícolas se consideran peligrosas y, por lo tanto, están prohibidas

Cantidad de trabajo

Puede trabajar hasta 6 horas por día (30 horas por semana)

Requisitos para trabajar

Autorización de trabajo

PERU²⁵

Menores de 12

Ningún niño menor de 18 años puede trabajar en actividades agrícolas. Por excepción, se puede otorgar autorización de trabajo a partir de los 12 años bajo condiciones especiales²⁶.

Edades 12 -14

Varias restricciones

Tipo de trabajo

Solo pueden participar en "trabajos livianos", es decir, trabajos que (a) no sean perjudiciales para su salud o desarrollo y (b) no afecten su asistencia a la escuela

Cantidad de trabajo

No más de 4 horas por día, o más de 24 horas en una semana. Requisitos para trabajar. Autorización de trabajo

Edades 15-17

Varias restricciones

Tipo de trabajo

Solo puede dedicarse a trabajos no peligrosos. Muchas actividades laborales agrícolas se consideran peligrosas y, por lo tanto, están prohibidas

Cantidad de trabajo

Hasta 6 horas por día (36 horas por semana)

Requisitos para trabajar

Autorización de trabajo

contra su voluntad está siempre prohibido (*consulte la Sección 4.2 Evaluación y Priorización de Riesgos e Impactos en la página 140*).

3.1.1.4 Pasantes y aprendices

Una forma común de que los trabajadores jóvenes se incorporen a la fuerza laboral es a través de pasantías o programas de aprendices. Los empleadores deben asegurarse de que dichos programas no abusen de los derechos de los trabajadores jóvenes o de la finalidad de dichos programas. A los pasantes y aprendices de cualquier edad no se les puede pagar menos que a otros trabajadores por el mismo tipo y cantidad de trabajo. Algunos países permiten el pago de estipendios o salarios más bajos durante los aprendizajes y las pasantías. Cuando este sea el caso, asegúrese de que las condiciones específicas de los programas cumplan con los requisitos legales y que tenga sistemas para proteger los derechos de los trabajadores jóvenes.

Los programas de aprendizaje y pasantías no deben utilizarse durante períodos prolongados para sustituir un trabajo a tiempo completo. Para evitar el mal uso de los trabajadores jóvenes de esta manera, cualquier programa de este tipo debería ser por un período definido. Una buena práctica es emplear aprendices y pasantes solo como parte de programas estructurados supervisados por entidades externas creíbles, como agencias gubernamentales, universidades u otras instituciones educativas. Independientemente de si el programa es supervisado por una parte externa, el empleador tiene la responsabilidad de monitorear de manera rutinaria el progreso de los trabajadores jóvenes para garantizar que estén adquiriendo las habilidades laborales previstas y que no estén siendo explotados.

-
- 20 Presidência da República Casa Civil Subchefia para Assuntos Jurídicos, “Consolidação Das Leis Do Trabalho,” consultado el 17 de agosto de 2022, http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm.
 - 21 Patricia Cáceres, “Legislación comparada sobre Trabajo Adolescente Doméstico. El caso de Brasil, Paraguay, Colombia y Perú,” Working Paper (Organización Internacional del Trabajo, 1 de enero de 2003), http://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_4824/lang-es/index.htm.
 - 22 Ministerio de Protección Social, “Código Sustantivo Del Trabajo, Colombia,” 2011, <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/CodigoSustantivodelTrabajoColombia.pdf>.
 - 23 ILAB Staff, “Laws Governing Exploitative Child Labor Report, Republic of Colombia” (Departamento de Trabajo de Estados Unidos, 2011), <https://www.dol.gov/agencies/ilab/laws-governing-exploitative-child-labor-report-colombia-0>.
 - 24 “Dirección Nacional De Asesoría Jurídica De La Pge Código Del Trabajo,” mayo de 2013, <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2015/03/CODIGO-DEL-TRABAJO-1.pdf>.
 - 25 “LEY QUE APRUEBA EL NUEVO CODIGO DE LOS NIÑOS Y ADOLESCENTES” LEY NO 27337, <https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dga/nuevo-codigo-ninos-adolescentes.pdf>
 - 26 “Ley del Régimen Laboral Agrario y de Incentivos para el Sector Agrario y Riego, Agroexportador y Agroindustrial”, <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1535274/Ley%2031110.pdf?v=1610035145>
Obsérvese que este límite de edad entra en conflicto con el derecho internacional, que fija en 15 años la edad mínima para trabajar.



3.1.1.5 Impactos en los niños que no trabajan

Además de seguir todas las restricciones sobre el uso de mano de obra infantil, las empresas también deben garantizar que los niños que no trabajan estén a salvo de los peligros del lugar de trabajo. Esto es de especial importancia en la agricultura y para cualquier empresa que disponga de viviendas familiares para los trabajadores en sus instalaciones. Los empleadores deben agregar señalización y cercas para evitar que los niños accedan a las áreas peligrosas y capacitar a los trabajadores para identificar los peligros y sacar a los niños de esas áreas de manera segura.

En las fincas pequeñas, los niños pueden estar acostumbrados a caminar a través de las plantaciones o jugar entre ellas, sin embargo, existen muchos peligros en las plantaciones (**consulte la Sección 3.2 Trabajo Forzoso en la página 36**) que pueden lesionar gravemente o matar tanto a adultos como a niños. Si bien la plantación y otras áreas de trabajo pueden sentirse como parte de su hogar o comunidad, es importante educar a los niños sobre los peligros desde una edad temprana, establecer límites claros donde los niños no pueden ingresar y capacitar a los trabajadores para evitar que los niños ingresen a estas áreas. Esto es especialmente importante para los productores a pequeña escala, pero relevante para los empleadores de cualquier tamaño.

3.1.3 FACTORES DE RIESGO DEL TRABAJO INFANTIL

Factores geográficos

- Operar en una zona rural.
- Operar en un área donde las escuelas o las guarderías no son accesibles o son de mala calidad.
- Hijos de trabajadores que viven en viviendas provistas por el empleador cerca o en el lugar de trabajo.
- Niños que viven sin registro formal (por ejemplo, hijos de trabajadores migrantes que no están registrados formalmente con el gobierno local).

Factores socioeconómicos

- Alta pobreza y altas tasas de desempleo entre las comunidades cercanas.
- Percepción de falta de elección de trabajo u oportunidad en las comunidades cercanas.
- Altas tasas de discapacidad crónica, hogares monoparentales por debajo del umbral de pobreza o niños huérfanos en comunidades cercanas.
- Niños que viven sin residencia en comunidades cercanas.
- Hijos de padres inmigrantes.
- Bajo nivel educativo entre los trabajadores con hijos o padres en comunidades cercanas.

Factores comunitarios y estructurales



- Las leyes relativas al trabajo infantil no existen, son menos estrictas que las normas internacionales o no se aplican.
- Falta de protección social y atención médica asequible para los trabajadores o las comunidades cercanas.
- Falta de actividades extraescolares seguras para los niños de las comunidades cercanas.
- Normas sociales y/o de género que aceptan o fomentan el trabajo infantil y/o la no escolarización de los niños.



3.1.4 INFORMACIÓN ESPECIAL PARA PRODUCTORES DE PEQUEÑA ESCALA

La investigación de la RSPO ha encontrado que el trabajo infantil en la industria del aceite de palma es más frecuente en las fincas de productores a pequeña escala que en las grandes plantaciones o plantas extractoras. Las fincas de productores a pequeña escala suelen ser agricultura familiar o tienen trabajadores internos cuyas familias residen en las instalaciones. Con niños viviendo muy cerca de las zonas agrícolas, hay mayores riesgos de trabajo infantil.

Por lo tanto, las fincas de productores a pequeña escala pueden necesitar implementar protecciones especiales para evitar que los niños tengan acceso a las áreas agrícolas peligrosas y para garantizar que las tareas prohibidas por las leyes de trabajo infantil nunca se asignen a niños ayudantes o trabajadores jóvenes. Estas precauciones son especialmente importantes en países donde es culturalmente aceptable que los niños ayuden a su familia en el trabajo agrícola²⁹.

En muchos países, existen excepciones o concesiones en la ley para los niños que ayudan en una finca familiar. Por ejemplo, se puede permitir que los niños menores de la edad legal para trabajar ayuden en ciertas tareas en las fincas familiares, con restricciones sobre el tipo de trabajo y la cantidad de horas permitidas por día o semana. Verifique las leyes de su país para asegurarse de que las tareas infantiles no violen las leyes de trabajo infantil.

Recurso adicional para la identificación de riesgos de trabajo infantil

Una alianza entre la Oficina Regional de la OIT para las Américas y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) desarrolló un Modelo de Identificación de Riesgos de Trabajo Infantil, que utiliza la información estadística existente en un país para identificar áreas con mayor probabilidad de trabajo infantil²⁷. Colombia ha aplicado esta metodología y ha publicado un informe detallado con los resultados²⁸.

27 NU. CEPAL-ILO, Child Labour Risk Identification Model: Methodology for designing preventive strategies at local level, LC/TS.2022/37 (ECLAC, ILO, 2022), <https://www.cepal.org/en/publications/47897-child-la-bour-risk-identification-model-methodology-designing-preventive>.

28 “Modelo De Identificación Del Riesgo De Trabajo Infantil, Colombia” (Organización Internacional del Trabajo, 15 de setiembre de 2021), https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/--ro-lima/--sro-lima/documents/publication/wcms_819685.pdf.

29 RSPO et al., “Guidance on Child Rights for Smallholders and Group Managers,” 4 de diciembre de 2020, https://rspo.org/library/lib_files/preview/1405.





TABLA 3.1: IDENTIFICACIÓN DE PUESTOS NO PELIGROSOS PARA TRABAJADORES JÓVENES

OBSERVAR

Todos los puestos de trabajo

Peligros potenciales que pueden ocurrir:

Los peligros potenciales pueden ocurrir no solo en los principales puestos de trabajo en la producción de aceite de palma, por ejemplo, cosecha, fumigación, poda, sino también en puestos de trabajo simples/de apoyo como mantenimiento, reparación, limpieza o ayudantes, etc.

No son peligrosos cuándo:

Los trabajos se consideran trabajos livianos, lo que significa tareas simples y limitadas realizadas bajo la supervisión adecuada de un adulto, siempre que no amenacen la salud y la seguridad del niño ni dañen su moral.

Como se realizan las tareas

Peligros potenciales que pueden ocurrir:

Los peligros pueden incluir:

- Turnos de noche (dependiendo de la ley nacional en la definición de turnos de noche).
- Horas extra frecuentes.
- No usar equipo de protección personal.
- Formación inadecuada para el nivel de experiencia necesario para realizar el trabajo.

No son peligrosos cuándo:

Se está proporcionando a los trabajadores jóvenes la formación necesaria para realizar el trabajo y utilizar los EPP.

Trabajo realizado durante el día y dentro de las horas de trabajo normales tal como se define en la legislación nacional (normalmente hasta 40 horas por semana y 8 horas por día).

Condiciones inusuales previsible, como el control de peligros durante una situación de emergencia

Peligros potenciales que pueden ocurrir:

El peligro potencial puede incluir:

- Salud: lesiones médicas que requieren atención de primera respuesta o de seguimiento, etc.
- Seguridad: incendio, derrame de materiales peligrosos, etc.
- Infraestructura: corte de energía, inundaciones, etc.

No son peligrosos cuándo:

La empresa/plantación tiene un plan de respuesta a emergencias claro que incluye:

- Planificación previa a la emergencia, por ejemplo, mapas de evacuación y refugio, inventario químico de materiales peligrosos.
- Capacitación, simulacros y ejercicios, por ejemplo, capacitación en primeros auxilios, capacitación en salud y seguridad, pruebas periódicas de equipos, simulacro de evacuación.
- Directrices sobre peligros, por ejemplo, corte de energía/fallas de servicios públicos, emergencias médicas, uso de extintores de incendios.





TABLA 3.1: IDENTIFICACIÓN DE PUESTOS NO PELIGROSOS PARA TRABAJADORES JÓVENES, CONT.

OBSERVAR

El entorno físico de trabajo, equipos, materiales, productos, etc. que se utilizan

Peligros potenciales que pueden ocurrir:

Los trabajos pueden contener:

- Peligros físicos, por ejemplo, temperatura extrema, ruido e intensidad de vibración que excedan los límites de exposición aceptables, tareas realizadas a una altura superior a los límites permitidos, proximidad a áreas de basura/desechos, etc.
- Riesgos químicos, por ejemplo, sustancias tóxicas, explosivas, corrosivas o inflamables, plaguicidas, etc.

Además, la utilización de los equipos también puede causar riesgos potenciales:

- Máquinas, por ejemplo, cortadora, cosechadora.
- Motores, por ejemplo, motores de elevación y carga como carretillas elevadoras, cargadoras, etc.
- Equipos pesados, por ejemplo, tractores.
- Instalaciones, por ejemplo, instalaciones de extinción de incendios, instalaciones eléctricas.

No son peligrosos cuándo:

Trabajos en los que no se utilicen máquinas, motores, equipos pesados o instalaciones. Si el trabajo requiere que los trabajadores jóvenes transporten objetos, la carga no debe exceder los límites permitidos; por ejemplo, en Indonesia, las niñas pueden transportar hasta 10 kg y los niños hasta 12 kg.

Registros de lesiones e incidentes

Peligros potenciales que pueden ocurrir:

Registros que muestren el número de trabajadores golpeadas por la caída de ramas frutales, abrasión de la piel por contacto con frutos y espinas de la palma aceitera, lesiones osteomusculares por levantar objetos pesados, mordeduras de serpientes e insectos, etc.

No son peligrosos cuándo:

Trabajos con incidentes mínimos de lesiones o enfermedades relacionadas con el trabajo, y cuando hay un incidente, la empresa tiene un procedimiento claro para tratar y remediar el problema.

Fuente: RSPO, UNICEF, Centre for Child Rights and Business, y Proforest. "Guidance on Child Rights for Palm Oil Producers," 4 de diciembre de 2020. https://rspo.org/librarv/lib_files/preview/1404. Reproducido con el permiso de RSPO.



3.1.5 GUÍA PARA ORIENTAR LA IMPLEMENTACIÓN*



Desarrollo de un código de conducta, política y procedimientos

- Incluir un compromiso en el Código de Conducta o Política Laboral para prevenir y eliminar el trabajo infantil.
- Establecer una política de edad mínima para trabajar de acuerdo con la ley del país y desarrollar procedimientos para la verificación de la edad.
 - El procedimiento debe incluir el requisito de consultar la documentación verificable de la edad de todos los posibles trabajadores antes de la contratación. La documentación adecuada puede incluir documentos de identidad, registros médicos y/o registros escolares.
 - El procedimiento también debe incluir los pasos a seguir si no se dispone de la documentación adecuada sobre la edad. Esto puede implicar entrevistar a líderes o testigos de la comunidad local, realizar entrevistas de seguimiento con candidatos cuyas edades parezcan cuestionables y mantener una base de datos para identificar a los solicitantes de empleo menores de edad.
- Crear una lista de tareas permitidas y prohibidas para los trabajadores jóvenes, pasantes y aprendices y procedimientos para verificar y monitorear el cumplimiento.

Definir horas y condiciones de trabajo permitidas para trabajadores jóvenes, pasantes y aprendices y procedimientos para verificar y monitorear.

- Establecer un procedimiento de remediación del trabajo infantil.
- Crear procedimientos que eviten que los niños accedan a áreas de trabajo peligrosas.
 - Por ejemplo, señalización, cercas y otras barreras, y capacitación para trabajadores y familias.



Involucramiento con las partes interesadas y los socios

- Identificar programas que apoyen a las comunidades vecinas para reducir los riesgos del trabajo infantil.
- Involucrar a los líderes de la comunidad u otras personas que tengan conexiones y puntos de vista sobre los grupos vulnerables, como las mujeres y los trabajadores migrantes con niños.





Mecanismos de comunicación, capacitación y mecanismos de quejas

- Capacitar a todos los trabajadores sobre las leyes de trabajo infantil, áreas de acceso restringido para niños y cómo evitar que los niños ingresen a áreas restringidas de manera efectiva.
- Capacitar a los gerentes de contratación sobre los procedimientos de contratación, en particular la verificación de la edad en los casos en que la documentación no esté disponible.
- Capacitar a los gerentes de producción y de operaciones sobre la asignación adecuada y la protección de los trabajadores jóvenes.
- Capacitar a los vecinos y otros actores de la comunidad sobre los peligros en las fincas de palma y las áreas restringidas para niños.



Monitoreo y revisión independiente

- Trabajar con los directores de los centros escolares locales para seguir las tendencias en el progreso educativo, especialmente de los hijos de trabajadores inmigrantes, temporales y transitorios.
- Entrevistar periódicamente a los trabajadores jóvenes y revisar los registros de asignación de tareas, salarios y horarios de trabajo.
- Medir el desarrollo de habilidades para los programas de aprendices.

Caja de herramienta

Utilice la herramienta **Remediación por etapas (Trabajo infantil)** para guiar su plan de remediación para el trabajo infantil.



Acciones correctivas y de remediación

- Si se encuentran casos de trabajo infantil o trabajadores jóvenes empleados de manera inapropiada, trabaje con el niño/trabajador joven, la familia y los grupos de apoyo en los que el niño/trabajador joven confíe.
- Garantizar que el retiro de los niños o trabajadores jóvenes vaya acompañado de medidas para evitar represalias o que se repita.
- Brindar apoyo financiero, educativo de recuperación, psicológico y social para ayudar al niño o al trabajador joven a realizar una transición sin problemas y para compensar el tiempo educativo perdido e integrarse con sus compañeros.

* No exhaustiva. Consulte el capítulo 4, Categorías del Sistema de Gestión, para obtener más información.





ESTUDIO DE CASO³⁰

Un ejemplo de una finca de aceite de palma ilustra cómo el empleo de trabajadores jóvenes en edad legal para trabajar aún puede violar las leyes de trabajo infantil.

Dos jóvenes de 16 años fueron contratados por una agencia de contratación independiente para trabajar en la Flores Palmeras Finca para la cosecha de verano. Los jóvenes trabajadores eran estudiantes en un colegio agrícola local y los trabajos eran una importante fuente de ingresos para sus familias. Al comenzar a trabajar, los estudiantes fueron asignados a trabajar en la plantación cosechando frutos de palma, que es una actividad peligrosa. También encontraron que su salario era mucho menor que el de los trabajadores adultos que hacían el mismo trabajo y muy por debajo del salario mínimo. Trabajaron más de 6 horas diarias durante 20 días, excediendo el número máximo legal de horas de trabajo por día para los trabajadores jóvenes.

Este caso demuestra varios incumplimientos de trabajo infantil, específicamente:

1. Emplear trabajadores jóvenes en trabajos peligrosos;
2. Pago discriminatorio para trabajadores jóvenes;
3. Incumplimiento de las restricciones de jornada laboral para trabajadores jóvenes.

Para abordar estos incumplimientos, la Finca Flores Palmeras debe realizar un análisis completo de la causa raíz, tomar las medidas correctivas apropiadas y remediar el daño a los dos jóvenes trabajadores afectados (**consulte la Sección 4.7 Acciones Correctivas y Remediación en la página 181**). En este caso, las acciones correctivas y de remediación deben incluir retirar inmediatamente a los trabajadores jóvenes del trabajo peligroso, colocarlos en trabajos no peligrosos e implementar controles para garantizar que no trabajen más de la cantidad de horas permitida. Luego deben coordinar con la agencia de contratación XYZ Labor para garantizar que los dos trabajadores afectados reciban un pago retroactivo para compensar su salario discriminatorio por las horas ya completadas e implementar el salario correcto para todas las horas trabajadas en el futuro. También deberían brindar educación de recuperación u otro tipo de apoyo para ayudar a los trabajadores jóvenes a compensar el tiempo de educación perdido debido a las horas de trabajo excesivas. Finalmente, deben actualizar sus políticas y procedimientos para evitar incumplimientos similares en el futuro.

30 Todos los casos de estudio de este capítulo son ejemplos compuestos del proyecto Palma Futuro. También se han modificado los nombres y las ubicaciones.



VERIFICACIÓN DE APRENDIZAJE



1. Todo trabajo realizado por personas menores de 18 años es ilegal. ¿Verdadero o falso?

Respuesta: Falso. No todo el trabajo realizado por menores de 18 años se considera trabajo infantil, pero existen restricciones en todos los países para el trabajo realizado por menores de 18 años.

2. ¿Cuáles son algunos ejemplos de trabajos peligrosos en su empresa que no pueden ser realizados por niños y adolescentes?

Respuesta: Cualquier trabajo realizado en condiciones peligrosas o insalubres que podrían resultar en la muerte, lesiones o enfermedades de un niño. Algunas actividades de aceite de palma potencialmente peligrosas incluyen trepar a las palmas, usar herramientas cortantes afiladas, cosechar, fumigar y podar. Es posible que pueda nombrar actividades peligrosas adicionales en sus propias operaciones.

3. ¿Por qué es importante contar con políticas, procedimientos y capacitación sobre la seguridad de los niños, incluso cuando no emplea a trabajadores menores de 18 años?

Respuesta: Para garantizar que los niños que no trabajan estén a salvo de los peligros del lugar de trabajo. Esto es de especial importancia en la agricultura y para cualquier empresa que disponga de viviendas familiares para trabajadores en sus instalaciones.





3.2 TRABAJO FORZOSO

ESTATUTOS Y DEFINICIONES IMPORTANTES

Trabajo forzoso: Todo trabajo o servicio exigido a cualquier persona bajo la amenaza de cualquier pena y para el cual dicha persona no se ha ofrecido voluntariamente³¹.

Esclavitud moderna: La esclavitud moderna es el abuso severo de otras personas para beneficio personal o comercial. Casi todas las formas de esclavitud moderna contienen elementos de trabajo forzoso, pero no todo trabajo forzoso constituye esclavitud moderna. El trabajo forzoso es solo un tipo de esclavitud moderna; otros incluyen la trata de personas, el trabajo en condiciones de servidumbre y el matrimonio forzado³².

Trata de personas: El proceso de entrapar a personas a través de la violencia, el engaño o la coerción y explotarlas para obtener ganancias financieras o personales. Es otro tipo de esclavitud moderna³³.

Servidumbre por deuda: El proceso de obligar a las personas a trabajar como una forma de pagar sus deudas; es una de las formas más extendidas de trabajo forzoso. Aquellos atrapados en la servidumbre por deudas suelen trabajar por un pago mínimo o nulo, no tienen control sobre sus condiciones de trabajo y se les puede impedir que se vayan³⁴.

Convenio de la OIT sobre trabajo forzoso (Nro. 29): Define el trabajo forzoso y establece ciertas excepciones, incluido el servicio militar obligatorio, los deberes cívicos, el trabajo requerido para hacer frente a una situación de emergencia y el trabajo penitenciario bajo ciertas condiciones estipuladas. Ratificado por todos los países de América Central y América del Sur³⁵.

3.2.1 INTRODUCCIÓN

La libertad del trabajo forzoso es un derecho humano fundamental en el trabajo y es un incumplimiento laboral muy generalizado. Esto puede deberse, en parte, a que tanto los trabajadores como los gerentes tienen una comprensión limitada de lo que es el trabajo forzoso en el contexto moderno. El trabajo forzoso u obligatorio incluye cualquier trabajo exigido bajo amenaza de daño o pena, o del cual el trabajador no puede salir libremente. Esto incluye la trata de personas, la servidumbre por deudas

31 SAP-FL, ILO Indicators of Forced Labour (Organización Internacional del Trabajo, 2012), http://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_203832/lang-en/index.htm.

32 "What Is Modern Slavery?," Anti-Slavery International (blog), consultado el 17 de agosto de 2022, <https://www.antislavery.org/slavery-today/modern-slavery/>.

33 "What Is Modern Slavery?"

34 "What Is Modern Slavery?"

35 "Convention C029 - Forced Labour Convention, 1930 (No. 29)," Organización Internacional del Trabajo, consultado el 17 de agosto de 2022, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C029.



(trabajo exigido como medio de pago de la deuda) y formas más sutiles que obligan a los trabajadores a permanecer en sus trabajos contra su voluntad a través de otros medios de amenaza.

Casi 25 millones de personas en todo el mundo se encuentran en situaciones de trabajo forzoso³⁶. Al igual que con el trabajo infantil, la pobreza es un factor clave. En algunas regiones, las creencias culturales tradicionales pueden perpetuar las condiciones de trabajo forzoso; en la mayoría de los lugares, los grupos vulnerables, incluidos los migrantes, las mujeres y los niños, tienen más probabilidades de ser víctimas del trabajo forzoso.

Debido a que las fincas de palma suelen estar alejadas, tanto los trabajadores como las personas de las comunidades circundantes son vulnerables a la dependencia de los empleadores de palma. Cuando los trabajadores y/o sus familias dependen de un empleador para la alimentación, la vivienda y otras necesidades, su capacidad para elegir y dejar el empleo libremente es limitada y pueden sentirse atrapados en situaciones de pobreza, o incluso quedar atrapados en un sentido más literal. Por ejemplo, en Ecuador, los investigadores han encontrado que “el endeudamiento inducido o inflado y la dependencia múltiple de los empleadores” son un problema importante en las fincas de palma y en Guatemala, la degradación de las formas de vida tradicionales ha hecho que muchas comunidades indígenas dependan en gran medida de los empleadores de la industria de la palma para sus medios de subsistencia³⁷.

Las horas extraordinarias forzadas, a menudo indicadas por horas de trabajo regulares y excesivas, también son comunes tanto en las plantas extractoras de aceite, como en las plantaciones de palma. En Colombia, el proyecto Palma Futuro encontró patrones de horas excesivas, reforzadas por amenazas de violencia o despido, típicamente sin ninguna prima de horas extras. Verité también ha encontrado fuertes patrones de horas extras forzadas en fincas de palma en Ecuador³⁸.

3.2.1.1 Migrantes

Se calcula que el 23 % de las víctimas del trabajo forzoso en todo el mundo son migrantes que trabajan en países distintos a su origen³⁹. Los estudios de plantaciones de palma en Ecuador y Guatemala han encontrado que los trabajadores migrantes

36 “Ending Forced Labour by 2030: A Review of Policies and Programmes,” Report (Organización Internacional del Trabajo, 10 de diciembre de 2018), http://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_653986/lang-en/index.htm.

37 Verité, “Human Rights Risk Assessment, Ecuador”. Verité, “Labor and Human Rights Risk Analysis of the Guatemalan Palm Oil Sector,” noviembre de 2016, https://www.verite.org/wp-content/uploads/2016/11/RiskAnalysisGuatemalanPalmOilSector_0.pdf.

38 Verité, “Human Rights Risk Assessment, Ecuador.”

39 “Global Estimates of Modern Slavery: Forced Labour and Forced Marriage,” Report (International Labour Organization, de setiembre de 2017), http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_575479/lang-en/index.htm.



tienen más probabilidades de ser víctimas de prácticas de contratación engañosas (especialmente cuando son contratados a través de contratistas de mano de obra), por ejemplo, ser atraídos al país con promesas de trabajo lucrativo, y luego verse atrapados por el aislamiento y, en algunos casos, por guardias armados en trabajos que requieren demasiadas horas extra por poco salario⁴⁰.

Varios factores hacen que los migrantes sean particularmente vulnerables a estas formas de abuso. Por un lado, los migrantes a menudo enfrentan barreras lingüísticas, inestabilidad socioeconómica y exclusión cultural, lo que les dificulta comprender y defender sus derechos en el trabajo y en general. También es menos probable que los inmigrantes estén representados por un sindicato u otra organización de trabajadores⁴¹, lo que contribuye a limitar el conocimiento de sus derechos básicos y de cómo protegerlos. Muchos trabajadores migrantes encuentran trabajo a través de reclutadores independientes, lo que aumenta el riesgo de que se les cobren tarifas que los endeudan o de quedar atrapados fuera de casa en contratos de abuso que limitan su libertad.

3.1.1.6 Mujeres

Las mujeres también enfrentan tasas más altas de trabajo forzoso: el 55 % de todas las víctimas de trabajo forzoso en todo el mundo son mujeres⁴². Esto se debe en parte a las cifras de tráfico sexual, pero también porque es más probable que las mujeres trabajen en el sector informal, que carece de regulación y supervisión. Las ideas tradicionales sobre los roles de género y la división del trabajo influyen en los tipos de trabajo que realizan las mujeres. Como resultado, las mujeres son más vulnerables al trabajo forzoso en el trabajo doméstico, donde puede ser que tengan que vivir en las instalaciones y donde las reglas y expectativas laborales pueden no estar claramente definidas; el sector agrícola, donde pueden trabajar muchas horas; y en las peores formas de trabajo forzoso, como es el tráfico sexual.

Las mujeres son especialmente vulnerables a la violencia física y sexual en el trabajo, un indicador de la OIT para el trabajo forzoso. Por ejemplo, un estudio de fincas de palma en Guatemala reportó acoso sexual generalizado contra trabajadoras por parte de supervisores varones. En algunos casos, los supervisores, hombres, solicitaron favores sexuales y castigaron a las trabajadoras que se negaron con trabajos más intensivos en mano de obra y peor pagados⁴³. Lamentablemente, este tipo de trabajo forzoso es común en todos los países e industrias.

40 Verité, "Human Rights Risk Assessment, Ecuador"; Verite, "Labor and Human Rights Risk Analysis of the Guatemalan Palm Oil Sector."

41 Social Accountability International, "SA8000 Guidance Document," junio de 2016, <https://sa-intl.org/resources/sa80002014-guidance-document/>.

42 "Global Estimates of Modern Slavery."

43 Verité, "Labor and Human Rights Risk Analysis of the Guatemalan Palm Oil Sector."



3.2.1.2 Niños

El trabajo infantil (es decir, el trabajo realizado por niños que no cumpla con las restricciones para trabajadores jóvenes; **consulte la Sección 3.1 Trabajo Infantil en la página 23** para obtener más detalles) es una forma de trabajo forzoso y suele prevalecer en comunidades rurales, mineras y agrícolas con altas tasas de mano de obra familiar. Los niños no tienen la autoridad legal para ofrecer su trabajo por encima de las restricciones para los trabajadores jóvenes, por lo que cualquier trabajo infantil también es trabajo forzoso. Los niños que viven en la pobreza y sin una vida familiar estable son especialmente vulnerables, incluso a las peores formas de trabajo forzoso, como el tráfico sexual y al reclutamiento forzado. Los niños representan aproximadamente el 25% de las víctimas del trabajo forzoso en todo el mundo⁴⁴.

3.2.2 ENTENDIENDO EL TRABAJO FORZOSO

Los empresarios, los trabajadores y el público en general malinterpretan el trabajo forzoso. A menudo, la gente piensa que debe implicar violencia física o coerción o se refiere a un trabajo físicamente exigente. Aunque puede tomar formas físicamente violentas o exigentes, no siempre es así. De hecho, las formas más comunes de trabajo forzoso, especialmente en la industria del aceite de palma, son prácticas mucho menos obvias que privan a los trabajadores de su libertad de irse voluntariamente y sin sanción. En estos casos, los trabajadores se ven obligados a permanecer en su trabajo.

La OIT identifica 11 indicadores de trabajo forzoso (**ver Figura 3.2 en la página 41**). En algunos casos, la presencia de un solo indicador es suficiente para confirmar la existencia de trabajo forzoso en una empresa. Más a menudo, es una señal para observar más de cerca las prácticas generales de la empresa en busca de indicadores adicionales, que en conjunto pueden señalar un patrón más amplio de prácticas laborales de explotación.

3.2.2.1 Contratación por terceros

Las condiciones de trabajo forzoso a menudo se ven facilitadas por el uso de reclutadores de mano de obra o agencias de contratación de terceros o intermediarios. En muchos países, los reclutadores de mano de obra operan en gran medida sin la supervisión del gobierno y sin una supervisión significativa por parte de las empresas para las que reclutan. Existen muchas oportunidades

Caja de herramienta

Utilice la herramienta de **Plantilla Préstamos a Trabajadores** para registrar cualquier préstamo que otorgue a los empleados en forma de deducción salarial. Esta herramienta también sirve para asegurarse de que todas estas transacciones estén documentadas, sean transparentes y cumplan con las leyes/ regulaciones laborales y de trabajo forzado. Utilice la Herramienta de **Evaluación de Contratación Responsable** para asegurarse de que los nuevos empleados no hayan sido cobrados por tarifas a través de reclutamiento ilegal.

44 "Global Estimates of Modern Slavery."



para que se produzcan condiciones de trabajo forzoso durante el proceso de reclutamiento y contratación. Por ejemplo, los reclutadores de mano de obra sin escrúpulos pueden tergiversar las condiciones laborales y de vida de los puestos que están tratando de cubrir, atrayendo a los trabajadores a puestos con salarios y condiciones mucho peores que las anunciadas; o cobrar a los trabajadores tarifas de contratación exorbitantes y embargar sus salarios para cobrar la deuda, atrapando a los trabajadores en servidumbre por deudas. Estos son solo dos escenarios comunes.

Los empleadores que contratan mano de obra a través de agencias o reclutadores intermediarios deben comunicar claramente sus políticas de contratación y reclutamiento a sus proveedores de mano de obra y monitorear de cerca las prácticas de sus proveedores.

3.1.1.7 Servidumbre por deudas

La servidumbre por deudas es una forma común de trabajo forzoso que ocurre cuando los trabajadores están atados a un empleador en particular hasta que se paga un préstamo o una deuda. Para cumplir con las leyes de trabajo forzoso, los términos y condiciones de empleo no deben estar vinculados al endeudamiento de un trabajador. Los trabajadores contratados a través de agencias de contratación son especialmente vulnerables a la servidumbre por deudas si pagan tarifas de contratación para asegurar su puesto y/o recibir transporte a otro país para trabajar. Los costos de asegurar un puesto de esta manera pueden crear una deuda demasiado grande para que los trabajadores puedan pagar razonablemente con sus salarios.

Para proteger a los trabajadores de estas prácticas, el derecho internacional prohíbe que los empleadores cobren a los trabajadores los costos de su propio empleo. Los propios empleadores son responsables de pagar cualquier tarifa o costo asociado con el proceso de reclutamiento y contratación, denominado “Principio de pago del empleador”. No basta con prohibir el cobro de estas tarifas a los trabajadores: los empleadores deben comprometerse a pagar las tarifas y los costos ellos mismos cuando surjan y reembolsar a los trabajadores a los que se les haya cobrado ilegalmente⁴⁷.

Otra circunstancia que puede dar lugar a la servidumbre por deudas es la concesión de préstamos por parte del empleador al trabajador. Si bien no es ilegal otorgar préstamos, los empleadores solo deben otorgar préstamos cuando

45 SAP-FL, ILO Indicators of Forced Labour.

46 Empleador en este gráfico puede referirse al empleador principal, a la agencia de contratación o al reclutador.

47 “The Employer Pays Principle,” EmployerPays.org, consultado el 17 de agosto de 2022, <https://www.ihrb.org/employerpays/the-employer-pays-principle>.



FIGURA 3.2: 11 INDICADORES DE LA OIT SOBRE TRABAJO FORZOSO^{46 47}



EJEMPLOS SELECCIONADOS DE INDICADORES

Abuso de la vulnerabilidad

El empleador se aprovecha del hecho de que los inmigrantes en el área están desesperados por vivienda y comida ofreciéndoles trabajos a cambio de solo esos beneficios, sin pagar los salarios legalmente adeudados.

Engaño

El empleador hace falsas promesas sobre las condiciones laborales, el salario, el tipo de trabajo o las condiciones generales de vida durante el proceso de selección o contratación.

Restricción de movimiento

Los trabajadores no tienen libertad para salir después de terminar la jornada de trabajo o se les impide ir al baño o tomar otros descansos necesarios durante la jornada de trabajo.

Aislamiento

El empleador no permite que los trabajadores interactúen con otros trabajadores o la comunidad local.

Violencia física y sexual

Los supervisores acosan sexualmente a las trabajadoras de manera regular y amenazan con despedirlas si se quejan o se resisten a las insinuaciones.

Intimidación y amenazas

Los supervisores amenazan a los trabajadores con el despido si no aceptan trabajar horas extras excesivas.

Retención de documentos de identidad

El empleador requiere que los trabajadores depositen documentos de identidad como "garantía" al comienzo del empleo.

Retención de salarios

El empleador retiene el pago de salarios de manera sistemática o deliberada.

Servidumbre por deudas

El empleador cobra costos de contratación parciales o totales a al trabajador, quien luego debe renunciar a su salario para pagar los costos de su propia contratación.

Condiciones de trabajo y de vida abusivas

1. El empleador no permite que los trabajadores tomen el tiempo de descanso asignado por el gobierno federal.
2. El empleador no respeta los derechos de los trabajadores a rescindir su empleo con un aviso razonable.
3. Las viviendas proporcionadas por el empleador están superpobladas con condiciones de vida insalubres y sin privacidad para los residentes.

Horas extras excesivas

Se requiere que los trabajadores trabajen horas extras sin compensación suficiente y/o en exceso de las horas permitidas por la ley o el convenio colectivo.



están seguros de que el trabajador puede pagarlos prontamente y dentro de un período de tiempo razonable en función de sus ganancias. Los préstamos deben considerarse por separado del contrato de trabajo, lo que permite al trabajador terminar el empleo libremente independientemente del estado del préstamo. Los términos para pagar el saldo del préstamo se pueden negociar por separado.

Nota

Recuerde que el riesgo es una parte inherente del negocio. No podrá eliminar estos factores de riesgo de su operación, ni debe intentarlo. En algunos casos, eliminar un riesgo puede ponerlo en mayor riesgo de otro (por ejemplo: eliminar grupos vulnerables de su fuerza laboral para reducir el riesgo de trabajo forzoso lo pondrá en incumplimiento de las leyes contra la discriminación). Más bien, utilice los factores de riesgo presentados en cada capítulo para guiar la evaluación de riesgos de su empresa (**consulte la Sección 4.2 Evaluación y Priorización de Riesgos e Impactos en la página 140**) e informe sus prioridades de mitigación de riesgos.

3.2.3 FACTORES DE RIESGO DEL TRABAJO FORZOSO

Factores demográficos

- Presencia de grupos vulnerables y excluidos entre la fuerza laboral, incluidos trabajadores migrantes, mujeres, niños y grupos raciales o étnicos marginados, como los afrodescendientes.
- Concentración de desplazados internos, refugiados u otros grupos de migrantes en la comunidad circundante.

Factores de tipo laboral

- Operar en una industria con muchos trabajadores y poca regulación, como la agricultura, el trabajo doméstico y la manufactura.
- Arreglos en los que los trabajadores dependen del empleador para satisfacer sus necesidades básicas, como alojamiento, seguridad o sustento.
- Uso de reclutadores o agencias de contratación de terceros.

Factores socioeconómicos, comunitarios y estructurales

- Alta pobreza y altas tasas de desempleo entre las comunidades cercanas.
- Percepción de ausencia de elección de trabajo u oportunidad en las comunidades cercanas.
- Las leyes relativas al trabajo forzoso no existen, son menos estrictas que las normas internacionales o no se aplican.
- Inestabilidad política o económica en los países vecinos, aumentando el número de trabajadores migrantes y su nivel de vulnerabilidad al abuso.





3.2.4 INFORMACIÓN ESPECIAL PARA PRODUCTORES A PEQUEÑA ESCALA

3.2.4.1 Alojamiento en las instalaciones

Los productores a pequeña escala que tienen trabajadores que viven en las instalaciones (incluso en sus propios hogares) corren un mayor riesgo de violar las normas sobre trabajo forzoso. Es importante garantizar que los trabajadores tengan libertad de movimiento en los espacios de trabajo y vivienda. Si ciertas áreas personales están fuera del alcance de los trabajadores (ya sea en todo momento o durante ciertas horas), debe proporcionar un acceso razonable a las instalaciones necesarias (por ejemplo, baños, cocina, etc.). Si la comida y el alojamiento son parte de su paquete de compensación, estos costos no deben endeudar a los trabajadores, que tienen derecho a recibir salarios adecuados además de estos beneficios (**consulte la Sección 3.8 Salarios y Beneficios en la página 107** para obtener más información al respecto).

3.1.1.8 Mano de obra subcontratada

Los pequeños propietarios que subcontratan su cosecha (es decir, venden los derechos de cosecha y venden su fruto de palma a un tercero) deben ser conscientes de que en última instancia son responsables del trabajo realizado en su propiedad y, por lo tanto, de las condiciones laborales de los trabajadores subcontratados. Cada vez que subcontrate la contratación, ya sea a agencias de contratación o contratistas independientes, debe asegurarse de que cumplan con todas las leyes laborales aplicables a través de una comunicación y supervisión claras. (**consulte el Capítulo 4 Categorías del Sistema de Gestión en la página 129**).



3.2.5 GUÍA PARA ORIENTAR LA IMPLEMENTACIÓN*



Desarrollo de un código de conducta, política y procedimientos

- Incluya un compromiso por escrito para prevenir y eliminar el trabajo forzoso y la trata de personas en su Código de Conducta o Política Laboral.
 - Esto debe incluir disposiciones que aborden específicamente cada tipo de trabajo forzoso (por ejemplo: engaño, retención de salarios, abuso de vulnerabilidad, condiciones inseguras, restricción de movimiento, etc.).
- Establecer políticas de contratación, reclutamiento y pago que prohíban explícitamente la retención de documentos de identidad y salarios.
 - Incluya estas políticas en todas las ofertas de trabajo y exija que los reclutadores externos u otros subcontratistas laborales hagan lo mismo.
- Crear procedimientos que faciliten a los trabajadores la comprensión de los términos de empleo, pago y deducciones legales del pago.
- Definir políticas y expectativas para los proveedores de mano de obra para prevenir el trabajo forzoso e incorporar mecanismos efectivos para su implementación en el contrato.
- Analizar los costos típicos de contratación y transporte de los trabajadores e incluirlos en el modelo de costos de la empresa con los reclutadores.



Proyecto Palma Futuro, financiado 100% por el Departamento del Trabajo de Estados Unidos.



- Establecer políticas que definan cuándo se deben denunciar los casos de trabajo forzoso a las autoridades locales en base a las leyes locales.



Involucramiento con las partes interesadas y los socios

- Consultar con los organismos gubernamentales tanto en los países de origen como de destino para la mano de obra migrante extranjera, o municipios locales para la mano de obra migrante nacional, para comprender las políticas de migración laboral, los acuerdos intergubernamentales y la disponibilidad o brechas en los servicios sociales para los inmigrantes.
- Consultar con las organizaciones de la sociedad civil y los grupos comunitarios de las comunidades de origen y de destino que trabajen con los migrantes y comprendan sus perspectivas socioeconómicas y culturales.



Mecanismos de comunicación, capacitación y mecanismos de quejas

- Informar y capacitar a todos los trabajadores sobre los indicadores de trabajo forzoso y sobre la política de trabajo forzoso y los procedimientos de queja de la empresa.
- Por ejemplo, publique información sobre los riesgos del trabajo forzoso en áreas centrales de trabajo donde todos los trabajadores puedan verlos.
- Proporcionar comunicaciones escritas, verbales y visuales y capacitación en los idiomas y el nivel de alfabetización de los trabajadores.
- Capacitar a los supervisores y gerentes sobre los procedimientos apropiados para asignaciones de trabajo voluntario y horas extras.
- Capacitar al personal de seguridad y de las instalaciones sobre el movimiento apropiado de los trabajadores, así como el acceso y salidas a las instalaciones.
- Capacitar a los proveedores de mano de obra en políticas de trabajo forzoso y sistemas de gestión.
- Exigir a los proveedores de mano de obra que implementen mecanismos de quejas.
- Capacitar a los gerentes de contratación para evaluar de manera efectiva a los proveedores de mano de obra y hacer cumplir las políticas y expectativas.
- Proporcionar canales de quejas que sean accesibles para el personal en diferentes idiomas y capacitar a todo el personal que maneja el mecanismo de quejas para comprender los desafíos y perspectivas particulares del personal no local.





Monitoreo y revisión independiente

- Entrevistar a los trabajadores para evaluar qué tan bien entienden sus términos de empleo, pago y deducciones.
- Revisar las políticas, los procedimientos y los registros de los proveedores de mano de obra, incluidos los contratos, los registros de pago y los casos de quejas.
- Revisar los niveles de gastos de personal y préstamos incurridos con la empresa (por ejemplo: libros de deuda para tiendas y servicios de la empresa).



Acciones correctivas y remediación

- Si se encuentra un caso de trabajo forzoso, desarrolle un plan de acción correctivo con el aporte de los trabajadores afectados y los grupos de apoyo en los que confían los trabajadores.
- Garantizar que el retiro del (de los) trabajador(es) de la situación de trabajo forzoso vaya acompañado de medidas para evitar represalias o reincidencia.
- Proporcione el pago seguro de salarios retenidos, tarifas de contratación u otras tarifas o deducciones inapropiadas pagadas por los trabajadores.
- Si un trabajador es devuelto al lugar de origen, colaborar con los organismos gubernamentales para garantizar un paso seguro; trabajar con la sociedad civil y grupos comunitarios para brindar apoyo financiero, psicológico y social para ayudarlo a reintegrarse sin problemas.

*No exhaustiva. Consulte el capítulo 4, Categorías del Sistema de Gestión, para obtener más información.



ESTUDIO DE CASO



En una región clave para el cultivo de palma, una enfermedad de la palmera (pudrición del cogollo o PC) ha devastado más del 10% del cultivo en los últimos años, lo que ha provocado despidos masivos de trabajadores de la industria de la palma. Por lo tanto, cuando un reclutador llegó a una de las comunidades más afectadas por la crisis, prometiendo trabajos lucrativos en fincas de palma en otra parte del país, muchas personas se inscribieron en la oportunidad y abordaron los autobuses que los llevaron al nuevo trabajo, a más de 20 horas de viaje. Cuando llegaron, los inmigrantes descubrieron que los puestos bien remunerados que les prometieron no existían: esencialmente ganaban el salario mínimo y tenían que trabajar muchas horas extra para lograr esos trabajos prometidos y bien remunerados. No solo eso, se enteraron de que tenían que pagar su propia vivienda y comida en las instalaciones y el viaje en autobús desde su ciudad natal, lo que endeudó a la mayoría de los migrantes con su nuevo empleador al llegar. Las familias de los migrantes se habían quedado atrás, lo que significa que no solo estaban aislados en una zona rural desconocida y endeudados con su empleador, sino que también eran responsables de mantener un segundo hogar con sus escasos ingresos. Dada su situación, los inmigrantes no tenían medios para viajar a casa de forma independiente.

Este es un claro ejemplo de trabajo forzoso en el contexto moderno, que demuestra varios indicadores de trabajo forzoso de la OIT: engaño, aislamiento, abuso de vulnerabilidad, servidumbre por deudas y restricción de movimiento. Remediar una situación de trabajo forzoso no es sencillo y rápidamente puede volverse extremadamente costoso para el empleador.

Para hacer frente a estos incumplimientos, el empleador debe realizar un análisis completo de la causa raíz, tomar las medidas correctivas apropiadas y remediar el daño a los trabajadores afectados (**consulte la Sección 4.7 Acciones Correctivas y Remediación en la página 181**). En este caso, las acciones apropiadas incluirían la cancelación inmediata de la deuda de los trabajadores y el reembolso de los pagos ya realizados para su transporte al trabajo. Tendrían que asegurarse de que las deducciones por vivienda y alimentación estén dentro de los límites legales (**consulte la Sección 3.8 Salarios y Beneficios en la página 107**) y reembolsar a los trabajadores los pagos que ya hayan realizado por encima de esos límites. Al descubrir el incumplimiento, el empleador debe organizar de inmediato el transporte de regreso a la ciudad de origen de los migrantes (pagado por el empleador) para cualquiera que desee rescindir su contrato y regresar a casa. Para aquellos que se quedan, deben buscar aumentar el salario para igualar lo prometido por el reclutador. Si eso no es posible, deben tratar de negociar un nuevo salario y condiciones que sean aceptables tanto para el empleador como para



cualquier migrante dispuesto a quedarse. Esto debe incluir el transporte pagado por el empleador hacia y desde la ciudad de origen de los migrantes a intervalos regulares. También deben desarrollar e implementar políticas y procedimientos para evitar que ocurra tal situación en el futuro, lo que incluye (entre otros pasos) capacitar al reclutador en las prácticas apropiadas e implementar un sistema de monitoreo para los reclutadores.

VERIFICACIÓN DE APRENDIZAJE

1. ¿Cuáles son algunos grupos que son especialmente vulnerables al trabajo forzoso?

Respuesta: Migrantes, mujeres y niños

2. ¿Puede nombrar al menos 3 indicadores de la OIT sobre trabajo forzoso?

Respuesta: Los indicadores de trabajo forzoso de la OIT son:

- Abuso de la vulnerabilidad
- Engaño
- Restricción de movimiento
- Aislamiento
- Violencia física y sexual
- Intimidación y amenazas
- Retención de documentos de identidad
- Retención de salarios
- Servidumbre por deudas
- Condiciones de vida y de trabajo abusivas
- Horas extra excesivas

3. ¿Cómo pueden los empleadores mitigar el riesgo de trabajo forzoso cuando recurren a reclutadores o subcontratistas de mano de obra?

Respuesta: Los empleadores que contratan mano de obra a través de agencias o reclutadores intermediarios deben comunicar claramente sus políticas de contratación y reclutamiento a sus proveedores de mano de obra y monitorear de cerca las prácticas de sus proveedores para asegurarse de que estén alineadas.



3.3 SEGURIDAD Y SALUD



ESTATUTOS Y DEFINICIONES IMPORTANTES

Seguridad y Salud en el Trabajo (SST): Disciplina que se ocupa de la prevención de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo y la protección y promoción de la salud de los trabajadores⁴⁸.

Trabajos peligrosos: Trabajos que por su naturaleza a menudo son denominados trabajos sucios, difíciles o peligrosos⁴⁹. No puede ser realizado por niños.

Equipo de Protección Personal (EPP): Equipo que limita la exposición a los peligros.

Convenio de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo (Nro. 155) y recomendación 164: Resume los requisitos para las políticas nacionales de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y la aplicación progresiva de medidas preventivas. Establece la responsabilidad del empleador de proporcionar un ambiente de trabajo seguro y saludable. Ratificado por algunos países de América Central y América del Sur, incluido Brasil.

Convenio de la OIT sobre los servicios de salud en el trabajo (Nro. 161): Prevé el establecimiento de servicios de salud en el trabajo a nivel de empresa, a los que se les encomiendan funciones preventivas y son responsables de asesorar al empleador, a los trabajadores y a sus representantes sobre el mantenimiento de un entorno de trabajo seguro y saludable. Ratificado por algunos países de América Central y América del Sur, incluido Colombia.

3.3.1 INTRODUCCIÓN

Se calcula que la OIT registra cada año 2,78 millones de muertes relacionadas con el trabajo⁵⁰. Esto significa que, en algún lugar del mundo, un trabajador muere por un accidente o enfermedad relacionada con su trabajo cada 15 segundos.

Adicional a la tragedia humana que suponen estas muertes, las lesiones, enfermedades y muertes en el lugar de trabajo y relacionadas con el trabajo representan una carga importante para las empresas. La compensación, el tiempo de trabajo perdido, las interrupciones en la producción, la capacitación y las capacitaciones periódicas, los gastos médicos y de otro tipo de gastos, le

48 "ILO Research Guides: Occupational Safety and Health: Home," Organización Internacional del Trabajo, consultado el 17 de agosto de 2022, <https://libguides.ilo.org/occupational-safety-and-health-en/home>.

49 "Hazardous Work," Organización Internacional del Trabajo, consultado el 17 de agosto de 2022, <https://www.ilo.org/safework/areasofwork/hazardous-work/lang-en/index.htm>.

50 "International Labour Standards on Occupational Safety and Health," Organización Internacional del Trabajo, consultado el 17 de agosto de 2022, <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang-en/index.htm>.



Áreas de riesgo de SST

- **Mantenimiento** (Máquinas, herramientas, edificios/áreas de trabajo, electricidad)
- **Baños, comedores y áreas de descanso** (acceso, limpieza/higiene, agua potable, seguridad alimentaria)
- **Equipo de protección personal (EPP)**
- **Primeros auxilios y atención médica** (acceso, capacitación, historia clínica y otra documentación)
- **Manipulación y almacenamiento de productos químicos y materiales peligrosos**
- **Sistema contra incendios y preparación para emergencias** (desastres naturales y provocados por el hombre)
- **Peligros del entorno de trabajo** (por ejemplo, ergonomía, ruido, temperatura)
- **Vivienda proporcionada por el empleador** (sigue todos los requisitos aplicables como áreas de trabajo, tiene instalaciones y suministros adecuados)

cuestan a la economía mundial aproximadamente el 4% del PIB mundial cada año, y posiblemente mucho más⁵¹.

Los empleadores tienen la responsabilidad moral, legal y económica de proporcionar un ambiente de trabajo seguro y saludable y de tomar medidas efectivas para prevenir posibles incidentes de seguridad y salud, lesiones ocupacionales o enfermedades derivadas del trabajo, asociadas a él, o que se produzcan en el transcurso de este. La mayoría de los países cuentan desde hace mucho tiempo con leyes y reglamentos detallados relacionados con la SST y proporcionaron al menos cierto grado de supervisión y cumplimiento en esta área, al menos para los empleadores medianos y grandes. La importancia de este elemento fue recalcada en el 2022, cuando la OIT votó a favor de que el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable fuera el quinto de sus Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo⁵².

El cultivo, la recolección, el transporte y la transformación de la palma aceitera conllevan muchos riesgos para la salud y la seguridad en el trabajo, desde lesiones de espalda y cadera por levantar cargas pesadas hasta mordeduras de serpiente en las plantaciones, pasando por riesgos de infertilidad y aborto espontáneo por exposición a sustancias químicas. Entre las fincas y plantas extractoras que participaron en Palma Futuro, los incumplimientos en materia de SST fueron

51 Benjamin O. Alli, *Fundamental Principles of Occupational Health and Safety*, Second (Organización Internacional del Trabajo, 2008), 4, http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_093550/lang-en/index.htm.

52 ILO News, "International Labour Conference Adds Safety and Health to Fundamental Principles and Rights at Work," Organización Internacional del Trabajo, 10 de junio de 2022, http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_848132/lang-en/index.htm.



las más comunes. Todos los empleadores que pasaron por una evaluación de desempeño laboral independiente demostraron al menos un incumplimiento a la SST.

3.3.2 ENTENDIENDO LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO

El cumplimiento de las normas de SST abarca una amplia gama de temas. Los empleadores deben evaluar los riesgos para todos los siguientes temas en las áreas de trabajo y otros espacios proporcionados por el empleador y tomar medidas efectivas para eliminar o mitigar los riesgos según corresponda.

La agricultura y los procesos agroindustriales, incluida la producción y el procesamiento de la palma, tienen altas tasas de incumplimientos a estándares de salud y la seguridad en relación con otras industrias debido a la naturaleza física, peligrosa y riesgosa de muchas actividades. Estas actividades, si bien son necesarias, representan una amenaza inherente para la salud y la seguridad del personal que las realiza⁵³. Por lo tanto, los empleadores de la industria del aceite de palma necesitan sistemas robustos de SST para proteger a los trabajadores y prevenir accidentes y emergencias perjudiciales. Los empleadores deben asignar un comité de SST específico para administrar el Sistema de Cumplimiento Social (SCS) para este elemento (quizás un subcomité del Equipo de Desempeño Social; más detalles en la **Sección 4.1 Asignación de personas y recursos en la página 131**).

Hay varias categorías de peligros de SST:

- Físicos y mecánicos
- Biológicos
- Químicos
- Ergonómicos
- Psicosociales

Consulte la Tabla 3.2 en la página 52 para ver ejemplos de peligros en cada categoría en fincas de palma y plantas extractoras.

Es importante señalar los vínculos entre SST y otras áreas de riesgos laborales. Por ejemplo, los incidentes de seguridad y salud son más frecuentes cuando el personal trabaja en jornadas largas y horas extra; el agotamiento y la falta de concentración son factores importantes que contribuyen a los accidentes. Como

53 "Safety and Health in Agriculture," International Labour Organization, March 21, 2011, https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/normative-instruments/code-of-practice/WCMS_161135/lang-en/index.htm.

Caja de herramientas

Las herramientas de Mapeo de procesos y Mapeo físico ofrecen una guía para que los empleadores evalúen los riesgos potenciales asociados con cada actividad laboral y área física de trabajo para las plantas y plantaciones extractoras de palma.





TABLA 3.2: EJEMPLOS DE PELIGROS POTENCIALES EN FINCAS DE PALMA



Físicos y mecánicos

- Resbalones y caídas (incluyendo caídas desde las palmas)
- Lesiones corporales, en la cabeza y en los ojos al ser golpeado por racimos de frutas o hojas de palma que caen
- Lesiones por herramientas cortantes, que van desde cortes menores hasta heridas graves
- Abrasiones en la piel debido al contacto con el fruto de la palma aceitera y las espinas (que pueden quedar alojadas permanentemente en las manos)
- Cáncer de piel y agotamiento por calor debido a los altos niveles de exposición al sol
- Deshidratación por calor extremo y falta de acceso a agua potable
- Accidentes de transporte

Químicos

- Envenenamiento y efectos en la salud por el uso o la exposición a pesticidas
- Transferencia de productos químicos peligrosos a los hogares de los trabajadores en ropa contaminada

Biológicos

- Mordeduras de serpientes e insectos y enfermedades transmitidas por insectos
- Agua contaminada, no potable

Ergonómicos

- Lesiones musculoesqueléticas por movimientos repetitivos y forzados y/o levantar y transportar cargas pesadas o incómodas

Psicosociales

- Estrés por cuotas de producción irrazonables





TABLE 3.2: EJEMPLOS DE PELIGROS POTENCIALES EN PLANTAS EXTRACTORAS



Físicos y mecánicos

- Suelos, plataformas y escaleras resbaladizos
- Caídas desde lo alto
- Exposición a altos niveles de ruido
- Quemaduras por maquinaria y tuberías calientes
- Lesiones por herramientas cortantes, que van desde cortes menores hasta heridas graves
- Abrasiones en la piel debido al contacto con la fruta de la palma aceitera y espinas en las áreas de clasificación y carga (que pueden quedar atrapadas permanentemente en las manos)
- Accidentes de transporte
- Posibilidad de incendio por cortocircuito de motores
- Exposición al riesgo eléctrico (baja tensión)
- Deshidratación

Químicos

- Exposición a productos químicos de procesamiento
- Exposición a gases y vapores

Biológicos

- Exposición a desechos contaminados y en descomposición

Ergonómicos

- Lesiones musculoesqueléticas por movimientos repetitivos y forzados y/o levantar y transportar cargas pesadas o incómodas

Psicosociales

- Estrés por la carga de trabajo y acoso



resultado, los accidentes y las lesiones son especialmente frecuentes durante las temporadas altas cuando las horas extras son comunes. Las jornadas prolongadas que conducen al agotamiento también reducen la resistencia del sistema inmune de los trabajadores y su capacidad para hacer frente al estrés externo, lo que lo hace más propenso a las enfermedades y reduce su capacidad para recuperarse de accidentes o exposición a sustancias químicas.

Los empleadores deben esforzarse por promover una cultura que priorice la seguridad y la salud en todo momento, especialmente durante los períodos de alta demanda de producción. Las malas prácticas, como establecer cronogramas de producción poco realistas, no tener en cuenta la fatiga de del trabajador en la programación, asignar recursos insuficientes para la capacitación y simulacros de seguridad, y descuidar los peligros que no están bajo su control directo (por ejemplo: personal de seguridad armado, instalaciones de cocina), entre otros—aumentan la probabilidad de incidentes de SST. Como parte del desarrollo de una sólida cultura de seguridad y salud, asegúrese de que todo el personal (en todos los niveles de la organización) comprenda que tienen derecho a alejarse sin permiso previo de un peligro grave inminente. Este es un requisito de la OIT que ayuda a prevenir muertes en el lugar de trabajo al facultar al personal para que abandone su puesto de trabajo ante las primeras señales de un peligro grave y creciente, como un incendio o el derrumbe de un edificio, sin solicitar permiso previo a la gerencia.

3.1.1.1 Planificación de preparación y respuesta ante emergencias

Un elemento crítico de un lugar de trabajo seguro y saludable es un plan eficaz de preparación y respuesta ante emergencias. Si bien la mayoría de las grandes empresas tienen planes de evacuación y respuesta ante emergencias en las plantas extractoras y las áreas administrativas, los empleadores grandes y pequeños por lo general carecen de planes y sistemas similares para las plantaciones y áreas agrícolas. Estos entornos de trabajo no son inmunes a los desastres naturales y provocados por el hombre; es igualmente importante desarrollar e implementar planes efectivos de respuesta a emergencias para ellos. Lo mismo se aplica a la vivienda, las áreas de ocio, los comedores y cualquier otro espacio físico que posea u opere.

El proceso de planificación debe incluir miembros del comité de SST, personal adicional según sea necesario y representación de la alta gerencia. A continuación, describimos algunos pasos e indicadores clave para un plan eficaz. Esta no es una lista exhaustiva, sino una estructura simple para ayudarle a comenzar:

1. Comience por identificar y documentar los peligros y riesgos de SST. La evaluación de riesgos de seguridad y salud debe incluir no solo los riesgos relacionados con el trabajo en cada sitio operado o propiedad del empleador, sino también las amenazas



geográficas a esos sitios, como actividad sísmica, inundaciones, deslizamientos de tierra, etc.

2. Sobre la base de los resultados de ese proceso, desarrollar un plan de preparación y respuesta ante emergencias, que incluya acciones para proteger a todo el personal en caso de incendio y otras posibles emergencias (desastres naturales y provocados por el hombre) y una definición clara de las personas responsables de implementar el plan. Un plan eficaz de preparación y respuesta ante emergencias generalmente debe incluir lo siguiente:
 - Prevención (incluyendo formación y simulacros para todos los trabajadores)
 - Sistema de alerta temprana (por ejemplo: alarmas)
 - Sistema de extinción de incendios (por ejemplo: extintores, hidrantes, rociadores, acceso de vehículos del departamento de bomberos)
 - Sistema de mantenimiento (por ejemplo: programa para probar y mantener sistemas de alerta y sistemas de extinción de incendios)
 - Sistema de evacuación (por ejemplo: salidas/puertas de emergencia, luces de emergencia, puntos de reunión, etc.)

3.1.1.2 Jerarquía de Controles

La forma más efectiva de gestionar los peligros y riesgos de SST es evitarlos y minimizarlos en primer lugar. La “jerarquía de controles⁵⁴” muestra cómo la empresa

FIGURA 3.3: Ejemplo de seguridad química



54 The National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH), 15 de agosto de 2022, <https://www.cdc.gov/niosh/topics/hierarchy/default.html>.



Consejo

Utilice únicamente productos EPP de calidad, como los probados y certificados por organismos independientes creíbles. El EPP de baja calidad hará poco para reducir los riesgos de SST.



Caja de herramienta



Utilice la **herramienta Plantilla para la entrega de EPP** para rastrear y documentar cualquier EPP distribuido a los trabajadores para mantener una buena documentación y transparencia.

idealmente priorizaría y concentraría su energía (*ver Figura 3.3 en la página 55*).

3.3.2.2 Equipo de Protección Personal (EPP)

El equipo de protección personal (EPP) es el equipo que usan los trabajadores para limitar la exposición a situaciones peligrosas. Muchos empleadores no se dan cuenta de que el EPP debe ser el último recurso y no la primera respuesta. En lugar de colocar la carga sobre los trabajadores para protegerse de los peligros en el lugar de trabajo utilizando EPP, primero busque eliminar y minimizar los peligros en la medida de lo posible. Por ejemplo, sustituyendo las sustancias peligrosas por alternativas que sean menos volátiles, menos inflamables o menos tóxicas; implementar buenos controles de mantenimiento y operación para maquinaria y herramientas; y/o mecanizar actividades peligrosas, como el traslado de los racimos de frutos de palma de camiones a contenedores en la planta extractora y mover contenedores por toda la instalación. Si después de aplicar todas las medidas de prevención y control posibles persisten los peligros, puede pedir a los trabajadores que utilicen el EPP como medida de seguridad adicional. (*consulte la Figura 3.4: Tipos de EPP según la parte del cuerpo en la página 59*).

Una de las razones por las que primero debe tratar de eliminar los riesgos es que el EPP es imperfecto, y más aún cuando es engorroso de usar. Es extremadamente común en las fincas de palma y las plantas extractoras que el personal no cumpla con los requisitos del EPP, a menudo porque es incómodo o limita al usuario. Cuando no sea posible evitar la necesidad de EPP, tome medidas proactivas para asegurarse de que el equipo que compre se adapte a su personal y a sus necesidades. Involucrar al personal relevante en el proceso de selección es una forma de hacerlo; pueden ayudarlo a considerar aspectos como los requisitos de tamaño, ajuste y peso desde la perspectiva de diferentes tipos de personas y roles. Por ejemplo, si el equipo es muy pesado o si los usuarios tienen problemas de salud preexistentes, es posible que el EPP estándar no sea adecuado.

3.3.3 FACTORES DE RIESGO DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Factores demográficos

- Presencia de trabajadores migrantes o grupos minoritarios raciales y étnicos marginados en el lugar de trabajo: en muchos contextos, a estos grupos se les suelen asignar los



trabajos más peligrosos⁵⁵.

- Mujeres que desempeñen funciones tradicionalmente masculinas: es posible que no se hayan considerado previamente las amenazas específicas para la salud y la seguridad de las mujeres (por ejemplo, riesgos para las madres primerizas, embarazadas y lactantes) en estas funciones.
- Presencia de trabajadores con diferentes niveles de alfabetización en el idioma predominante o que no hablan el idioma predominante, lo que limita su capacidad para comprender advertencias, etiquetas, instrucciones y otra información impresa o comunicada verbalmente.

Factores de tipo laboral

- Operar en una industria con muchas actividades peligrosas (incluyendo agricultura, procesamiento agroindustrial, transporte, etc.).
- Condiciones ambientales extremas (por ejemplo: ruido, temperaturas).
- Almacenamiento y/o uso de productos químicos peligrosos en las instalaciones.
- Almacenamiento y/o uso de maquinaria o herramientas peligrosas.
- Tener recursos limitados dedicados a mantener un ambiente de trabajo limpio y seguro.
- Factores como "...las barreras lingüísticas, la exposición a las nuevas tecnologías, los trastornos familiares, el escaso acceso a la atención sanitaria, el estrés y la violencia" se combinan para hacer a los inmigrantes especialmente vulnerables a los riesgos para la seguridad y la salud en el lugar de trabajo ahí, Fundamental Principles of Occupational Health and Safety, 7).
- El uso de trabajadores a tiempo parcial o contratados o empleados por una agencia de contratación, puede excluir a los trabajadores del seguro médico y otros beneficios sociales en el caso de una lesión o enfermedad en el trabajo⁵⁶.
- Empleo de conductores.
- Trabajadores que viven en las instalaciones, aumenta el número de lugares con riesgos potenciales para la SST.
- Actividades tradicionalmente realizadas por mujeres: es posible que estas funciones no hayan recibido anteriormente el nivel apropiado de esfuerzos de mitigación y atención⁵⁷.

55 Factores como "...las barreras lingüísticas, la exposición a las nuevas tecnologías, los trastornos familiares, el escaso acceso a la atención sanitaria, el estrés y la violencia" se combinan para hacer a los inmigrantes especialmente vulnerables a los riesgos para la seguridad y la salud en el lugar de trabajo ahí, Fundamental Principles of Occupational Health and Safety, 7).

56 La siniestralidad de los trabajadores contratados ocasionalmente duplica la de los fijos (Safa Abdalla et al., "Occupation and Risk for Injuries," in Injury Prevention and Environmental Health, ed. Charles N. Mock et al., 3rd ed. (Washington (DC): The International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank, 2017), <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK525209/>).

57 Alli, Principios fundamentales de Seguridad y Salud en el Trabajo, 27.





3.3.4 INFORMACIÓN ESPECIAL PARA PRODUCTORES A PEQUEÑA ESCALA

Los productores a pequeña escala tienen más probabilidades que las empresas más grandes de tener riesgos de seguridad y salud sin abordar⁵⁸. Esto se debe a menudo a que lograr el cumplimiento de las normas de seguridad y salud requiere conocimientos especializados para identificar y mitigar los riesgos. Recomendamos encarecidamente a los productores a pequeña escala que no dispongan de este tipo de entrenamiento que contraten a un especialista en SST para ayudar con la evaluación de riesgos y la planificación de mejoras (*consulte el Capítulo 4 Categorías del Sistema de Gestión en la página 129*) en este elemento.

Por ejemplo, entre los empleadores participantes de Palma Futuro, era mucho menos probable que los productores a pequeña escala cumplieran con todos los requisitos legales para el almacenamiento y manejo seguro de productos químicos. Leer detenidamente las etiquetas de advertencia de cada sustancia puede ayudarlo a comprender algunos de los peligros y los requisitos de almacenamiento, pero un experto técnico estará mejor equipado para identificar problemas y recomendar soluciones.

58 Peter Hasle, "Safety and Health in Small Businesses – between a Rock and a Hard Place," Statement, Organismo Internacional del Trabajo, 27 de marzo de 2019, http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/events-training/events-meetings/world-day-for-safety/33thinkpieces/WCMS_681611/lang-en/index.htm.



FIGURA 3.4: TIPOS DE EPP SEGÚN LA PARTE DEL CUERPO



Esta lista no es exhaustiva. Los empleadores deben seleccionar el EPP apropiado en función a su evaluación de riesgos y las necesidades de su personal.

Ojos

Riesgos: Caída de racimos de frutas o hojas de palma, salpicaduras químicas, polvo, gas y vapor.

Opciones de EPP: Gafas de seguridad, gafas protectoras, pantallas faciales, viseras.

Nota: La protección para los ojos debe tener la combinación adecuada de protección para la tarea (es decir, impacto, polvo, salpicaduras, etc.) y ajustarse adecuadamente al usuario.

Cabeza y cuello

Riesgos: Impacto por la caída de racimos de frutas u otros objetos, golpes en la cabeza, cabello enredado, quemaduras, daño auditivo.

Opciones de EPP: Cascos, cascos duros, redecillas para el cabello, polainas para el cuello, tapones para los oídos, orejeras.

Nota: Algunos cascos de seguridad están especialmente diseñados e incorporan protección ocular o auditiva.

Sistema respiratorio

Riesgos: Polvo, vapor, gas, enfermedades transmitidas por el aire (por ejemplo, Covid-19), inhalación de humo.

Opciones de EPP: Mascarilla filtrante desechable o respirador; respiradores de media cara o de cara completa.

Nota: Use el tipo correcto de filtro de respirador según la sustancia.

Piel y cuerpo

Riesgos: Quemaduras (de calor o químicas), quemaduras solares, cáncer de piel, mordeduras de serpientes e insectos, salpicaduras por fugas a presión o pistolas rociadoras, caídas desde palmas o alturas, desgaste excesivo o enredo de ropa, cortes y heridas.

Opciones de EPP: Bloqueador solar, sombreros, mangas largas y pantalones, repelente contra insectos, overoles convencionales o desechables, trajes industriales de trabajo/caldera, ropa de protección especializada (por ejemplo, delantales de malla, ropa de alta visibilidad), arnés de seguridad.

Nota: Se deben elegir los materiales apropiados para abordar el peligro (por ejemplo, ignífugos, antiestáticos, de malla metálica, impermeables a los productos químicos o de alta visibilidad).

Manos y brazos

Riesgos: Abrasión, cortes y pinchazos; magulladuras por objetos que caen o vuelan; descargas eléctricas.

Opciones de EPP: Guantes, guanteletes, manoplas, muñequeras, brazaletes.

Nota: Asegúrese de que el tipo y tamaño del guante sea el adecuado. El uso de guantes durante períodos prolongados puede hacer que la piel se caliente y sude, lo que puede provocar problemas en la piel; puede ser útil usar por separado guantes interiores de algodón.

Pies y piernas

Peligros: Descarga eléctrica; resbalones; abrasiones, cortes y pinchazos; salpicaduras químicas.

Opciones de EPP: Botas de seguridad impermeables, zapatos con puntera protectora y entresuela resistente a la penetración, polainas, mallas, polainas para zapatos.

Nota: El calzado puede tener una variedad de diseños y materiales de suela para ayudar a prevenir resbalones en diferentes condiciones, incluidas las suelas resistentes al aceite o a los productos químicos. También puede ser antiestático, conductor eléctrico o aislante térmico. Es importante que se seleccione el calzado apropiado para los riesgos identificados.



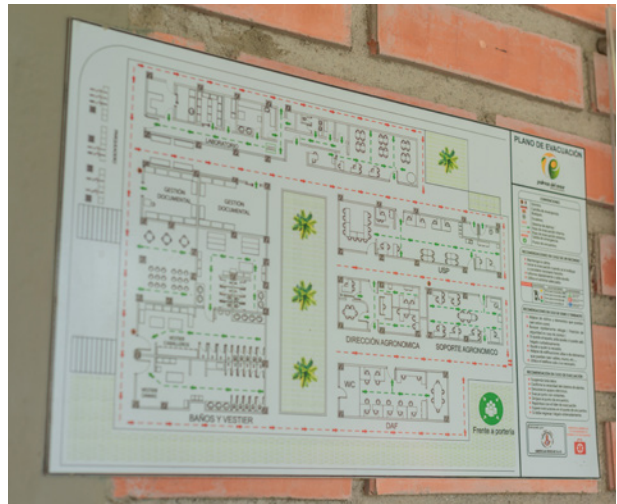
EJEMPLOS DE SEÑALIZACIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD

Una señalización adecuada en materia de seguridad y salud es de suma importancia en las fincas de palma y en las plantas extractoras. Aquí mostramos una variedad de opciones para etiquetar y alertar a los trabajadores sobre diversos peligros.



Proyecto Palma Futuro, financiado 100% por el Departamento del Trabajo de Estados Unidos.





Proyecto Palma Futuro, financiado 100% por el Departamento del Trabajo de Estados Unidos.



3.3.5 GUÍA PARA ORIENTAR LA IMPLEMENTACIÓN*



Asignación de personas y recursos

- Asignar el personal adecuado para mantener un lugar de trabajo seguro y saludable, incluida la creación de un comité de seguridad y salud en el trabajo que incluya a representantes de los trabajadores.



Evaluación y priorización de riesgos e impactos

- Evaluar los riesgos y la jerarquía de los controles.
- Verificar el uso y almacenamiento adecuados de productos químicos y otras sustancias potencialmente peligrosas.
- Revisar los requisitos legales de licencias, permisos y/o certificados y asegurarse de que la empresa los cumpla.
 - En algunos países, como Colombia, esto puede incluir un Seguro de Riesgos laborales (Ocupacional) obligatorio.
- Proporcionar el EPP necesario a todo el personal pertinente (de forma gratuita) basándose en la evaluación de riesgos.
- Realizar evaluaciones de riesgos exhaustivas para todos los peligros potenciales descritos.



Desarrollo de un código de conducta, política y procedimientos

- Incluir un compromiso por escrito en materia de SST en su Política Laboral y/o Código de Conducta.
- Establecer una política de contratación de expertos en SST cuando la empresa carezca de estas competencias.
- Desarrollar e implementar procedimientos para realizar los exámenes médicos exigidos por la ley.
- Establecer un sistema de prevención y respuesta ante emergencias.
- Desarrollar e implementar procedimientos para el manejo, etiquetado, almacenamiento y disposición final adecuados de sustancias químicas y desechos peligrosos.
- Mantener una hoja de datos de seguridad del material (MSDS, por sus siglas en inglés) y asegúrese de que sea accesible en las áreas donde se almacenan y usan los productos.



- Establecer una política y el procedimiento correspondiente para garantizar que las etiquetas y la señalización de los materiales o áreas peligrosas sean comprensibles para todos los trabajadores, independientemente de su idioma o nivel de alfabetización.



Mecanismos de comunicación, capacitación y mecanismos de sugerencias y quejas

- Etiquetar los materiales peligrosos y las zonas restringidas con la señalización y las instrucciones adecuadas.
- Crear un plan de formación para garantizar que todos los trabajadores reciban una capacitación adecuada en SST durante su inducción y de forma periódica.
 - La capacitación debe incluir simulacros de evacuación de emergencia, abarcar la identificación de riesgos y el EPP; el uso de extintores; la manipulación de herramientas, maquinaria y equipos peligrosos; y la manipulación de materiales peligrosos (químicos, inflamables, otros), entre otros temas.
 - Garantizar la inclusión en las capacitaciones a todos los turnos y a los trabajadores estacionales y temporales.
 - Incorporar capacitación de expertos externos, según proceda.
 - En algunos lugares, es posible que los empleadores también deban participar en capacitaciones obligatorias impartidas por terceros. Por ejemplo, en Colombia, este es un elemento obligatorio del requisito del Seguro de Riesgos Laborales.
- Mantener registros de las capacitaciones periódicas sobre SST.
- Brindar capacitación a los miembros del comité de SST sobre temas como investigación de incidentes, realización de inspecciones de SST y reconocimiento de peligros.
- Garantizar que los trabajadores se sientan cómodos informando de los peligros de SST y de sus ideas de mejora.

Caja de herramienta



Utilice la herramienta **Lista de comprobación del seguimiento de la seguridad y la salud** para reforzar el seguimiento global de las medidas de seguridad y salud, además de la **Evaluación del Sistema de Cumplimiento Social**.





Monitoreo y revisión independiente

- Documentar cualquier incidente o accidente relacionados con SST, realizar una investigación completa y un análisis de la causa raíz (consulte la Sección 4.6: Monitoreo y Revisión Independiente).



Acciones correctivas y de remediación

- Implementar la jerarquía de controles para todos los riesgos identificados, haciendo énfasis en evitarlos y prevenirlos.
- Crear un plan de mantenimiento regular, preventivo y correctivo para la maquinaria y los equipos.
- Garantizar el acceso inmediato a la estación de lavado de ojos y a la ducha en áreas donde se almacenan y usan materiales peligrosos.

* No exhaustiva. Consulte el capítulo 4, Categorías del Sistema de Gestión, para obtener más información.

Caja de herramienta



Utilice **la herramienta de seguimiento del mantenimiento** para planificar, documentar y supervisar el mantenimiento de los equipos y asegurarse de que esta mitigando eficazmente los riesgos relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo.



ESTUDIO DE CASO



Eduardo es un pequeño productor de palma que suministra fruta a una importante planta extractora. Contrata mano de obra a tiempo parcial a través de un subcontratista de mano de obra local. El subcontratista asigna dos trabajadores a su finca tres días a la semana durante los períodos pico de cosecha. La planta extractora a la que le vende proporciona a Eduardo el EPP estándar para la cosecha (cascos, gafas protectoras y guantes pero debido a que no contrata a los trabajadores directamente, no siempre tiene la oportunidad de informar a los trabajadores y asegurarse de que tengan la capacitación adecuada en EPP.

Un día, al cortar racimos de frutas en la finca de Eduardo, una rama de palma cae y golpea en el ojo a un trabajador subcontratado, afectando su vista y dejándolo sin trabajo durante un mes. Debido a que la lesión ocurrió en el terreno de Eduardo y el trabajador no usaba gafas protectoras en ese momento, un reclamo de compensación laboral declara a Eduardo parcialmente responsable por los daños. La cantidad sobrepasa lo que suele pagar Eduardo a los trabajadores a través del subcontratista y se ve obligado a pedir un préstamo para hacer el pago, endeudando a su familia durante varios meses.

Para evitar esta situación, el acuerdo de Eduardo con la empresa subcontratista debe incluir el requisito de que todos los trabajadores deben llegar 30 minutos antes la primera vez que visiten la finca para recibir capacitación en seguridad y conocer otras políticas y procedimientos de la finca (**consulte la Sección 3.9 Empleo Regular para obtener más información sobre la gestión de subcontratistas de mano de obra**). Asimismo, todos los trabajadores deben presentarse para una capacitación de seguridad y salud de actualización al menos una vez al año (**Sección 4.5 Mecanismos de Comunicación, Capacitación y Mecanismos de Quejas**). Eduardo también debe realizar controles regulares cuando los trabajadores estén presentes en la finca para asegurarse de que estén siguiendo todos los protocolos de seguridad (**Sección 4.6 Monitoreo y la Revisión Independiente**) e implementar acciones correctivas y disciplinarias formales según corresponda cuando identifique incumplimientos (**Sección 3.6 Prácticas Disciplinarias y Sección 4.7 Acciones Correctivas y Remediación**).





VERIFICACIÓN DE APRENDIZAJE

1. ¿Cuáles son ejemplos de riesgos biológicos o ergonómicos en sus operaciones?

Respuesta: Ergonómico

- Lesiones musculoesqueléticas por movimientos repetitivos y forzados y/o levantar y transportar cargas pesadas o incómodas.

Biológico

- Mordeduras de serpientes e insectos y enfermedades transmitidas por insectos.
- Agua contaminada, no potable.
- Exposición a desechos contaminados y en descomposición.

2. Antes de recurrir al uso de EPP, ¿qué otras medidas deben adoptar las empresas para reducir los riesgos para la seguridad y la salud de acuerdo con la “jerarquía de controles”?

Respuesta: Priorizar sus esfuerzos buscando primero eliminar el riesgo por completo. Si esto no es posible, considerar la sustitución con alternativas menos peligrosas, ingeniería (reingeniería o modificación) y controles administrativos. Si el riesgo aún existe después de estos esfuerzos, introducir el EPP.

3. ¿Quién en su organización debe ser incluido en el proceso de planificación para la preparación y respuesta ante emergencias?

Respuesta: El proceso de planificación debe incluir miembros del comité de SST, representación de la alta dirección, grupos de interés externos y personal adicional según sea necesario (esto variará según la naturaleza y el tamaño de la organización).



3.4 LIBERTAD DE ASOCIACIÓN



ESTATUTOS Y DEFINICIONES IMPORTANTES

Libertad de asociación: El derecho de los trabajadores y empleadores a formar y afiliarse a organizaciones de su elección, uno de los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la OIT.

Organización de trabajadores: Asociación autónoma y voluntaria de trabajadores, organizada con el fin de promover y defender los derechos e intereses de los trabajadores. Los sindicatos son un tipo de organización de trabajadores.

Negociación colectiva: Negociaciones entre una o más organizaciones de trabajadores y su empleador, un grupo de empleadores o una o más organizaciones de empleadores para determinar las condiciones de trabajo y los términos de empleo y/o regular las relaciones entre empleadores y trabajadores (o entre sus respectivas organizaciones)⁵⁹.

Convenio colectivo (CC): Un contrato que especifica los términos y condiciones de trabajo, negociado entre el empleador (o grupo de empleadores) y una o más organizaciones de trabajadores.

Convenio de la OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización de la OIT (Nro. 87): Establece el derecho de los trabajadores y empleadores a afiliarse a las organizaciones de su elección. Ratificado por la mayoría de los países de América Central y América del Sur, incluidos Colombia, Ecuador y Perú.

Convenio de la OIT sobre el derecho de sindicalización y de negociación colectiva (Nro. 98): Establece el derecho de los trabajadores a disfrutar de una “protección adecuada contra actos de discriminación antisindical” por parte de su empleador. Ratificado por todos los países de América Central y América del Sur.

3.4.1 INTRODUCCIÓN

El derecho de los trabajadores y los empleadores a formar y afiliarse a las organizaciones de su propia elección, en particular sindicatos, es uno de los cuatro derechos fundamentales en el trabajo de la OIT. Todos los países de América del Sur, América Central y el Caribe han ratificado ambos convenios de la OIT relacionados con la libertad sindical y la negociación colectiva, consagrando así el derecho de todos los trabajadores y empleadores de la región a la libre asociación democrática⁶⁰.

La participación en un sindicato u otra organización de trabajadores proporciona un canal formal para que los trabajadores negocien mejores salarios y otras

59 Adapted from “What Is Collective Bargaining?,” International Labour Organization, May 24, 2014, http://www.ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/WCMS_244362/lang-en/index.htm.

60 Brazil is the only exception: the country has not ratified ILO Convention No. 49. However, the country’s Labor Code and Constitution protect the rights to freedom of association and collective bargaining.



condiciones de trabajo, planteen cuestiones importantes a la gerencia y creen un diálogo sobre las condiciones en las que trabajan.

Idealmente, las organizaciones de trabajadores también proporcionan un canal para empleadores para conocer las inquietudes o demandas de los trabajadores en las primeras etapas y un proceso a través del cual identificar soluciones mutuamente beneficiosas: la negociación colectiva. Se espera que las organizaciones de trabajadores y los empleadores trabajen juntos para crear un mejor ambiente de trabajo para todos.

A pesar de que la mayoría de los países reconocen la libertad de asociación y la negociación colectiva como derechos básicos de los trabajadores, existen muchos desafíos (estructurales, políticos y culturales) para garantizar estos derechos para todos los trabajadores⁶¹. Entre ellos se incluyen las leyes o las condiciones políticas que limitan la capacidad de los trabajadores para formar y afiliarse a sindicatos en determinadas industrias o lugares, o que limitan la capacidad de determinados tipos de trabajadores para organizarse (por ejemplo, los trabajadores por contrato, los trabajadores migrantes y los trabajadores informales). Por ejemplo, en Colombia, la mayoría de los trabajadores de la industria de la palma son contratados por subcontratistas de mano de obra o con contratos a corto plazo, lo que limita su capacidad de organizarse; por lo tanto, donde existen sindicatos, tienden a representar solo a un pequeño número de trabajadores en cualquier plantación o planta extractora. En parte debido a estas tácticas, solo el 5% de los trabajadores de la palma en Colombia estaban representados por un sindicato en 2019⁶².

Las limitaciones a las libertades civiles y políticas fundamentales (por ejemplo, la libertad de expresión, la libertad de sindicalización, etc.) a nivel nacional o local son otro obstáculo. En el sector privado, la discriminación antisindical y la interferencia en las organizaciones de trabajadores por parte de los empleadores son amenazas a esta libertad fundamental. Finalmente, el monopolio (ya sea impuesto por ley o en la práctica) afecta negativamente la capacidad de los trabajadores para asociarse libremente y como lo deseen. Sin embargo, estos obstáculos no eximen a los empleadores de garantizar este derecho a los trabajadores.

61 Organización Internacional del Trabajo, “Freedom of Association and Development” (ReDeSoc, 2011), <https://dds.cepal.org/redesoc/publicacion?id=1577>.

62 Mondiaal FNV, “Social Dialogue and Tercerizados in Colombia’s Palm Oil Industry,” agosto de 2019, <https://www.fnv.nl/getmedia/469f2dd6-e8ee-4812-8b25-1f04e19ac97c/Mondiaal-FNV-Case-study-Colombia-final-aug-2019.pdf>.



3.4.2 ENTENDIENDO LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN

Los empleadores tienen un doble papel en lo que respecta a la libertad de asociación: 1) deben garantizar que los trabajadores tengan la libertad de organizarse sin interferencias; y 2) no deben interferir con la libertad de elección de los trabajadores cuando se trata de organizarse o elegir una organización para unirse. Para cumplir con esta obligación, los empleadores deben informar al personal sobre su derecho de asociación de manera efectiva, objetiva, imparcial y transparente. Respetar el derecho de sindicalización también requiere que los empleadores prohíban la discriminación contra los trabajadores organizados o sus representantes y se comprometan con las organizaciones de trabajadores de buena fe.

Establecer “organizaciones de trabajadores” sujetas a la aprobación del empleador o supervisión o que estén organizadas o apoyadas financieramente por el empleador constituyen un incumplimiento de este elemento de desempeño. Los empleadores no deben involucrarse en las elecciones o en las operaciones de las organizaciones de trabajadores. Incluso si los empleadores creen que están actuando en el mejor interés de los trabajadores al involucrarse, su presencia puede limitar involuntariamente la libertad de los trabajadores.

3.1.1.1 La negociación colectiva

Parte de la Libertad de Asociación es la obligación del empleador de respetar y participar en los esfuerzos de los trabajadores para negociar colectivamente. La negociación colectiva es una negociación voluntaria entre empleadores y organizaciones de trabajadores que busca establecer regulaciones sobre términos y condiciones de empleo. Al participar en negociaciones colectivas, es importante hacerlo solo con organizaciones legítimas de trabajadores. Debe poder demostrar que los trabajadores eligieron la organización y los representantes libremente y que el sindicato es independiente (no afiliado al sector privado o al gobierno). El papel del empleador es negociar de buena fe y no participar en litigios indebidos u otras acciones para retrasar, detener o limitar el proceso de negociación.

3.4.3 FACTORES DE RIESGO DE LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN⁶³

Factores demográficos

- Presencia en la fuerza laboral de migrantes, mujeres, niños o comunidades que pueden no ser conscientes de sus derechos o pueden haber sido históricamente aminorados o marginados y, por lo tanto, poco dispuestos a hablar y organizarse con otros.

63 Adaptado en parte de “Respecting Trade Union Rights in Global Value Chains: Practical Approaches for Business,” Shift, consultado el 23 de junio de 2022, <https://shiftproject.org/resource/respecting-trade-union-rights-in-global-value-chains-practical-approaches-for-business/>.



Factores de tipo laboral

- Uso de trabajadores subcontratados (contratados por un tercero), cuyo empleador directo puede suprimir su libertad de asociación y negociación colectiva.
- La empresa no tiene experiencia previa en negociación colectiva o con representación sindical.
- La empresa ha tenido anteriormente una relación antagónica con los sindicatos o con los intentos de negociación colectiva.
- La empresa no ofrece igualdad de beneficios y trato a los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados.

Factores culturales, sociales y estructurales

- Operar en una región sin estructuras sindicales establecidas.
- Operar en un lugar donde las leyes o reglamentos nacionales restringen o limitan los derechos sindicales o donde la aplicación es débil.
- Operar en una zona especial de procesamiento de exportaciones u otro régimen laboral especial diseñado para atraer inversión extranjera.
- Operar en un contexto donde la libertad de expresión está restringida o existe una norma cultural de no alzar la voz.
- Operar en un contexto donde los trabajadores pueden tener percepciones negativas de los sindicatos que actúe como una barrera para afiliarse o participar.



3.4.4 INFORMACIÓN ESPECIAL PARA PRODUCTORES A PEQUEÑA ESCALA

Aunque los productores a pequeña escala tienen menos probabilidades que los grandes productores de encontrarse con trabajadores organizados o sus representantes, sus trabajadores tienen los mismos derechos. Así pues, independientemente del número de trabajadores, es importante contar con una política de libertad sindical, procedimientos que impidan la discriminación de los trabajadores organizados e informar a los trabajadores de sus derechos.



3.4.5 GUÍA PARA ORIENTAR LA IMPLEMENTACIÓN*



Desarrollo de un código de conducta, política y procedimientos

- Incluir en la política laboral y/o código de conducta un compromiso escrito para respetar la libertad de asociación y negociación colectiva.
- Donde este derecho esté restringido por ley, diseñar medidas paralelas que permitan a los trabajadores asociarse libre e independientemente con organizaciones de trabajadores.
- Definir políticas y procedimientos que aseguren que los representantes de los trabajadores tengan acceso a sus miembros.
- Definir políticas y procedimientos que garanticen que el personal sindicalizado y sus representantes no estén sujetos a discriminación de ningún tipo.
- Respetar todos los artículos del convenio colectivo de trabajo, donde exista uno.
- Donde exista un convenio colectivo, extender protecciones equivalentes a los trabajadores contratados y otras no cubiertos por el convenio.
- Establecer políticas para evitar la interferencia de los empleadores y la gerencia en la formación o el funcionamiento de los sindicatos.
- Registrar y mantener documentación sobre las reuniones y acciones de seguimiento con los representantes de los trabajadores.



Proyecto Palma Futuro, financiado 100% por el Departamento del Trabajo de Estados Unidos.





Involucramiento con las partes interesadas y los socios

- Centrarse en mejorar las relaciones y la comunicación con sindicatos y organizaciones de trabajadores (donde existan).
- Participar de buena fe en negociaciones de los convenios colectivos.
- Involucrar a grupos que apoyen a los trabajadores subrepresentados, como los inmigrantes.



Mecanismos de comunicación, capacitación y mecanismos de sugerencias y quejas

- Crear e implementar un plan para informar de manera efectiva a todo el personal sobre su derecho a la libre asociación sin penalización y de las políticas de la empresa para respetar ese derecho.
- Publicar información sobre el derecho a la libertad de asociación en áreas bien visibles.
- Informar y capacitar a los trabajadores sobre los términos de los convenios colectivos de los que son parte (cuando existan).
- Capacitar a los supervisores y gerentes para que respeten los derechos de los trabajadores a la libertad de asociación.



Monitoreo y revisión independiente

- Entrevistar a los trabajadores y revisar los expedientes disciplinarios, de desempeño y otros expedientes del personal para garantizar que no haya discriminación ni represalias contra los trabajadores que se están organizando o pertenecen a sindicatos.

*No exhaustiva. Consulte el capítulo 4, Categorías del Sistema de Gestión, para obtener más información.



ESTUDIO DE CASO



Cuando empleadores y organizaciones de trabajadores tienen un historial de hostilidad, politización o violencia, puede ser difícil imaginar llegar al punto de un diálogo constructivo y mutuamente beneficioso, o incluso discutir el tema de los sindicatos o la libertad de asociación. En estos contextos, el restablecimiento de buenas relaciones requerirá un compromiso intensivo de las partes interesadas (**consulte la 4.4 Involucramiento con las Partes Interesadas y Los Socios en la página 154**), compromiso en los niveles más altos de liderazgo y cambios significativos en las comunicaciones y la cultura de la empresa (**consulte la 4.5 Mecanismos de Comunicación, Capacitación y Mecanismos de Quejas en la página 162**), pero es posible.

Una gran empresa de aceite de palma en Colombia, Palmas del Cesar, ha compartido su historia de pasar de la hostilidad a la colaboración con un sindicato que representa a sus trabajadores durante muchos años de negociaciones y establecimiento de relaciones.

Del 2011 al 2015, Palmas del Cesar se vio envuelta en tensiones laborales relacionadas con el uso de contratos indirectos para una parte importante de sus trabajadores. Los sindicatos argumentaron que este arreglo creaba oportunidades para el abuso y el incumplimiento de las leyes nacionales contra el uso indebido de las Cooperativas de Trabajadores Asociados (CTA) por parte de los empleadores principales. Antes de la renegociación del contrato colectivo de trabajo en 2015, el sindicato convocó una huelga y ocupó las instalaciones de la empresa durante 90 días por la cuestión del contrato y las quejas sobre un sistema abusivo de cuotas de producción. La huelga terminó cuando Palmas del Cesar y el sindicato llegaron a un acuerdo negociado sobre el sistema de cuotas y la empresa acordó contratar directamente a todos los trabajadores. Sin embargo, este prolongado período de malestar y tensión no desaparecería de la noche a la mañana.

Tras el acuerdo, los trabajadores volvieron al trabajo profundamente resentidos y desconfiados de la dirección. Para contrarrestar este resentimiento, reconstruir la confianza y tratar de entrar en el siguiente periodo de negociación, cuatro años más tarde, con una relación mucho mejor, la dirección de Palmas del Cesar lanzó una intensa campaña de participación de los trabajadores. Invitaron a los trabajadores a participar en la reescritura de los procedimientos internos de trabajo, que incluían cláusulas en áreas potencialmente conflictivas, como las prácticas disciplinarias y el despido involuntario. La empresa esperaba que el proceso fuera difícil y lleno de conflictos, pero descubrió que los trabajadores respondían a su apertura y voluntad de compromiso con una actitud de colaboración.





La gerencia y los líderes sindicales también acordaron establecer un “comité de mejora e innovación”, integrado por seis trabajadores de diferentes áreas de la empresa, incluidos tres líderes sindicales. Este grupo pudo identificar varias innovaciones que mejoraron tanto la productividad como las condiciones de trabajo, pero el desarrollo más importante fue un cambio en la dinámica de las relaciones entre los trabajadores y la gerencia.

El proceso de trabajar juntos en el comité de “Palmas en Acción” ayudó a ambas partes a comprender la perspectiva de la otra, creó canales abiertos de comunicación y les dio la oportunidad de trabajar juntos en la búsqueda de soluciones a problemas comunes. Los esfuerzos de la empresa por entrar en las negociaciones del 2019 en mejores términos valieron la pena; las negociaciones de ese año estuvieron libres de conflicto y fueron denominadas por ambas partes como “la negociación para construir”, haciendo referencia a su carácter constructivo tanto para el crecimiento futuro de la empresa como para las relaciones entre las partes interesadas.



Proyecto Palma Futuro, financiado 100% por el Departamento del Trabajo de Estados Unidos.



VERIFICACIÓN DE APRENDIZAJE



1. ¿Por qué es importante garantizar la libertad de asociación?

Respuesta: La libertad de asociación es un derecho humano fundamental y está reconocido por ley en la mayoría de los países. Además de empoderar a los trabajadores para negociar mejores términos y condiciones de trabajo, las organizaciones de trabajadores también brindan un canal para que los empleadores se enteren de las preocupaciones o demandas de los trabajadores y un proceso a través del cual se identifican soluciones mutuamente beneficiosas.

2. ¿Cuáles son algunas de las características clave de una organización de trabajadores que cumple con los requisitos de libertad sindical?

Respuesta: autónoma; voluntaria; tiene por objeto promover y defender los derechos e intereses de los trabajadores; sus dirigentes son elegidos mediante elecciones libres y justas; está organizada democráticamente.

3. ¿Cuál de las siguientes funciones deben desempeñar los empresarios para garantizar la libertad de asociación? Elija sólo 2.

- **Garantizar a los trabajadores la libertad de organizarse sin interferencias**
- **Ayudar a los trabajadores a establecer una organización que funcione eficazmente**
- **No interferir en la libertad de elección de los trabajadores a la hora de organizarse o elegir una organización a la que afiliarse**
- **Entablar negociaciones colectivas con una actitud de “nosotros contra ellos”**

Respuesta: a y c son correctas. B no es correcta porque las organizaciones legítimas de trabajadores deben ser independientes de la influencia del empleador. D no es correcta porque los empleadores deben iniciar negociaciones de buena fe.





3.5 NO DISCRIMINACIÓN

ESTATUTOS Y DEFINICIONES IMPORTANTES

Discriminación: Trato diferenciado y/o menos favorable basado en una característica inmutable, incluyendo género, orientación sexual, raza, estado civil, opinión política o religión⁶⁴.

Convenio de la OIT sobre discriminación (Nro. 111): Establece el derecho de los trabajadores a no ser discriminados por un empleador. Ratificado en todo el mundo, incluso en América Latina. Ratificado por todos los países de América Central y América del Sur.

3.5.1 INTRODUCCIÓN

La discriminación restringe la libertad de las personas para obtener o realizar el tipo de trabajo al que aspiran y les reduce las oportunidades de desarrollar su potencial, conocimientos y talentos y de ser recompensadas en función de sus méritos.

La no discriminación es un Principio y Derecho Fundamental en el Trabajo de la OIT y busca garantizar que los empleadores practiquen un trato igualitario y respetuoso para todo el personal en todos los temas y también apoya el derecho de los trabajadores a un lugar de trabajo libre de todo tipo de amenazas verbales, físicas, o acoso sexual y otras prácticas discriminatorias.

Muchas formas de discriminación se basan en una tradición incuestionable o son el resultado de prejuicios inconscientes: creencias implícitas a favor o en contra de determinados grupos, formadas por nociones o estereotipos comunes. Por ejemplo, es común en muchas comunidades agrícolas, incluidas las que cultivan palma aceitera, que la gente crea que las mujeres no pueden realizar ciertas tareas, como trabajar en las plantaciones. Este tipo de suposiciones limitan injustamente el empleo y el potencial de ingresos de las mujeres. Especialmente cuando en los tipos de trabajos que se consideran “para mujeres”, como cocinar o tareas administrativas, se les paga menos que en los que normalmente realizan los hombres (o, incluso, puede que no estén pagados en absoluto).

Crear que las mujeres no quieren hacer ciertos trabajos es otro concepto erróneo común que lleva a la discriminación. Por ejemplo, entre los productores participantes en Palma Futuro en Colombia, muchos contrataban mujeres, pero solo durante los períodos de máxima producción cuando no podían encontrar una cantidad

64 “Substantive Provisions of Labour Legislation: The Elimination of Discrimination in Respect of Employment and Occupation,” Organización Internacional del Trabajo, 10 de diciembre de 2001, <https://www.ilo.org/legacy/english/dialogue/ifpdial/llg/noframes/ch7.htm>.



suficiente de trabajadores hombres. Cuando los productores fueron entrevistados, sostuvieron que las mujeres no querían esos trabajos durante tiempos normales. Sin embargo, las propias mujeres explicaron que siempre necesitaban trabajo, pero que ninguna de las fincas las contrataba salvo en los pocos días de mayor actividad del año.

Debido a su suposición implícita, los productores estaban discriminando activamente en sus prácticas de contratación sin darse cuenta y privándose de trabajadores valiosos de manera regular.

En muchos países de América del Sur y Central, la discriminación laboral contra los afrodescendientes e indígenas también es común, de forma inconsciente y de manera abierta. Esto se ha documentado en Ecuador, por ejemplo, donde los trabajadores inmigrantes afrodescendientes están sujetos a una discriminación generalizada que restringe sus opciones de empleo a “un pequeño grupo de trabajos menos deseables”, incluido el trabajo en plantaciones de palma, donde corren un mayor riesgo de abuso debido a su vulnerable posición social⁶⁵. El mismo estudio reveló que muchas plantaciones de palma discriminan activamente a los afrodescendientes colombianos, negándose a contratarlos o pagándoles menos que a otros trabajadores.

En algunos casos, estos prejuicios pueden incluso reflejarse en la legislación nacional, como las leyes que permiten que los hombres ganen más que las mujeres por tareas iguales. Los prejuicios inconscientes, la tradición cultural e incluso las leyes discriminatorias no son excusas válidas para que los empleadores discriminen.

El principio de no discriminación tiene por objeto evitar distinciones, exclusiones o preferencias injustas que anulen o menoscaben la igualdad de oportunidades o de trato. La “discriminación positiva” o “acción afirmativa” a favor de grupos subrepresentados es una práctica positiva y no discriminatoria que trabaja para crear oportunidades para grupos que históricamente han sido excluidos. Si bien los empleadores deben tratar a todos los trabajadores y futuros trabajadores por igual, la discriminación positiva, como los programas para promover el desarrollo de habilidades para las mujeres o para contratar personal de origen indígena, contrarresta los prejuicios inconscientes y beneficia a la empresa al aumentar la diversidad de perspectivas y experiencias.

Ejemplo

Por ejemplo, en una plantación grande en Colombia, la gerencia inició un programa en el que las mujeres que trabajan en el vivero en otras épocas del año asumen la función de limpiar el material vegetal alrededor de las palmas durante los meses de verano. Si bien se consideraría discriminación ilegal crear un programa de este tipo que solo estuviera abierto a hombres, en este caso es un ejemplo de discriminación positiva porque ayuda a contrarrestar el estereotipo negativo de que las mujeres no pueden hacer ningún tipo de trabajo en las plantaciones.

65 Verité, “Human Rights Risk Assessment, Ecuador.”



3.5.2 ENTENDIENDO LA NO DISCRIMINACIÓN

Además de la prohibición de discriminación de la OIT basada en “características inalienables”, muchos países definen características adicionales por las cuales la discriminación es ilegal en función de su contexto cultural, histórico o político particular. Debe conocer los grupos protegidos específicos en su país y de la legislación internacional, pero es una buena práctica evitar cualquier tipo de discriminación. Las características comúnmente protegidas incluyen: raza; origen nacional, territorial o social; casta; nacimiento; religión; discapacidad; género; orientación sexual; responsabilidades familiares; estado civil; afiliación sindical; opiniones políticas; y edad.

La discriminación puede ocurrir durante cualquier etapa del ciclo de vida laboral, es decir, en el reclutamiento, la contratación, las condiciones de empleo, la

Ejemplos de prácticas discriminatorias en cada etapa del empleo

Reclutamiento/Contratación

- Las decisiones de contratación no se basan en los requisitos del trabajo y las habilidades de los trabajadores.
- El empleador tiene una política tácita de no contratar inmigrantes, mujeres, personas de una determinada denominación religiosa u otras categorías protegidas basadas en creencias personales sobre su aptitud para trabajar.
- El empleador hace preguntas personales no relacionadas con la capacidad del solicitante para realizar el trabajo durante el proceso de entrevista.
- El empleador contrata afrodescendientes con un salario más bajo que otros candidatos cuando ambos están igualmente calificados.

Condiciones de trabajo

- Los trabajadores migrantes o los trabajadores de temporada están contratados en trabajos más peligrosos.
- Los miembros del sindicato y los representantes de los trabajadores no disfrutan de los mismos beneficios que el resto del personal.
- La remuneración, las oportunidades de capacitación y los ascensos no se basan en los requisitos del puesto ni en las habilidades de los trabajadores.
- Los gerentes tratan a las trabajadoras (mujeres) de manera diferente a los trabajadores (hombres).

Despido laboral

- Un empleador despide a una mujer porque está embarazada, en lugar de respetar su derecho acorde a las leyes de licencia parental de ese país.
- Un empleador despide a alguien debido a una de las características inalienables protegidas por los estatutos de discriminación.



capacitación, la promoción, la terminación y la jubilación. Las empresas deben garantizar y asegurar la igualdad de oportunidades en todas las etapas. A continuación, se presentan ejemplos de prácticas discriminatorias en cada etapa del empleo. Estos representan solo una pequeña selección de posibles formas de discriminación.

Además, los empleadores no deben interferir con los derechos de los trabajadores a observar prácticas o satisfacer necesidades particulares relacionadas con su identidad, biología, ideología, capacidad, origen o cualquier otra característica protegida, siempre que dichas prácticas no sean perjudiciales o antagónicas para el resto del personal o ellas mismas. Las prácticas protegidas incluyen elecciones personales relacionadas con la apariencia física, vestimenta y tocados, culto, idioma, dispositivos de accesibilidad (por ejemplo: silla de ruedas, audífonos, animales de servicio, etc.) o actividades fuera del lugar de trabajo, entre otras. Cuando las prácticas protegidas de un trabajador sean dañinas para sí mismo o para los demás (como en los casos en que interfiere con el uso adecuado del EPP), primero debe buscar hacer adaptaciones razonables si es posible (como el suministro de formas alternativas de EPP), antes de infringir la práctica protegida del trabajador.

La discriminación o el acoso a otros trabajadores no puede considerarse una práctica protegida y está prohibida en todos los casos. Por ejemplo, un gerente cuya religión prohíba los tatuajes no puede discriminar a futuras o actuales trabajadores que los tengan. Del mismo modo, el comportamiento amenazante, abusivo, o sexualmente coercitivo, incluidos los gestos, el lenguaje y el contacto físico, nunca debe permitirse en el lugar de trabajo, incluidas las áreas de alojamiento, comedor o de ocio que el empleador posee u opera. Los empleadores deben crear activamente una cultura laboral que respete al personal en todos los niveles, que no sea amenazante para todo el personal y que esté libre de intimidación, amenazas, burlas, insinuaciones, declaraciones discriminatorias y otros materiales sugerentes o provocativos (por ejemplo, representaciones de prejuicios étnicos/raciales o pornografía).

Consejo

El acoso sexual, en particular, está muy extendido, tanto en formas manifiestas como sutiles. Los empleadores deben prevenir y abordar de manera proactiva cualquier caso de acoso sexual desarrollando y comunicando eficazmente políticas y procedimientos claros para denunciar, investigar y sancionar a los infractores.



3.5.2.1 Anuncios de trabajo

La discriminación a menudo comienza con la publicación del puesto de trabajo, antes de que el empleador revise una solicitud, realice una entrevista o tome una decisión de contratación. Algunos incumplimientos habituales de este principio son⁶⁶:

- Anunciar que un puesto es exclusivamente para hombres o mujeres.
- Anunciar que un puesto está abierto solo para solicitantes en un cierto rango de edad.
- Anunciar que los solicitantes deben ajustarse a una presentación personal o apariencia física específica (por ejemplo: prohibiendo perforaciones, tatuajes, tintes en el cabello, etc.).
- Anunciar el estado civil, la religión, la etnia, la orientación sexual o la estructura familiar deseados para el puesto.

Una buena práctica consiste en elaborar perfiles de trabajo estandarizados que comuniquen claramente las expectativas y los requisitos para cada función y utilizar esos perfiles para garantizar que los anuncios de trabajo sólo mencionen los requisitos que son necesarios para el puesto. También se recomienda incluir una declaración de no discriminación en todas las ofertas de trabajo.

Ejemplo

Ejemplo de Declaración de diversidad, inclusión, y no discriminación⁶⁷

[Nombre de la organización] se compromete a promover la diversidad y la inclusión para todos. Esto es intrínseco a todo lo que hacemos y sustenta nuestra visión. Esta visión no se puede lograr sin aprovechar la imaginación y la capacidad creativa de resolución de problemas de las personas con talento, independientemente de su origen. [Nombre de la organización] trabaja para alentar a las mejores personas, independientemente de su raza, religión o creencia, género, identidad de género, discapacidad, orientación sexual o edad, o cualquier otro tipo de discriminación a cumplir con sus aspiraciones profesionales con nosotros, creando un entorno emocionante y diverso.

Caja de herramienta

Utilice la herramienta **Ejemplo de anuncio de trabajo** como guía para desarrollar anuncios no discriminatorios para puestos vacantes.



66 Adaptación de Laura Centeno, "¿Cómo Publicar Empleos No Discriminatorios?," People Working Corp (blog), 21 de octubre de 2017, <https://peopleworkingcorp.com/blog/como-publicar-empleos-no-discriminatorios/>.

67 Adaptación de Baker McKenzie, "Position Description," consultado el 19 de agosto de 2022, <https://www.bakermck-enzie.com/-/media/files/careers/job-opportunities/united-kingdom/diversity--inclusion-operations-projects-manager.pdf>.



3.5.2.2 Protecciones especiales/infraestructura

La igualdad de oportunidades y de trato no significa que los empleadores deban ignorar la necesidad de protecciones especiales para ciertos trabajadores. Las restricciones legales y reglamentarias sobre las condiciones de empleo de los trabajadores jóvenes son un buen ejemplo. Otro son los requisitos legales de accesibilidad. Algunos países requieren que los empleadores (por lo general, a partir de cierto tamaño) proporcionen infraestructura accesible (por ejemplo: rampas para sillas de ruedas, señalización en braille, sistemas de alarma visual, etc.) para evitar la discriminación contra las personas en función de su condición de discapacidad. También existen restricciones legales y directrices internacionales para proteger a las mujeres embarazadas de ciertos productos químicos y tareas peligrosas.

La necesidad de protección especial o alojamiento para determinados grupos no es motivo para discriminar a los miembros de ese grupo o de cualquier otro. Por ejemplo, puede haber una ley que prohíba a los empleadores exponer a las mujeres embarazadas a pesticidas, pero eso no debe interpretarse como una razón para discriminar a todas las mujeres por los roles en los que pueden estar expuestas. Más bien, es un requisito indicar claramente cuándo un puesto no es adecuado para mujeres embarazadas y hacer arreglos razonables para reasignar u otorgar licencia a las mujeres que quedan embarazadas en esos puestos.

De manera similar, los empleadores no pueden utilizar la posibilidad de violencia, acoso y cualquier otro trato abusivo en el lugar de trabajo como excusa para excluir a determinados grupos; es responsabilidad del empleador establecer políticas, procedimientos y prácticas para garantizar un entorno seguro y equitativo para todos.

3.5.3 FACTORES DE RIESGO DE LA DISCRIMINACIÓN

Factores sociales, culturales y estructurales

- Operar en un contexto donde los trabajos se asignan tradicionalmente en función del género.
- Operar en un país que carece de protecciones legales y sociales adecuadas para las víctimas de agresión sexual, abuso doméstico, otras formas de violencia y acoso por motivos de género (GBV, por sus siglas en inglés).

Factores del tipo laboral

- Tener miembros de un grupo marginado (por ejemplo, mujeres, minorías étnicas, pueblos indígenas) en el lugar de trabajo y/o tener gerentes y trabajadores con creencias prejuiciosas sobre los grupos marginados.
- Tomar decisiones sobre salarios y beneficios de forma individual (en lugar de establecer el mismo salario y beneficios para todos los que ocupan un puesto determinado).



- Pagar menos por funciones que tradicionalmente han sido desempeñadas por mujeres (incluso si ahora las desempeñan tanto mujeres como hombres), por ejemplo, personal de comedor y de limpieza.
- Haber implementado previamente políticas (ya sean formales o informales) de preferencia a ciertos grupos al momento de tomar decisiones de contratación, compensación, promoción, etc.



3.5.4 INFORMACIÓN ESPECIAL PARA PRODUCTORES A PEQUEÑA ESCALA

Los productores a pequeña escala suelen ser fincas familiares, lo que aumenta el riesgo de discriminación por motivos de género contra las mujeres y las niñas de la familia. Esta discriminación puede adoptar muchas formas, pero existe un riesgo particular de discriminación de género en la asignación de tareas, niveles salariales u otros beneficios⁶⁸. Aunque no es necesariamente un incumplimiento, dividir las tareas en función del género dentro de una familia, el problema surge cuando las tareas realizadas por mujeres y niñas se consideran menos valiosas y menos dignas de compensación y protección. Las protecciones de los derechos laborales descritas a lo largo de este capítulo se aplican por igual a todos los tipos de trabajo relacionados con su empresa, independientemente de quién lo realice.

68 Accountability Framework initiative, “Smallholder Inclusion in Ethical Supply Chains,” junio 2019, 19, <https://accountability-framework.org/operational-guidance/smallholder-inclusion-in-ethical-supply-chains/>.



3.5.5 GUÍA PARA ORIENTAR LA IMPLEMENTACIÓN*



Desarrollo de un código de conducta, política y procedimientos

- Incluir un compromiso escrito en la Política Laboral y/o Código de Conducta para prevenir y eliminar la discriminación en el lugar de trabajo.
- Crear políticas que prohíban el abuso y el acoso físico, verbal y mental por parte de la gerencia y otros trabajadores.
- Establecer prácticas que impidan la discriminación en todos los procesos de empleo: selección, contratación, acceso a la capacitación y oportunidades, promoción, compensación y despidos.
- Crear perfiles de trabajo que definan las habilidades y experiencia requeridas para cada función en la organización, esto debe incluir procedimientos para garantizar que las decisiones de empleo se basen solo en esos perfiles.
- Prohibir el uso de exámenes médicos (incluidas las pruebas de embarazo), excepto cuando lo exija la ley para ciertos puestos.
- Prohibir el uso de pruebas de virginidad y VIH por cualquier motivo.



Proyecto Palma Futuro, financiado 100% por el Departamento del Trabajo de Estados Unidos.





Mecanismos de comunicación, capacitación y mecanismos de sugerencias y quejas

- Brindar capacitación, herramientas y oportunidades de crecimiento de manera equitativa a todo el personal.
- Se pueden hacer excepciones que brinden oportunidades adicionales a los grupos subrepresentados (por ejemplo, poner a disposición de los trabajadores con discapacidad visual material de capacitación, manuales del trabajador y otros materiales escritos en braille; brindar oportunidades de capacitación especiales para ayudar a las mujeres a avanzar en la empresa, en caso que se tenga un pequeño porcentaje de mujeres entre el personal de nivel gerencial)
- Proporcionar un mecanismo formal de quejas que sea confidencial y ofrecer anonimato, si así lo desea el denunciante.
- Ofrecer talleres de capacitación y comunicación que promuevan el entendimiento entre gerentes y trabajadores por encima de géneros, idiomas, culturas, etc.
- Garantizar que los mecanismos de sugerencias y quejas sean accesibles para todos los grupos vulnerables y que los gerentes involucrados en la resolución de quejas estén especialmente capacitados para comunicarse con todos los grupos vulnerables.



Monitoreo y revisión independiente

- Llevar a cabo entrevistas y encuestas a los trabajadores para evaluar el nivel de compromiso e inclusión.
- Revisar periódicamente los registros de medidas disciplinarias, contratación, capacitación, pago, promoción, comités y datos demográficos de supervisores y gerentes para evaluar la representación de todos los trabajadores.

* No exhaustiva. Consulte el capítulo 4, Categorías del Sistema de Gestión, para obtener más información.



ESTUDIO DE CASO



Las Tres Marías es una finca de palma de tamaño mediano que contrata a 20 trabajadores para realizar la cosecha durante los períodos de mayor producción cada año. Las personas solicitantes de estos puestos son casi siempre hombres, ya que es un trabajo muy exigente físicamente y pocas mujeres están capacitadas e interesadas en el puesto. Entre esos 20 puestos, dos son para el personal que recoge los granos de palma sueltos y limpia los escombros en la plantación. Las mujeres pueden hacer este trabajo, aunque pocas lo solicitan. Un año, una mujer que tiene experiencia previa en otra finca y cumple con todos los requisitos laborales solicita el puesto. El único otro solicitante es un joven que no tiene experiencia previa. Sin embargo, el administrador de la finca decide contratar al candidato hombre, porque teme por la seguridad de una mujer soltera que trabaja junto a solo compañeros de trabajo masculinos.

Si bien sus intenciones pueden haber sido de buena fe, esta no es una razón aceptable para discriminar a una mujer que tenía la experiencia y la capacidad para el trabajo. Las Tres Marías debe actualizar de inmediato sus procedimientos de contratación, implementando procesos y procedimientos que aseguren que las ofertas de trabajo y las decisiones de contratación se basen exclusivamente en las calificaciones laborales relevantes.

Independientemente de que haya o no mujeres en el personal, Las Tres Marías debe implementar una política y un programa de capacitación contra el acoso sexual para capacitar a todo el personal para reconocer el acoso sexual, denunciar los casos cuando surjan y conocer las medidas disciplinarias aplicables (**ver Sección 4.3 Desarrollo de un Código de Conducta, Política y Procedimientos y Sección 4.5 Mecanismos de Comunicación, Capacitación y Mecanismos de Quejas**). También debe existir un mecanismo de quejas eficaz para que todo el personal denuncie casos de acoso sexual y otras quejas. Estas políticas y procedimientos protegen a todos los trabajadores, no solo a las mujeres: el acoso sexual y otras formas de discriminación o abuso pueden dirigirse hacia cualquier persona, incluidos los hombres.

Como parte de su evaluación regular de riesgos, la finca debe identificar los riesgos potenciales para las mujeres y desarrollar directrices para abordarlos cuando haya mujeres en el personal (**consulte la 4.2 Evaluación y Priorización de Riesgos e Impactos**). Esto puede incluir cosas como designar baños separados, comprar EPP en tamaños más pequeños o que esté diseñado para el cuerpo de la mujer, o incluir a una mujer en el equipo de auditores internos para realizar entrevistas a los trabajadores, entre otras actividades.





VERIFICACIÓN DE APRENDIZAJE

1. ¿Por qué es perjudicial la discriminación?

Respuesta: La discriminación restringe la libertad de las personas para obtener o realizar el tipo de trabajo al que aspiran y les reduce las oportunidades de desarrollar su potencial, conocimientos y talentos y de que se les recompense en función de sus méritos.

2. ¿Cuáles son algunos ejemplos de prácticas discriminatorias durante la contratación?

Respuesta: Los ejemplos de discriminación durante el reclutamiento/contratación incluyen:

- Las decisiones de contratación no se basan en los requisitos del trabajo y las habilidades de los trabajadores.
- El empleador tiene una política tácita de no contratar inmigrantes, mujeres, personas de una determinada denominación religiosa u otras categorías protegidas basadas en creencias personales sobre su aptitud para trabajar.
- El empleador hace preguntas personales no relacionadas con la capacidad de la persona solicitante para realizar el trabajo durante el proceso de entrevista.

3. Es inaceptable publicar límites de edad en un anuncio de trabajo. ¿Verdadero o falso?

Respuesta: Verdadero. Publicar la edad, el género, la presentación o características físicas preferidas y otros detalles personales no relacionados con el desempeño laboral es una forma de discriminación.



3.6 PRÁCTICAS DISCIPLINARIAS

ESTATUTOS Y DEFINICIONES IMPORTANTES

Procedimientos disciplinarios: Prácticas que promueven y hacen cumplir las políticas y procedimientos de la empresa para mantener el orden en las operaciones.

Declaración sobre la protección de todas las personas contra la tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes (1975): “Todo acto de tortura u otro trato o pena cruel, inhumano o degradante es una ofensa a la dignidad humana y será condenado como una negación de los propósitos de la Carta de las Naciones Unidas y como un incumplimiento de los derechos humanos y las libertades fundamentales proclamados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos”. Ratificado por todos los países de América Central y América del Sur.



3.6.1 INTRODUCCIÓN

Las medidas disciplinarias son importantes para mantener el orden en las operaciones y el cumplimiento de las políticas y procedimientos de la empresa. También son importantes para lograr un buen desempeño laboral: iniciativas como la creación de una cultura de seguridad y salud, y de relaciones respetuosas en el lugar de trabajo deben estar respaldadas por repercusiones claras y consistentes para quienes no las cumplan. Por ejemplo, si el comportamiento de un trabajador representa un riesgo laboral para la empresa (por ejemplo, no llevar el EPP requerido o acosar a otro personal), las prácticas disciplinarias son una herramienta necesaria para abordar ese riesgo.

Sin embargo, las medidas disciplinarias a menudo pueden tomar la forma de castigos severos y comportamiento abusivo. El castigo corporal, la coerción mental o física, el acoso sexual, el abuso financiero y el abuso verbal son solo algunos ejemplos de acciones que van más allá de la disciplina y se convierten en abuso. Si bien es importante tener prácticas disciplinarias sólidas, deben cumplir con la legislación nacional y las normas internacionales sobre el trato de los trabajadores en el lugar de trabajo. La organización tratará a todo el personal con dignidad y respeto. No se permite ningún trato duro o inhumano.

3.6.2 ENTENDIENDO LAS PRÁCTICAS DISCIPLINARIAS

La disciplina adecuada debe tratar a los trabajadores con dignidad y respeto tanto en el objetivo como en el método. En cuanto al objetivo, las prácticas disciplinarias apropiadas nunca deben buscar castigar, humillar, intimidar o denigrar a los trabajadores. Más bien, la disciplina apropiada es una acción correctiva con la intención de mantener y promover un alto nivel de rendimiento en el lugar de trabajo y el cumplimiento de las políticas y procedimientos. Sus políticas y procedimientos deben seguir este marco de disciplina constructiva.



En cuanto al método, los procedimientos disciplinarios deben seguir un curso progresivo de acciones respetuosas, comenzando con advertencias verbales o escritas antes de tomar medidas disciplinarias más graves. Varias formas de prácticas disciplinarias están prohibidas por el derecho y los reglamentos internacionales; revise las leyes locales de su país para conocer las estipulaciones específicas. En algunos casos, las normas culturales pueden haber desestigmatizado el uso de ciertos métodos disciplinarios prohibidos. Por lo tanto, es importante ser específico acerca de las formas de disciplina permitidas y no permitidas en las políticas de la empresa y definir procedimientos disciplinarios para los gerentes y supervisores que violen estas políticas. Consulte la Figura 3.5: Qué hacer y qué no hacer en materia de las prácticas disciplinarias, en la página 84 para ver ejemplos de formas de disciplina prohibidas y preferidas.

3.6.2.1 Deducciones salariales/multas

En algunos lugares de trabajo, es una práctica común imponer multas por desempeño o conducta insatisfactoria. Esta es una práctica inaceptable y se desaconseja firmemente. La empresa está obligada a compensar a los trabajadores por el trabajo que han realizado, independientemente de la calidad de ese trabajo o del comportamiento del trabajador. Cuando la calidad o el comportamiento justifiquen medidas disciplinarias o correctivas, los empleadores deben utilizar prácticas disciplinarias progresivas, claramente definidas y documentadas.

Si su organización ha recurrido en ocasiones anteriores a multas con fines disciplinarios, sustituya esta práctica por medios alternativos para mantener el orden, como advertencias verbales, seguidas de una o más notificaciones por escrito.

3.6.2.2 Transparencia y apelación

Los trabajadores tienen derecho a saber por qué se les aplica una medida disciplinaria y a defenderse de las acusaciones de mala conducta si así lo desean. Para respaldar estos derechos, los trabajadores deben tener pleno acceso a la documentación sobre el incumplimiento. Si el trabajador es menor de 18 años, debe estar presente un representante legal para representarlo.

También debe existir un mecanismo de sugerencias y quejas en funcionamiento, un procedimiento formal que permita a las partes interesadas y a los trabajadores presentar sus preocupaciones y que éstas sean atendidas adecuadamente, que permita a los trabajadores apelar los procesos disciplinarios en su contra sin repercusiones **(véase la sección 4.5 Mecanismos de comunicación, capacitación y mecanismos de sugerencias y quejas en la página 147).**



FIGURA 3.5: QUE SE DEBE Y LO QUE NO SE DEBE HACER EN MATERIA DE PRÁCTICAS DISCIPLINARIAS



Formas prohibidas de disciplina:

- El castigo corporal.
- Coerción mental o física.
- Abuso verbal.
- Trato severo o inhumano en el lugar de trabajo.
- Supervisores que crean sus propios procedimientos disciplinarios fuera de la política de la empresa.
- Reasignación a un puesto de trabajo con una tarifa de pago inferior como medida disciplinaria.
- Asignación a un área de baja producción.
- Retención de pago, tiempo de descanso, horas extras o cualquier otro beneficio
- Represalias contra un trabajador por presentar una denuncia
- Aplicar multas o deducciones salariales en lugar de una medida disciplinaria.
- Aplicar una medida disciplinaria arbitrariamente, es decir, por cualquier motivo además de los prescritos específicamente por las políticas de la empresa, los contratos de trabajo firmados o las leyes laborales⁶⁹.
- Aplicar medidas disciplinarias de manera desigual y discriminatoria (consulte la Sección 3.5 No Discriminación)

Consejo

Otra buena práctica es exigir la presencia de un testigo independiente durante todos los procedimientos disciplinarios. Por ejemplo, las leyes laborales colombianas requieren que ciertos empleadores establezcan un comité que supervise la aplicación de prácticas disciplinarias y que un miembro del comité actúe como testigo de cualquier acción disciplinaria. Cuando existe un sindicato, éste puede desempeñar esta función.

Formas de disciplina preferidas

Ejemplo

En el caso de infracciones leves, una advertencia verbal para notificar al trabajador la conducta inaceptable.

Incumplimiento	Respuesta
<p>Se encuentra a un trabajador recolectando fruta de palma sin casco ni gafas protectoras, cuando la política de la empresa que requiere el uso de EPP durante la recolección se ha comunicado previamente de forma clara en el manual del trabajador o en otros formatos.</p>	<p>El supervisor reitera verbalmente la política, notifica al trabajador que debe usar casco y gafas protectoras durante la recolección y le advierte que el próximo incumplimiento resultará en un procedimiento disciplinario formal en forma de advertencia por escrito. El supervisor también debe tratar de entender por qué ocurrió el incumplimiento (ver 4.8 Acciones correctivas y remediación para obtener más información sobre el análisis de causa raíz).</p>

69 Accountability Framework initiative, "Operational Guidance on Workers' Rights," agosto de 2021, 26, <https://accountability-framework.org/operational-guidance/workers-rights/>; New Industrial Relations Framework, "Labour Disciplinary Regulations," consultado el 19 de agosto de 2022, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-hanoi/documents/publication/wcms_814643.pdf.



Ejemplo

	Incumplimiento	Respuesta
Si la conducta inaceptable continúa, una advertencia por escrito en la que se identifiquen los detalles del incumplimiento. Puede contener una solicitud y un cronograma de las acciones correctivas y las consecuencias si el trabajador no las cumple.	Se encuentra al mismo trabajador cosechando sin casco ni gafas protectoras, tras haber recibido previamente una advertencia verbal y haber discutido los ajustes razonables.	El supervisor notifica al trabajador que está iniciando un proceso disciplinario formal, de acuerdo con la política de la empresa. El supervisor emite una advertencia por escrito, utilizando un formato estándar de la empresa, que enumera el incumplimiento y los próximos pasos si vuelve a ocurrir. El supervisor documenta formalmente la advertencia.
Si la conducta no mejora, una advertencia final por escrito. Puede señalar la posibilidad de suspensión o despido si no se corrige.	El mismo trabajador es encontrado cosechando por tercera vez sin casco y gafas protectoras, habiendo recibido previamente una advertencia verbal y escrita.	El supervisor escala el problema a un nivel superior de gestión y emite una advertencia final por escrito, notificando al trabajador que su contrato será rescindido inmediatamente si el incumplimiento vuelve a ocurrir. La acción se documenta formalmente.
Como último recurso, suspensión o despido. El trabajador debe tener la oportunidad de apelar antes de que se tome tal acción.	Se descubre al trabajador cosechando por cuarta vez sin casco ni gafas protectoras.	El supervisor inicia un proceso formal para despedir inmediatamente al trabajador por incumplimiento reiterado de la política de la empresa. El supervisor o representante de recursos humanos luego notifica al trabajador de su derecho a apelar la decisión y cómo hacerlo.
Otra buena práctica es exigir la presencia de un testigo independiente durante todos los procedimientos disciplinarios. Por ejemplo, las leyes laborales colombianas requieren que ciertos empleadores establezcan un comité que supervise la aplicación de prácticas disciplinarias y que un miembro del comité actúe como testigo de cualquier acción disciplinaria. Cuando existe un sindicato, éste puede desempeñar esta función. Como último recurso, suspensión o despido. El trabajador debe tener la oportunidad de apelar antes de que se tome tal acción.	El trabajador es encontrado por cuarta vez recolectando sin casco ni gafas protectoras.	El supervisor inicia un proceso formal para despedir inmediatamente al trabajador por incumplimiento reiterado de la política de la empresa. Luego el supervisor o representante de recursos humanos notifica al trabajador de su derecho a apelar la decisión y cómo hacerlo.



3.6.3 FACTORES DE RIESGO DE LAS PRÁCTICAS DISCIPLINARIAS

Factores de tipo laboral

- Haber recurrido previamente a multas o deducciones salariales con fines disciplinarios.
- Haber permitido previamente a los supervisores manejar la disciplina de forma independiente.
- Tener supervisores que están acostumbrados a utilizar el abuso verbal, mental o físico para humillar, intimidar o degradar a los trabajadores
- No disponer de una capacitación focalizada y periódica a supervisores sobre prácticas disciplinarias.
- No disponer de un mecanismo de sugerencias y quejas eficaz para las quejas y apelaciones de los trabajadores.
- Operar en una industria o contexto de alta presión, aumenta la probabilidad de que los supervisores transmitan la frustración o el estrés a sus subordinados mediante un comportamiento abusivo.
- Falta de diversidad entre el personal a nivel de supervisor, lo que aumenta el riesgo de que se apliquen medidas disciplinarias discriminatorias.

Factores sociales, culturales y estructurales

- Operar en un país donde las deducciones salariales y las multas son formas legalmente permitidas de disciplina en el lugar de trabajo.
- Operar en un contexto donde el abuso verbal u otras formas de disciplina no permitidas son culturalmente aceptadas.



3.6.4 INFORMACIÓN ESPECIAL PARA PRODUCTORES A PEQUEÑA ESCALA

Muchos productores a pequeña escala piensan que no necesitan procedimientos disciplinarios. Especialmente si tiene una relación familiar o personal con los trabajadores, puede parecer innecesario o incómodo instituir prácticas disciplinarias formales. Sin embargo, es igual de importante disciplinar a los trabajadores que aumentan los riesgos para usted o para otros en su finca. Disponer de procedimientos formales definidos para esas situaciones puede incluso ayudar a reducir la incomodidad de disciplinar a alguien que conoce bien al hacerlo más administrativo (acorde al proceso) y menos personal. Puede adaptar la forma y el estilo de los procesos disciplinarios de manera que se sienta apropiado para su contexto específico, siempre que mantenga los principios de objetividad y respeto.



3.6.5 GUÍA PARA ORIENTAR LA IMPLEMENTACIÓN*



Desarrollo de un código de conducta, política y procedimientos

- Establecer políticas y procedimientos que definan los derechos, las condiciones de trabajo apropiadas y los términos de empleo para todas las categorías de trabajadores.
- Desarrollar una política clara y equitativa sobre las acciones disciplinarias permitidas y las acciones resultantes si se incumplen esas políticas.
- Crear un documento de reglas internas que explique las expectativas de comportamiento de los trabajadores que pueden dar lugar a medidas disciplinarias en caso de incumplimiento.



Mecanismos de comunicación, capacitación y mecanismos de quejas

- Documentar claramente las prácticas disciplinarias prescritas en los manuales de la empresa y los contratos de trabajo.
- Publicar políticas disciplinarias en todo el lugar de trabajo cuando sea pertinente.
- Informar al personal inmediatamente después de la contratación sobre las políticas disciplinarias de la empresa.



Proyecto Palma Futuro, financiado 100% por el Departamento del Trabajo de Estados Unidos.

- Capacitar a los supervisores para que implementen las prácticas disciplinarias correctamente y de manera respetuosa. Esto debe incluir capacitación sobre cómo comunicar de manera efectiva los procedimientos disciplinarios a los trabajadores.
- Establecer un mecanismo de sugerencias y quejas efectivo para procesar apelaciones disciplinarias.

Monitoreo y revisión independiente

- Revisar todos los expedientes disciplinarios y las quejas, y verificarlos con entrevistas a los trabajadores.

Acciones correctivas y de remediación

- Ser consistente y comprensivo al aplicar la disciplina apropiada contra los supervisores que no cumplan las políticas disciplinarias prescritas en la gestión de sus equipos.
- Adoptar medidas correctivas para compensar a los trabajadores por la pérdida de salarios, oportunidades y ascensos debido a medidas disciplinarias, deducciones/multas indebidas.

*No exhaustiva. Consulte el capítulo 4, Categorías del Sistema de Gestión, para obtener más información.





ESTUDIO DE CASO

Una planta extractora de aceite de palma tiene aproximadamente 50 trabajadores: 10 en la gerencia media y alta, 10 supervisores de turno y 30 trabajadores en el nivel bajo. En 2018, la gerencia finalizó las nuevas políticas y procedimientos de la empresa, incluidas las políticas para medidas disciplinarias. En ese momento, todos los gerentes, supervisores de turno y trabajadores actuales recibieron capacitación sobre las nuevas prácticas disciplinarias, que introdujeron un procedimiento formal de acciones progresivas para múltiples infracciones y eliminaron las deducciones salariales como una forma aceptable de disciplina. La acción prescrita para un primer incumplimiento disciplinario fue una advertencia verbal por parte del supervisor directo del trabajador, seguida de una primera y una segunda advertencia escrita antes del despido final por el cuarto incumplimiento.

A pesar de sus esfuerzos por implementar prácticas disciplinarias más alineadas con los estándares internacionales de mejores prácticas, en 2019, la cantidad de quejas por abuso verbal por parte de un supervisor aumentó significativamente.

Para comprender este fenómeno, la empresa realizó una investigación interna sobre las causas fundamentales del aumento de las denuncias de abuso verbal (consulte la Sección 4.7 Acciones correctivas y remediación). Descubrieron que el problema provenía de dos fuentes. En primer lugar, los nuevos procedimientos disciplinarios y la capacitación no aclaraban la forma correcta de dar una amonestación verbal. Sin orientación sobre cómo implementar la amonestación verbal, varios supervisores asumieron que debería ser un fuerte elemento disuasorio, en lugar de una simple corrección. En segundo lugar, las nuevas políticas y procedimientos pasaron por alto la necesidad de procedimientos especiales de incorporación y capacitación para los nuevos supervisores. Si bien los nuevos supervisores recibieron una copia de las políticas y los procedimientos durante la inducción, no recibieron más orientación sobre cómo implementarlos.

Para resolver estos problemas, la empresa debe iniciar de inmediato acciones correctivas para llenar los vacíos en sus políticas y procedimientos. Estos deben incluir:

- **Desarrollo de un código, políticas y procedimientos (ver la sección 4.3)**
 - Definir la forma correcta de hacer una advertencia verbal.
 - Describir claramente las formas de disciplina prohibidas, incluido el abuso verbal.
 - Añadir el requisito de que los supervisores debatan la situación y la respuesta adecuada con Recursos Humanos antes de aplicar cualquier medida disciplinaria, incluidas las advertencias verbales.

- **Mecanismos de comunicación, capacitación, y mecanismos de sugerencias y quejas (ver la sección 4.5)**
 - Volver a capacitar a todos los supervisores y trabajadores actuales sobre estos procedimientos.
 - Desarrollar e implementar un programa de inducción y capacitación específicamente para supervisores.



Monitorear los resultados después de implementar las mejoras.

VERIFICACIÓN DE APRENDIZAJE

1. Las acciones disciplinarias son una parte necesaria de la contratación de trabajadores. ¿Verdadero o falso?

Respuesta: Cierto. Las medidas disciplinarias son importantes para mantener las operaciones ordenadas y el cumplimiento de las políticas y procedimientos de la empresa. También son importantes para lograr un buen desempeño laboral.

2. ¿Cuáles son algunos ejemplos de prácticas que son abusivas, en lugar de disciplinarias?

Respuesta: Los castigos corporales, la coerción mental o física, el acoso sexual, el abuso económico y el abuso verbal son algunos ejemplos de prácticas prohibidas que van más allá de la disciplina y se convierten en abuso.

3. ¿Qué es un mecanismo de sugerencias y quejas?

Respuesta: Un procedimiento formal que permite a las partes interesadas y los trabajadores presentar sus inquietudes y hacer que se aborden de manera adecuada.





3.7 HORARIO DE TRABAJO

ESTATUTOS Y DEFINICIONES IMPORTANTES

Horas extra: trabajo realizado además de las horas de trabajo normales (legisladas) durante un día o una semana⁷⁰.

Convenio de la OIT sobre las horas de trabajo (industria) (Nro. 1): introdujo una jornada de trabajo estándar máximo de 48 horas por semana y ocho horas por día como norma internacional. Ratificado por algunos países de América Central y América del Sur, incluidos Colombia y Perú.

Convenio de la OIT sobre el trabajo a tiempo parcial (Nro. 175): Introdujo protecciones para los trabajadores a tiempo parcial, incluido el principio de igual salario por igual trabajo.

3.7.1 INTRODUCCIÓN

Los incumplimientos con respecto a las horas de trabajo son uno de los tipos más comunes de abuso de los trabajadores en todo el mundo. La naturaleza generalizada de estos incumplimientos también está bien documentada en la industria del aceite de palma. El exceso de horas se da tanto en temporada alta,

70 "Overtime - ILO Definition," OECD Glossary of Statistical Terms, 16 de noviembre de 2001, <https://stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=3085>.

71 Gabriela Caramuru Teles, Luiza Beghetto P. dos Santos, and Paula Talita Cozero, "Cartilla de Derechos Lab- orales Para Refugiados En Brasil," ed. Jane Salvador de Bueno and Nasser Ahmad Allan (Instituto Declatra), consultado el 19 de agosto de 2022, https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/portugues/Publicacoes/2015/ Cartilla_Derechos_Brasil.pdf.

72 Santiago Diaz Gamboa, "Lo Que Debe Saber Sobre El Pago de Horas Extra de Jornadas Dominicales y Festivos," asuntoslegales, 11 de abril de 2022, <https://www.asuntoslegales.com.co/consumidor/lo-que-debe- saber-sobre-el-pago-de-horas-extra-de-jornadas-dominicales-y-festivos-3340592>.

73 El máximo legal de horas de trabajo por semana se redujo de 48 a 42 a partir de 2021, sin embargo, las empresas que habían estado utilizando la semana laboral de 48 horas tienen la opción de reducir lentamente las horas durante 5 años. "Ley 2101 del 2021 - Reducción de la jornada laboral," AGT Abogados S.A.S., 16 de diciembre de 2021, <https://www.agtabogados.com/blog/ley-2101-del-2021-reduccion-de-la-jornada-laboral/>.

74 EcuadorLegal, "Jornada de trabajo en Ecuador," EcuadorLegalOnline, 11 de mayo de 2022, <http://www.ecuador-legalonline.com/laboral/jornada-trabajo-ecuador/>.

75 EcuadorLegal, "Calculadora de horas extras 2022," EcuadorLegalOnline, 1 de enero de 2022, <http://www.ecuadorlegalonline.com/calculadoras/calculadora-horas-extras-suplementarias/>.

76 H. Congreso Nacional, "Codigo Del Trabajo - Codificacion 17" (Lexis, 16 de diciembre de 2005), <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>.

77 "Jornada de Trabajo en el Perú 2022," COPE (blog), 24 de agosto de 2020, <https://conocerperu.com/jornada-de-trabajo-peru/>.



TABLA 3.3: REGULACIONES DE HORARIO DE TRABAJO EN PAÍSES CLAVES



BRASIL⁷¹

Semana laboral regular definida como:

44 horas por semana;
no más de 8 horas por día

Horas extra, limitadas a:

10 horas por semana;
no más de 2 horas por día

Prima de horas extras:

150% del salario base por hora

COLOMBIA⁷⁵

Semana laboral regular definida como:

42 horas por semana⁷⁶;
No más de 8 horas por día

Horas extra, limitadas a:

12 horas por semana;
no más de 2 horas por día

Prima de horas extras:

125% del salario base por hora

ECUADOR⁷²

Semana laboral regular definida como:

40 horas por semana;
no más de 8 horas por día

Horas extra, limitadas a:

12 horas por semana;
no más de 4 horas por día

Prima de horas extras:

150% del salario base por horas extras desde las 6 am hasta la medianoche, 200% del salario base por horas extras desde la medianoche hasta las 6 am⁷³, y 200% del salario base por trabajar los sábados, domingos y feriados⁷⁴.

PERU⁷⁷

Semana laboral regular definida como:

8 horas por semana;
no más de 8 horas por día

Horas extra, limitadas a:

12 horas por semana;
no más de 2 horas por día

Prima de horas extras:

125% del salario base por las primeras 2 horas, 135% por horas extras más allá de las 2 horas



Consejo

Cuando las leyes nacionales sean menos estrictas, debe esforzarse por cumplir las leyes internacionales. Estas suelen ser las mínimas exigidas en los códigos de conducta de los compradores, los sistemas de certificación y los acuerdos comerciales.

con personal que trabaja más de 48 horas por semana para ganar bonos, como en temporada baja, cuando el personal puede tomar horas adicionales en un intento de ganar un salario suficiente. En muchos casos, las horas extras se consideran un requisito del trabajo, especialmente durante las temporadas altas o en fincas pequeñas que solo pueden emplear a unos cuantos trabajadores⁷⁸.

Las horas de trabajo excesivas son un indicador de trabajo forzoso de la OIT. Esto porque a veces pueden señalar casos de abuso extremo, especialmente cuando los trabajadores deben trabajar horas excesivas para cumplir con los salarios mínimos locales o están trabajando bajo la amenaza de despido, se les niegan descansos o tiempo libre, o se les exige cubrir turnos consecutivos durante períodos de escasez de personal.

Los empleadores que incumplen las restricciones de horas de trabajo a menudo afirman que sus trabajadores quieren las horas extra para poder ganar más dinero. Sin embargo, las largas jornadas tienen efectos negativos significativos en los trabajadores y sus familias. En la mayoría de los casos, los trabajadores que ganan un salario decente durante las horas de trabajo regular no buscan horas extras excesivas (consulte la Sección 3.8 Salarios y beneficios para más información sobre salarios decentes). El exceso de horas de trabajo también aumenta la tasa de accidentes laborales y los impactos negativos para la salud; estos resultados ocurren significativamente más a menudo una vez que las horas de trabajo alcanzan o superan las 60 horas por semana⁷⁹. Por el contrario, la OIT ha encontrado que los niveles más altos de equilibrio entre el trabajo y la vida se correlacionan con una productividad significativamente mayor.



Caja de herramienta



Use la herramienta **Registro de horas trabajadas** para monitorear y administrar las horas de trabajo de los trabajadores para garantizar el cumplimiento de las regulaciones de horario de trabajo y horas extras.

3.7.2 ENTENDIENDO EL HORARIO DE TRABAJO

El derecho internacional establece la semana laboral regular máxima en 48 horas, con el requisito de al menos un día de descanso después de cada seis días de trabajo. Limita la cantidad de horas extra por semana a no más de 12. Todas las horas extra, incluso las impuestas en una emergencia, deben pagarse a una tarifa más alta y deben ser voluntarias. Estos requisitos son comúnmente utilizados por la certificación y los estándares de

78 Verité, "Palm Oil Producers Toolkit," 38.

79 S. Folkard P. Tucker, "Working Time, Health, and Safety: A Research Synthesis Paper," Working paper (Organización Internacional del Trabajo, 28 de mayo de 2012), http://www.ilo.org/travail/info/publications/WCMS_181673/lang--en/index.htm.

la industria, incluida la RSPO⁸⁰.

En casos en que la legislación nacional sea más estricta (por ejemplo, definiendo la semana laboral normal en 40 horas o limitando las horas extraordinarias a 10 horas por semana), debe seguir la ley nacional. Esto incluye respetar los derechos de los trabajadores a los días festivos (según lo exija la legislación local). No se debe esperar que los trabajadores trabajen en días festivos a menos que reciban una prima por esas horas. Consulte la Tabla 3.3 en la página 91 para obtener un resumen de las regulaciones de horario de trabajo en países claves.

Algunas leyes nacionales, códigos de conducta y programas de certificación establecen requisitos adicionales sobre el horario de trabajo. Las buenas prácticas incluyen:

- Garantizar que se dispone de suficientes trabajadores para operar y cumplir con los objetivos de producción, al tiempo que se permiten descansos obligatorios y límites en el horario de trabajo.
- Proporcionar a los trabajadores un descanso de 30 minutos por cada 6 horas de trabajo, además descansos para las comidas y entre períodos monótonos de trabajo⁸¹.
- Permitir un descanso diario o nocturno de al menos 8 horas por cada período de 24 horas;
- Instituir un sistema de turnos para minimizar la fatiga y garantizar que los trabajadores no estén programados para turnos consecutivos y tengan un tiempo de descanso adecuado entre turnos;
- Avisar a los trabajadores con suficiente antelación antes de solicitar horas extraordinarias.

Nota

Todas las horas durante las cuales un trabajador deba estar en el lugar de trabajo, trabaje o no activamente, deben contabilizarse como horas de trabajo para del día o de la semana.

Por ejemplo, en algunas plantaciones, hay personal cuya función consiste en transportar carretillos llenos de racimos de palma desde la plantación hasta un camión o zona de carga. Si bien no hay trabajo para este personal durante las primeras horas del día (mientras otros cosechan la fruta y llenan los carretillos), a menudo se les exige que lleguen al mismo tiempo que los que recolectan y luego que se queden más tarde para terminar de mover los últimos carretillos. Una mejor práctica sería permitir que estos trabajadores lleguen más tarde; de lo contrario, el empleador debe pagarles por el tiempo de inactividad y pagar una prima por horas extras si el total de horas excede un día regular de trabajo.

80 RSPO, "RSPO Principles & Criteria for the Production of Sustainable Palm Oil (2018)," 5 de marzo de 2020, <https://rspo.org/standards>.

81 Accountability Framework initiative, "Operational Guidance on Workers' Rights," 29.



Es importante realizar un seguimiento preciso de las horas trabajadas de cada trabajador para garantizar que no excedan las horas permitidas por día o semana y para garantizar que su pago se calcule con precisión en función de las horas trabajadas. Incluso si se paga en función de los objetivos de producción (más sobre esto a continuación), sigue siendo importante realizar un seguimiento de las horas para garantizar el cumplimiento de la legislación en materia de horario de trabajo y para comprobar si las cuotas y los objetivos de producción son razonables.

3.7.2.1 Promedio de horas y “banco de horas”

El promedio de tiempo de trabajo o “banco de horas” es una práctica que busca abordar los requisitos de horario de trabajo irregular promediando las horas de una persona durante una semana o un mes para calcular su salario. En general y enfáticamente, no se aconseja promediar el tiempo de trabajo; también está prohibido en ciertos países y códigos. Además de otros inconvenientes, esta práctica puede robarle al personal el pago de horas extras adeudadas. Por

Accountability Framework Initiative, “Operational Guidance on Workers’ Rights,” 29.

ejemplo, si un trabajador trabaja 60 horas una semana y solo 20 horas la siguiente, debe recibir la prima de horas extra por 12 horas en su cheque de pago por ese período de 2 semanas (suponiendo una semana laboral regular de 48 horas). Bajo un esquema de promedio de horas, solo recibirían el pago base estándar por las 80 horas.

3.7.2.2 Producción con base a objetivos o “destajo”

Si se paga a los trabajadores en función de su producción o de alcanzar ciertos objetivos o “destajo” (por ejemplo, la cantidad de racimos de fruta recolectados), las cuotas deben ser razonables para que la mayoría de los trabajadores las completen dentro de un día o una semana de trabajo regular. Los empleadores no pueden exigir al personal que trabaje más de una semana laboral regular, incluso si no alcanzan la cuota. Si muchos trabajadores no logran alcanzar la cuota constantemente, esta es una señal para reevaluar si la cuota es razonable y/o si los trabajadores necesitan capacitación o herramientas adicionales para aumentar su producción.

Otro problema común de la remuneración basada en la producción es que hay ocasiones en las que simplemente no hay suficientes productos para completar una jornada laboral (por ejemplo, ocho horas) solo con actividades de recolección. En estos casos, es común que los trabajadores busquen trabajo adicional en la finca para ganar salarios adicionales y que estos sean pagados por hora. El seguimiento del total de horas trabajadas en todas las tareas se vuelve aún más



importante en situaciones como esta, esencialmente administrando múltiples sistemas de pago para cada trabajador.

3.7.2.3 Autorización de emergencia

Algunos países tienen excepciones en la ley que permiten a los empleadores exceder los límites normales de horas extras o exigir horas extras obligatorias en casos extremos. Tales excepciones deben usarse rara vez y nunca por períodos prolongados. Solo deben utilizarse en circunstancias excepcionales e imprevisibles, cuando el empleador no pueda planificar o atraer suficientes horas extra voluntarias o personal adicional. Las circunstancias aceptables incluyen eventos impredecibles, como fenómenos meteorológicos que afectan significativamente las capacidades de producción, catástrofes nacionales o aumentos excepcionales de la demanda. Los períodos predecibles de alto volumen de producción, como los picos de producción estacionales, no constituyen circunstancias extremas; los empleadores deben poder anticipar los requisitos de personal para dichos períodos e incorporarlos en el reclutamiento y la contratación regulares.

No todos los países han ratificado el convenio de la OIT sobre horas extras voluntarias (incluido Colombia), lo que crea un alto riesgo de horas extras no voluntarias en esos lugares. Sin embargo, recurrir a las horas extra obligatorias es una mala práctica que apunta a una gestión deficiente y conduce a tasas más altas de accidentes, mayor rotación y otros resultados empresariales negativos. Las horas extra obligatorias también son un indicador de trabajo forzoso. Incluso donde las leyes son menos estrictas sobre este tema, los empleadores deben esforzarse por evitarlo.

3.7.3 FACTORES DE RIESGO DEL HORARIO DE TRABAJO

Factores culturales, sociales y estructurales

- Operar en un país donde las leyes sobre el horario de trabajo son menos estrictas que las normas internacionales.

Factores demográficos

- Contar con grupos vulnerables (por ejemplo, inmigrantes, indígenas, mujeres) entre el personal: es menos probable que conozcan sus derechos y más probable que acepten condiciones de abuso en horarios de trabajo.

Factores de tipo laboral

- Tener personal viviendo en las instalaciones, eliminando los límites entre el trabajo y el hogar.
- Operar en un lugar donde es difícil reclutar rápidamente nuevos trabajadores durante las temporadas altas.
- Haber convertido las horas extra en un requisito de trabajo: lo que puede crear desafíos para comunicar la naturaleza voluntaria a los trabajadores.





3.7.4 INFORMACIÓN ESPECIAL PARA PRODUCTORES A PEQUEÑA ESCALA

Muchos productores a pequeña escala no tienen un sistema de seguimiento o control del horario de trabajo de sus trabajadores. Incluso cuando contratan jornaleros, los empleadores deben tener un proceso para monitorear con precisión las horas, pagar las horas extras y las primas de vacaciones según corresponda, y controlar el horario de trabajo para garantizar que no exceda el máximo legal. El sistema debe realizar un seguimiento de las horas cada día y en el transcurso de una semana completa para garantizar que se respeten las limitaciones del horario de trabajo diario y semanal. También debe combinar las horas dedicadas a tareas a destajo o basadas en la producción con cualquier tiempo dedicado a tareas pagadas por hora. Este es un descuido común que puede dar lugar a abusos legales con respecto al horario de trabajo.



Proyecto Palma Futuro, financiado 100% por el Departamento del Trabajo de Estados Unidos.



3.7.5 GUÍA PARA ORIENTAR LA IMPLEMENTACIÓN*



Desarrollo de un código de conducta, política y procedimientos

- Incluir un compromiso por escrito en la Política Laboral y/o Código de Conducta para cumplir con todas las leyes y reglamentos aplicables en materia de horario de trabajo.
- Esto incluye una política que establece que las horas extras son voluntarias.
- Establecer una política que defina el uso, la asignación y el pago adecuados de las horas extra.
- Establezca claramente las regulaciones respecto a horario de trabajo y las oportunidades legales de horas extras en los contratos de los trabajadores.
- Dejar muy claro que las horas extras son voluntarias.
- Alinear las políticas de horario de trabajo con las políticas salariales, de tal manera que permitan salarios suficientes sin horas extra excesivas.



Mecanismos de comunicación, capacitación y mecanismos de sugerencias y quejas

- Capacitar al personal de supervisión y no supervisión sobre los vínculos entre el horario de trabajo, la productividad y la seguridad y la salud.
- Proporcionar a los trabajadores capacitación en habilidades que mejore la productividad.



Monitoreo y revisión independiente

- Establecer mecanismos para registrar las horas de entrada y salida de los trabajadores durante el día.
- Esto puede ser a través de un sistema de registro automatizado (con un dispositivo de registro de entrada y salida), asignando a alguien para que registre estos registros o permitiendo que los trabajadores registren sus propias horas.
- Los trabajadores deben tener acceso a sus propios registros.
- Entrevistar a los trabajadores y confirmar que se sigan los procedimientos de horas extra voluntarias.





Acciones correctivas y de remediación

- Trabajar con clientes y equipos operativos para mejorar la planificación y programación de la producción.
- Mejorar la eficiencia de los procesos operativos.
- Revisar los sistemas de cuotas de producción en función de las revisiones del cumplimiento de las cuotas, el horario de trabajo y el pago.

*No exhaustiva. Consulte el capítulo 4, Categorías del Sistema de Gestión, para obtener más información.



ESTUDIO DE CASO



Elena es una pequeña productora con dos trabajadores fijos. También contrata jornaleros ocasionalmente cuando necesita ayuda adicional. Cuando contrata jornaleros, les paga por el trabajo de un día y para asegurarse de obtener el uso completo de esa tarifa, les asigna múltiples tareas a lo largo del día. Estas transacciones se realizan en efectivo y ella las maneja de manera informal, sin boletas de pago oficiales ni registro escrito de tiempo laborado. Por lo general, utiliza los mismos jornaleros para estos trabajos; si bien es posible que trabajen algunas horas adicionales en un trabajo, ella sabe que en el pasado a menudo se han ido unas horas antes. Elena y los jornaleros se conocen bien y están contentos con la situación.

Sin embargo, aunque ambas partes puedan pensar que las cosas se están haciendo de manera justa, este arreglo es técnicamente un incumplimiento de las leyes laborales nacionales. Es posible que los jornaleros no estén acostumbrados a recibir los beneficios que legalmente les corresponden, pero están perdiendo ingresos adicionales a través del pago de primas por horas extras en los días en que trabajan más tiempo. Si Elena fuera auditada por un comprador, o si quisiera obtener la certificación RSPO u otra certificación, estos incumplimientos serían motivo de preocupación.

Para abordar esta situación, Elena debe implementar un sistema de hoja de tiempo para realizar un seguimiento de la cantidad de horas que todos los trabajadores, incluidos los jornaleros, trabajan cada día y semana. Debe calcular los pagos en función de la cantidad de horas trabajadas y pagar la prima de horas extras legalmente exigida por las horas que superan las 8 por día o las 48 por semana.





VERIFICACIÓN DE APRENDIZAJE

- 1. ¿Cuál es el número estándar máximo de horas de trabajo permitidas según las normas internacionales (sin incluir las horas extra)?**

Respuesta: 48 horas semanales y no más de 8 horas por día.

- 2. Si un trabajador trabaja 20 horas una semana y 60 horas la siguiente, ¿es aceptable hacer un promedio de su tiempo y salario basado en dos semanas laborales de 40 horas?**

Respuesta: No. El promediado del tiempo de trabajo o el “banco de horas” puede privar a los trabajadores del pago de horas extra adeudadas al redistribuir esas horas a otro día o semana.

- 3. ¿Por qué los trabajadores de grupos vulnerables (migrantes, mujeres y/o niños) tienen más probabilidades de presentar un riesgo de incumplimiento del horario de trabajo?**

Respuesta: Es menos probable que los miembros de grupos vulnerables conozcan sus derechos y es más probable que acepten condiciones de abuso.



3.8 SALARIOS Y BENEFICIOS



ESTATUTOS Y DEFINICIONES IMPORTANTES

Salario mínimo: la remuneración mínima establecida por las leyes de un país.

Salario digno: la remuneración recibida por una semana de trabajo estándar por un trabajador en un lugar en particular suficiente para permitir un nivel de vida digno para el trabajador y su familia. Los elementos de un nivel de vida decente incluyen alimentación, agua, vivienda, educación, atención médica, transporte, vestimenta y otras necesidades esenciales, incluida la provisión para eventos inesperados⁸².

Salario Digno de la RSPO (DLW, por sus siglas en inglés): el costo de un nivel de vida básico pero digno para un trabajador y su familia en un lugar específico⁸³. La RSPO requiere que los miembros alcancen tanto el salario mínimo legal como un salario digno.

Beneficios adicionales: beneficios adicionales proporcionados a los trabajadores por encima del salario establecido. Existen 2 tipos: beneficios legalmente requeridos, que pueden incluir seguro médico, seguro de desempleo, licencia médica y compensación laboral; y beneficios no exigidos por la ley, como vacaciones pagadas, tiempo libre pagado, beneficios de transporte o descuentos para trabajadores⁸⁴.

Convenio de la OIT sobre la protección del salario (Nro. 95): los salarios se pagarán en moneda de curso legal a intervalos regulares; en los casos en que el pago parcial de los salarios se realice en especie, el valor de dichas asignaciones debe ser justo y razonable. Los trabajadores tendrán libertad para disponer de su salario como deseen. Ratificado por muchos países de América Central y América del Sur, incluidos Brasil, Colombia y Ecuador.

3.8.1 INTRODUCCIÓN

El salario mínimo se refiere a la cantidad mínima que un empleador debe pagar por una cantidad específica de tiempo trabajado, generalmente establecido por las leyes nacionales o locales. Las leyes de salario mínimo a menudo se aplican de manera deficiente, especialmente en la agricultura. Se han denunciado numerosos incumplimientos del salario mínimo en la industria del aceite de palma en América Central y América del Sur. Por ejemplo, un informe de Verité describía deducciones exorbitantes del salario en una plantación en Ecuador, lo que resultó en un salario

82 What Is a Living Wage?,” Global Living Wage Coalition, consultado el 22 de agosto de 2022, <https://globalliving-wage.org/about/what-is-a-living-wage/>.

83 “Factsheet on Developing Credible RSPO Decent Living Wage Benchmarks,” consultado el 1 de junio de 2022, https://www.rspo.org/library/lib_files/preview/1773

84 CFI Team, “Fringe Benefits,” CFI (blog), 16 de febrero de 2022, <https://corporatefinanceinstitute.com/resources/careers/compensation/fringe-benefits/>.



neto muy por debajo del salario mínimo⁸⁵. En algunos casos, al personal se le cobraba el 20% de su salario diario por comer en el comedor; a otros se les cobró hasta \$9 (USD) por comida y alojamiento diarios, mientras que sólo ganan \$10 o \$15 por día. En el mismo informe, Verité encontró drásticos recortes salariales para los trabajadores en Colombia, lo que resultó en pagos netos de tan solo \$0.10 USD por más de 8 horas de trabajo.

Pagar el salario mínimo (y cualquier beneficio exigido legalmente) es el requisito mínimo indispensable que los empleadores deben cumplir en este elemento. Sin embargo, tanto en el sector público como en el privado se reconoce cada vez más que los salarios mínimos no suelen ser suficientes para satisfacer las necesidades básicas de las personas. Se estima que 1 de cada 5 trabajadores en todo el mundo no gana lo suficiente para cubrir las necesidades básicas, como necesaria alimentación, vivienda segura, atención médica y educación para ellos y sus familias⁸⁶. La pandemia del Covid-19 (2019-2022) y el aumento de las desigualdades no han hecho sino agravar este problema.

El concepto de **salario digno** está ganando cada vez más atención como parte de la solución. Los salarios dignos brindan a las personas los medios para superar sus problemas económicos, tomar sus propias decisiones sobre la conducta de sus vidas y vivir con dignidad. Además, los estudios muestran que salarios más altos son mejores para los negocios y para la economía local en general⁸⁷. Los trabajadores informan tasas más altas de satisfacción cuando se les paga un salario digno, lo que lleva a una mayor productividad y retención de trabajadores, así como una mejora de la reputación, del entorno empresarial y mayores ganancias.

Las principales empresas internacionales, las normas de sostenibilidad, los inversionistas, los consumidores y muchas otras iniciativas se han comprometido a pagar salarios dignos a sus trabajadores y garantizar que se paguen salarios dignos a lo largo de sus cadenas de suministro. Por ejemplo, el Indicador 6.2.6 de los Principios y Criterios de la RSPO de 2018 requiere que los empleadores paguen un salario digno a todos los trabajadores, incluidos los que reciben un pago con base en la producción. Si bien aún no es un requisito legal en la mayoría de los países, es cada vez más importante que los empleadores comprendan la idea de un salario digno y trabajen para aplicarlo en sus negocios.

85 Verité, "Human Rights Risk Assessment, Ecuador."

86 Rosina Gammarano, "The Working Poor - or How a Job Is No Guarantee of Decent Living Conditions," ILOSTAT (blog), 22 de mayo de 2019, <https://ilostat.ilo.org/the-working-poor-or-how-a-job-is-no-guarantee-of-decent-living-conditions/>.

87 Anna Barford et al., "The Case for Living Wages: How to Improve Business Performance and Tackle Poverty" (Apollo - University of Cambridge Repository, 10 de mayo de 2022), <https://doi.org/10.17863/CAM.80370>.



3.8.2 ENTENDIENDO LOS SALARIOS Y BENEFICIOS

Los empleadores deben al menos cumplir con todas las leyes de salarios mínimos y otras leyes de salarios y beneficios en su país. Estos varían según el país, pero a menudo incluyen subsidios de transporte, licencia por paternidad, pagos de seguridad social, cotizaciones al seguro de salud y bonos anuales. Los pagos por los beneficios requeridos por ley no se pueden deducir de los salarios; deben ser pagados por el empleador y ser adicionales al salario mínimo.

Del mismo modo, las horas extraordinarias deben pagarse con una prima, además del salario mínimo, tal como lo define la legislación nacional, el convenio de negociación colectiva o la norma del sector (**consulte 3.7 Horario de Trabajo en la página 96** para obtener más información sobre los requisitos de horas extra).

El personal debe tener pleno conocimiento de sus salarios y beneficios, cualquier deducción legal a pagar (si corresponde) y cómo se calculan ambos. Muchos empleadores que están acostumbrados a contratar mano de obra de manera informal (**consulte la 3.9 Empleo Regular**) o que pagan en efectivo no tienen la práctica de emitir recibos de pago. Si bien es posible que no siempre parezcan necesarios, los comprobantes de pago son muy importantes para los trabajadores, ya que les brindan documentación sobre cómo se calculó su salario. También es muy importante para los empleadores, ya que les proporcionan la documentación necesaria para las auditorías y los procesos de gestión internos. También es un requisito bajo la mayoría de las normas laborales y leyes nacionales; los empleadores deben proporcionar a los trabajadores información sobre su pago por escrito, en un idioma que el trabajador entienda, en cada período de pago. Esto asegura que el personal tenga un registro regular y confiable de sus salarios y beneficios y les permite revisar las sumas de cada período y hacer reclamos por cualquier salario o prestación debida pero no pagado.

En general, los salarios deben ser:

- Pagados de acuerdo con la legislación, el contrato y el convenio colectivo (si corresponde).
- Calculados con precisión y pagados en su totalidad (sin deducciones no autorizadas).
- Pagados en forma oportuna y regular.
- Pagados de una manera conveniente que permita a los trabajadores acceder y disponer de sus salarios como elijan (por ejemplo, no vinculados al uso en tiendas propiedad de la empresa, etc.).
- Prioridad sobre los pagos a los acreedores en caso de que el empleador no pueda cumplir con sus obligaciones financieras (es decir, insolvencia).

Caja de herramienta

Utilice la herramienta **Plantilla de pago de salarios** para rastrear y verificar los pagos de salarios a los trabajadores para promover la transparencia y garantizar que todos los pagos cumplan con las leyes y la normativa aplicables.



3.8.2.1 Beneficios en especie

Los empleadores pueden optar por hacer que los beneficios discrecionales adicionales, no exigidos por ley, como comida, vivienda y otras necesidades, formen parte de sus paquetes de compensación general; pero las deducciones salariales para estos beneficios no deben exceder el costo del empleador para proporcionarlos, o deben ser inferiores al precio de mercado. Las leyes laborales en la mayoría de los países definen la cantidad máxima que los empleadores pueden cobrar a los trabajadores por varios beneficios. Si ofrece beneficios en especie a los trabajadores, asegúrese de conocer estas normativas. Los empleadores también deben detallar dichas deducciones en los contratos de los trabajadores y recibir su autorización firmada.

Tenga en cuenta que nunca está permitido deducir del salario del trabajador el costo de los elementos esenciales del trabajo (por ejemplo, herramientas necesarias, EPP, exámenes médicos o seguros requeridos por el trabajo). Estos no son beneficios ni voluntarios y, por lo tanto, deben ser pagados en su totalidad por el empleador.

3.8.2.2 Pago por tiempo vs pago por producción

Los empleadores pueden pagar a sus trabajadores en función del tiempo o la producción. Cuando se paga en función de la producción, la tarifa debe fijarse de manera que se garantice que todos los trabajadores perciben al menos el salario mínimo por una jornada laboral completa (sin horas extras). Cualquier producción que se realice más allá de la jornada/semana laboral regular debe pagarse a una tarifa superior que sea al menos equivalente a la tarifa de horas extras para el pago por hora. Si la producción de un trabajador no es igual al salario mínimo por el tiempo invertido, el empleador debe pagar la diferencia para alcanzar el salario mínimo; es decir, los objetivos de producción no pueden usarse para pagar a los trabajadores menos del salario mínimo.

Los empleadores que pagan por hora o por día deben asegurarse de que la tarifa por hora o por día satisfaga los requisitos del salario mínimo sin horas extra y que las horas trabajadas más allá del día o la semana de trabajo estándar se paguen al menos según tarifa de la prima obligatoria.

3.8.2.3 Salarios dignos

Lo ideal sería que los empleadores trabajaran por pagar al menos un salario digno para todos los trabajadores⁸⁸. Para la mayoría, éste será un objetivo a largo

⁸⁸ En casos muy raros en los que el salario mínimo supere las estimaciones del salario digno, los empleadores deben pagar al menos el salario mínimo legal.



Caja de herramienta



Use la herramienta del Registro de Alimentos Provisos para monitorear y administrar el uso de los beneficios de alimentos proporcionados por el empleador para garantizar el cálculo preciso de cualquier deducción legal de salarios y el cumplimiento de las leyes/reglamentos relacionados.



plazo, pero hay medidas que pueden y deben tomarse mientras tanto para iniciar el camino hacia el pago de un salario digno. Utilice el marco de los Sistemas de Gestión (descrito en detalle en la Sección 4) y las herramientas que lo acompañan para ayudarlo a establecer objetivos intermedios e hitos para el progreso.

Ya sea que recién esté comenzando o esté listo para implementar salarios dignos, puede utilizar el siguiente marco para guiar su progreso.

1. Identifique el salario digno de su localidad

La Coalición Mundial de Salarios Vitales (GLWC, por sus siglas en inglés) ofrece una definición ampliamente aceptada de salario digno⁸⁹:

Remuneración recibida por una semana normal de trabajo por un trabajador en un lugar determinado, suficiente para permitir un nivel de vida digno para él y su familia. Los elementos de un nivel de vida digno incluyen alimentación, agua, vivienda, educación, atención médica, transporte, vestimenta y otras necesidades esenciales, incluida la provisión para eventos inesperados.

Esto significa que una persona que trabaja a tiempo completo debería poder cumplir las necesidades básicas de su familia sin horas extras. El Anker Research Institute (Instituto de Investigación Anker), la rama de investigación de la GLWC, cuenta con una metodología reconocida internacionalmente y ampliamente utilizada para calcular el salario digno en un lugar determinado. Se basa en las normas salariales nacionales e internacionales y se mide por el costo local de los alimentos, la vivienda y otros elementos esenciales (por ejemplo: transporte, educación, atención médica, etc.) para un trabajador y su familia (**consulte la Figura 3.6 en página 112**).

En la **Tabla 3.4 en página 113** se presentan las estimaciones actuales del salario digno de Anker para cuatro países claves.

Si aún no hay una estimación de salario digno de Anker para su localidad, puede calcular una estimación de salario digno utilizando los siguientes factores (consulte también la **Figura 3.7 en página 112**):

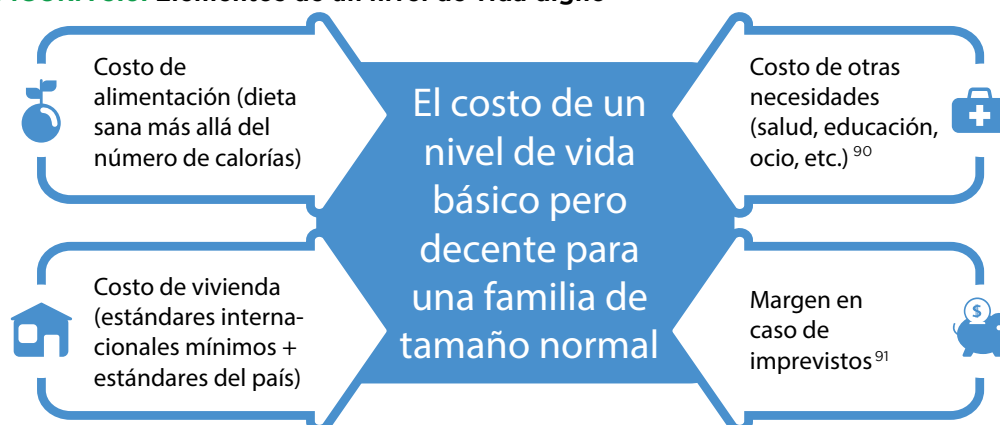
1. Evaluación de los gastos de los trabajadores.
2. Evaluación del tamaño medio de la familia en la zona.
3. Análisis del número típico de asalariados por familia (normalmente no más de 1,6).
4. Análisis de estadísticas gubernamentales sobre niveles de pobreza.
5. Análisis del costo de vida por encima de la línea de pobreza.

El contexto cultural y económico de un lugar afectará el salario digno adecuado.

89 Zonas Rurales y Pueblos Pequeños en Colombia Central. La Coalición Mundial de Salarios Vitales. (2021, diciembre). https://globallivingwage.org/wp-content/uploads/2023/01/Benchmark_LIVING-INCOME-AND-LIVING-WAGE-REPORT-RURAL-AREAS-AND-SMALL-TOWNS-OF-CENTRAL-COLOMBIA-2.pdf

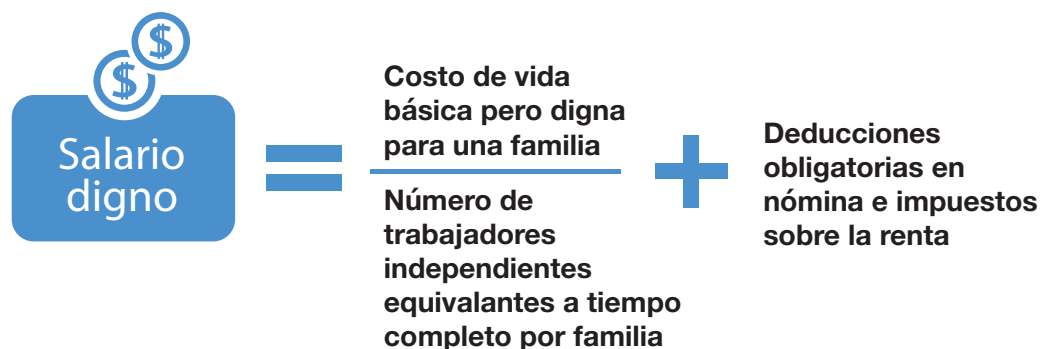


FIGURA 3.6: Elementos de un nivel de vida digno



Fuente de la imagen: Cortesía de Anker Research Institute

FIGURA 3.7: Cálculo del salario digno



Fuente de la imagen: Cortesía de Anker Research Institute

Por lo tanto, el salario digno no es solo un cálculo cuantitativo; también requiere que el empleador considere factores cualitativos. Consulte con los trabajadores y sus representantes para comprender si los salarios son suficientes para satisfacer las necesidades básicas y con otras partes interesadas en su región, como sindicatos, organizaciones de la sociedad civil, agencias gubernamentales, académicos e instituciones de investigación, para asegurarse de que incorpora cualquier investigación relevante y existente sobre el tema. **Consulte la 4.4 Involucramiento con las Partes Interesadas y Los Socios en la página 154** para obtener más información sobre cómo involucrar eficazmente a los trabajadores y sus familias en su SCS.

90 Todos los salarios mínimos desde: “Minimum Wages per Country,” WageIndicator.org, consultado el 22 de Agosto de 2022, <https://wageindicator.org/salary/minimum-wage/minimum-wages-per-country>. Consulte las páginas de cada país para obtener más información.

91 Todas las estimaciones del salario digno proceden de la Coalición Mundial de Salarios Vitales. Consulte periódicamente las páginas de los países en el sitio web de la GLWC para conocer las nuevas estimaciones regionales: Brasil, Colombia, Ecuador, Perú.

TABLA 3.4: Salario mínimo y salario digno en países claves

Country	Minimum Wage (per month) ⁹²	Anker Living Wage Estimate (per month) ⁹³
Brasil	R\$1.212,00	R\$2.522 (Región Sudoeste/Sur de Minas Gerais)
		R\$3.091 (Estado no metropolitano de São Paolo)
Colombia	COP 1.000.000 (+ subsidio de transporte de COP 117.172 para quienes ganan menos de COP 2.000.000)	COP 1.823.372 (Región costera del Caribe)
Ecuador	\$425 ⁹⁴	USD \$475 (Ecuador Rural, región costera)
Perú	PEN 1.025	PEN 1.640 (Perú Rural)

2. Evalúe sus niveles salariales actuales y las diferencias con respecto a un salario digno⁹⁵

Una vez que tenga un salario digno estimado para su localidad, evalúe la diferencia entre los salarios que paga actualmente y el salario digno. Para hacer esto, compare el salario mensual neto (es decir, la cantidad real que reciben los trabajadores

92 Visite globallivingwage.org para encontrar estimaciones existentes para otros países.

93 Para más detalles sobre estos pasos, la Metodología Anker completa está disponible como libro electrónico gratuito. Richard Anker and Martha Anker, Living Wages Around the World: Manual for Measurement, Living Wages Around the World (Edward Elgar Publishing, 2017), <https://www.elgaronline.com/view/9781786431455/9781786431455.xml>.

94 Ecuador es uno de los pocos países que basa su salario mínimo en una estimación del salario digno. Sin embargo, el salario digno de Ecuador no debe confundirse con el salario digno de la GLWC, ya que utilizan una metodología diferente y producen resultados distintos. El método de la GLWC produce resultados comparables internacionalmente, lo que impide que los países y las regiones compitan por fijar valores de salario digno más bajos para atraer a las empresas.

95 Janette Ulloa Sosa et al., "Rural Ecuador Southern Coastal Zone," Living Wage Benchmark Report (Global Living Wage Coalition, July 2020), <https://www.globallivingwage.org/living-wage-benchmarks/living-wage-for-rural-ecuador/>.



después de impuestos y otras deducciones) con la estimación del salario digno. Puede incluir el valor de los beneficios en especie (en la medida en que lo permita la ley) en el cálculo de salarios actuales. Para realizar esta evaluación, primero necesita una forma estructurada y sistemática de registrar datos de salarios en todas sus operaciones.

Puede ser útil visualizar la “brecha del salario digno” creando un gráfico simple que muestre los salarios actuales y si estos, están por debajo de la estimación del salario digno. Las escalas salariales son un método popular; comparan los niveles salariales actuales y la estimación del salario digno junto con otros indicadores económicos para un país o región (*consulte la Figura 3.8 en página 115*)⁹⁶.

3. Crear e implementar un plan de trabajo hacia salarios dignos

Ahora que sabe que tan lejos del salario digno están los salarios actuales, cree un plan de mejora con objetivos, acciones y plazos específicos para comenzar a avanzar hacia un salario digno para todos sus trabajadores. Los objetivos deben ser ambiciosos pero realistas y seguir un enfoque gradual de corto a largo plazo⁹⁷. *Consulte la 4.7 Acciones Correctivas y Remediación en la página 181* para obtener más información sobre la planificación de mejoras.

3.8.3 FACTORES DE RIESGO DE SALARIOS Y BENEFICIOS

Riesgos de tipo laboral

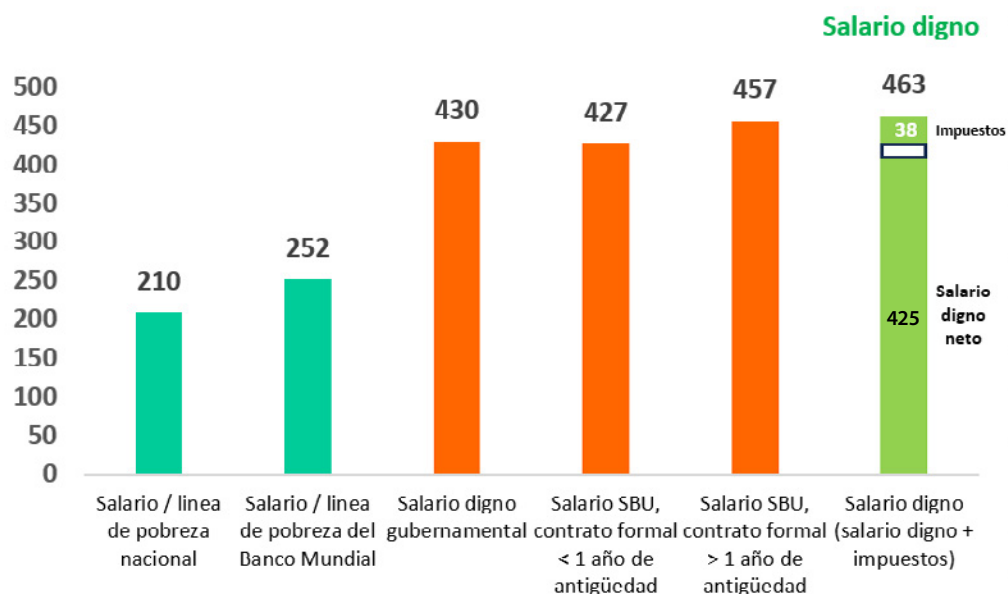
- Uso de mano de obra contratada por un tercero, lo que dificulta el seguimiento y control total de los pagos.
- Proporcionar dormitorios, alimentación y otras necesidades básicas a los trabajadores, lo que aumenta el riesgo de deducciones ilegales de los salarios.
- Dirigir una pequeña empresa, que es más probable que tenga ingresos insuficientes para pagar a los trabajadores el salario mínimo.
- Operar en un sector con precios bajos de los productos básicos y/o grandes fluctuaciones estacionales en los ingresos, lo que dificulta que los empleadores ganen lo suficiente para pagar el salario mínimo de manera constante.
- Proporcionar préstamos o anticipos de salario a los trabajadores.

96 “2.3 Measure Wage and Income Gaps,” ALIGN, accessed August 22, 2022, <https://align-tool.com/action-process/2/2.3-measure-wage-and-income-gaps>.

97 “3.1 Formulate a Company Strategy,” ALIGN, accessed August 22, 2022, <https://align-tool.com/action-process/3/3.1-formulate-a-company-strategy>.



FIGURA 3.8: Ejemplo de escala salarial para Ecuador (2020)



Adaptado de: Coalición Mundial de Salarios Vitales, *Living Wage Report: Southern Coastal Region of Ecuador (2020)*⁹⁴



3.8.4 INFORMACIÓN ESPECIAL PARA PRODUCTORES A PEQUEÑA ESCALA

Independientemente del tamaño de la empresa, debe cumplir con los requisitos de salario mínimo y beneficios. Para hacerlo, necesita un proceso documentado para calcular y distribuir los salarios a los trabajadores y un sistema para mantener la documentación de los pagos. Esto incluye proporcionar colillas de pago a los trabajadores.

Si bien es común tener demoras en recibir el pago de su producto, esto no debe usarse como excusa para retrasar el pago a los trabajadores. Debe priorizar los pagos de salarios y beneficios de sus trabajadores sobre otros gastos.





MÁS RECURSOS SOBRE SALARIO DIGNO

Comprender cómo hacer realidad los salarios dignos puede parecer difícil para cualquier empresa, incluso para aquellas comprometidas con brindar un nivel de vida digno a sus trabajadores. Afortunadamente, existen recursos prácticos y herramientas de implementación ya probados y listos para usar. Le recomendamos algunos de ellos:

- Vea un breve video: SAI y la Coalición Mundial de Salarios Vitales crearon un breve video explicativo sobre los salarios dignos: <https://www.youtube.com/watch?v=l5VW259OroQ>
- Encuentre la estimación de salario digno actual para su localidad: el sitio web de la Coalición Mundial de Salarios Vitales cuenta con una creciente biblioteca de estimaciones de salario digno, además de información útil sobre cómo medir y aplicar salarios dignos: <https://globallivingwage.org/>
- Obtenga orientación paso a paso para desarrollar una estrategia de salario digno: esta plataforma, desarrollada por Hivos, Fairfood y Rainforest Alliance, con el apoyo del Ministerio Federal Alemán para la Cooperación Económica y Desarrollo, está dirigida específicamente al sector agroalimentario: <https://align-tool.com/>

Acceso a orientación adicional

La Iniciativa Marco de Responsabilidad (ARI, por sus siglas en inglés), es un esfuerzo de colaboración para construir y ampliar cadenas de suministro éticas para productos agrícolas y forestales dispone de una guía para ayudar a las empresas a implementar los Principios Básicos sobre Derechos Humanos. Incluye una descripción general del salario digno, consejos para su implementación y recursos para obtener más información⁹⁸. Una publicación de blog complementaria también incluye algunos consejos útiles⁹⁹.

98 Accountability Framework initiative, "Operational Guidance on Workers' Rights."

99 Alex Ducett, Anny Stoikova, and Karen Steer, "Living Wage and Living Income: Essential Elements of Corporate Responsibility in Global Supply Chains," Accountability Framework (blog), March 10, 2022, <https://accountability-framework.org/living-wage-and-living-income-essential-elements-of-corporate-responsibility-in-global-supply-chains/>.



3.8.5 GUÍA PARA ORIENTAR LA IMPLEMENTACIÓN*



Desarrollo de un código de conducta, política y procedimientos

- Incluir un compromiso escrito en su Política Laboral y/o Código de Conducta para cumplir con el salario mínimo legal.
- Implementar procedimientos para entregar a todo el personal salarios justos y puntuales, y los beneficios legalmente requeridos.
- Establecer un sistema para garantizar la trazabilidad de los pagos de salarios.
- Establecer políticas y procedimientos para prevenir reducciones salariales ilegales y controlar cuidadosamente las reducciones salariales legales.
- Comparar los salarios y los beneficios en especie con normas internacionales y locales fiables.
- Establecer un compromiso por escrito para avanzar hacia un salario digno para todos los trabajadores durante un período de tiempo razonable.



Mecanismos de comunicación, capacitación y mecanismos de sugerencias y quejas

- Comunicar las políticas y cálculos salariales en un formato accesible para todos los Trabajadores.
- Entregar periódicamente colillas de pago por escrito a los trabajadores.
- Encuestar a los trabajadores para asegurarse de que los beneficios en especie son deseables y valiosos para los trabajadores.



Monitoreo y revisión independiente

- Realizar un monitoreo y revisar los registros salariales de todos los trabajadores, con especial énfasis en los grupos migrantes, estacionales, temporales, informales y otros grupos vulnerables.
- Revisar los registros de salarios de todos los proveedores de mano de obra y hacer un control cruzado con los trabajadores.



Correcting and Remediating

- Pagar a tiempo y de forma transparente los salarios anteriores pagados incorrectamente.
- Crear un plan de mejora con objetivos y plazos específicos para avanzar hacia un salario digno para todos los trabajadores.

No exhaustiva. Consulte el capítulo 4, Categorías del Sistema de Gestión, para obtener más información.





ESTUDIO DE CASO

Una finca mediana contrata alrededor de 15 trabajadores temporales durante los períodos pico de producción para cosechar racimos de frutas. A diferencia de los trabajadores permanentes, a quienes se les paga por hora, al personal temporal se le paga \$0.10 por racimo de fruta que corta. El número promedio de racimos de frutas cortados por un solo trabajador en una jornada laboral estándar (8 horas) es de 75, lo que resulta en un pago de salario promedio de \$7.50 por día. Este número es típico en la mayoría de los trabajadores, y solo unos pocos cortan regularmente menos o más racimos en un día.

Sin embargo, el salario mínimo en el país es de \$8,25 por una jornada laboral estándar de 8 horas, lo que significa que la mayoría de los trabajadores ganan regularmente por debajo del salario mínimo. Aunque la finca no ha establecido explícitamente sus salarios por debajo del mínimo legal diseñaron su sistema de cuotas de producción de una manera que los pone en incumplimiento de las leyes de salario mínimo.

Para corregir este incumplimiento, la finca primero debe compensar a todos los trabajadores temporales de la cosecha más reciente para garantizar que reciban al menos el salario mínimo por el número total de horas trabajadas. Si trabajaron horas extras en algún día, deben recibir la prima de horas extras por esas horas.

Para evitar futuros incumplimientos, la empresa debe rediseñar su sistema de cuotas de producción para que sea posible que el trabajador promedio alcance al menos el salario mínimo por un día de trabajo promedio. Pueden considerar realizar un análisis de la causa raíz para comprender por qué los trabajadores no suelen cortar más de 75 racimos por día y luego rediseñar el sistema para abordar los desafíos específicos. También deben adoptar una política de que los trabajadores reciban el salario mínimo o su salario basado en la producción, el que sea más alto. Este tipo de política asegura que la empresa nunca infrinja el salario mínimo, al mismo tiempo que les permite incentivar a los trabajadores a ser más productivos y eficientes.

VERIFICACIÓN DE APRENDIZAJE



1. ¿Cuál es la diferencia entre el salario mínimo y un salario digno?

Respuesta: El salario mínimo se refiere a la cantidad mínima que un empleador está obligado a pagar por una cantidad específica de tiempo trabajado, generalmente establecida por las leyes nacionales o locales. En la mayoría de los países, el salario mínimo no se establece de manera que permita a un trabajador a tiempo completo permitirse un sustento digno para su familia.

Un salario digno es la remuneración recibida por una semana laboral estándar por un trabajador en un lugar determinado, suficiente para permitir un nivel de vida digno para el trabajador y su familia. Entre los elementos de un nivel de vida digno se incluyen alimentación, agua, vivienda, educación, atención médica, transporte, vestimenta y otras necesidades esenciales, incluida la previsión para eventos inesperados.

2. ¿Cuáles son algunos de los beneficios empresariales de pagar un salario digno?

Respuesta: Algunos beneficios empresariales de pagar salarios más altos incluyen una mayor productividad, una mayor retención de trabajadores, una mejor reputación, un mejor entorno empresarial y mayores ganancias.

3. Los empleadores pueden proporcionar beneficios en especie como parte de su paquete de compensación. ¿Cuál de estos no es un beneficio en especie aceptable?

a. Comidas

c. Alojamiento

b. Herramientas de trabajo

d. Transporte hacia y desde el trabajo

Respuesta: b. Las partes esenciales de la función laboral, incluidas las herramientas necesarias, el EPP, los exámenes médicos requeridos por el trabajo o los seguros no son beneficios ni son voluntarios y deben ser pagados en su totalidad por el empleador.





3.9 EMPLEO REGULAR

3.9.1 INTRODUCCIÓN

El empleo regular se refiere a la manera de contratar a los trabajadores, es decir, el tipo de relación legal entre el empleador y el personal. Por lo general, los contratos permanentes a tiempo completo son los más regulados por las leyes laborales nacionales; por lo tanto, este tipo de contrato suele ser el más beneficioso para los trabajadores. Sin embargo, para la mayoría de las empresas, tiene sentido disponer de una variedad de tipos de contratos, que les permitan ajustarse a las variaciones estacionales en la producción, subcontratar funciones especializadas o incluso subcontratar funciones costosas de reclutamiento, contratación y administración asociadas con la contratación directa de mano de obra.

Para cumplir con este elemento, los empleadores deben asegurarse de utilizar estas diferentes formas de empleo para fines legítimos y de manera ética. Si se utilizan indebidamente, los contratos a corto plazo pueden utilizarse para negar los derechos laborales normales de los trabajadores, como las primas por horas extra, la licencia por enfermedad y los beneficios de la seguridad social. También limitan injustamente la capacidad del trabajador para asegurar un trabajo estable y adquirir experiencia laboral que le permita ganar más o avanzar en su carrera en el futuro. Estos y varios otros riesgos también son relevantes cuando se contrata mano de obra a través de terceros como agencias de contratación.

Independientemente de la duración o la naturaleza de la relación laboral, es fundamental utilizar contratos legales vinculantes para todo el personal. Esto no solo garantiza la protección legal de los trabajadores conforme a la ley, sino que también protege a la empresa en caso de lesiones, enfermedades o muerte relacionadas con el trabajo y otras responsabilidades. Al igual que con las horas de trabajo, los trabajadores a veces expresan su preferencia por una relación laboral informal, es decir, sin contrato legal, para evitar pagar impuestos u otras obligaciones que conlleva el empleo formal. Si bien esto puede parecer un acuerdo de beneficio mutuo a corto plazo, en última instancia deja tanto al trabajador como al empleador sin protecciones importantes y puede tener impactos desastrosos a largo plazo para ambas partes.

3.9.2 ENTENDIENDO EL EMPLEO REGULAR

Este elemento garantiza que los trabajadores reciban las prestaciones, compensaciones y beneficios que les corresponden por ley en función de su trabajo. Cuando los trabajadores no tienen un contrato formal o cuando los empleadores los clasifican erróneamente como trabajadores a corto plazo o temporales o aprendices, se les niega el acceso a su espectro completo de derechos laborales.



En general, los trabajadores deben tener contratos legalmente vinculantes que establezcan sus términos de empleo y los derechos legalmente adeudados. Los contratos no tienen que ser complicados; los requisitos más importantes son que deben ser fácilmente comprensibles para el trabajador, firmados por ambas partes, una copia para cada parte y mantenidos en los registros de la empresa.

3.1.1.1 Uso indebido de contratos a corto plazo

Un incumplimiento común del requisito de empleo regular es el uso indebido de contratos a corto plazo o temporales. Los contratos a corto plazo tienen un propósito legítimo: brindan a los empleadores la flexibilidad necesaria para ampliar o reducir la fuerza laboral en función de los cambios estacionales en los volúmenes de producción u otras necesidades temporales. Sin embargo, algunas empresas contratan a la mayoría de su fuerza laboral con contratos a corto plazo, que generalmente están exentos de la seguridad social y otros beneficios garantizados a otros trabajadores, incluida la capacidad de desarrollar antigüedad o ascender, y los renuevan de manera continua. Cuando los trabajadores son contratados en múltiples contratos consecutivos de corta duración, son efectivamente permanentes, pero sin los beneficios que ello conlleva.

No utilice contratos a corto plazo para funciones que desempeñen tareas rutinarias y continuas, integradas en el trabajo de la organización durante un período prolongado. Quienes realicen continuamente dicho trabajo deben tener una relación formal y de largo plazo con el empleador, con todos los salarios y beneficios correspondientes. Algunos países especifican en su legislación laboral el número permitido de contratos de corto plazo consecutivos.

Especialmente en la agricultura, a menudo no tiene sentido utilizar contratos permanentes para ciertas funciones (por ejemplo: cosecha, cuando eso solo ocurre durante una parte limitada del año). Lo importante es recordar que no es aceptable utilizar contratos a corto plazo u otros contratos irregulares para negarle al personal de manera rutinaria los beneficios de un empleo estable. Los mismos efectos pueden ocurrir por el uso indebido de los contratos de aprendices, los contratos exclusivamente laborales, o cualquier otra forma de relación laboral temporal o “casual”. Si debe utilizar contratos no permanentes de manera regular para sostener su empresa, asegúrese de que esos trabajadores reciban beneficios y protecciones equivalentes o comparables al personal permanente.

3.1.1.2 Subcontratación de mano de obra

Los trabajadores subcontratados a través de terceros como agencias de contratación de terceros u otros arreglos deben disfrutar de los mismos derechos que el personal contratado directamente. Los acuerdos de subcontratación laboral no pueden utilizarse para negar a los trabajadores sus derechos a distancia. Este manual no entra en detalles sobre la gestión del cumplimiento social para las cadenas de



suministro, pero la mano de obra subcontratada es un poco diferente de otras relaciones con proveedores y merece ser mencionada. Efectivamente, el personal subcontratado (por ejemplo: transporte, seguridad, comedor, mantenimiento, etc.) es contratado en su nombre por un tercero, lo que le hace inmediatamente aún más responsable de su trato y condiciones de trabajo.



Caja de herramienta



La herramienta **Ejemplo de código de conducta mutuo del SCS entre el comprador y proveedor** proporciona un ejemplo de sección de cumplimiento social para un código de conducta entre su empresa y los proveedores (incluidos los proveedores de mano de obra) y la **Lista de verificación de nuevos proveedores** brinda orientación para evaluar la capacidad y los sistemas de cumplimiento social de los nuevos proveedores.

Algunas pautas para gestionar éticamente las relaciones de subcontratación incluyen:

1. Trabajar sólo con agencias de contratación legalmente constituidas que tengan derecho legal a prestar servicios de contratación.
2. Implementar contratos legalmente vinculantes y firmados con cualquier agencia de contratación que utilice, detallando las obligaciones de cada parte.
3. Implementar sistemas efectivos para garantizar que todas las agencias de contratación cumplan con todas las leyes y reglamentos laborales y documentar sus políticas para monitorear y evaluar el cumplimiento de la agencia.
4. Implementar directamente un proceso de inducción completo para todos los trabajadores subcontratados para garantizar que comprendan sus derechos y todas las políticas y procedimientos aplicables de la empresa.

3.9.3 FACTORES DE RIESGO DEL EMPLEO REGULAR

Factores de tipo laboral

- Externalización o subcontratación de la relación empleadora con un tercero, incluso para servicios profesionales.
- Uso de contratos de corto plazo consecutivos.
- Contratación de labores diarias.



3.9.4 INFORMACIÓN ESPECIAL PARA PRODUCTORES A PEQUEÑA ESCALA

Para los productores a pequeña escala que solo contratan personal adicional ocasionalmente y por períodos de tiempo limitados, puede ser aceptable utilizar menos contratos formales. Los contratos legalmente vinculantes siguen siendo

preferibles si es posible, pero a veces pueden utilizarse acuerdos informales por escrito en su lugar. Póngase en contacto con las instituciones gubernamentales locales para conocer los requisitos. Si utiliza acuerdos informales por escrito, sigue siendo importante que sus trabajadores entiendan completamente las condiciones de su empleo y que dichas condiciones cumplan con el resto de la normativa laboral (incluidos salarios mínimos, seguridad social, seguro contra accidentes, provisión de EPP, etc.). Si contrata personal a través de una agencia de contratación, verifique que sus contratos cumplan con todos los requisitos legales, aunque usted no sea el empleador directo, es legalmente responsable en caso de accidentes u otros impactos negativos o incumplimientos laborales.



3.9.5 GUÍA PARA ORIENTAR LA IMPLEMENTACIÓN*

Desarrollo de un código de conducta, política y procedimientos

- Respetar los términos de los convenios colectivos, si corresponde.
- Establecer una política y un procedimiento para contratar a todo el personal a través de contratos de trabajo legalmente vinculantes y por escrito, incluidos los trabajadores temporales, estacionales y de tiempo parcial, ya sea directamente o a través de un tercero como una agencia de contratación. Los contratos deben:
- Detallar todos los términos de empleo, incluidos, entre otros, los beneficios, el salario, las expectativas por hora y las políticas de horas extras.
- Definir las protecciones para trabajadores locales y migrantes, ya sea con contratos fijos o temporales.
- Ser entendidos y firmados por ambas partes.
- Llevar un registro de todos los trabajadores que incluya copias de sus contratos.
- Prohibir el uso de contratos consecutivos a corto plazo para evitar pagar a los trabajadores salarios y beneficios que les corresponden legalmente.
- Establecer un máximo para el porcentaje de personal contratado a través de terceros como agencias de contratación en un momento dado (por ejemplo: “La empresa se compromete a contratar directamente al menos el 75 % de los trabajadores contratados en un momento dado”. El porcentaje dependerá de la naturaleza de su negocio, pero trate de mantener el número de trabajadores subcontratados lo más pequeño posible).

Mecanismos de comunicación, capacitación y mecanismos de sugerencias y quejas

- Proporcionar canales de comunicación para que el personal dé su opinión sobre el establecimiento de políticas.
- Proporcionar a los trabajadores copias escritas de su contrato de trabajo en su lengua materna en el momento de la contratación.
- Brindar capacitación a todos los proveedores de mano de obra.

Caja de herramienta

La herramienta **Lista de control para la inducción** proporciona una lista de temas para guiar su programa de incorporación para nuevos trabajadores (incluido el personal subcontratado). **La plantilla de inducción** proporciona información similar para los productores a pequeña escala.



- Impartir a todos los trabajadores una capacitación inicial que cubra todos los derechos laborales relevantes y complementarla con capacitación continua a lo largo de toda la relación laboral.

*No exhaustiva. Consulte el capítulo 4, Categorías de Sistemas de Gestión, para obtener más información.





ESTUDIO DE CASO

Una planta extractora de aceite de palma, Central Oil, tiene aproximadamente 25 trabajadores permanentes trabajando en la planta y durante los períodos pico de producción, contratan mano de obra adicional a través de un subcontratista de mano de obra. El personal subcontratado realiza las mismas tareas que los trabajadores permanentes, pero le da flexibilidad a la empresa para procesar más racimos de frutas en ciertas épocas del año.

Durante su descanso en la planta, un trabajador subcontratado, Marco, habla con un trabajador permanente y se entera de que no reciben los mismos beneficios, como subsidio de transporte, seguridad social y seguro médico, a pesar de trabajar el mismo trabajo y número de horas. Marco presenta una queja a través del mecanismo de quejas de Central Oil argumentando que se le deben los mismos beneficios. Sin embargo, Central Oil responde que no es responsable de la remuneración o los beneficios de los trabajadores subcontratados; Marco tendría que presentar una petición al subcontratista que lo contrató para recibir esos beneficios. Después de hablar con otros trabajadores subcontratados en la planta, Marco se entera de que ninguno de ellos, ni siquiera aquellos que han estado trabajando para el subcontratista de forma continua durante varios años, reciben estos beneficios obligatorios por ley.

Cuando Marco presenta una queja al subcontratista, le informan que esos beneficios no se deben legalmente en los contratos a corto plazo. Su función consiste en poner en contacto a trabajadores con empleadores que buscan mano de obra a corto plazo. Esto significa que cada nueva asignación es técnicamente un nuevo contrato a corto plazo, incluso para aquellos trabajadores que han estado trabajando continuamente para el subcontratista durante varios años. Este es un claro incumplimiento del propósito previsto de los contratos a corto plazo.

Si bien técnicamente la responsabilidad de proporcionar salarios y beneficios apropiados pertenece al empleador directo, en este caso, el subcontratista, Central Oil también tiene la responsabilidad de garantizar que el personal que trabaja para ellos o en su propiedad reciba una remuneración legal. Para remediar esta situación, Central Oil debe exigir al subcontratista que proporcione todos los beneficios que son obligatorios para los trabajadores permanentes al personal que trabaja en contratos consecutivos a corto plazo en su planta. Si el subcontratista no los proporciona, Central Oil debe desarrollar un plan alternativo para proporcionar esos beneficios a los trabajadores subcontratados en su planta. En la medida de lo posible, debe intentar compensar a los trabajadores subcontratados actuales y anteriores por los beneficios que se les negaron en el pasado.



VERIFICACIÓN DE APRENDIZAJE



1. ¿Por qué es importante que las relaciones laborales estén formalizadas (“regulares”)?

Respuesta: El empleo regular garantiza la protección legal de los trabajadores y protege a los empleadores en el caso de una lesión, enfermedad o muerte relacionada con el trabajo, así como frente a otras responsabilidades.

2. Los contratos a corto plazo son siempre un incumplimiento de los requisitos de empleo regular. ¿Verdadero o falso?

Respuesta: Falso. Los contratos a corto plazo tienen un propósito legítimo, pero a menudo se utilizan indebidamente. No utilice contratos a corto plazo para funciones que realizan tareas integrales rutinarias y continuas para el trabajo de la organización durante un período prolongado.

3. ¿Cómo pueden los empleadores gestionar éticamente las relaciones con los subcontratistas?

Respuesta: Algunas pautas para administrar éticamente las relaciones de subcontratación incluyen:

- Trabajar únicamente con agencias de contratación legalmente constituidas que tengan derecho legal a prestar servicios de contratación.
- Establecer contratos legalmente vinculantes y firmados con las agencias de contratación que utilice, detallando las obligaciones de cada parte.
- Implementar sistemas eficaces para garantizar que todas las agencias de contratación cumplen con todas las leyes y reglamentos laborales y documente sus políticas para monitorear y evaluar el cumplimiento de la agencia.
- Implementar directamente un proceso completo de inducción para todos los trabajadores subcontratados para garantizar que comprendan sus derechos y todas las políticas y procedimientos aplicables de la empresa.





Proyecto Palma Futuro, financiado 100% por el Departamento del Trabajo de Estados Unidos.

4 CATEGORÍAS DEL SISTEMA DE GESTIÓN

Un sistema de gestión es un conjunto de procesos y prácticas que ayudan a una empresa a implementar consistentemente sus políticas y cumplir con los objetivos empresariales, incluidos los relacionados con el cumplimiento laboral. Los sistemas de gestión no son solo una buena práctica para garantizar el cumplimiento de la normativa laboral, sino que son requeridos por muchos códigos de conducta y esquemas de certificación de compradores, incluida la Mesa Redonda sobre Aceite de Palma Sostenible (RSPO, por sus siglas en inglés), la Certificación de Sostenibilidad Internacional y de Carbono (ISCC, por sus siglas en inglés), ISO 14001, ISO 9001, Rainforest Alliance, Comercio Justo y la Norma SA8000 de Social Accountability International.

Muchas empresas ya cuentan con sistemas de gestión para áreas como la gestión ambiental, el control de calidad o seguridad y salud. El mismo concepto ayuda a garantizar que las prácticas laborales adecuadas estén integradas en las operaciones comerciales y puedan implementarse de manera sostenible a lo largo del tiempo.

El SCS de Palma Futuro se basa en la Cadena de Cumplimiento del Departamento de Trabajo de Estados Unidos (USDOL, por sus siglas en inglés), una guía paso a paso que ayuda a las empresas a implementar o fortalecer ocho categorías del Sistema de Gestión críticas para un buen cumplimiento social (en este manual se ha adaptado ligeramente sus categorías). Este capítulo explica el propósito y los beneficios de cada categoría y comparte una guía práctica para los empleadores de la industria del aceite de palma de diferentes tamaños y en diferentes puntos de la cadena de suministro para implementarlos de manera efectiva. Estas ocho categorías se alinean con otros modelos de sistemas de gestión ampliamente reconocidos y las empresas pueden utilizarlas como componentes básicos para gestionar mejor otras áreas de operación a lo largo del tiempo.

Consejo

Si su empresa ya dispone de un sistema de gestión establecido para otros temas intente integrar su sistema de cumplimiento social (SCS) con los sistemas existentes en la medida de lo posible.

GESTIÓN DE OCHO MANAGEMENT SYSTEM CATEGORIES



Asignación, personas y recursos



Evaluación y priorización de riesgos e impactos



Desarrollo de un código, política y procedimientos



Involucramiento con las partes interesadas y socios



Mecanismos de comunicación, capacitación y mecanismos de quejas



Monitoreo y revisión independiente



Acciones correctivas y remediación



Informes de rendimiento



Nota

Nota importante antes de empezar

La **mejora continua** es un concepto básico del enfoque del Sistema de Gestión. No debe esperar que se desarrolle un SCS e implementarlo perfectamente desde el principio. En cambio, trabaje para lograr un progreso gradual hacia un sistema más maduro con el tiempo. Un método común para apoyar la mejora continua es el ciclo Planificar-Hacer-Verificar-Actuar (PHVA).

Este capítulo presenta las categorías del Sistema de Gestión según el lugar que ocupan en el PHVA, comenzando con el Plan. Sin embargo, las ocho categorías dependen unas de otras para un desarrollo e implementación efectivos. Puede tener sentido que la empresa se enfoque primero en ciertas categorías, pero recuerde que un Sistema de Gestión maduro requiere retroalimentación y mejora continuas en cada categoría.

CICLO DE MEJORA CONTINUA DE LOS SISTEMAS DE GESTION

Identificar y analizar los riesgos y objetivos

Asignar personas y recursos
Evaluar y priorizar riesgos e impactos

Desarrollar e implementar una posible solución

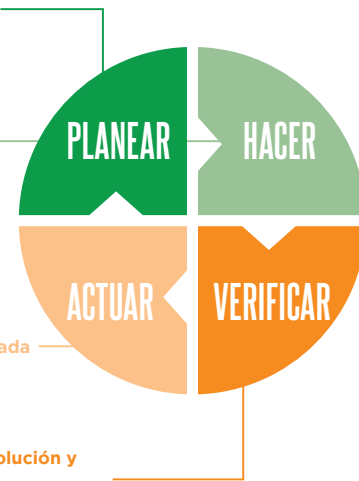
Desarrollar un código de conducta, política y procedimiento
Involucrar a las partes interesadas y socios
Comunicar, capacitar

Implementar la solución mejorada

Corregir y remediar
el Informe sobre el desempeño

Medir qué tan efectiva fue la solución y analizar si se puede mejorar

Mecanismo de quejas
Seguimiento y revisión



RESUMEN DEL CAPÍTULO

Este capítulo describe cada categoría del Sistema de Gestión en detalle y proporciona una guía específica de una implementación efectiva para respaldar el cumplimiento laboral continuo. Cada sección incluye:

Definiciones importantes – terminología clave relacionada con cada categoría.

Introducción – explicación de cómo la categoría respalda el desempeño laboral efectivo y el desempeño general.

Entendiendo la categoría del Sistema de Gestión – descripción de las acciones y los conocimientos necesarios para implementar la categoría.

Información especial para productores a pequeña escala – guía para ayudar a los productores a pequeña escala para adaptar la categoría a sus operaciones.

Guía para orientar la implementación – las categorías del Sistema de Gestión no solo se aplican a la gestión de su desempeño laboral, sino que también se aplican a la gestión de su SCS. A lo largo de este capítulo, destacamos los pasos clave para ayudarlo a implementar su Sistema de Gestión de manera efectiva.

Verificación de aprendizaje – preguntas para verificar su comprensión y entendimiento de la categoría.

4.1 ASIGNACIÓN DE PERSONAS Y RECURSOS

Las personas o el equipo de personas que son responsables de implementar las normas laborales internamente o en la cadena de suministro.



Términos clave

Equipo de Desempeño Social (EDS), revisión de gestión

4.1.1 INTRODUCTION

La implementación efectiva de un SCS se basa en el compromiso y la responsabilidad de personas bien capacitadas y la participación significativa del personal en todas las áreas funcionales y diferentes niveles de autoridad en la organización (es decir, tanto trabajadores supervisores como no supervisores). La integración de aportes y comentarios de todos los niveles y áreas de la empresa introduce una variedad de perspectivas, lo que promueve la resolución creativa de problemas.

Un principio fundamental que subyace en cada SCS exitoso es el compromiso del liderazgo. Como se explica a lo largo de este manual, la implementación exitosa del SCS requiere recursos humanos y financieros adecuados y la capacidad de ajustar las prioridades de toda la empresa, planificar a mediano y largo plazo y tomar decisiones al más alto nivel. Por lo tanto, la aceptación y el compromiso de los líderes sénior es un requisito previo para crear e implementar un SCS.

Junto con un liderazgo fuerte, el compromiso de los trabajadores es esencial porque todos en la organización, desde los más altos directivos hasta los trabajadores de nivel básico, tiene un papel que desempeñar en la construcción de una sólida cultura de desempeño social. Las empresas que involucran a su fuerza laboral en el cumplimiento social tienen un mejor desempeño laboral y muchas tienen niveles más altos de productividad y motivación de la fuerza laboral¹⁰⁰.

Caja de herramientas

La **herramienta de participación de liderazgo sénior** ofrece una guía para involucrar a la alta dirección en todos los procesos del SCS, incluida una agenda de muestra para una reunión de revisión de la gestión.



100 Ante Glavas, "Corporate Social Responsibility and Employee Engagement: Enabling Employees to Employ More of Their Whole Selves at Work," *Frontiers in Psychology* 7 (31 de mayo de 2016), <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2016.00796>.



4.1.2 ENTENDIENDO LA ASIGNACIÓN DE PERSONAS Y RECURSOS

4.1.1.1 El papel de la alta dirección

El primer papel, y el más importante, para implementar un SCS es el del compromiso de la alta dirección. Los altos directivos son responsables de liderar el esfuerzo y, aunque pueden delegar la implementación diaria del SCS, son los únicos responsables del cumplimiento social.

Apoyan el cumplimiento diario enviando un mensaje claro a todo el personal, con palabras y acciones, de que el buen desempeño laboral es una prioridad y es un compromiso a largo plazo de la empresa.

Revisión de la gestión

La revisión de la gestión es la participación rutinaria de la alta dirección en la evaluación del desarrollo y la implementación del SCS. Las revisiones periódicas de la gestión ayudan a determinar si el SCS es eficaz y produce los resultados deseados. No es necesario que la dirección revise todo el SCS a la vez, sino que puede enfocarse en uno o dos elementos a la vez, con un cronograma para abordarlos todos. Recomendamos realizar una revisión de gestión cada tres a seis meses al principio, y luego una vez al año cuando el SCS esté bien establecido. **Consulte en la Figura 4.1 en página 133** un resumen de los pasos del proceso de revisión de la gestión.

4.1.1.2 Equipo de Desempeño Social (EDS)

Además de la aceptación de la alta dirección, se necesita un grupo responsable de la implementación diaria del SCS: un **Equipo de Desempeño Social (EDS)**. El EDS facilita la implementación de todas las categorías del Sistema de Gestión y es responsable de garantizar que el SCS funcione de manera efectiva.

El EDS debe representar la composición del personal de la empresa, incluido el personal de los departamentos clave y una representación equilibrada de los niveles gerenciales y no gerenciales. Para las empresas que cuentan con ellos, es una buena práctica incluir personal de al menos cada uno de los siguientes



Caja de herramientas



La herramienta **Protocolos y Gestión de Equipos de Desempeño Social** proporciona una guía completa para crear y gestionar un EDS. Incluye instrucciones para construir el EDS, un resumen sobre el propósito y la formación del EDS, el proceso para involucrar con éxito a los trabajadores, una lista de verificación de los procedimientos para administrar un EDS y un ejemplo de la agenda de la reunión del EDS.



FIGURA 4.1: PASOS DE UN PROCESO DE REVISIÓN DE LA GESTIÓN



1. Determinar el alcance.

Una sugerencia es comenzar con las áreas de mayor prioridad identificadas en su evaluación de riesgos.

2. Preparación para la revisión.

El personal responsable de implementar el SCS, generalmente miembros del equipo de desempeño social (EDS), debe recopilar datos sobre el desempeño laboral y del sistema de gestión, incluida una revisión de documentos y entrevistas con el personal. Estos datos ayudarán a identificar brechas en el Sistema de Gestión y oportunidades de mejora. Por lo general, se incluyen las siguientes áreas:

- Resultados de auditorías internas y externas (Sección 4.6 Monitoreo y revisión independiente).
- Quejas y comentarios internos y externos (Sección 4.5 Mecanismos de comunicación, capacitación y mecanismos de quejas).
- Estado de las acciones correctivas y preventivas y progreso de los objetivos (Sección 4.7 Acciones correctivas y remediación).
- Estado de las acciones de seguimiento de revisiones de gestión anteriores.
- Recomendaciones de mejora basadas en circunstancias cambiantes (Sección 4.2 Evaluación y priorización de riesgos e impactos)

3. Reunión de revisión de la gestión.

Un representante de la dirección del EDS debe presidir la reunión de revisión de la gestión y los asistentes deben incluir la alta dirección, supervisores, oficiales de cumplimiento y un representante de los trabajadores. Documente los resultados de la reunión de revisión de la gestión, incluidas las decisiones de cambiar políticas, objetivos u otros elementos del SCS.

El detalle y la frecuencia de las reuniones de revisión de la gestión dependen de la madurez del SCS, de la experiencia previa (como el historial de incidentes, las revisiones anteriores y los resultados de las auditorías) y del grado de riesgo asociado con las actividades que se revisarán. Lo mejor es realizar la revisión de la gestión a intervalos planificados, aunque se pueden programar revisiones adicionales según sea necesario. Para algunos empleadores, es mejor programar estas revisiones junto con otras reuniones periódicas, como las reuniones del comité de seguridad.

4. Comunicación y retroalimentación.

Las reuniones de revisión de la gestión deben ser eventos programados y publicitados con anticipación. Es importante mantener un registro escrito de los temas clave discutidos y las decisiones tomadas. Los resultados de la revisión por la dirección deben retroalimentar los procesos de mejora continua de la empresa.



Consejo

Si ya existe un equipo o comité especial que trabaja en temas relacionados, como la seguridad contra incendios o problemas de seguridad y salud, considere construir el EDS a partir de ahí. Si ya tiene un departamento de sostenibilidad o RSC, podría tener sentido que lideren el esfuerzo de implementación de EDS y del SCS.

Por ejemplo, en Colombia, las empresas están obligadas por ley a tener un Comité Paritario de Salud y Seguridad en el Trabajo (COPASST) y un Comité de Convivencia Laboral (COCOL), comités responsables de monitorear y abordar los problemas relacionados con SST, la discriminación y el acoso por razón de género en la organización, respectivamente. La ley también requiere que los miembros del comité sean elegidos democráticamente por los trabajadores. En lugar de empezar desde cero, las empresas que participan en el proyecto Palma Futuro aprovecharon estos comités existentes para formar representantes del EDS. Esta estrategia tuvo el beneficio adicional de integrar en el EDS el conocimiento existente sobre temas importantes de desempeño laboral.

departamentos: sostenibilidad o responsabilidad social corporativa (RSC), medio ambiente, seguridad y salud, operaciones o producción, contratos y compras y recursos humanos. El éxito de un SCS a menudo depende de la inclusión de departamentos que muchas veces no se consideran relevantes para la gestión de problemas sociales. Si su EDS solo incluye recursos humanos, sostenibilidad y otro personal administrativo, se perderá la experiencia directa que el personal de producción, por ejemplo, puede aportar a las discusiones sobre seguridad y salud o que el departamento de mantenimiento puede aportar a cuestiones de planificación de emergencia y prevención.

Nota

Los EDS mejoran:

- La comunicación entre el empleador y el trabajador.
- La participación del personal no directivo, para asegurar que el SCS atienda a todos los trabajadores.
- Los canales de comunicación para que todo el personal entienda el SCS.
- La aceptación y confianza de los trabajadores en el SCS.
- El acceso a experiencia y conocimiento de todos los niveles de la organización.
- y mucho más.

Al igual que con el sistema de gestión general, el EDS debe adaptarse al tamaño y la complejidad de la empresa. Para organizaciones grandes, el EDS no debe estar formado por más de 10 a 12 personas. Para las empresas sin múltiples departamentos y funciones diferenciadas, la clave es involucrar a personas que representen todas las funciones de la empresa. Para operaciones muy pequeñas, esto puede significar asignar la responsabilidad a una sola persona.



Elecciones del EDS

Uno de los propósitos de tener un representante del EDS es garantizar que el SCS se desarrolle y administre a través de un compromiso significativo con el personal en cada parte de la organización. Para lograr esto, los representantes de los trabajadores deben ser incluidos en el EDS, elegidos mediante un proceso libre y justo entre sus compañeros. Dependiendo de la relación existente entre los directivos y el resto del personal al comienzo de este proceso, puede que no sea factible obtener la aceptación de la alta dirección para las elecciones al formar su primer EDS. En esos casos, intente integrar las elecciones de los trabajadores en su plan de mejora del primer año (**consulte Sección 4.7 Acciones Correctivas y Remediación**).

Líder del EDS

Una vez que formado el EDS, deben elegir un líder de equipo. El líder del equipo debe marcar la pauta del grupo y mantener a la gente motivada. Todas las nuevas iniciativas en una empresa enfrentan obstáculos, y el desarrollo e implementación de un SCS no es una excepción. El líder debe ayudar al equipo a superar los obstáculos inevitables y, como tal, debe tener acceso directo a la alta gerencia.



4.1.3 INFORMACIÓN ESPECIAL PARA PRODUCTORES A PEQUEÑA ESCALA

Esta categoría es muy diferente para los productores a pequeña escala y otras empresas pequeñas. Las fincas de productores a pequeña escala suelen ser propiedad de una o dos personas y estar administradas por ellas, lo que hace que sea imposible y poco realista utilizar el modelo de EDS. Esto incluye el proceso de selección del EDS. Si bien la buena práctica es un sistema de votación y un proceso de selección abiertos, los productores a pequeña escala pueden simplemente seleccionar a una o dos personas, entre las que se encuentran ellos mismos, para formar el EDS.

Independientemente de la cantidad de representantes del EDS, los productores a pequeña escala deben asumir la responsabilidad exclusiva de desarrollar e implementar su SCS,

ofreciendo tanto el compromiso de liderazgo como la implementación diaria. Si bien, el sistema de gestión será mucho más pequeño que para los empleadores más grandes,

Al seleccionar un líder de equipo, busque a alguien que tenga las siguientes cualidades:

- Buen comunicador
- Que solucione problemas
- Gerente de proyecto
- Práctico
- Respetuoso con todos



Caja de herramientas



Utilice la herramienta **Asignación de personas para gestionar su SCS** como guía para seleccionar a alguien o un grupo de personas que estén a cargo de su SCS y definir el alcance de sus responsabilidades laborales.



es igualmente importante que los productores a pequeña escala cuenten con un sistema eficaz y bien documentado para gestionar el desempeño laboral y otros aspectos del negocio.

Una estrategia que puede utilizar como propietario/gerente es escribir una descripción del trabajo que enumere todas sus responsabilidades diarias, semanales, mensuales y anuales, incluyendo cada una de las responsabilidades relacionadas con la gestión de su SCS. Esto le ayudará a que las actividades del SCS formen parte de su rutina normal.



4.1.4 GUÍA PARA ORIENTAR LA IMPLEMENTACIÓN*

Asignación de personas y recursos



- Asignar tiempo fuera de las actividades normales y otorgar autoridad adicional según sea necesario para que los miembros del EDS lleven a cabo sus funciones.
- Asignar suficientes recursos, incluidos los financieros, para la capacitación y las actividades del EDS como parte de la planificación empresarial anual.
- En caso de empresas con varias sedes, asigne un EDS para cada sede y tenga un procedimiento de coordinación entre ellos.
- Garantizar que el EDS incluya miembros que puedan representar los intereses del personal de grupos vulnerables (por ejemplo, trabajadores migrantes y temporales)
- Integrar las expectativas de desempeño laboral en las descripciones de puestos de trabajo según corresponda.

Desarrollo de código de conducta, política y procedimientos



- Documentar las funciones y responsabilidades de los miembros del EDS.
- Documentar los procedimientos del EDS.
- Mantener registros de las reuniones y actividades del EDS.
- Incluir a la alta dirección en las interacciones periódicas con el EDS.

Mecanismos de comunicación, capacitación y mecanismos de quejas



- Brindar capacitación a los miembros del EDS sobre temas laborales, conceptos de sistemas de gestión y habilidades relacionadas, según sea necesario.
- Garantizar que todos los trabajadores, especialmente el personal de grupos vulnerables, tengan fácil acceso a los canales de comunicación y otros servicios del EDS.

Monitoreo y revisión independiente



- Revisar la composición del EDS y realizar elecciones regularmente, con la frecuencia suficiente para incluir trabajadores nuevos y de temporada y cuando haya cambios en las operaciones empresariales y la demografía de los trabajadores.



- Integrar los informes y debates del EDS en las reuniones periódicas de la alta dirección, junto con los debates empresariales y operativos.

* No exhaustiva. Consulte el capítulo 4, Categorías de Sistemas de Gestión, para obtener más información.



VERIFICACIÓN DE APRENDIZAJE



1. ¿Qué es la revisión de la gestión y por qué es importante?

Respuesta: La revisión de la gestión es la participación rutinaria de la alta dirección en la evaluación del desarrollo y la implementación del SCS. Las revisiones periódicas de la gestión ayudan a determinar si el SCS es efectivo y produce los resultados deseados.

2. ¿Cuál es la función del EDS?

Respuesta: El EDS es responsable de la implementación diaria de todas las categorías del Sistema de Gestión y de garantizar que el SCS funcione de manera efectiva.

3. ¿Cuáles de los siguientes son elementos importantes de un EDS? Seleccione todas las que correspondan.

- a. **Debe incluir representantes de todos los niveles de la organización.**
- b. **Los directivos deben seleccionar a los representantes de los trabajadores en función de sus habilidades y conocimientos demostrados.**
- c. **El EDS debe tener un líder designado**
- d. **Los altos directivos deberían estar en el EDS**

Respuesta: a y c son correctas. B es incorrecta porque los representantes de los trabajadores deben elegirse mediante elecciones libres y justas entre sus pares. D es incorrecta porque, si bien los altos directivos pueden estar incluidos en el EDS, no es obligatorio.





4.2 EVALUACIÓN Y PRIORIZACIÓN DE RIESGOS E IMPACTOS

Su sistema para identificar y comprender los riesgos laborales y priorizar las acciones para abordarlos.

Términos clave

Riesgo, impacto, evaluación de riesgos

4.2.1 INTRODUCCIÓN

Si bien es importante conocer todas las leyes y requisitos laborales relevantes, no es posible prestar la misma atención a todos los requisitos en todo momento y no todos los temas serán igualmente relevantes para su empresa. La evaluación de riesgos e impactos es un medio para identificar dónde es más probable que ocurran incumplimientos laborales, así como los puntos fuertes y débiles de su SCS, lo que le permite priorizar acciones a corto, mediano y largo plazo.

Un **impacto** laboral negativo es un efecto negativo real sobre los trabajadores u otras partes interesadas causado por las acciones u operaciones de su empresa, como la enfermedad de un trabajador por exposición a una sustancia química. Un **riesgo** laboral es la probabilidad y la gravedad de que ese impacto realmente suceda. Una **evaluación de riesgos** laborales es un proceso en el que identifican todos los posibles impactos negativos que podría tener su empresa, y luego analiza la probabilidad y la gravedad. Esto ayuda a priorizar lo que necesita abordar en su plan de acción correctiva y plan de mejora, es decir sus planes de trabajo para abordar los riesgos laborales y realizar cambios en el sistema de su SCS (**consulte Sección 4.7 Acciones Correctivas y Remediación**).

4.2.2 ENTENDER EVALUACIÓN Y PRIORIZACIÓN DE RIESGOS E IMPACTOS

Realizar periódicamente evaluaciones de riesgos laborales ayuda a garantizar que esté al tanto de los problemas laborales potenciales o reales y respalda acciones efectivas y la asignación de recursos en su SCS. Muchos empleadores, especialmente las empresas grandes y medianas, ya cuentan con un proceso de evaluación de riesgos formal y bien documentado, pero no lo aplican a un conjunto completo de riesgos laborales. Para que un proceso de evaluación de riesgos sea efectivo, debe ir más allá del cumplimiento básico de las leyes



laborales locales e incluir los nueve elementos laborales y los requisitos sociales o laborales adicionales en los códigos de conducta y certificación de los compradores aplicables o en las normas de la industria. Los empleadores que ya cuentan con un proceso de evaluación de riesgos para otras áreas operativas pueden basar su procedimiento de evaluación de riesgos laborales en el mismo modelo.

Los empleadores que aún no están familiarizados con un proceso formal de evaluación de riesgos deben trabajar para desarrollar, documentar e implementar uno.

Para todos los empleadores, el proceso de evaluación de riesgos debe incluir riesgos tanto a corto como a largo plazo. A menudo, las empresas se centran únicamente en los riesgos a corto plazo, como los relacionados con la SST, el trabajo infantil u otros incumplimientos inmediatos. Estos son cruciales, pero centrarse solo en el corto plazo puede crear puntos ciegos en su SCS que pueden generar problemas mayores en el futuro.

Al realizar una evaluación de riesgos, preste especial atención a los riesgos más probables para empresas de su tamaño y tipo,

Ejemplo

Contratar trabajadores de forma informal (sin contrato) puede parecer, en principio, beneficioso tanto para el empleador como para el trabajador. Sin embargo, sin un seguro adecuado, el empleador puede ser responsable de los costos médicos y de otro tipo en el caso de un accidente en el trabajo. Si bien este riesgo puede parecer relativamente improbable en un año determinado, las consecuencias pueden ser graves a largo plazo; no es raro que accidentes de esta naturaleza lleven a al cierre a pequeñas empresas.

Nota

Fuentes y herramientas para la evaluación de riesgos

1. Un método común para evaluar los riesgos de SST consiste en crear un mapa del lugar de trabajo/instalación y otro de todos los procesos de producción. Esto puede ayudar a garantizar que considere todos los riesgos potenciales asociados al trabajo y a las instalaciones.
2. Para evaluar los riesgos laborales más allá de la SST, un método común es crear una lista de verificación de factores de riesgo, como la demografía de los trabajadores, las leyes laborales regionales, los acuerdos de contratación, etc. (Consulte el Capítulo 3 Elementos de desempeño laboral para obtener una descripción general de alto nivel de factores de riesgo en cada área).
3. Además de la lista de verificación interna, incorporar entrevistas con los trabajadores, informes de auditoría y monitoreo, quejas y comentarios, y aportes de expertos y partes interesadas externas para obtener una comprensión completa de los riesgos de la organización.

Caja de herramientas



Las herramientas de Mapeo de procesos y Mapeo físico ofrecen una guía para que los empleadores evalúen los riesgos potenciales dentro de cada actividad laboral y área física de trabajo para las plantas y plantaciones extractoras de palma.

La herramienta de evaluación de riesgos

ofrece orientación para ayudar a identificar las áreas de riesgo clave que tienen más probabilidades de ser relevantes para los empleadores en la industria del aceite de palma.



en su industria y en su ubicación. Dar prioridad a las áreas de riesgo más probables hace que el proceso sea más eficiente: no todas las empresas deben dedicar la misma cantidad de tiempo a cada tipo de riesgo. Por ejemplo, las plantas extractoras pueden necesitar procedimientos especiales para evaluar los riesgos de discriminación en la contratación y las oportunidades de promoción, mientras que esos procedimientos probablemente no serían necesarios para los productores a pequeña escala. Por otra parte, es posible que los productores a pequeña escala deban prestar más atención a los riesgos del trabajo infantil que los grandes empleadores más formales.



4.2.3 INFORMACIÓN ESPECIAL PARA PRODUCTORES A PEQUEÑA ESCALA

La evaluación de riesgos e impactos es un área en la que los productores a pequeña escala deben seguir procesos más o menos similares a los de otros tipos de empleadores. Es importante que realice una evaluación de riesgos exhaustiva que aborde cada elemento del desempeño laboral; esto le permitirá identificar y priorizar las áreas para corrección y mejora. Muchos productores a pequeña escala tendrán riesgos elevados relacionados con la presencia de personas ajenas a la empresa en zonas de trabajo o en sus alrededores, el empleo informal/regular, el trabajo infantil y la seguridad, horario de trabajo y documentación. Esto puede compensarse con menores riesgos en otras áreas (por ejemplo: discriminación, libertad de asociación, etc.), pero asegúrese de no ignorar ninguna categoría en su evaluación.



4.2.4 GUÍA PARA ORIENTAR LA IMPLEMENTACIÓN*

Asignación de personas y recursos

- Contratar consultores o expertos externos para respaldar las evaluaciones de riesgos para completar cualquier vacío en las habilidades o conocimientos dentro de la empresa. Estos expertos deben apoyar, no sustituir, la rendición de cuentas y la propiedad interna
- Escale la evaluación de riesgos según corresponda al tamaño y la complejidad de su negocio
- Incluya trabajadores y gerentes de todos los departamentos y turnos en su evaluación de riesgos

Evaluación y priorización de riesgos e impactos

- Evaluar y priorizar los riesgos de acuerdo con la severidad y la probabilidad de impactos negativos.

Desarrollo de código de conducta, política y procedimientos

- Desarrollar una política y un procedimiento para realizar evaluaciones de riesgos a intervalos regulares, al menos una vez al año, además de...
 - Cada vez que se produzcan cambios significativos en las operaciones.
 - Cada vez que haya cambios externos, como nuevas leyes/reglamentos o datos demográficos de los trabajadores (por ejemplo: afluencia de refugiados procedentes de Venezuela a las regiones de aceite de palma de Colombia).
- Crear un procedimiento para garantizar que las evaluaciones de riesgos incorporan aportes de:
 - Todos los niveles de la organización (tanto supervisores como no supervisores).
 - Comunidades afectadas y otras partes interesadas externas (consulte la Sección 4.4 Involucrar a partes interesadas y socios)
 - Todas las ubicaciones y operaciones propias y cualquiera que usted administre Directamente.



- Establecer un procedimiento para la revisión regular por parte de la gerencia (consulte la Sección 4.1 Asignación de personas y recursos) de los análisis de evaluación de riesgos y para integrar los hallazgos en los procesos de planificación de mejoras y acciones correctivas (consulte la Sección 4.7 Acciones correctivas y remediación).

Involucramiento con las partes interesadas y los socios



- Involucrar a grupos comunitarios locales, organizaciones de la sociedad civil y otras partes interesadas externas que tengan conexiones con trabajadores vulnerables.

Mecanismos de comunicación, capacitación y mecanismos de quejas



- Realizar talleres de capacitación y evaluación de riesgos con trabajadores y directivos para identificar y priorizar riesgos.
- Implementar canales confidenciales para que trabajadores y gerentes informen de los riesgos.

Monitoreo y revisión independiente



- Desarrollar un conjunto estándar de indicadores, actualizado periódicamente, para guiar las evaluaciones de riesgos

* No exhaustiva. Consulte el capítulo 4, Categorías de Sistemas de Gestión, para obtener más información.



VERIFICACIÓN DE APRENDIZAJE



1. ¿Cuál es la diferencia entre un 'riesgo laboral' y un 'impacto laboral negativo'?

Respuesta: Un impacto laboral negativo es un efecto negativo real en los trabajadores u otras partes interesadas causado por las acciones u operaciones de una empresa, como la enfermedad de un trabajador debido a la exposición a sustancias químicas. Un riesgo laboral es la probabilidad y la gravedad de que ese impacto realmente suceda.

2. ¿Cuáles de las siguientes afirmaciones sobre las evaluaciones de riesgos son verdaderas? Seleccione todas las que correspondan

- a. Se enfocan en identificar riesgos a corto plazo para mantener a la empresa fuera de problemas
- b. Ayudan a las empresas a priorizar qué abordar en acciones correctivas y planes de mejora
- c. Los empleadores que ya cuentan con un proceso de evaluación de riesgos pueden basar su procedimiento de evaluación de riesgos laborales en el mismo modelo
- d. Está bien usar una plantilla genérica de evaluación de riesgos para este proceso

Respuesta: b y c son verdaderas. A es incorrecta porque el proceso de evaluación de riesgos debe incluir riesgos tanto a corto como a largo plazo. D es incorrecta porque la priorización de las posibles áreas de riesgo hace que el proceso sea más eficiente, ya que no todas las empresas deben dedicar la misma cantidad de tiempo a cada tipo de riesgo.

3. ¿Cuáles son las tres herramientas que puede utilizar en su evaluación de riesgos?

Respuesta: 1) Mapa de procesos, 2) Mapa físico y 3) Una lista de verificación de factores de riesgo, como datos demográficos de los trabajadores, leyes laborales regionales, arreglos de contratación, etc.





4.3 DESARROLLO DE UN CÓDIGO DE CONDUCTA, POLÍTICA Y PROCEDIMIENTOS

Cómo se definen las políticas, los objetivos y el compromiso con las normas laborales a nivel interno y en toda la cadena de suministro.

Definiciones importantes

Código, política, declaración de política, procedimiento

4.3.1 INTRODUCCIÓN

Las **políticas** son normas que forman la piedra angular de un SCS eficaz, que describen el compromiso del empleador con el buen desempeño laboral y la gestión y establecen las expectativas de conducta relacionadas. Un **código** es un conjunto de políticas. Tanto en el Capítulo 3 como en el Capítulo 4 del manual se hace énfasis en el desarrollo de políticas eficaces, ya que éstas forman la base para el resto del SCS. Sin ellas, el personal de cualquier nivel no tiene claro qué comportamientos se permiten y cuáles no, ni cómo abordar los problemas que puedan surgir.

Los **procedimientos** son las instrucciones paso a paso que ayudan a integrar las buenas políticas laborales y sociales en las operaciones diarias y garantizan una aplicación consistente, incluso cuando hay rotación de personal. La mayoría de las políticas requieren un procedimiento correspondiente que explique cómo implementarlo, monitorear el cumplimiento y corregir los incumplimientos.

4.3.2 ENTENDIENDO EL DESARROLLO DE UN CÓDIGO DE CONDUCTA, POLÍTICA Y PROCEDIMIENTOS

4.d.1.1 Desarrollo de políticas y procedimientos

Muchos empleadores ya cuentan con algunas políticas laborales y sociales, pero a menudo no son integrales y no están en un solo lugar. Cuando las políticas laborales se distribuyen en varios documentos internos (por ejemplo: poner las políticas de trabajo infantil en una Política de sostenibilidad y las políticas de no discriminación en un Código de ética de la empresa), puede ser difícil para los trabajadores y otras partes interesadas comprender todas las políticas que les afectan y puede dar lugar a contradicciones entre las políticas de los diferentes departamentos.



El desarrollo de una **declaración de política** central consolidada, o código, que aborde todos los elementos laborales puede ayudar a evitar esta confusión. Las declaraciones de política deben ser claras y sencillas para garantizar que todo el personal y las partes interesadas externas relevantes puedan entenderlas fácilmente. No es necesario que sean extensos y técnicos como los documentos legales, pero deben ser completos para cubrir todas las políticas laborales y sociales en toda la empresa.

La declaración de política debe:¹⁰¹

1. Describir el conjunto de requisitos laborales que la empresa se compromete a cumplir;
2. Reflejar los riesgos laborales específicos en la industria del aceite de palma y de su región con base a una evaluación de riesgos integral (**consulte la Sección 4.2 Evaluación y Priorización de Riesgos e Impactos**); y
3. Establecer expectativas y brindar orientación para que el personal implemente y cumpla con las políticas.

Además de la declaración de política, que se enfoca principalmente en los elementos de desempeño laboral, también necesita un conjunto de políticas que documenten los componentes del sistema de gestión de su SCS (por ejemplo: realizar evaluaciones de riesgos regulares y exhaustivas, involucrar a las partes interesadas, capacitar al personal, monitoreo del cumplimiento, etc.).

Mientras que las políticas describen lo que una empresa y su personal harán y no harán, los procedimientos documentan cómo harán (o evitarán hacer) esas cosas. Los procedimientos deben alinearse con sus políticas, definir cómo adherirse a ellas y explicar las consecuencias de su incumplimiento. Por ejemplo, debe tener una política que establezca que no contrata a trabajadores menores de edad y un procedimiento correspondiente que prescriba cuándo y cómo verificar los documentos de verificación de edad, capacitación para el personal involucrado en la contratación y prácticas disciplinarias contra el personal que no cumple con el procedimiento.

Los procedimientos deben ser claros y concisos, ya sea en forma de instrucciones escritas, listas de verificación, diagramas de flujo, ilustraciones simples o de cualquier otra forma. Considere cuidadosamente las necesidades de la audiencia prevista al elegir el formato para cada procedimiento. Por ejemplo, un

Consejo

Si ya tiene un código de conducta corporativo que incluye algunos temas laborales y sociales, comience a construir su declaración de política a partir de ese código existente, ampliándolo para alinearlo con los requisitos de desempeño laboral descritos en el Capítulo 3.

Caja de herramientas



La herramienta **Lista de verificación para el desarrollo de políticas y procedimientos** proporciona una hoja de ruta para que los empleadores desarrollen políticas de SCS en todos los elementos de Desempeño laboral y categorías del Sistema de gestión.



101 Adaptado de Accountability Framework initiative, "Operational Guidance on Workers' Rights."





TABLA 4.1: RESUMEN DE FORMATOS DE PROCEDIMIENTO EN EL KIT DE HERRAMIENTAS

Puede utilizar las plantillas de procedimientos de la Caja de herramientas del SCS para respaldar la implementación de varias áreas clave de la política. No se trata de un conjunto completo de procedimientos para cualquier empresa, sino que aborda algunos de los riesgos laborales más comunes y las categorías del Sistema de Gestión comúnmente malinterpretadas entre los empleadores de la industria de la palma. Puede utilizarlas directamente o adaptarlas para que se adapten mejor a sus operaciones.

Registro de horas trabajadas

Utilícelo para monitorear y administrar las horas de trabajo de los trabajadores para garantizar el cumplimiento de las regulaciones de horas de trabajo y horas extra.

- Horario de trabajo (Sección 3.7)

Registro de alimentos provistos

Utilícelo para monitorear y administrar el uso de los beneficios de alimentos proporcionados por el empleador para garantizar el cálculo preciso de las deducciones salariales legales y el cumplimiento de las leyes/regulaciones relacionadas.

- Salarios y beneficios (Sección 3.8)

Formato de quejas y sugerencias

Proporciónelo a los trabajadores y otras partes interesadas para presentar quejas (es decir, quejas) o sugerencias.

- Mecanismos de comunicación, capacitación y mecanismos de quejas (Sección 4.5)

Formato para préstamos a trabajadores

Utilícela para registrar cualquier préstamo que proporcione a los trabajadores en forma de deducción salarial para garantizar que todas esas transacciones estén documentadas, sean transparentes y cumplan con las leyes/regulaciones sobre salarios y trabajo forzoso.

- Trabajo forzoso (Sección 3.2)

Formato para entrega de Equipos de Protección Personal (EPP)

Utilícela para rastrear y documentar cualquier EPP distribuido a trabajadores para mantener una buena documentación y transparencia.

- Seguridad y salud en el trabajo (Sección 3.3)

Lista de verificación de monitoreo de seguridad y salud

Utilícela como un complemento para reforzar el monitoreo general de las medidas de seguridad y salud, además de la Herramienta de evaluación del SCS de muestra.

- Monitoreo y revisión independiente (Sección 4.6)

Formato de pago de salario

Utilícela para rastrear y verificar los pagos de salarios a los trabajadores para promover la transparencia y garantizar que todos los pagos cumplan con las leyes y regulaciones aplicables.

- Salarios y beneficios (Sección 3.8)

Ejemplo de anuncio de empleo

Utilícelo como guía para desarrollar anuncios no discriminatorios para puestos vacantes.

- Libertad de asociación (Sección 3.4)

Ejemplo de plan de capacitación anual

Utilícelo como plantilla para realizar un seguimiento de la capacitación en todos los temas de desempeño laboral en el transcurso de un año.

- Mecanismos de comunicación, capacitación y mecanismos de quejas (Sección 4.5)

Registro general de inducción

Utilícelo para documentar el proceso de inducción de todos los trabajadores nuevos para monitorear el cumplimiento de las políticas aplicables.

- Mecanismos de comunicación, capacitación y mecanismos de quejas (Sección 4.5)

Seguimiento de mantenimiento

Utilícelo para planificar, documentar y monitorear el mantenimiento del equipo para asegurarse de que está mitigando los riesgos de SST de manera efectiva.

- Seguridad y salud en el trabajo (Sección 3.3)



procedimiento escrito puede ser apropiado para el personal administrativo, mientras que las ilustraciones pueden ser útiles para el personal con niveles más bajos de alfabetización o habilidades lingüísticas, como las poblaciones de trabajadores migrantes.

Independientemente de cómo elija documentar los procedimientos, lograr una implementación generalizada y consistente requiere una comunicación rutinaria y una capacitación eficaz para ayudar a todo el personal a comprender por qué se necesita un procedimiento determinado y para garantizar que tengan las habilidades y el conocimiento para implementarlo (*consulte Sección 4.5 Mecanismos de Comunicación, Capacitación y Mecanismos de Quejas*). *Consulte en la Tabla 4.1 en página 148* para obtener un resumen de las plantillas de procedimientos disponibles en los kits de herramientas

Consejo

Considere acompañar la Declaración de Política con un mensaje del Gerente General de la empresa.

4.d.1.1 Aprovechar el apoyo de la alta dirección para implementar una declaración de política

La modificación o adopción de políticas y procedimientos siempre requiere el apoyo de la alta dirección; en algunas empresas, también puede requerir la aprobación de una junta directiva. El equipo responsable de desarrollar y establecer políticas debe tener un canal claro de comunicación con la alta dirección y la confianza de que el liderazgo apoya sus esfuerzos desde el principio.

Es probable que la implementación de nuevas políticas y procedimientos también requiera que tanto el empleador como los trabajadores cambien algunos comportamientos. El compromiso de la alta dirección es igualmente crucial en esta etapa para impulsar un cambio duradero dentro de la empresa. Para cualquier iniciativa de cambio, hay tres etapas críticas: concientización, compromiso e implementación. La alta dirección puede ayudar a acelerar los tres.

- 1. Crear conciencia.** Al principio, el personal puede pensar que las políticas escritas no son relevantes para sus actividades diarias, pero la atención de la alta dirección puede ayudar a enfatizar su importancia y la necesidad de un cambio de comportamiento, convirtiéndolas en una parte constante de los debates de alto nivel de la junta directiva y la dirección, discursos públicos y los mensajes a los trabajadores.
- 2. Generar compromiso.** La comunicación clara y coherente desde el nivel superior puede contribuir en gran medida a superar la resistencia temprana a las nuevas políticas y procedimientos. Los mensajes del liderazgo deben enfatizar que los cambios son parte de un compromiso a largo plazo por parte de la empresa, son importantes para el éxito de la empresa y beneficiarán a todos los trabajadores. También deben enfatizar que todo el personal es responsable de seguir las políticas y los procedimientos.



- 3. Impulsar la implementación.** No es necesario que los altos directivos dirijan los esfuerzos diarios de implementación, pero debe proporcionar información y supervisar el plan de implementación y garantizar que la empresa dedique los recursos adecuados para comunicar la política a todas las partes interesadas relevantes y brindar la capacitación necesaria para una implementación exitosa.

4.d.1.1 Mantener registros

Es importante mantener registros apropiados para demostrar el cumplimiento y la implementación de todos los requisitos legales y reglamentarios. Esto incluye la documentación de cómo está implementando el SCS. Una documentación completa permite a los empleadores controlar el cumplimiento de las políticas y los procedimientos, medir el desempeño, generar informes relevantes, realizar un seguimiento de los resultados a corto, mediano y largo plazo y preservar el conocimiento institucional.

El mejor sistema de mantenimiento de registros es aquel que la gente utilizará de manera consistente y correcta. Puede optar por mantener los registros de forma electrónica o impresa, de forma centralizada o en cada departamento pertinente. Independientemente del método, mantenga un inventario o una lista de dónde se guardan los registros relevantes para facilitar su recuperación y recopilación cuando sea necesario.

Como mínimo, debe documentar y mantener registros sobre las siguientes actividades:

1. Registros de evaluación de riesgos del comité de seguridad y salud
2. Registros de incidentes de seguridad y salud
3. Composición de salarios y beneficios para cada período de pago
4. Registros de auditorías internas
5. Registros de acciones correctivas y preventivas
6. Registros y materiales de capacitación, incluidos los registros que demuestran cómo se ha medido la eficacia

Algunos ejemplos de otros registros útiles incluyen: informes de auditoría externa, informes de revisión de la gestión, resúmenes de quejas internas y externas, comunicaciones de la alta dirección relacionadas con el desempeño



Caja de herramientas



Utilice la **Herramienta para desarrollar políticas laborales** y la **Herramienta para desarrollar procedimientos** para guiarlo en la creación de políticas en los nueve elementos y procedimientos de Desempeño laboral (o “reglas”) para implementarlos.



laboral o el SCS, y otros registros que demuestren el progreso de la organización en el cumplimiento de los objetivos del SCS.



4.3.3 INFORMACIÓN ESPECIAL PARA PRODUCTORES A PEQUEÑA ESCALA

Los productores a pequeña escala que suministran productos a las grandes plantas extractoras pueden adaptar la mayoría de sus políticas a partir del código de conducta de su comprador o recibir apoyo de grandes compradores para entender las políticas y procedimientos que necesitan.



4.3.4 GUÍA PARA ORIENTAR LA IMPLEMENTACIÓN*

Asignación de personas y recursos



- Programar una revisión de la gestión periódica de las políticas y procedimientos, al menos una vez al año o cuando se realicen cambios significativos.

Evaluación y priorización de riesgos e impactos



- Agregar o actualizar políticas y procedimientos para áreas de alto riesgo con base en evaluaciones de riesgo.

Desarrollo de código de conducta, política y procedimientos



- Comprometerse a revisar periódicamente las políticas y los procedimientos y actualizarlos según sea necesario, al menos una vez al año.
- Establecer objetivos anuales e indicadores clave de rendimiento (KPI, por sus siglas en inglés) en función de los riesgos.

Mecanismos de comunicación, capacitación y mecanismos de quejas



- Documentar políticas y procedimientos utilizando un lenguaje sencillo.
- Proporcionar versiones en idiomas que todos los trabajadores puedan entender.
- Encontrar formas alternativas de comunicar las políticas a aquellos que no pueden leerlas por sí mismos (por ejemplo: debido a una discapacidad visual, analfabetismo o problemas de aprendizaje).
- Poner todas las políticas a disposición del público y hacerlas fácilmente accesibles.

Monitoreo y revisión independiente



- Revisar la eficacia de las políticas y los procedimientos en función del desempeño, las quejas y los comentarios de los trabajadores y actualizarlos según sea necesario.

* No exhaustiva. Consulte el capítulo 4, Categorías de Sistemas de Gestión, para obtener más información.

VERIFICACIÓN DE APRENDIZAJE



1. ¿Cuál es la diferencia entre una política y un procedimiento?

Respuesta: Las políticas son normas y compromisos de la empresa. Los procedimientos son instrucciones paso a paso que ayudan a integrar las políticas en las operaciones diarias y garantizan una implementación coherente.

2. ¿Por qué es importante tener una declaración de política central?

Respuesta: Las declaraciones de políticas ayudan a evitar la confusión que puede surgir cuando las políticas laborales se distribuyen en varios documentos internos. Sin una declaración de política central, puede ser difícil para los trabajadores y otras partes interesadas comprender todas las políticas que les afectan y puede dar lugar a contradicciones entre las políticas de los diferentes departamentos.

3. ¿Cuál de estas no es una etapa crítica de una iniciativa de cambio?

- a. Crear conciencia
- b. Crear compromiso
- c. Impulsar la implementación
- d. Mantener registros

Respuesta: D. El mantenimiento de registros es importante para su SCS en general, pero no es una etapa crucial de las iniciativas de cambio.





4.4 INVOLUCRAMIENTO CON LAS PARTES INTERESADAS Y LOS SOCIOS

Cómo identifica e interactúa con las partes interesadas internas y externas para crear, mantener, reforzar y mejorar la implementación de las normas laborales.

Definiciones importantes

Partes interesadas, comunidades afectadas, grupos vulnerables o marginados

4.4.1 INTRODUCCIÓN

Las **partes interesadas** son individuos y grupos que tienen interés en su empresa o se ven afectados por ella. Entre ellas están los trabajadores y sus familias, inversionistas, proveedores/vendedores, los residentes de las comunidades vecinas, las organizaciones locales de la sociedad civil, los organismos gubernamentales, las asociaciones industriales, los académicos, otros expertos y más. Todas estas personas y organizaciones tienen interés en el desempeño financiero, ambiental y social de su empresa. Una participación regular ayuda a garantizar que esté al tanto de cualquier información que puedan tener que lo ayude a mejorar su desempeño en cualquiera de estas áreas.

Las **comunidades afectadas** son un subgrupo importante de las partes interesadas. Estas son personas o comunidades que están sujetas a impactos adversos en su medio ambiente, infraestructura, forma de vida, seguridad personal, salud o sustento debido a las operaciones de su empresa. El compromiso sistemático con las comunidades afectadas para identificar y luego gestionar, prevenir o eliminar los impactos negativos genera confianza, credibilidad y apoyo local. También brinda oportunidades para resaltar los aspectos positivos de la presencia de su empresa, lo que puede ayudar a combatir sentimientos potencialmente dañinos sobre sus prácticas.

Entre sus partes interesadas y comunidades afectadas también habrá personas que pertenecen a **grupos vulnerables o marginados**. Estos grupos pueden variar según el contexto social y político de su empresa, pero generalmente se definen como personas en alto riesgo de sufrir abusos contra los derechos humanos. Algunos grupos que son vulnerables o marginados en casi todos los países (incluidas las áreas productoras de aceite de palma de América Central y América del Sur) son los niños, las mujeres, las personas con discapacidad y los trabajadores migrantes. Otros grupos marginados en su contexto pueden



incluir, entre otros, minorías raciales o étnicas, personas LGBTQ+, comunidades indígenas y minorías religiosas. Es posible que los miembros de grupos vulnerables y marginados no se sientan cómodos participando de la misma manera que los miembros de grupos más empoderados de la sociedad. Por lo tanto, es importante tomar medidas proactivas para involucrar a estos grupos y garantizar que se incluyan sus necesidades y preocupaciones.

Es posible que otras partes interesadas, como activistas y ONG, no se vean directamente afectadas por sus operaciones, pero tengan interés en lo que hace. Mantener informados a estos grupos a través de una comunicación abierta puede reducir el riesgo de campañas negativas que podrían afectar la reputación de su empresa.

4.4.2 ENTENDIENDO EL INVOLUCRAMIENTO CON LAS PARTES INTERESADAS Y LOS SOCIOS

Si bien la mayoría de los empleadores interactúan con determinadas partes interesadas y socios según sea necesario, muchos no lo hacen de manera regular o sistemática, especialmente en lo que respecta a cuestiones laborales. La comunicación temprana y regular con las partes interesadas proporciona información importante para la evaluación de riesgos, el monitoreo y otras actividades de SCS. Al igual que con todos los demás procesos del sistema de gestión, la participación de las partes interesadas debe llevarse a cabo de manera planificada y organizada.

4.d.1.1 Mapeo de las partes interesadas

El primer paso para una participación eficaz de las partes interesadas es crear un “mapa” de las mismas. Esto implica hacer una lista de todas las partes interesadas potenciales para cada elemento de desempeño laboral, especialmente aquellos grupos o individuos con experiencia o conocimiento especial de las áreas prioritarias identificadas durante sus evaluaciones de riesgo.

Una vez identificadas todas las posibles partes interesadas, establezca un orden de prioridad en función de la naturaleza y la gravedad de su impacto sobre ellas y de su capacidad para influir en sus operaciones. Su compromiso debe ser mayor y más frecuente con los grupos que se ven gravemente afectados por sus operaciones y aquellos que tienen una mayor capacidad para influir en su negocio.



Caja de herramientas

La herramienta de identificación y mapeo de partes interesadas brinda orientación para identificar y mapear a las partes interesadas relevantes para ayudarlo a desarrollar un plan integral de participación de estas.



4.d.1.2 Plan de involucramiento con las partes interesadas

Para comenzar a desarrollar su plan de involucramiento con las partes interesadas, revise su mapa de partes interesadas y luego documente cómo y cuándo se involucrará con cada grupo. Incluya los temas de especialización o interés de cada parte interesada e identifique si son más apropiados para las estrategias de participación a corto o largo plazo. Existen muchas estrategias posibles para involucrar a las partes interesadas. Por ejemplo, puede considerar:

- Proporcionarles un rol estructurado en la revisión e implementación de su progreso.
- Consultarles durante las auditorías internas y externas.
- Proporcionarles un rol estructurado en el monitoreo del desempeño del SCS.
- Informarles de forma rutinaria sobre quejas y resoluciones.
- Reunirse periódicamente para discutir temas de cumplimiento laboral y factores de riesgo.
- Buscar su ayuda/información para llevar a cabo capacitaciones de trabajadores y gerentes sobre temas específicos.
- Trabajar juntos para iniciar planes de mejora de la comunidad.
- Buscar su ayuda/contribución para realizar encuestas a los trabajadores.



Caja de herramientas



Consulte la **herramienta Desarrollo de un plan de participación de las partes interesadas** para obtener más orientación sobre este proceso y la herramienta Tipos de partes interesadas y consejos para la participación para conocer las buenas prácticas.



En el caso de impactos adversos potencialmente significativos para las personas y las comunidades, es posible que deba realizar un proceso de participación más intensivo con las partes interesadas afectadas. Consulte **la Herramienta de impacto para las comunidades afectadas** para conocer las buenas prácticas que se pueden utilizar al involucrar a las comunidades que se han visto afectadas negativamente por las operaciones de su empresa.

Como mínimo, debe contar con un procedimiento para recibir aportes de las principales partes interesadas (por ejemplo: trabajadores, comunidades circundantes, etc.) de manera continua, incluido un plan de comunicación y capacitación para garantizar que esos grupos comprendan el proceso. Debe incorporar la retroalimentación de este mecanismo en sus procesos del SCS de manera rutinaria (**consulte la Sección 4.5 Mecanismos de Comunicación, Capacitación y Mecanismos de Quejas**).

Después de recopilar información, informe periódicamente a las partes interesadas sobre cualquier acción o actualización relacionada con sus temas de interés



(consulte Sección 4.8 Informes de desempeño). Deberá divulgar regularmente información clara y significativa sobre su impacto (incluidos los beneficios potenciales) y brindar a las comunidades oportunidades para expresar sus inquietudes y sugerencias.



4.4.3 INFORMACIÓN ESPECIAL PARA PRODUCTORES A PEQUEÑA ESCALA

Para muchos productores a pequeña escala, los vecinos y la comunidad circundante son las partes interesadas más importantes. A menudo, si hay un tema importante en el que participar, ya sea positivo o negativo, es posible que otros productores a pequeña escala cercanos estén enfrentando el mismo problema o puedan beneficiarse de la misma oportunidad. Por lo tanto, puede ser beneficioso colaborar con otros productores a pequeña escala de su área en actividades de participación de las partes interesadas.

Consejo

Recuerde que construir relaciones lleva tiempo. No espere a que se produzca una crisis para comenzar a relacionarse con las partes interesadas; será más difícil manejar el problema sin esas relaciones en su lugar.

Caja de herramientas



Consulte la **Herramienta para partes interesadas** para obtener una guía paso a paso para identificar, mapear e involucrar a las partes interesadas.



4.4.4 GUÍA PARA ORIENTAR LA IMPLEMENTACIÓN*



Evaluación y priorización de riesgos e impactos

- Sea estratégico y priorice a las partes interesadas a las que dirigirse a corto, mediano y largo plazo en función de su evaluación de riesgos inicial.



Desarrollo de código de conducta, política y procedimientos

- Establezca un procedimiento para actualizar su mapa de partes interesadas periódicamente, al menos una vez al año.
- Mantenga un registro de las preguntas, comentarios y sugerencias realizadas durante las actividades de participación de las partes interesadas.



Involucramiento con las partes interesadas y los socios

- Actualice a las partes interesadas con mayor frecuencia en el caso de eventos significativos (por ejemplo: cambios en su negocio, elecciones gubernamentales, desastres naturales, etc.).
- Si trata con un representante, asegúrese de que represente legítimamente los intereses del grupo más grande.
- Contacte a los grupos vulnerables y marginados.



Mecanismos de comunicación, capacitación y mecanismos de quejas

- Involucrarse con las partes interesadas en sus propias comunidades y lugares donde se sientan cómodos.
- Ofrezca diversas formas de participación a los grupos interesados menos formales u organizados (a menudo, los que están relacionados con trabajadores vulnerables no tienen correos electrónicos formales, telecomunicaciones, etc.).
- Esté preparado para responder a las partes interesadas y no genere expectativas que no pueda o no cumplirá.

* No exhaustiva. Consulte el capítulo 4, Categorías de Sistemas de Gestión, para obtener más información.



ESTUDIO DE CASO¹⁰²



En el 2011 y nuevamente en el 2018, trabajadores y miembros de la comunidad cercana de Palmas del Cesar, una gran empresa de aceite de palma con una planta extractora y una gran plantación en Colombia, crearon un bloqueo frente a las puertas de la empresa para protestar por las malas condiciones laborales. El bloqueo del 2018 detuvo el trabajo en la planta durante 87 días, lo que le costó a la empresa aproximadamente 5.000 millones de pesos colombianos (aprox. USD \$1,2 millones). Para terminar el bloqueo y reanudar el trabajo, Palmas del Cesar tuvo que comprometerse, a través de un convenio colectivo, a contratar directamente a 225 nuevos trabajadores del área local; anteriormente, la mayoría de los trabajadores estaban contratados por una agencia de contratación externa y carecían de la estabilidad y los beneficios de los trabajadores directos.

En el 2019, Palmas del Cesar se sumó al proyecto Palma Futuro para implementar un SCS y mejorar su desempeño laboral y sistemas de gestión. Durante su proceso inicial de evaluación de riesgos, identificaron la protesta como un impacto costoso. Para mitigar el riesgo de futuros disturbios, priorizaron acciones para mejorar la participación de la comunidad y las partes interesadas en su plan de mejora.

Como primer paso, el Oficial de Recursos Humanos de Palmas del Cesar organizó una reunión con miembros de la Junta de Acción Comunal (JAC) en las comunidades aledañas. Aprovechó la reunión como una oportunidad para volver a presentar la empresa y sus objetivos, compartir sus planes para el próximo año y escuchar sus inquietudes y comentarios sobre la empresa. Muchos de los miembros de la JAC tenían percepciones negativas sobre la empresa que no se podían resolver en una sola reunión, pero esta acción del responsable de recursos humanos inició una conversación y abrió un canal para la comunicación continua.

Es importante destacar que discutieron medidas tangibles que la empresa podría tomar para alentar y recibir comentarios de la comunidad, identificando dos acciones inmediatas. Primero, la responsable de recursos humanos creó un grupo de WhatsApp con los miembros de la JAC y ella. Segundo, la empresa instaló buzones de sugerencias en las comunidades, que ahora revisan dos veces al mes. El grupo de WhatsApp ha tenido un éxito particular, ya que los miembros de la JAC se comunican regularmente para compartir sus inquietudes. El compromiso personal y el seguimiento de la responsable de recursos humanos han ayudado

102 This is an abbreviated and simplified version of a longer case study. Read the full story: Palma Futuro, "Palmas Del Cesar Case Study" (Partners of the Americas, December 2021), <https://palmafuturo.com/investigaciones/>.





a Palmas del Cesar a tomar medidas para mejorar su relación con los líderes de la comunidad; establecer los canales de comunicación también les ha brindado un sistema de alerta temprana para identificar riesgos potenciales y abordarlos antes de que se conviertan en quejas mayores.

Esta es una versión abreviada y simplificada de un estudio de caso más extenso. Leer la historia completa en: Palma Futuro, “Palmas Del Cesar Case Study” (Partners of the Americas, diciembre de 2021), <https://palmafuturo.com/investigaciones/>.

Después de dos años de estas y otras actividades de participación de las partes interesadas, Palmas del Cesar ha mejorado significativamente su imagen en la comunidad local y ahora se la considera un motor esencial del desarrollo social, la contratación y la estabilidad. Estas mejoras demuestran el poder de la participación proactiva de las partes interesadas para ayudar a las empresas a reducir los riesgos potenciales para su negocio y mejorar los resultados tanto para el negocio como para otras partes interesadas.



VERIFICACIÓN DE APRENDIZAJE



1. ¿Qué son las comunidades afectadas y por qué son un subgrupo importante de partes interesadas?

Respuesta: Las comunidades afectadas son personas o comunidades que están sujetas a impactos adversos en su medioambiente, infraestructura, forma de vida, seguridad personal, salud o sustento debido a las operaciones de su empresa. Comprometerse con las comunidades afectadas genera confianza, credibilidad y apoyo local y brinda oportunidades para combatir sentimientos potencialmente dañinos sobre sus prácticas.

2. ¿Cuál es el primer paso que puede tomar para comenzar un programa efectivo de participación de las partes interesadas?

- a. Programar reuniones con sus socios empresariales
- b. Crear un mapa de las partes interesadas
- c. Informar a las partes interesadas sobre sus temas de interés

Respuesta: b.

3. La participación de las partes interesadas consiste en informar a las comunidades y otros grupos sobre los programas y acciones de la empresa. ¿Verdadero o falso?

Respuesta: Falso. La participación de las partes interesadas consiste tanto (o más) en recibir información y aportes de partes interesadas. Como mínimo, debe tener un procedimiento para recibir aportes de las partes interesadas clave.





4.5 MECANISMOS DE COMUNICACIÓN, CAPACITACIÓN Y MECANISMOS DE QUEJAS

Es el sistema de comunicación y capacitación del personal de la empresa para ayudarles a comprender las estándares laborales aplicables y sus estrategias de implementación y el mecanismo para recibir y abordar quejas.

Definiciones importantes

Mecanismo de quejas, denunciantes, inducción

4.5.1 INTRODUCCIÓN

Cada trabajador tiene un papel que desempeñar en la implementación del SCS. Para ser realmente eficaz en la identificación de riesgos e impactos, el desarrollo de políticas y procedimientos, monitorear los impactos y los resultados, la corrección y la remediación de incumplimientos y todas las demás funciones de SCS, necesita información de todos los niveles de la empresa, desde la alta dirección hasta el personal de nivel básico operativo. Los programas de comunicación y capacitación eficaces ayudan a garantizar que los trabajadores entiendan porque es importante el SCS, y su función para garantizar el éxito.

Los mecanismos de quejas (a veces llamados sistemas de gestión de quejas) son un método formal para que las personas, los grupos o las comunidades afectadas por las operaciones de una empresa comuniquen sus consultas, inquietudes o quejas formales y se les dé una respuesta adecuada. Un mecanismo de quejas efectivo puede ayudar a prevenir la escalada de conflictos en el lugar de trabajo, resolver disputas y evitar que se repitan, y facilitar el aprendizaje y la construcción de relaciones entre las partes. Un mecanismo de quejas también puede actuar como un sistema de alerta temprana para identificar y abordar problemas potenciales antes de que se conviertan en incidentes complejos y costosos. Los compradores, las normas de certificación (incluida la Mesa Redonda sobre Aceite de Palma Sostenible, RSPO, por sus siglas en inglés), las asociaciones industriales y los organismos reguladores gubernamentales de todo el mundo exigen cada vez más a las empresas que mantengan un mecanismo de quejas.



4.5.2 ENTENDIENDO LOS MECANISMOS DE COMUNICACIÓN, CAPACITACIÓN Y MECANISMOS DE QUEJAS

4.5.2.1 Comunicación y capacitación

Para contribuir a la implementación exitosa de SCS, los empleadores necesitan un plan de comunicación y capacitación que: ayude al personal a comprender sus derechos y responsabilidades, los ayude a desarrollar las capacidades y los conocimientos necesarios para hacer su trabajo de acuerdo con todas las expectativas, y les proporcione un método confiable para compartir aportes o comentarios para el proceso de mejora continua.

Un buen sistema de comunicación y capacitación para su SCS debe abarcar las leyes, las políticas y las expectativas relevantes en cada elemento de Desempeño Laboral, con especial énfasis en las áreas de alto riesgo para su lugar de trabajo, región y segmento de la industria. Los trabajadores deben recibir capacitación inmediatamente después de su contratación (**inducción** y manual del trabajador) y posteriormente de manera continua (capacitación anual y capacitación adicional cuando se actualicen las políticas). Entre esas capacitaciones formales, los empleadores deben reforzar la información importante a través de una variedad de canales de comunicación para garantizar que llegue a todo el personal, independientemente de su nivel de alfabetización, habilidades lingüísticas o canales de comunicación preferidos.

Algunos posibles canales de comunicación incluyen:

- Carteles y señalización
- Videos
- Guías y manuales de los trabajadores
- Sitio web e intranet de la empresa
- Redes sociales de la empresa
- Materiales impresos (folletos, volantes, cuadernillos)
- Podcast o grabaciones de audio
- Boletines
- Reuniones de directores y departamentos
- Reuniones y asambleas de la empresa
- Pizarra de anuncios

4.5.2.2 Desarrollo de un plan de capacitación

El siguiente es un buen modelo para desarrollar programas de capacitación sobre la mayoría de los temas:



- 1. Crear conciencia.** Primero, busque mejorar la comprensión del tema o la política. Responda la pregunta:

¿Qué es?

Ejemplo: En el caso de la capacitación para prevenir el trabajo forzoso, comience presentando al personal la definición completa de trabajo forzoso, incluidos todos los indicadores de la OIT, y las definiciones de conceptos relacionados como la trata de personas, la esclavitud moderna y la servidumbre por deudas (*consulte Sección 4.2 Evaluación y Priorización de Riesgos e Impactos para más información sobre este tema*).

- 2. Sensibilizar.** Luego, ayude a las personas a comprender la importancia de un tema o justificación de una política para motivar el compromiso de actuar. Desarrolle materiales y planes de capacitación que respondan preguntas como:

¿Cómo ayuda esto a nuestra empresa?

¿Cómo ayuda a mi departamento?

¿Qué va a cambiar?

¿En qué me beneficia?

Ejemplo: A continuación, comparta ejemplos de cómo se ve el trabajo forzoso en la práctica, tal vez a través de casos de estudio, videos o estadísticas. Explique cómo algunas prácticas comunes, como el exceso de horas extra o la concesión de préstamos a los trabajadores, conducen a condiciones de trabajo forzoso. Enfatique los graves impactos negativos y las consecuencias tanto para los trabajadores como para las empresas cuando no se siguen las políticas diseñadas para prevenir el trabajo forzoso.



- 3. Desarrollar habilidades y conocimientos.** Finalmente, brinde a las personas las habilidades y el conocimiento que necesitan para tomar medidas efectivas. Desarrolle materiales y currículos que respondan preguntas como:

¿Cuáles son las nuevas políticas y procedimientos?

¿Qué necesito hacer exactamente?

¿Cómo puedo hacer eso?

¿Qué pasará si no lo hago?

Ejemplo: Finalmente, brinde información práctica sobre las políticas de la empresa para prevenir el trabajo forzoso, cómo pueden aplicarlas los trabajadores en su totalidad y los procesos disciplinarios cuando no se siguen esas políticas.

Estos tres objetivos se complementan entre sí. Para cada capacitación, considere qué objetivo cumple (1, 2 o 3) y si necesita temas adicionales primero, para establecer una buena base para el aprendizaje. Por ejemplo, si su capacitación planificada sirve para desarrollar habilidades y conocimientos, obtendrá el máximo provecho de esa iniciativa si primero ha creado conciencia y apreciación entre el público objetivo. Puede aplicar este método de muchas maneras, ya sea para capacitaciones en persona, capacitación de inducción, señalización y elementos visuales en el lugar de trabajo, en redes sociales o programas de aprendizaje basados en texto, o cualquier otro formato que use para comunicar conceptos importantes al personal.

Un cuarto elemento del éxito de cualquier programa de comunicación o capacitación es evaluar su impacto. Es importante medir la comprensión y el conocimiento de los trabajadores después de cada campaña de comunicación o capacitación para asegurarse de que comunicó el mensaje de manera efectiva.


4.5.2.3 Incorporación de comentarios de los trabajadores

Es igualmente importante proporcionar canales para que los trabajadores comuniquen sus comentarios y aportes a su supervisor, empleador y representantes del EDS. Una herramienta importante para esto es un mecanismo formal de quejas (que se describe en detalle más adelante en esta sección), pero se debe proporcionar varios canales para

Caja de herramientas



Utilice la **herramienta Planificación, gestión y reiteración de capacitaciones** para desarrollar un plan de capacitación integral para su empresa. Esto incluye un plan de capacitación de muestra, una lista de módulos de capacitación de muestra, una hoja de registro de muestra y una hoja de evaluación posterior a la capacitación de muestra. La **herramienta Lista de verificación de la inducción** proporciona una lista de temas para guiar específicamente su programa de incorporación para nuevos trabajadores.



involucrar a los trabajadores de manera continua y garantizar que todos los trabajadores tengan múltiples oportunidades para participar.



Caja de herramientas

La herramienta Encuesta a los trabajadores proporciona orientación adicional para comunicarse y recopilar comentarios de los trabajadores.



Algunas estrategias comunes para recopilar comentarios y aportes de los trabajadores incluyen:

- Buzón de sugerencias, intranet de trabajadores o asignar una dirección de correo electrónico
- Designar a una persona capacitada en SCS para hablar con el personal (por ejemplo: miembro del EDS)
- Encuestas a los trabajadores
- Entrevistas a los trabajadores durante las auditorías
- Conversaciones con trabajadores electos o representantes sindicales
- Comités elegidos por los trabajadores

4.5.2.4 EDS y otra capacitación especial

Más allá de la capacitación general y las comunicaciones para todo el personal, también debe brindar capacitación detallada al EDS y otros grupos o personas responsables del éxito de su SCS.

Examine su plan de mejora (consulte la Sección 4.7 Acciones correctivas y remediación) para identificar quién está involucrado en cada actividad y qué habilidades y conocimientos necesitan para ser efectivos. Esto le ayudará a determinar qué capacitación necesitan los distintos departamentos y personas de su empresa y comenzar a desarrollar un plan de capacitación.

Consejo

Los capítulos de este Manual pueden servir como una estructura general para su programa de capacitación del EDS.

Los integrantes del EDS necesitan capacitación detallada para desarrollar los conocimientos y habilidades necesarios para su función. Esto debe incluir, pero no limitarse a:

- Ciclo Planificar-Hacer-Verificar-Actuar
- Introducción al SCS
- Nueve elementos de Desempeño Laboral
- Ocho categorías del Sistema de Gestión

4.5.2.5 Mecanismos de quejas

Además de las formas de comunicación bidireccional descritas anteriormente, los empleadores deben establecer y mantener un mecanismo formal de quejas, proporcionando a las partes interesadas internas y externas un proceso para acceder a la reparación si se ven afectados negativamente por la empresa. Los mecanismos de quejas efectivos ayudan a los empleadores a identificar y



abordar los problemas de manera temprana, antes de que se intensifiquen. Con el tiempo, proporcionan un medio para identificar patrones de riesgo o abuso que de otro modo podrían pasarse por alto. En muchos casos, los procedimientos y canales de presentación de quejas serán diferentes para las audiencias internas y externas, pero los principios fundamentales son los mismos para ambos. En la práctica, un mecanismo de quejas debería:

- Establecer un canal para que las partes interesadas hagan preguntas, expresen inquietudes o presenten una queja de forma abierta o anónima, como prefieran (consulte la lista anterior de estrategias para recopilar comentarios).
- Asignar una persona o equipo en la empresa responsable de recibir, registrar y procesar todas las quejas.
- Establecer procedimientos para registrar, filtrar, categorizar, investigar y determinar opciones de resolución y reparación.
- Establecer un sistema para comunicar las decisiones tomadas y el avance de las acciones pendientes.

No todas las quejas se pueden resolver de la misma manera. En los casos sencillos, el mismo equipo responsable de recibir y documentar la queja puede ser capaz de resolverla. Los casos complejos o graves pueden requerir la intervención de altos directivos y recursos dedicados para investigar, documentar e informar (**consulte Sección 4.7 Acciones Correctivas y Remediación para obtener más detalles**).

Cuanto más grave sea la queja, más independiente debe ser el mecanismo de quejas. Para problemas complejos y recurrentes, considere comunicarse con facilitadores externos que puedan actuar como mediadores independientes.

Caja de herramientas

La **herramienta Formato para registro de quejas y sugerencias** ofrece una plantilla para documentar y dar seguimiento a todas las quejas y la herramienta **Instrucciones para los trabajadores sobre cómo presentar quejas** brinda orientación para instruir a los trabajadores sobre cómo utilizar el mecanismo de quejas.



Principios para mecanismos efectivos de quejas

Para satisfacer los Criterios de Eficacia de los Principios Rectores de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos y las Empresas (UNGP, por sus siglas en inglés), los mecanismos de quejas de las empresas deben ser: legítimos, accesibles, predecibles, transparentes, compatibles con los derechos, una fuente



de aprendizaje continuo y basados en la participación y el diálogo¹⁰³.

Más específicamente, debe:

- Funcionar de acuerdo con procedimientos estandarizados que son entendidos y confiables por aquellos a quienes sirve (procedimiento confidencial y transparente, tiempos de respuesta predecibles).
- Ser culturalmente apropiado y accesible (permitir la comunicación en los idiomas locales y verbalmente, utilizar la tecnología comúnmente disponible).
- Funcionar sin costo para los usuarios (sin tarifas asociadas con el canal de comunicación, no es necesario viajar largas distancias para presentar quejas, la empresa cubre los costos de remediación de terceros).
- No dar lugar a represalias contra los denunciantes que actúen de buena fe.
- No impedir el acceso a recursos judiciales o administrativos.



Caja de herramientas



La **herramienta de Capacitación** proporciona instrucciones para diseñar capacitaciones de inducción y capacitación continua del SCS. Luego, puede utilizar **el Formato de inducción** y **el Formato de capacitación** anual para supervisar y gestionar la implementación de su plan de capacitación.



4.5.3 INFORMACIÓN ESPECIAL PARA PRODUCTORES A PEQUEÑA ESCALA

4.5.3.1 Comunicación y capacitación

Al igual que los empleadores más grandes, los productores a pequeña escala deben comunicarse y capacitar a los trabajadores en todas las políticas y procedimientos, pero los métodos pueden ser diferentes. Por ejemplo, un manual del trabajador puede no ser apropiado para los pequeños propietarios o sus trabajadores. A menudo, las exhibiciones visuales en lugares centralizados (por ejemplo: carteles de todo el EPP requerido en una pizarra de anuncios en la entrada de la plantación) son una buena alternativa.

4.5.3.2 Mecanismos de quejas

Los productores a pequeña escala también deben proporcionar un mecanismo de quejas para sus trabajadores, pero con tan pocos trabajadores, un mecanismo de quejas administrado únicamente por el empleador no ofrecería anonimato (un requisito para los mecanismos formales de quejas). Los productores a pequeña escala deben buscar conectarse con organizaciones más grandes para gestionar sus quejas, como una asociación industrial, un gran comprador, una cooperativa o una empresa de la sociedad civil. Colaborar con una parte independiente no necesariamente aumenta el anonimato, pero crea un proceso más responsable y legítimo.



Caja de herramientas



La **herramienta Mecanismo de quejas** incluye un formato para recopilar quejas individuales y un formato de hoja de instrucciones para colocar donde las recopile.

103 "Guiding Principles for Business and Human Rights," 33.

4.5.4 GUÍA PARA ORIENTAR LA IMPLEMENTACIÓN*

Asignación de personas y recursos

- Asignar un equipo de personas dedicadas y capacitadas en la empresa para liderar la implementación del mecanismo de quejas: garantizar la representación adecuada de todos los trabajadores.
- Involucrar a la alta dirección, según corresponda, para abordar los abusos graves y los problemas sistémicos identificados a través del mecanismo de quejas.
- Asignar recursos financieros para comunicaciones y capacitación incluido el pago del tiempo de los trabajadores durante la capacitación.

Evaluación y priorización de riesgos e impactos

- Ampliar el mecanismo de quejas para que refleje el nivel y la complejidad de los riesgos e impactos laborales y sociales identificados en su empresa.

Desarrollo de código de conducta, política y procedimientos

- Diseñar incentivos para incentivar el cumplimiento de las políticas laborales y sociales.
- Mantener registros de cada paso al procesar las quejas.
- Comprometerse a un tiempo de respuesta máximo para responder y abordar las quejas.



Proyecto Palma Futuro, financiado 100% por el Departamento del Trabajo de Estados Unidos.





Involucramiento con las partes interesadas y los socios

- Involucrar a expertos externos para ayudar a desarrollar materiales de capacitación y currículos sobre temas prioritarios y para facilitar capacitaciones y talleres.



Mecanismos de comunicación, capacitación y mecanismos de quejas

- Coloque las declaraciones de políticas y procedimientos importantes en lugares de alta visibilidad.
- Comunicarse con los trabajadores y recibir comunicaciones de éstos en idiomas que comprendan.
- Usar formas de comunicación escritas, verbales y visuales.
- Brindar capacitación continua a todo el personal con base en la evaluación de riesgos y los esfuerzos de monitoreo.
- Proporcionar niveles progresivos de capacitación para los responsables de implementar el SCS.
- Llevar a cabo actividades de sensibilización sobre el mecanismo de quejas para que las personas sepan a dónde ir y a quién dirigirse.



Monitoreo y revisión independiente

- Medir la eficacia de los programas de capacitación mediante encuestas u otros métodos.



Informes de desempeño

- Informar a los trabajadores y partes interesadas sobre los resultados de las investigaciones de quejas, manteniendo la confidencialidad

* No exhaustiva. Consulte el capítulo 4, Categorías de Sistemas de Gestión, para obtener más información.



VERIFICACIÓN DE APRENDIZAJE



1. ¿Qué es un mecanismo de quejas y por qué es importante?

Respuesta: Los mecanismos de quejas son un método formal para que las partes interesadas comuniquen consultas, inquietudes o quejas formales a una empresa y las aborden de manera adecuada. Los mecanismos de quejas eficaces pueden ayudar a prevenir la escalada de conflictos en el lugar de trabajo, resolver disputas y evitar que se repitan, facilitar el aprendizaje y la construcción de relaciones y actuar como un sistema de alerta temprana para identificar y abordar problemas potenciales.

2. ¿Cuáles son dos canales de comunicación en su lugar de trabajo que podría usar fácilmente para las comunicaciones del SCS? Trate de elegir dos que sean efectivos para llegar a diferentes grupos de trabajadores o partes interesadas.

Respuesta: Esto dependerá de la naturaleza de su empresa y lugar de trabajo. Algunos posibles canales de comunicación incluyen:

- Carteles y señalización
- Vídeos
- Guías y manuales de los trabajadores
- Sitio web e intranet de la empresa
- Redes sociales de la empresa
- Materiales impresos (folletos, volantes, cuadernillos)
- Podcast o grabaciones de audio
- Boletines
- Reuniones de gerentes y departamentos
- Reuniones y asambleas de la empresa
- Pizarra de anuncios

3. ¿Cuáles de las siguientes afirmaciones es verdadera acerca de los mecanismos de queja efectivos? Seleccione todas las que correspondan.

- Deben ser legítimos, accesibles, predecibles, transparentes, compatibles con los derechos, una fuente de aprendizaje continuo y basados en la participación y el diálogo.**
- La alta dirección debe participar en el tratamiento de denuncias/ acusaciones graves**
- Deben reemplazar los sistemas de quejas alternativos (como los procesos judiciales o de mediación)**

Respuesta: a y b son correctas. C es incorrecta porque los mecanismos de quejas efectivos no deben impedir el acceso a recursos judiciales o administrativos.





4.6 MONITOREO Y LA REVISIÓN INDEPENDIENTE

Cómo se recopila información sobre el desempeño laboral en la empresa, cómo se realiza el monitoreo de la implementación del SCS y cómo se utiliza la supervisión externa y/o independiente en la implementación de las normas laborales.

Definiciones importantes

Indicador, monitoreo, auditoría, revisión sistemática, madurez

4.6.1 INTRODUCCIÓN

El monitoreo y la revisión son fundamentales para un SCS exitoso, ya que constituyen la parte de “Verificar” del ciclo Planificar-Hacer-Verificar-Actuar de mejora continua. El monitoreo efectivo y la revisión independiente no solo ayudan a los empleadores a comprender el desempeño laboral actual, sino que también brindan información sobre la efectividad del sistema de gestión. Los sistemas de monitoreo también pueden ayudar a identificar riesgos o impactos adversos que pueden no haber sido detectados o pasados por alto anteriormente.

4.6.2 ENTENDIENDO EL MONITOREO Y REVISIÓN INDEPENDIENTE

Monitoreo es un término general que incluye una variedad de métodos que puede usar para evaluar el desempeño. Muchas personas están familiarizadas con la auditoría, que es un método que contribuye a un plan de seguimiento más amplio. **La auditoría** es una evaluación formal en el sitio frente a un conjunto específico de criterios. La auditoría puede ser interna o externa (revisión independiente). Debe utilizar una variedad de actividades de monitoreo para obtener una comprensión completa de su desempeño y **la madurez** (o fortaleza) de su SCS.

Además de las auditorías internas y externas formales, los gerentes deben realizar un monitoreo continuo de los **indicadores** clave (medidas cuantitativas o cualitativas de progreso frente a los objetivos establecidos) en sus áreas de autoridad. Esto ayuda a garantizar que la empresa esté progresando regularmente en los objetivos y contribuye a un sistema de alerta temprana para posibles problemas. Los trabajadores también desempeñan un papel en el control continuo de las condiciones de trabajo. Esto se puede hacer de manera informal, brindando observaciones puntuales, o formalmente a través de herramientas de



Caja de herramientas

La herramienta **Evaluación del SCS**, es un ejemplo de evaluación integral de la madurez de los sistemas de gestión y el cumplimiento social que puede usar directamente en las actividades de monitoreo como una autoevaluación inicial, para auditorías internas, como una guía para desarrollar indicadores para el monitoreo continuo y para auditorías externas.



monitoreo como encuestas, entrevistas y canales de quejas (consulte la Sección 4.5 Mecanismos de comunicación, capacitación y mecanismos de quejas). Este tipo de monitoreo ayuda a verificar que las políticas y los procedimientos estén implementados y se sigan con regularidad.

El propósito del monitoreo y la revisión independiente es proporcionar una base de referencia para la acción. Debe medir los indicadores que lo ayudarán a identificar áreas de su SCS que deben mejorarse e integrar regularmente los hallazgos del monitoreo en los procesos de planificación de mejoras, revisión de gestión y evaluación de riesgos.

4.6.2.1 Desarrollo de indicadores

Se debe desarrollar un conjunto completo de indicadores que cubran todos los aspectos de su SCS, incluidos todos los elementos de desempeño laboral y las categorías del sistema de gestión. Los indicadores de desempeño laboral verifican el cumplimiento de su declaración de política, las leyes laborales y cualquier

Ejemplo

Un indicador de desempeño para el trabajo infantil podría ser “Número de incidentes de trabajo infantil identificados este año”. Si en una auditoría interna no se encuentran incidentes de trabajo infantil, puede haber varias explicaciones posibles para ese hallazgo, desde una buena capacitación y procedimientos, hasta prácticas deficientes de documentación y monitoreo. Por lo tanto, debe revisar los indicadores de proceso relacionados, como “Porcentaje de trabajadores capacitados en prevención del trabajo infantil”, “Porcentaje de trabajadores que aprueban la prueba posterior a la capacitación en trabajo infantil” y “Porcentaje de trabajadores con documentación válida sobre la edad”, para verificar si sus políticas y procedimientos para prevenir el trabajo infantil están funcionando correctamente.



otra norma que elija. Los indicadores de proceso, aquellos relacionados con su sistema de gestión, verifican si sus actividades del SCS son efectivas. Tener una combinación de indicadores de desempeño e indicadores de proceso ayuda a desarrollar una comprensión más profunda de causa y efecto en su SCS, lo que le permite refinar aún más sus políticas y actividades.

4.6.2.2 Auditoría interna

En las auditorías internas, el personal independiente de las operaciones de un departamento determinado realiza una **revisión sistemática**, o una evaluación integral, de todos los indicadores del SCS en ese departamento. Para operaciones pequeñas que no tienen múltiples departamentos, las auditorías internas pueden ser realizadas por miembros del EDS o un trabajador con capacitación especial. La auditoría interna es una pieza crucial de cualquier programa de monitoreo efectivo. No solo brinda una visión más integral y holística del desempeño y los procesos, sino que también evalúa si el programa de monitoreo en sí está funcionando como debería y si las políticas y los procedimientos son adecuados y efectivos.

Las auditorías internas integrales deben incorporar múltiples formas de revisión. Deben incluir al menos:

1. **Observaciones visuales:** recorridos físicos del lugar de trabajo.
2. **Entrevistas:** consultas con trabajadores de todos los niveles y partes interesadas externas.
3. **Medición y prueba:** Comprobación de indicadores cuantitativos con equipos apropiados (por ejemplo, niveles de decibeles de ruido, temperatura ambiente, etc.).
4. **Revisión de documentos:** revisión de documentos y registros, incluida la documentación del proceso del SCS, como evaluaciones de riesgos, actas de revisión de la gerencia, resultados de auditorías internas anteriores, resultados de auditorías externas y quejas/reclamaciones).

4.6.2.3 Auditorías de la RSPO

Una de las formas más comunes de auditorías externas en la industria del aceite de palma es la certificación de la RSPO. Además de la sostenibilidad ambiental y otros requisitos, la Norma RSPO incluye principios que defienden los derechos de los trabajadores. También promueve un proceso de sistema de gestión para la implementación de la Norma. La orientación de este manual puede ayudarle a prepararse para los requisitos laborales y del sistema de gestión en una auditoría de la RSPO.

Su preparación para una auditoría de la RSPO (o cualquier otra externa) debe incluir la asignación de una parte responsable para supervisar y preparar la documentación relacionada con cada requisito del estándar y crear un



Sus esfuerzos de monitoreo deben medir tres aspectos de su SCS: intención, implementación, eficacia y desempeño.

1. Intención: ¿Están implementadas las ocho categorías del Sistema de Gestión del SCS?

2. Implementación:

- ¿Se siguen los procedimientos?
- ¿Se están llevando a cabo todas las actividades del plan de mejora?

3. Eficacia:

- ¿Cumple con las leyes y políticas laborales?
- ¿Está progresando hacia sus objetivos y metas?

4. Desempeño: ¿Cómo es el desempeño laboral de la empresa?

Caja de herramientas

La **herramienta de Orientación de auditoría interna** proporciona una lista de verificación para guiar la creación de su proceso de auditoría interna y un marco de evaluación del SCS, que detalla el contenido para revisar durante las auditorías internas.



procedimiento para garantizar que todo el personal y la documentación apropiados estén disponibles durante las auditorías.

4.6.2.4 Sistemas de monitoreo del trabajo infantil

El trabajo infantil es un tema especialmente complejo de monitorear y remediar. Debido a que el trabajo infantil está arraigado en factores comunitarios, sociales y estructurales, las empresas generalmente no pueden abordarlo por sí solas y es posible que deban comprometerse con socios externos para monitorear este elemento. Los Sistemas de Monitoreo del Trabajo Infantil (CLMS, por sus siglas en inglés) son programas nacionales o subnacionales que se utilizan para identificar y sacar a los niños del trabajo infantil y remitirlos a los servicios de rehabilitación. Los CLMS pueden ser eficaces debido a su capacidad para ir más allá de las intervenciones individuales a nivel de empresa para abordar las causas subyacentes del trabajo infantil que son sistémicas y persistentes a nivel comunitario. Los CLMS también pueden ayudar a vincular a los niños en trabajo infantil con la remediación y brindar servicios que monitoreen la efectividad.

Es una buena práctica que los empleadores se comprometan con los CLMS



donde existan. Por ejemplo, en Colombia *La Línea de Política Pública para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección Integral al Adolescente Trabajador* coordina la acción entre el gobierno nacional, departamental y local y entre la familia, empresa, sindicato(s) y sociedad para gestionar casos de niños, niñas y adolescentes en situación de riesgo o de trabajo infantil y para proteger a los adolescentes trabajadores y sus familias¹⁰⁴.

De manera similar, el Proyecto Erradicación del Trabajo Infantil de Ecuador busca erradicar el trabajo infantil a través de una combinación de inspecciones laborales, asistencia técnica a los órganos de gobierno regionales, campañas de sensibilización y educación, y mecanismos de comunicación entre las instituciones gubernamentales¹⁰⁵.

Donde no exista, puede ser beneficioso colaborar con otras empresas, organizaciones de la sociedad civil, y agencias gubernamentales para establecer o apoyar el establecimiento de un CLMS o un programa similar para abordar de manera efectiva riesgos del trabajo infantil.



Caja de herramientas



La **herramienta de Monitoreo** proporciona una lista de preguntas para guiar sus actividades de monitoreo del SCS.



4.6.3 INFORMACIÓN ESPECIAL PARA PRODUCTORES A PEQUEÑA ESCALA

Aunque se realicen a una escala diferente, las auditorías internas y el monitoreo continuo son igualmente importantes para los productores a pequeña escala. Las auditorías externas también son cada vez más comunes incluso para los proveedores más pequeños. En estos casos, es importante contar con un plan para proporcionar toda la documentación necesaria y el acceso a las áreas de trabajo y a los trabajadores que los auditores necesitan. Asegúrese de revisar el código con el que está siendo auditado para comprender los requisitos según el tamaño y la naturaleza de su empresa.

104 Organización Internacional del Trabajo, “Línea de Política Pública para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección Integral al Adolescente Trabajador 2017 - 2027” (Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, 10 de setiembre de 2018), <https://www.icbf.gov.co/programas-y-estrategias/proteccion/programas-es-pecializados-y-otras-estrategias/linea-de-politica>.

105 “Proyecto Erradicación del Trabajo Infantil – Ministerio de Trabajo,” consultado el 23 de agosto de 2022, <https://www.trabajo.gob.ec/proyecto-de-erradicacion-del-trabajo-infantil/>. Si bien la página web citada establece que el programa finalizó en 2021, a través de nuestro trabajo con Palma Futuro, los autores tienen información confiable que indica que el programa continúa.



4.6.4 GUÍA PARA ORIENTAR LA IMPLEMENTACIÓN*

Asignación de personas y recursos



- Garantizar que las personas asignadas a las actividades de supervisión y auditoría interna estén calificadas; brindar capacitación si es necesario.

Desarrollo de código de conducta, política y procedimientos



- Crear una política para realizar auditorías internas al menos dos veces al año para todos los indicadores, adicionalmente:
 - Después de cambios importantes en la empresa, políticas, procedimientos que puedan afectar el cumplimiento.
 - En respuesta a quejas importantes.
- Crear un conjunto de políticas y procedimientos relacionados con las auditorías externas
 - Garantizar que el personal adecuado esté disponible y tenga preparada la documentación necesaria.
 - Asignar personal responsable de coordinar con los auditores y gestionar la logística según sea necesario.
 - Crear una política de transparencia y garantizar que todo el personal responsable esté familiarizado con ella.

Monitoreo y revisión independiente



- Medir indicadores cualitativos y cuantitativos.
- Conducir monitoreos de manera continua; la frecuencia variará entre los indicadores.
- Monitorear el progreso de su plan de mejora, así como la madurez de todo su SCS (Sistemas de Gestión y Desempeño Laboral).
- Monitorear los resultados de los procesos de corrección/remediación.
- Vaya más allá de los incidentes notificados para verificar si su sistema está identificando los incumplimientos de manera efectiva.
- Incluir a los trabajadores y partes interesadas externas en los procesos de monitoreo.



- Garantizar que los trabajadores entrevistados en las auditorías internas y externas no sean presionados por la gerencia y estén protegidos contra represalias.
- Programar el monitoreo por separado para cada área funcional y actividad de la empresa para evitar perder el trabajo que solo ocurre en ciertos momentos del día o del año.
 - Por ejemplo, el monitoreo de las actividades relacionadas con la cosecha debe ocurrir durante los períodos de cosecha, mientras que el monitoreo de las funciones de recursos humanos podría ocurrir en cualquier punto del ciclo de cosecha.
- Programar auditorías internas al menos 3 meses antes de las auditorías externas planificadas y asegurar tiempo para identificar y corregir incumplimientos.

* No exhaustiva. Consulte el capítulo 4, Categorías de Sistemas de Gestión, para obtener más información.



VERIFICACIÓN DE APRENDIZAJE



1. ¿Qué son los indicadores y por qué son importantes?

Respuesta: Los indicadores son medidas cuantitativas o cualitativas del progreso con respecto a los objetivos establecidos que ayudan a medir si la empresa está logrando un progreso regular en los objetivos y contribuye a un sistema de alerta temprana para posibles problemas.

2. ¿Cuál de los siguientes puntos debe incluirse en una auditoría interna?

- a. Observaciones visuales
- b. Entrevistas
- c. Mediciones y pruebas
- d. Revisión de documentos
- e. Todas las anteriores

Respuesta: e. Todas las anteriores

3. No hay nada que pueda hacer para prepararse para una auditoría externa. ¿Verdadero o falso?

Respuesta: Falso. Debe contar con un conjunto de políticas y procedimientos relacionados con las auditorías externas para garantizar que el personal adecuado esté disponible y que se haya preparado la documentación necesaria, que haya personal designado responsable de coordinar con los auditores y gestionar la logística, y para establecer una política y una cultura de transparencia.



FIGURA 4.2: CONSIDERACIONES PARA LA PLANIFICACIÓN DE MEJORAS

¿QUÉ?

¿Cuál es el problema que hay que abordar (riesgo/carencia)?

Por ejemplo: no se ha realizado ninguna identificación de partes interesadas.

¿Qué quiere cambiar y en qué medida (metas/objetivos y propósitos)?

Por ejemplo: desarrollar un mapa de partes interesadas.

¿POR QUÉ?

¿Por qué está presente el riesgo/carencia o por qué no se ha abordado antes (análisis de causa raíz)?

Por ejemplo: el responsable de la participación con los grupos de interés (Gerente de Sostenibilidad) no ha sido capacitado en la elaboración de un mapa de grupos de interés o estrategia de participación.

¿CÓMO?

¿Cómo se conseguirá el cambio o cambios deseados (acciones/procedimientos)?

Por ejemplo:

1. Identificar a un experto que imparta capacitación en mapeo de partes interesadas para el Gerente de Sostenibilidad.
2. El experto realiza capacitación para el Gerente de Sostenibilidad.
3. El Gerente de Sostenibilidad utiliza las herramientas del SCS y la información de la capacitación para mapear a las partes interesadas y desarrollar una estrategia de participación de estas.
4. El Gerente de Sostenibilidad involucra a 5 nuevas partes interesadas para fin de año.

¿CUÁNDO?

¿Cuándo se llevarán a cabo las acciones y cuándo espera ver los resultados (plazos)?

Por ejemplo: todas las acciones completadas para fin de año.

¿QUIÉN?

¿Quién es responsable de cada resultado y de monitorear el progreso de todos los resultados (partes responsables)?

Por ejemplo: EDS.



4.7 ACCIONES CORRECTIVAS Y REMEDIACIÓN



es el sistema para abordar los problemas laborales internamente y en la cadena de suministro, para realizar cambios, y para evitar que los problemas se repitan.

Definiciones importantes

Remediación, análisis de causa raíz, acciones correctivas, plan de acción correctiva, acción preventiva, plan de mejora, incumplimiento

4.7.1 INTRODUCCIÓN

Ningún SCS puede eliminar por completo los riesgos, las deficiencias y los incumplimientos, pero, los mejores SCS toman **medidas preventivas** eficaces para reducir los riesgos y remediar los incumplimientos a través de **acciones correctivas** cuando se producen. Las acciones preventivas y correctivas eficaces se basan en el análisis de la causa raíz, una práctica para comprender las causas subyacentes (o “raíz”) de los riesgos y los incumplimientos. El análisis de causa raíz le permite identificar acciones que aborden el problema desde su origen, lo que reduce en gran medida la probabilidad de que un riesgo alguna vez conduzca a un incumplimiento real o que un incumplimiento se repita.

4.7.2 ENTENDIENDO LAS ACCIONES CORRECTIVAS Y REMEDIACIÓN

Las secciones anteriores describen los procesos para identificar y priorizar los riesgos laborales en su empresa, recopilar los comentarios de las partes interesadas, establecer un mecanismo de quejas y monitorear el cumplimiento de los requisitos laborales. Todos estos aportes ayudan a los empleadores a comprender dónde están teniendo éxito y dónde deben realizar mejoras en el SCS o tomar medidas correctivas.

4.7.2.1 Planes de mejora

Un **plan de mejora** es un plan de trabajo detallado de cambios en el sistema para reducir los riesgos (acciones preventivas) e impulsar la mejora continua en su SCS. La planificación de mejoras requiere tiempo y recursos dedicados; no debe esperar realizar todas las mejoras deseadas a la vez. Es un proceso

Caja de herramientas



Utilice la herramienta **Ejercicio de análisis de causa raíz** para identificar las causas raíz de cualquier riesgo, carencia o incumplimiento que encuentre en su SCS.



repetitivo de priorización de mejoras y acciones a corto, mediano y largo plazo. Las acciones preventivas y las mejoras que decida tomar deben basarse en un análisis de causa raíz de los riesgos o carencias que desea resolver (**consulte la Figura 4.2**).

Consulte a una amplia gama de partes interesadas e incorpore información de todo su SCS al desarrollar su plan de mejora. Estos grupos y recursos ofrecen información valiosa sobre la importancia relativa de varios problemas y acciones efectivas para abordarlos. Pueden ayudar a asegurar la aceptación de los planes de implementación y proporcionar información crucial durante todo el proceso.

Aportaciones recomendadas para desarrollar un plan de mejora:

- Comentarios de los trabajadores en todos los niveles.
- Orientación de organizaciones locales que entienden los problemas laborales, especialmente los sindicatos.
- Registros de acciones correctivas y preventivas anteriores y sus resultados.
- Investigación sobre las mejores prácticas.
- Resultados de análisis de causa raíz.
- Inspecciones físicas del lugar de trabajo y documentos y registros internos.
- Orientación de compradores, asociaciones industriales y agencias gubernamentales locales.
- Asesoramiento de consultores y expertos externos.



Caja de herramientas



La **herramienta de Guía del plan de mejora** proporciona orientación adicional para desarrollar y administrar un plan de mejora. **El Formato del plan de mejora** ofrece una plantilla para consolidar información de una amplia gama de fuentes (incluidas evaluaciones de riesgos, auditorías internas y externas, mecanismo de quejas y participación de las partes interesadas) para identificar y priorizar áreas de mejora.

4.7.2.2 Acciones correctivas y remediación

Incluso con un SCS maduro que sea eficaz para identificar y mitigar los riesgos potenciales, se producirán **incumplimientos**, es decir, el incumplimiento de las leyes laborales y las normas internacionales. En las primeras etapas de su SCS, antes de que haya tenido la oportunidad de desarrollar e implementar un plan de mejora, es probable que identifique varios, quizás muchos, incumplimientos. Cuando ocurren incumplimientos, deben abordarse de manera oportuna y eficiente a través de **acciones correctivas**—medidas adoptadas para eliminar



Ejemplo

En las fincas de palma aceitera que no cuentan con un SCS efectivo, es común encontrar incumplimientos relacionados con el uso inadecuado o la falta de uso de EPP apropiado. Esto pone en peligro inmediato la seguridad y la salud del personal, lo que requiere una acción correctiva para mejorar el uso apropiado del EPP y prevenir futuros incumplimientos. También puede requerir remediación si algún trabajador ha sufrido una lesión o una consecuencia negativa para la salud relacionada con la falta del EPP.

la causa y la raíz de un incumplimiento, evitando así que vuelva a ocurrir—y **remediación**—acciones para reparar el daño a individuos o grupos.

Al igual que con las acciones preventivas, para implementar acciones correctivas de manera efectiva, debe realizar un análisis de causa raíz y gestionar la implementación de manera sistemática. Mantenga un **plan de acciones correctivas** que consolide todas las acciones correctivas abiertas en un solo lugar, identificando los objetivos, las metas, los plazos, los recursos asignados y el progreso.

Las acciones correctivas hacen que la empresa vuelva a cumplir las normas y previenen la recurrencia (o que se produzcan daños en el futuro), pero no necesariamente brindan **remediación**, es decir, acciones para rectificar cualquier daño causado a los trabajadores u otras partes interesadas. El derecho a acceder a una reparación efectiva en el caso de impactos adversos es un principio fundamental bajo los marcos internacionales para las empresas y los derechos humanos¹⁰⁶. Además de cumplir y prevenir incumplimientos en el futuro, los empleadores tienen la obligación de reparar el daño que han causado o en el que han contribuido.

La remediación puede tomar una variedad de formas dependiendo de la situación y debe alcanzarse mediante un acuerdo entre el empleador y el grupo o individuo perjudicado. Si no puede llegar a un acuerdo sobre una remediación apropiada con el individuo o grupo afectado, considere la posibilidad de involucrar a un tercero neutral como mediador¹⁰⁷.

Las formas típicas de remediación incluyen:

- Restablecer el respeto a los derechos del afectado.
- Compensar a la parte afectada por pérdidas económicas y no económicas (por ejemplo, pago de salarios atrasados con intereses).

106 "Guiding Principles for Business and Human Rights."

107 Social Accountability International and ICCO. "United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights: A Six-Step Approach to Supply Chain Implementation," julio del 2012, <https://sa-intl.org/resources/ungp-handbook/>.



Caja de herramientas

Utilice el **Formato de acción correctiva y el registro de todas las acciones correctivas** en el kit de herramientas para registrar las acciones correctivas individuales necesarias y realizar un monitoreo del progreso en todas las acciones correctivas en curso.

El gráfico muestra un fondo verde con el título 'Caja de herramientas' en una tipografía cursiva blanca. A la derecha del título hay un icono de una caja de herramientas. Debajo del título, hay un texto explicativo en blanco. A la derecha del texto, hay tres iconos circulares: uno de una fábrica, uno de un tractor y uno de un árbol.



- Colaborar con los sistemas judiciales y no judiciales estatales para brindar reparación.
- Reconciliación, también llamada satisfacción (por ejemplo, disculpas oficiales y garantía de no repetición)

Para facilitar la reparación oportuna y satisfactoria de los incumplimientos de los derechos de los trabajadores, es una buena práctica desarrollar planes de reparación específicos que se seguirán para los distintos tipos de incumplimientos laborales, especialmente para las peores formas de incumplimientos laborales (es decir, trabajo infantil y trabajo forzoso) y cualquiera que suponga un riesgo especialmente alto para su empresa. Consulte con una amplia gama de partes interesadas y expertos para desarrollar planes de remediación creíbles; las fuentes enumeradas anteriormente como aportes recomendados para desarrollar un plan de mejora también se aplican aquí. Incluya cualquier acción de remediación planificada o en curso en su plan de acción correctiva.



Caja de herramientas



Use la **herramienta paso a paso para la remediación (trabajo infantil)** para guiar su plan de remediación para el trabajo infantil y como formato para desarrollar otros planes de remediación basados en el modelo de enfoque por etapas.



4.7.3 INFORMACIÓN ESPECIAL PARA PRODUCTORES A PEQUEÑA ESCALA

Para la mayoría de los productores a pequeña escala, solo una o dos personas serán responsables de gestionar e implementar todos los aspectos del SCS. En esta situación, puede parecer más fácil simplemente solucionar los problemas a medida que surgen y avanzar lo más rápido posible, pero esto en realidad puede generar más trabajo en el futuro. Esto se debe a que es probable que el problema se repita una y otra vez, a menos que realice un análisis de la causa raíz y aborde el problema desde su origen. Ser consistente en la aplicación del análisis de causa raíz para abordar los problemas mejorará significativamente su eficiencia, ahorrando mucho tiempo, recursos y energía a largo plazo.

4.7.4 GUÍA PARA ORIENTAR LA IMPLEMENTACIÓN*



Asignación de personas y recursos

- Asignar un equipo (probablemente el EDS) para crear y gestionar el plan de mejora e informar sobre su progreso a la alta dirección.
- Asignar un equipo para crear y gestionar el plan de acción correctiva e informar sobre su progreso a la alta dirección.
- Asignar gerentes de departamento/áreas relevantes para implementar acciones preventivas y correctivas apropiadas.
- Asignar suficientes recursos financieros para la implementación efectiva de acciones preventivas y correctivas.



Desarrollo de código de conducta, política y procedimientos

- Mantener registros de incumplimientos laborales, riesgos y deficiencias, así como de sus causas.
- Mantener la documentación de las acciones correctivas y preventivas necesarias, el progreso para lograrlas y cualquier resultado obtenido.



Involucramiento con las partes interesadas y los socios

- Involucrar a expertos externos para ayudar a diseñar planes de remediación y actuar como mediadores en caso necesario.



Mecanismos de comunicación, capacitación y mecanismos de quejas

- Capacitar al personal clave para realizar un análisis de causa raíz de los problemas Laborales.



Monitoreo y revisión independiente

- Verificar el progreso de las acciones correctivas y preventivas con regularidad y durante las auditorías internas para garantizar el cumplimiento de los plazos y objetivos establecidos.

* No exhaustiva. Consulte el capítulo 4, Categorías de Sistemas de Gestión, para obtener más información.



4.7.5 CASOS DE ESTUDIO SOBRE ACCIONES CORRECTIVAS Y REMEDIACIÓN¹⁰⁸



En general, a la hora de remediar los incumplimientos laborales, primero busque tomar medidas preventivas y proactivas que eviten causar o continuar causando daños. Cuando no sea posible evitar el riesgo por completo, trate de minimizar los impactos negativos. Para los impactos negativos que no puede minimizar, encuentre formas de compensarlos con impactos positivos comparables o proporcione una compensación a los afectados.

EJEMPLO 1: EXPOSICIÓN COMUNITARIA A DESECHOS DE PALMA

Palmas Internacionales es una gran empresa de aceite de palma que posee y opera una planta de extracción y una gran plantación, además de abastecerse de fruta de más de 80 fincas de sus alrededores. La empresa ofrece importantes oportunidades laborales a la población local y tiene una gran influencia en la región. Últimamente, las comunidades locales se han quejado y están cada vez más insatisfechas con la empresa y sus proveedores debido al vertimiento y la quema de desechos de frutos de palma (raqui) cerca de las zonas residenciales. El raqui desprende un olor nauseabundo y atrae plagas que transmiten enfermedades y crean una molestia pública. La quema del raqui en áreas residenciales genera enormes nubes de humo y depósitos de ceniza en las escuelas, hogares, fincas y depósitos de agua de lluvia de la comunidad.

IMPACTO: Impactos negativos en la salud y calidad de vida de los trabajadores y la comunidad local debido a la eliminación inadecuada de residuos orgánicos.

Evitar	Minimizar	Compensar
Llevar a cabo un estudio para identificar formas de evitar la generación de residuos o eliminarlos sin un impacto negativo en las comunidades aledañas. Si la empresa no dispone de los conocimientos necesarios, contrate a un especialista en temas ambientales.	<p>Establecer y comunicar los lugares de descarga designados para el raqui.</p> <p>Establecer y comunicar con antelación el calendario de quemas para minimizar la exposición de los trabajadores y la comunidad.</p> <p>Implementar procedimientos apropiados para el almacenamiento, manejo y eliminación seguros de biomasa y otros desechos.</p>	<p>Llevar a cabo estudios sobre la morbilidad y la mortalidad de la población causadas por las plagas y otros efectos ambientales del vertimiento y la quema de residuos de la palmera.</p> <p>Proporcionar asistencia médica y financiera para la rehabilitación de las personas afectadas.</p>

Los ejemplos de esta sección son casos de estudio compuestos. También se han modificado los nombres y las ubicaciones.

¹⁰⁸ Los ejemplos de esta sección son casos de estudio compuestos. También se han modificado los nombres y las ubicaciones.



EJEMPLO 2: USO DE CONTRATISTAS/TRABAJO MIGRANTE

Palmas Bonitas es una finca de palma que depende de trabajadores migrantes temporales administrados por contratistas laborales. Los contratistas son responsables de reclutar, contratar, transportar y administrar a los trabajadores en el sitio. El año pasado un grupo de trabajadores demandó a Palmas Bonitas, acusándola de trabajo forzoso. La empresa se sorprendió al descubrir que uno de sus contratistas retuvo cuatro meses el salario o remuneración de los trabajadores para cubrir las tarifas de contratación y los costos de transporte, poniendo a los trabajadores en una posición de servidumbre por deudas y servidumbre involuntaria. Como inmigrantes procedentes de otros países, los trabajadores no tenían conexiones locales y la finca estaba en un área aislada con pocos servicios y sin acceso a transporte público. La mayoría de los trabajadores eran indocumentados o en situación de inmigración temporal, por lo que es poco probable que buscaran ayuda.

IMPACTO: Trabajo forzoso debido servidumbre por deudas asociadas al reclutamiento

Evitar	Minimizar	Compensar
<p>Establecer, comunicar e implementar políticas de contratación y remuneración adecuadamente definidas y condiciones de empleo para trabajadores temporales y trabajadores migrantes.</p> <p>Aumentar la contratación directa y el empleo por parte de la empresa.</p> <p>Reembolsar directamente a los contratistas por tarifas de contratación y costos de transporte de los trabajadores.</p>	<p>Monitorear y auditar periódicamente el desempeño social y laboral de la agencia de contratación de acuerdo con las propias políticas y procedimientos de la empresa y la legislación local.</p> <p>Garantizar que las políticas organizacionales sobre temas sociales y laborales sean entendidas e implementadas por la agencia de contratación.</p> <p>Informar a todos los trabajadores subcontratados y migrantes (en todos los idiomas aplicables) sobre sus derechos, incluidos los relacionados con salarios, beneficios y deducciones.</p> <p>Establecer un acuerdo con la agencia de contratación que establezca deducciones razonables para la vivienda, el transporte y otros servicios prestados a los trabajadores contratados y migrantes.</p> <p>Asegurar los trabajadores subcontratados y migrantes reciban periódicamente contratos y registros claros de los cálculos de pago en su idioma nativo.</p> <p>Entrevistar periódicamente a los trabajadores contratados y migrantes sobre sus quejas y oportunidades.</p> <p>Establecer un mecanismo de quejas accesible a los trabajadores contratados y migrantes.</p>	<p>Reembolsar a los trabajadores por las deducciones ilegales hechas por los contratistas.</p>



EJEMPLO 3: CALOR Y DESHIDRATACIÓN EN UNA PLANTA EXTRACTORA DE PALMA

Olio Industriales es una empresa extractora de palma situada en una región tropical, donde la temperatura máxima diaria promedio es de 30-32 grados Celsius (87-90 Fahrenheit) durante todo el año con alta humedad. El equipo de extracción está muy caliente cuando está en funcionamiento, lo que hace que la temperatura en muchas áreas de la planta sea mucho más alta que la temperatura exterior durante la mayor parte del día. Los trabajadores están expuestos a temperaturas extremadamente altas durante todo el día, a menudo sin descanso ni siquiera durante los recesos o el almuerzo. Cada semana, al menos un trabajador sufre un colapso debido al estrés por calor.

IMPACTO: Enfermedades relacionadas con el calor de los trabajadores en una planta de extracción

Evitar	Minimizar	Compensar
<p>Programar turnos operativos evitando picos de temperatura.</p> <p>Si es posible, evite trabajar en lugares de alta temperatura.</p>	<p>Llevar a cabo capacitaciones de concientización sobre el estrés por calor y alentar al personal a consumir agua potable y electrolitos para evitar el estrés térmico.</p> <p>Proporcionar agua potable y recipientes en lugares de fácil acceso para todo el personal.</p> <p>Proporcionar suplementos electrolíticos para el agua potable.</p> <p>Realizar recesos pagados adecuados para permitir que el personal reduzca la temperatura corporal y se rehidrate.</p> <p>Construir refugios alejados del calor de la planta y fuera del sol para crear un alivio del calor durante el almuerzo y otros recesos.</p> <p>Capacitar a todo el personal para:</p> <ul style="list-style-type: none"> Identificar los factores de riesgo del estrés relacionado con el calor (por ejemplo: deshidratación, agotamiento por calor, insolación) Identificar los síntomas del estrés térmico. Prestar primeros auxilios a las víctimas de estrés térmico. Registrar, informar e investigar todos los incidentes y enfermedades relacionados con el estrés térmico calor. 	<p>Ayudar a todos los trabajadores afectados a recibir el tratamiento oportuno de enfermedades relacionadas con el calor.</p> <p>Compensar los salarios perdidos durante el tiempo libre por lesión o tratamiento.</p>



VERIFICACIÓN DE APRENDIZAJE



1. ¿Cuál es la diferencia entre un plan de mejora y un plan de acción correctiva?

Respuesta: Un plan de mejora es un plan de trabajo detallado de cambios en el sistema para reducir los riesgos (acciones preventivas) e impulsar la mejora continua en su SCS. Un plan de acción correctiva tiene como objetivo devolver a la empresa al cumplimiento y evitar que se repita cuando hay impactos laborales activos o recientes (incumplimientos).

2. ¿Qué es la remediación y en qué se diferencia de la acción correctiva?

Respuesta: La remediación rectifica el daño causado a los trabajadores u otras partes interesadas. Las acciones correctivas devuelven a la empresa al cumplimiento y previenen la recurrencia (o daños futuros), pero no necesariamente brindan reparación a las personas afectadas por el incumplimiento original. Los empleadores tienen la obligación de reparar el daño que han causado o al que han contribuido más allá de simplemente tomar medidas correctivas.

3. Coloque los siguientes pasos para remediar los impactos negativos en el orden correcto, comenzando con la primera aproximación que las empresas deben considerar y terminando con el último recurso:

- a. **Compensar con impactos positivos comparables o proporcionar compensación a los afectados.**
- b. **Evitar causar o continuar causando daño.**
- c. **Minimizar los impactos negativos**

Respuesta: Evitar, minimizar, compensar.





4.8 INFORMES DE DESEMPEÑO

Cómo se informa a las partes interesadas internas y externas sobre la implementación y el desempeño de los estándares laborales.

4.8.1 INTRODUCCIÓN

Informar sobre las actividades de su empresa, específicamente sus compromisos y desarrollos relacionados con el cumplimiento social, es crucial para el involucramiento con las partes interesadas, impulsar el progreso y respaldar la rendición de cuentas. Las partes interesadas, tanto internas como externas, están interesadas en las medidas que una empresa está tomando para garantizar el cumplimiento de las normas laborales. Informar sobre el desempeño también es una estrategia eficaz para mostrar sus logros.

Aunque la mayoría de los informes aún son voluntarios, un número creciente de consumidores, grupos de accionistas y organizaciones no gubernamentales (ONG) esperan que las empresas compartan con el público la información de cumplimiento social. A su vez, es cada vez más probable que las empresas compartan información sobre programas de cumplimiento social para demostrar compromiso y liderazgo en sus políticas y programas.

4.8.2 ENTENDIENDO LOS INFORMES DE DESEMPEÑO

4.c.1.1 ¿A quién informar?

Consejo

Utilice las categorías del sistema de gestión para estructurar sus informes. Esto ayudará a garantizar que su informe sea completo. Para cada categoría del Sistema de Gestión, explique cómo lo aplica a cada elemento de Desempeño Laboral o resalte algunos de los elementos de Desempeño Laboral más relevantes para cada categoría del Sistema de Gestión.

El objetivo de los informes de cumplimiento social es proporcionar una medida de transparencia y responsabilidad a las personas o grupos afectados por las operaciones de la empresa y reforzar la comunicación y el compromiso con todas las partes interesadas y relevantes. Cuando piense a quién informar, tenga en cuenta tanto a las partes interesadas internas (es decir, a los trabajadores) como a las externas. Cuando piense en sus partes interesadas externas, consulte su mapa de partes interesadas (consulte la Sección 4.4 Involucramiento con las partes interesadas y los socios) y cualquier grupo o individuo que haya presentado quejas (consulte la Sección 4.5 Mecanismos de comunicación, capacitación y mecanismos de quejas). Las partes interesadas importantes a considerar incluyen:

- Inversionistas
- Clientes

- Proveedores y otros socios comerciales
- Organizaciones de la sociedad civil y ONG
- Sindicatos y otras organizaciones de trabajadores

4.c.1.2 ¿Qué informar?

Los informes públicos deben incluir una descripción y un análisis de todos los elementos del SCS, el entorno de implementación en el que opera el SCS y los desafíos en ese entorno.

Considere incluir lo siguiente en sus informes:

- Su Código de Conducta o Declaración de Política
- Declaración de apoyo de la alta dirección a los derechos laborales y los derechos humanos
- Descripción de cómo interactúa con las partes interesadas y sus perspectivas
- Cuando corresponda, respuestas a impactos específicos sobre los derechos laborales
- Su participación en iniciativas de múltiples partes interesadas
- Sus procedimientos de evaluación de riesgos
- Resultados de su(s) evaluación(es) de riesgo
- Cómo integra el desempeño laboral en sus sistemas de gestión
- Resultados de auditorías (interna, externa): no es necesario incluir todos los hallazgos de la auditoría, pero considere incluir un resumen de los hallazgos más significativos y sus acciones correctivas o preventivas planificadas como respuesta.
- Número de acciones correctivas abiertas
- Descripción de las capacitaciones que ha realizado a trabajadores/proveedores
- Sus políticas y prácticas de diversidad e inclusión
- Sus esfuerzos para mejorar cada año (brinde ejemplos claros del plan de mejora)
- Cómo recibe, revisa y responde a las quejas
- Cómo remediar los incumplimientos cuando es necesario
- Los impactos de sus esfuerzos de remediación
- Cuando sea posible, métricas, como indicadores sociales y laborales (es decir, datos específicos que respalden la narrativa)

4.c.1.3 ¿Cuándo informar?

La frecuencia de los informes debe ser proporcional al tamaño de su empresa y la magnitud de las preocupaciones de las partes interesadas, pero debe realizarse al menos una vez al año. Si las actividades de su empresa cambian o surgen nuevos riesgos, comuníquese con las partes interesadas fuera del horario habitual para discutir estos cambios. A continuación, se incluye una guía general sobre la frecuencia de los informes.

- Un Informe Anual de Responsabilidad Social/Derechos Humanos cuenta la historia más completa de los esfuerzos de su empresa para abordar los riesgos laborales y



garantizar un buen desempeño laboral. Asegúrese de dedicar el tiempo y los recursos adecuados para garantizar que cubran la mayor cantidad posible de elementos de la lista de verificación “¿Qué informar?”.

- Las actualizaciones mensuales o trimestrales en boletines o en su sitio web son una forma de comunicar información de manera proactiva sobre sus esfuerzos y programas de cumplimiento social de manera regular y brindar actualizaciones sobre desafíos, incidentes y desarrollos positivos.
- Las comunicaciones inmediatas de “crisis” suelen ser comunicaciones reactivas basadas en un incidente, una noticia en los medios o una queja de las partes interesadas. Los impactos reales o potenciales sobre los derechos humanos que puedan afectar la seguridad o el bienestar de las partes interesadas deben comunicarse directamente y lo más rápido posible. La empresa debe explicar cómo planea abordar el impacto. Si las partes interesadas le piden a su empresa que explique cómo está abordando determinados impactos e incidentes relacionados con los derechos humanos, considere detenidamente qué puede comunicar de manera razonable y creíble para abordar las inquietudes. Si las partes interesadas afirman estar directamente afectadas o si representan a personas o grupos que se han visto perjudicados, la comunicación directa es la mejor estrategia. Recuerde escuchar atentamente con una mente abierta a las preocupaciones de las partes interesadas, pueden proporcionar información valiosa.



Caja de herramientas



Utilice el **Formato de informes** para guiar el desarrollo de su sistema integral de reporte sobre el desempeño.



4.8.2.1 ¿Cómo informar?

Hay muchas formas de informar, de manera pública y en privado, formal e informalmente. Para determinar el método más eficaz en una situación determinada, hay que tener en cuenta el problema/tema en cuestión y la audiencia/partes interesadas. Dos reglas clave para tener en cuenta al decidir cómo informar:

- La forma siempre debe adaptarse a la audiencia. Por lo tanto, la forma elegida puede variar según el grupo de partes interesadas, la ocasión y las diferencias lingüísticas, culturales y de alfabetización. Algunos posibles canales de comunicación para informar incluyen:
- Jornadas de puertas abiertas
- Pancartas en el exterior de la entrada de operaciones de la planta o en otros lugares importantes
- Folletos distribuidos en iglesias, escuelas, centros cívicos, etc.
- Página web de la empresa
- Reuniones en el ayuntamiento del municipio local o centro cívico
- Reuniones con representantes de las partes interesadas afectadas
- Cartas a los representantes de las partes interesadas afectadas y denunciantes
- Correos electrónicos
- Llamadas telefónicas
- Informes de sostenibilidad (es decir, informes escritos formales)
- Cuando el riesgo de incumplimientos graves de los derechos laborales es alto,



siempre es mejor realizar informes públicos formales y regulares para responder y mitigar el sobre-interés público en tales casos.

4.c.1.4 Marcos internacionales para los informes de reporte

Además de los informes personalizados adaptados a sus partes interesadas y contexto específicos, puede optar por informar interna o públicamente utilizando un marco de reporte estandarizado. Los marcos de reporte estándar ayudan a los empleadores a comprender qué medir para alinear su SCS con las normas laborales internacionales y, debido a que son ampliamente reconocidos y aceptados, adoptarlos puede ayudar a generar confianza con los inversores y clientes internacionales. Si bien no es indispensable utilizar uno de estos marcos de reporte y teniendo presente que estos marcos no serán adecuados para todos los empleadores, vale la pena revisar algunas opciones, especialmente si usted es un exportador, una empresa multinacional o un socio con las partes interesadas en otros países.

Algunos marcos relevantes para la elaboración de informes:

- Estándares Universales GRI (GRI por las siglas en inglés)¹⁰⁹
- Marco de información de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos¹¹⁰.
- Workforce Disclosure Initiative (WDI)¹¹¹.



4.8.3 INFORMACIÓN ESPECIAL PARA PRODUCTORES A PEQUEÑA ESCALA

Los productores a pequeña escala rara vez tienen una larga lista de partes interesadas externas a las cuales informar, pero es muy importante establecer prácticas periódicas de presentación de informes internos. Los informes internos son una herramienta clave para hacer un monitoreo de su mejora a lo largo del tiempo e identificar acciones y actividades exitosas. También se puede exigir a los productores a pequeña escala que informen periódicamente sobre determinados indicadores a sus compradores para demostrar el cumplimiento de las leyes o políticas o como evidencia del progreso con las acciones

Caja de herramientas

La **herramienta Informes de desempeño** proporciona un ejercicio de lluvia de ideas para ayudarlo a determinar qué datos debe reportar.

109 "GRI - Download the Standards," consultado el 22 de agosto de 2022, <https://www.globalreporting.org/standards/download-the-standards/>.

110 "UN Guiding Principles on Business & Human Rights Reporting Framework." United Nations Global Compact, 2015. <https://www.unglobalcompact.org/library/4221>.

111 "Workforce Disclosure Initiative," ShareAction, consultado el 22 de agosto de 2022, <https://shareaction.org/investor-initiatives/workforce-disclosure-initiative>.



correctivas. Finalmente, debe informar a los trabajadores sobre sus temas de interés y cualquier actualización que pueda preocuparles. La presentación de informes no tiene que ser a través de documentos escritos; puede realizar reuniones periódicas con los trabajadores y las partes interesadas e informar verbalmente sobre el progreso. Si utiliza este método, trate de mantener un calendario regular de tales reuniones y tome notas.



4.8.4 GUÍA PARA ORIENTAR LA IMPLEMENTACIÓN*

Asignación de personas y recursos

- Asignar un equipo (normalmente el EDS) responsable de los informes externos.

Developing Code, Policy, Commitment

- Informar periódicamente, al menos una vez al año, y proporcionar actualizaciones inmediatas si surgen nuevos riesgos laborales.
- Además de los informes públicos y externos, establezca prácticas de informes internos para cualquier información sensible o confidencial que pueda servir de base para los procesos de aprendizaje y mejora continua.

Mecanismos de comunicación, capacitación y mecanismos de quejas

- Utilizar los informes periódicos como una oportunidad para comunicar los beneficios generados por su empresa.
- Traducir la información a los idiomas locales y a formatos de fácil comprensión.
- Considere realizar una encuesta a las partes interesadas para saber cómo se percibe su empresa.

Informes de desempeño

- Informar sobre sus progresos en el cumplimiento de compromisos.
- Informar los resultados de los esfuerzos de monitoreo de los temas que interesan a las partes interesadas.
- Informar sobre el resultado de los procesos de quejas y reclamos.

* No exhaustiva. Consulte el capítulo 4, Categorías de Sistemas de Gestión, para obtener más información.





VERIFICACIÓN DE APRENDIZAJE

1. ¿Por qué es importante informar?

Respuesta: Los informes pueden ayudar a fomentar la participación de las partes interesadas, impulsar el progreso, respaldar la rendición de cuentas, mostrar los logros y garantizar el cumplimiento de las normas laborales.

2. Debe informar públicamente sobre todos los indicadores de desempeño laboral. ¿Verdadero o falso?

Respuesta: Falso. Debe reportar públicamente cierta información sobre todas las áreas de desempeño laboral, pero algunos indicadores confidenciales o patentados no son apropiados para una audiencia pública. Considere el problema/tema en cuestión y la(s) audiencia(s) prevista(s) para determinar el método más efectivo en una situación determinada.

3. ¿Cuándo y con qué frecuencia debe informar sobre el desempeño laboral?

Respuesta: La frecuencia de los informes debe ser proporcional al tamaño de su empresa y a la escala de las preocupaciones de las partes interesadas, pero debe realizarse al menos una vez al año. La mayoría de las empresas deben informar al menos una vez al año e inmediatamente después de una crisis. Para informes más regulares, considere si los informes mensuales o trimestrales son los más apropiados para su empresa.





Proyecto Palma Futuro, financiado 100% por el Departamento del Trabajo de Estados Unidos.

MATERIAL DE REFERENCIA

Este manual se basa, actualiza y adapta publicaciones anteriores de SAI, entre las que se incluyen:

Social Accountability International. “Environmental and Social Management System Handbook – Crop Production.” International Finance Corporation, 10 de junio de 2014. <https://sa-intl.org/resources/esms-handbook/esms-crops/>.

———. “SA8000 Guidance Document,” junio de 2016. <https://sa-intl.org/resources/sa80002014-guidance-document/>.

Social Accountability International and ICCO. “United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights: A Six-Step Approach to Supply Chain Implementation,” julio de 2012. <https://sa-intl.org/resources/ungp-handbook/>.

FUENTES

Abdalla, Safa, Spenser S. Apramian, Linda F. Cantley, and Mark R. Cullen. “Occupation and Risk for Injuries.” In *Injury Prevention and Environmental Health*, edited by Charles N. Mock, Rachel Nugent, Olive Kobusingye, and Kirk R. Smith, 3rd ed. Washington (DC): The International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank, 2017. <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK525209/>.

Accountability Framework initiative. “Operational Guidance on Workers’ Rights,” agosto de 2021. <https://accountability-framework.org/operational-guidance/workers-rights/>.

“Smallholder Inclusion in Ethical Supply Chains,” junio de 2019. <https://accountability-framework.org/operational-guidance/smallholder-inclusion-in-ethical-supply-chains/>.

AGT Abogados S.A.S. “Ley 2101 del 2021 - Reducción de la jornada laboral,” 16 de diciembre de 2021. <https://www.agtabogados.com/blog/ley-2101-del-2021-reduccion-de-la-jornada-laboral/>.

ALIGN. “2.3 Measure Wage and Income Gaps.” Consultado el 22 de agosto de 2022. <https://align-tool.com/action-process/2/2.3-measure-wage-and-income-gaps>.

“3.1 Formulate a Company Strategy.” Consultado el 22 de agosto de 2022. <https://align-tool.com/action-process/3/3.1-formulate-a-company-strategy>.

Alli, Benjamin O. *Fundamental Principles of Occupational Health and Safety*. Second. International Labour Organization, 2008. http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_093550/lang--en/index.htm.



Anker, Richard, and Martha Anker. *Living Wages Around the World: Manual for Measurement*. Living Wages Around the World. Edward Elgar Publishing, 2017. <https://www.elgaronline.com/view/9781786431455/9781786431455.xml>.

Anti-Slavery International. "What Is Modern Slavery?" consultado el 17 de agosto de 2022. <https://www.antislavery.org/slavery-today/modern-slavery/>.

Baker McKenzie. "Position Description." Consultado el 19 de agosto de 2022. <https://www.bakermckenzie.com/-/media/files/careers/job-opportunities/united-kingdom/diversity--inclusion-operations--projects-manager.pdf>.

Barford, Anna, Richard Gilbert, Annabel Beales, Marina Zorila, and Jane Nelson. "The Case for Living Wages: How to Improve Business Performance and Tackle Poverty." University of Cambridge Repository, 10 de mayo de 2022. <https://doi.org/10.17863/CAM.80370>.

Cáceres, Patricia. "Legislación comparada sobre Trabajo Adolescente Doméstico. El caso de Brasil, Paraguay, Colombia y Perú." Documento de trabajo. Organización Internacional del Trabajo, 1 de enero de 2003. http://www.ilo.org/ipecc/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_4824/lang-es/index.htm.

Centeno, Laura. "¿Cómo Publicar Empleos No Discriminatorios?" People Working Corp (blog), 21 de octubre de 2017. <https://peopleworkingcorp.com/blog/como-publicar-empleos-no-discriminatorios/>.

CFI Team. "Fringe Benefits." CFI (blog), 16 de febrero de 2022. <https://corporatefinanceinstitute.com/resources/careers/compensation/fringe-benefits/>.

COPE. "Jornada de Trabajo en el Perú 2022," 24 de agosto de 2020. <https://conocerperu.com/jornada-de-trabajo-peru/>.

"Dirección Nacional De Asesoría Jurídica De La Pge Código Del Trabajo," mayo 2013. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2015/03/CODIGO-DEL-TRABAJO-1.pdf>.

Ducett, Alex, Anny Stoikova, and Karen Steer. "Living Wage and Living Income: Essential Elements of Corporate Responsibility in Global Supply Chains." Accountability Framework (blog), 10 de marzo de 2022. <https://accountability-framework.org/living-wage-and-living-income-essential-elements-of-corporate-responsibility-in-global-supply-chains/>.

EcuadorLegal. "Calculadora de horas extras 2022." EcuadorLegalOnline, 1 de enero de 2022. <http://www.ecuadorlegalonline.com/calculadoras/calculadora-horas-extras-suplementarias/>.

"Jornada de trabajo en Ecuador." EcuadorLegalOnline, 11 de mayo de 2022. <http://www.ecuadorlegalonline.com/laboral/jornada-trabajo-ecuador/>.

EmployerPays.org. "The Employer Pays Principle." Consultado el 17 de agosto de 2022. <https://www.ihrb.org/employerpays/the-employer-pays-principle>.

"Ending Forced Labour by 2030: A Review of Policies and Programmes." Report. International



Labour Organization, 10 de diciembre de 2018. http://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_653986/lang--en/index.htm.

fedepalma. “Sector Palmero Colombiano Reafirma Compromiso Con La Sostenibilidad Apoyado En 10 Principios Clave,” 2 de octubre de 2020. <https://web.fedepalma.org/Sector-palmero-colombi-ano-reafirma-compromiso-con-la-sostenibilidad-apoyado-en-10-principios-clave>.

Gamboa, Santiago Diaz. “Lo Que Debe Saber Sobre El Pago de Horas Extra de Jornadas Domini- cales y Festivos.” asuntos:legales, 11 de abril de 2022. <https://www.asuntoslegales.com.co/consumidor/lo-que-debe-saber-sobre-el-pago-de-horas-extra-de-jornadas-dominicales-y-festivos-3340592>.

Gammarano, Rosina. “The Working Poor - or How a Job Is No Guarantee of Decent Living Conditions.” ILOSTAT (blog), 22 de mayo de 2019. <https://ilostat.ilo.org/the-working-poor-or-how-a-job-is-no-guarantee-of-decent-living-conditions/>.

Glavas, Ante. “Corporate Social Responsibility and Employee Engagement: Enabling Employ- ees to Employ More of Their Whole Selves at Work.” *Frontiers in Psychology* 7 (31 de mayo de 2016). <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2016.00796>.

“Global Estimates of Modern Slavery: Forced Labour and Forced Marriage.” Report. Interna- tional Labour Organization, 16 de setiembre de 2017. http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_575479/lang--en/index.htm.

Global Living Wage Coalition. “Global Living Wage Coalition.” Consultado el 22 de agosto de 2022. <https://www.globallivingwage.org/>.

“Living Wage for Rural Ecuador.” Consultado el 22 de agosto de 2022. <https://www.globallivingwage.org/living-wage-benchmarks/living-wage-for-rural-ecuador/>.

“What Is a Living Wage?” Consultado el 22 de agosto de 2022. <https://globallivingwage.org/about/what-is-a-living-wage/>.

Gobierno del Encuentro. “Proyecto de Erradicación Del Trabajo Infantil.” Consultado el 23 de agosto de 2022. <https://www.trabajo.gob.ec/proyecto-de-erradicacion-del-trabajo-infantil/>.

“GRI - Download the Standards.” Consultado el 22 de agosto de 2022. <https://www.globalreporting.org/standards/download-the-standards/>.

“Guiding Principles for Business and Human Rights: Implementing the United Nations ‘Protect, Respect and Remedy’ Framework.” New York and Geneva: Office of the High Commissioner for Human Rights, 2011. <https://www.unglobalcompact.org/library/2>.

H. Congreso Nacional. “Codigo Del Trabajo - Codificacion 17.” Lexis, 16 de diciembre de 2005. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Trabajo-PDF.pdf>.

Hasle, Peter. “Safety and Health in Small Businesses – between a Rock and a Hard Place.” State-



ment. International Labour Organization, 27 de marzo de 2019. http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/events-training/events-meetings/world-day-for-safety/33thinkpieces/WCMS_681611/lang--en/index.htm.

ILAB. "Findings on the Worst Forms of Child Labor - Ecuador." US Department of Labor, 2020. <https://www.dol.gov/agencies/ilab/resources/reports/child-labor/ecuador>.

ILAB Staff. "Laws Governing Exploitative Child Labor Report, Republic of Colombia." US Department of Labor, 2011. <https://www.dol.gov/agencies/ilab/laws-governing-exploitative-child-labor-report-colombia-0>.

ILO News. "International Labour Conference Adds Safety and Health to Fundamental Principles and Rights at Work." International Labour Organization, 10 de junio de, 2022. http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_848132/lang--en/index.htm.

International Labour Organization. "Convention C029 - Forced Labour Convention, 1930 (No. 29)." Consultado el 17 de agosto de 2022. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEX-PUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C029.

"Eliminating and Preventing Child Labour: Checkpoints for Companies," 1 de marzo de 2016. http://www.ilo.org/global/publications/WCMS_456960/lang--en/index.htm.

"Freedom of Association and Development." ReDeSoc, 2011. <https://dds.cepal.org/re-desoc/publicacion?id=1577>.

"Hazardous Work." Consultado el 17 de agosto de 2022. <https://www.ilo.org/safework/areasofwork/hazardous-work/lang--en/index.htm>.

"ILO Research Guides: Occupational Safety and Health: Home." Consultado el 17 de agosto de 2022. <https://libguides.ilo.org/occupational-safety-and-health-en/home>.

"International Labour Standards on Occupational Safety and Health." Consultado el 17 de agosto de 2022. <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang--en/index.htm>.

"Línea de Política Pública para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección Integral al Adolescente Trabajador 2017 - 2027." Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, 10 de setiembre 2018. <https://www.icbf.gov.co/programas-y-estrategias/proteccion/programas-especializados-y-otras-estrategias/linea-de-politica>.

"Ratification by Convention." Consultado el 17 de agosto de 2022. <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12001::NO::>

"Safety and Health in Agriculture," 21 de marzo de 2011. https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/normative-instruments/code-of-practice/WCMS_161135/lang--en/index.htm.

"Substantive Provisions of Labour Legislation: The Elimination of Discrimination in Respect of



Employment and Occupation,” 10 de diciembre de 2001. <https://www.ilo.org/legacy/english/dialogue/ifpdial/llg/noframes/ch7.htm>.

“What Is Collective Bargaining?,” 24 de mayo de 2014. http://www.ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/WCMS_244362/lang--en/index.htm.

International Trade Union Confederation. “ITUC Global Rights Index 2020,” 16 de junio de 2020. <https://www.ituc-csi.org/ituc-global-rights-index-2020>.

IPEC. “Hazardous Child Labour.” International Labour Organization. Consultado el 17 de agosto de 2022. <https://www.ilo.org/ipec/facts/WorstFormsofChildLabour/Hazardouschildlabour/lang--en/index.htm>.

“What Is Child Labour.” International Labour Organization. Consultado el 17 de agosto de 2022. <https://www.ilo.org/ipec/facts/lang--en/index.htm>.

Living Wage: Making It a Reality, 2015. <https://www.youtube.com/watch?v=I5VW259OroQ>.

Mason, Margie, and Robin McDowell. “US Bans Second Malaysian Palm Oil Giant over Forced Labor.” AP NEWS, 30 de diciembre de 2021, sec. Business. <https://apnews.com/article/forced-labor-malaysia-261eb108042b23eee596091a40a9a9aa>.

McInnes, Angus. “A Comparison of Leading Palm Oil Certification Standards.” Forest Peoples Programme, 22 de noviembre de 2017. <https://www.forestpeoples.org/en/responsible-finance-palm-oil-rs-po/report/2017/comparison-leading-palm-oil-certification-standards>.

Ministerio de Protección Social. “Código Sustantivo Del Trabajo, Colombia,” 2011. <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/CodigoSustantivodelTrabajoColombia.pdf>.

“Modelo De Identificación Del Riesgo De Trabajo Infantil, Colombia.” International Labour Organization, 15 de setiembre de 2021. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/--ro-lima/---sro-lima/documents/publication/wcms_819685.pdf.

Mondiaal FNV. “Social Dialogue and Tercerizados in Colombia’s Palm Oil Industry.” Consultado el 17 de agosto de 2022. <https://www.fnv.nl/getmedia/469f2dd6-e8ee-4812-8b25-1f04e19ac97c/Mondiaal-FNV-Case-study-Colombia-final-aug-2019.pdf>.

Natlex. “Síntesis de La Legislación Laboral, Perú,” 9 de julio de 1997. <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/47564/65081/S97PER01.htm>.

“Nestle Action Plan on Labour Rights in Palm Oil Supply Chains,” 30 de abril de 2018. <https://www.nestle.com/sites/default/files/asset-library/documents/creating-shared-value/responsible-sourcing/palm-oil-action-plan-2018.pdf>.

New Industrial Relations Framework. “Labour Disciplinary Regulations.” Consultado el 19 de agosto de 2022. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-hanoi/documents/publication/wcms_814643.pdf.

NU. CEPAL-ILO. Child Labour Risk Identification Model: Methodology for designing preventive



strategies at local level. LC/TS.2022/37. ECLAC, ILO, 2022. <https://www.cepal.org/en/publications/47897-child-labour-risk-identification-model-methodology-designing-preventive>.

OECD Glossary of Statistical Terms. "Overtime - ILO Definition," 16 de noviembre de 2001. [https:// stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=3085](https://stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=3085).

Ordoñez, Romina. "Supporting Sustainable Palm Oil in Latin America and the Caribbean." IDB Invest, 14 de agosto de 2020. <https://idbinvest.org/en/blog/development-impact/supporting-sustainable-palm-oil-latin-america-and-caribbean>.

P. Tucker, S. Folkard. "Working Time, Health, and Safety: A Research Synthesis Paper." Working paper. International Labour Organization, 28 de mayo de 2012. http://www.ilo.org/travail/info/publications/WCMS_181673/lang--en/index.htm.

Palma Futuro. "Palmas Del Cesar Case Study." Partners of the Americas, diciembre de 2021. [https:// palmafuturo.com/investigaciones/](https://palmafuturo.com/investigaciones/).

Presidência da República Casa Civil Subchefia para Assuntos Jurídicos. "Consolidação Das Leis Do Trabalho." Consultado el 17 de agosto de 2022. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm.

"Progress and Challenges in Eliminating Child Labour within the 2030 Agenda for Sustainable Development Framework." International Labour Organization, 2018. http://www.ilo.org/global/meetings-and-events/regional-meetings/americas/19amrm/WCMS_645427/lang--en/index.htm.

Ritchie, Hannah, and Max Roser. "Palm Oil." Our World in Data, junio de 2021. <https://ourworldindata.org/palm-oil>.

RSPO. "Factsheet on Developing Credible RSPO Decent Living Wage Benchmarks," 17 de marzo de 2022. <https://www.rspo.org/resources/archive/1773>.

"RSPO Principles & Criteria for the Production of Sustainable Palm Oil (2018)," 5 de marzo de 2020. <https://rspo.org/standards>.

RSPO, UNICEF, Centre for Child Rights and Business, and Proforest. "Guidance on Child Rights for Smallholders and Group Managers," 4 de diciembre de 2020. https://rspo.org/library/lib_files/preview/1405.

"Guidance on Child Rights for Palm Oil Producers," 4 de diciembre de 2020. https://rspo.org/library/lib_files/preview/1404.

SAP-FL. ILO Indicators of Forced Labour. International Labour Organization, 2012. http://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_203832/lang--en/index.htm.

ShareAction. "Workforce Disclosure Initiative." Consultado el 22 de agosto de 2022. <https://shareaction.org/investor-initiatives/workforce-disclosure-initiative>.

Shift. "UN Guiding Principles on Business & Human Rights Reporting Framework." United Nations Global Compact, 2015. <https://www.unglobalcompact.org/library/4221>.



“Respecting Trade Union Rights in Global Value Chains: Practical Approaches for Business,” octubre de 2019. <https://shiftproject.org/resource/respecting-trade-union-rights-in-global-value-chains-practical-approaches-for-business/>.

Social Accountability International. “Environmental and Social Management System Handbook – Crop Production.” International Finance Corporation, 10 de junio de 2014. <https://sa-intl.org/resources/esms-handbook/esms-crops/>.

“SA8000 Guidance Document,” junio de 2016. <https://sa-intl.org/resources/sa80002014-guidance-document/>.

Social Accountability International and ICCO. “United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights: A Six-Step Approach to Supply Chain Implementation,” julio de 2012. <https://sa-intl.org/resources/ungp-handbook/>.

Sosa, Janette Ulloa, Víctor López, Patricio Sambonino, Richard Anker, and Martha Anker. “Rural Ecuador Southern Coastal Zone.” Living Wage Benchmark Report. Global Living Wage Coalition, julio de 2020. <https://www.globallivingwage.org/living-wage-benchmarks/living-wage-for-rural-ecuador/>.

Teles, Gabriela Caramuru, Luiza Beghetto P. dos Santos, and Paula Talita Cozero. “Cartilla de Derechos Laborales Para Refugiados En Brasil.” Editado por Jane Salvador de Bueno and Nasser Ahmad Allan. Instituto Declatra. Consultado el 19 de agosto de 2022. https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/portugues/Publicacoes/2015/Cartilla_Derechos_Brasil.pdf.

The National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH). “Hierarchy of Controls,” 15 de agosto de 2022. <https://www.cdc.gov/niosh/topics/hierarchy/default.html>.

U.S. Customs and Border Protection. “CBP Issues Withhold Release Order on Palm Oil Produced by Forced Labor in Malaysia,” 30 de diciembre de 2020. <https://www.cbp.gov/newsroom/national-media-release/cbp-issues-withhold-release-order-palm-oil-produced-forced-labor>.

US Department of Labor. “2019 Findings on the Worst Forms of Child Labor: Peru,” 2019. https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ILAB/child_labor_reports/tda2019/Peru.pdf.

USDOL / ILAB. “Comply Chain.” US Department of Labor. Consultado el 17 de agosto de 2022. <https://www.dol.gov/ilab/complychain/>.

Verité. “The Toolkit for Palm Oil Producers on Labor Rights.” Consultado el 17 de agosto de 2022. <https://verite.org/resources/our-work-in-palm-oil/palm-oil-toolkit/palm-oil-producers-toolkit/>.

“Labor and Human Rights Risk Analysis of Ecuador’s Palm Oil Sector,” mayo de 2016. <https://www.verite.org/wp-content/uploads/2016/11/Risk-Analysis-of-Ecuador-Palm-Oil-Sector-Final.pdf>.

“Labor and Human Rights Risk Analysis of the Guatemalan Palm Oil Sector,” noviembre de 2016. https://www.verite.org/wp-content/uploads/2016/11/RiskAnalysisGuatemalanPalmOilSector_0.pdf.



“Toolkit for Palm Oil Producers on Labor Rights,” 2021. <https://verite.org/resources/our-work-in-palm-oil/palm-oil-toolkit/>.

WageIndicator.org. “Minimum Wages per Country.” Consultado el 22 de agosto de 2022. <https://wage-indicator.org/salary/minimum-wage/minimum-wages-per-country>.





PARTNERS
of the AMERICAS



PALMA
FUTURO
*Fruto del
cumplimiento*

SAI Social
Accountability
International