



Avances y Retos de los Palmicultores de Mediana y Gran Escala y las Extractoras de Palma de Aceite en la Implementación del Sistema de Cumplimiento Social

Palma Futuro tuvo como objetivo mejorar la implementación del Sistema de Cumplimiento Social (SCS) que promueva condiciones aceptables de trabajo y reduzca el trabajo infantil y el trabajo forzoso en las cadenas de suministro de aceite de palma en Colombia, Ecuador y Perú.

En Colombia, los Socios del Sector Privado (SSP) de Palma Futuro fueron las siguientes cinco extractoras de palma de aceite: El Roble, Aceites y Palmaceite en el departamento de Magdalena, y Palmagro y Palmas del Cesar en el departamento del Cesar. El proyecto también trabajó con alrededor de 350 cultivadores de palma en la cadena de suministro de estas plantas extractoras.

En Ecuador, el proyecto trabajó con dos SSP: la Asociación Nacional de Cultivadores de Palma Aceitera (ANCUPA) y el Programa Integral Amazónico de Conservación de Bosques y Producción Sostenible (PROAmazonía). El proyecto adelantó actividades para fortalecer el SCS de más de 100 cultivadores ecuatorianos de palma de aceite afiliados a ANCUPA y PROAmazonía, particularmente en las provincias de Orellana, Sucumbíos y Santo Domingo.

El Sistema de Cumplimiento Social

De acuerdo con el USDOL: "Un Sistema de Cumplimiento Social es una serie integrada de políticas y prácticas por las que una empresa procura garantizar la máxima adhesión a los elementos de su código de conducta que abarca cuestiones sociales y laborales"[1]. **El SCS se basa en dos componentes interrelacionados: 1) los elementos de Desempeño Laboral (DL) y 2) el Sistema de Gestión (SG).**

Un SCS efectivo depende de un robusto SG que permita a las compañías alcanzar un buen DL; en otras palabras, un buen DL es el resultado de un efectivo SG. El siguiente diagrama sintetiza los componentes de la metodología del SCS desarrollada por Palma Futuro:

COMPONENTES DEL SCS



Fuente: Palma Futuro – Manual para la Implementación en América Latina.

1. <https://www.dol.gov/agencies/ilab/comply-chain>

El Progreso en la Implementación del SCS por los Palmicultores de Mediana y Gran Escala y las Extractoras

En esta buena práctica se presentan **los principales resultados para el grupo conformado por los productores de mediana y gran escala[1] y las extractoras de palma de aceite que hicieron parte de las evaluaciones de líneas base y finales en la implementación de su SCS[2]** y cuyas principales características se presentan a continuación:

Palmicultores de Mediana y Gran Escala y Extractoras Incluidos en el Análisis



22

Extractoras y productores de mediana y gran escala evaluados*



708,5

Hectáreas**
(extensión promedio de las plantaciones)



36

Trabajadores en promedio por plantación

* En el total, se incluyen las extractoras de palma de aceite que fueron SSP de Palma Futuro / ** Corresponden a la extensión de las fincas de los palmicultores de mediana y gran escala.

Fuente: Palma Futuro. Iconos adaptados de: <https://thenounproject.com/>

1. Productores cuyas plantaciones tienen una extensión mayor a 50 hectáreas.
2. Es importante señalar que no se presentan puntuaciones o calificaciones específicas obtenidas por los participantes del proyecto, ya que esta información es confidencial de acuerdo con los acuerdos firmados al inicio del proyecto. En su lugar, los resultados se presentan como variaciones porcentuales entre las puntuaciones de los participantes para cada componente del SCS.

Al inicio de Palma Futuro, el enfoque principal para la mayoría de los participantes correspondientes a las extractoras y los productores medianos y grandes era avanzar en procesos de certificación.

Sin embargo, a medida que se avanzó en la implementación del proyecto, **se evidenció un cambio notable en la perspectiva de estas organizaciones frente al cumplimiento social, adoptando un enfoque más integral que complementa la mirada ambiental y económica con la perspectiva social del desarrollo sostenible.**

De tal forma, entre 2019 y 2024, los 22 participantes del grupo de productores de mediana y gran escala y extractoras evaluados adoptaron y adaptaron los conocimientos y herramientas provistos por Palma Futuro para mejorar y fortalecer sus prácticas y procedimientos en el camino hacia el cumplimiento social.

Resultados en las Categorías del SG

Para los 22 productores de mediana y gran escala y extractoras evaluados, al comparar los resultados iniciales frente a los resultados finales de sus evaluaciones, se identificaron **avances y retos en las siguientes categorías del SG:**

Mayores Avances (Cambios mayores al 50%)	
Categorías del SG	Alcances Cambio
1) Evaluación y Priorización de Riesgos e Impactos	<ul style="list-style-type: none"> Aumento del 83% en esta categoría, con avances en el desarrollo de evaluaciones que cubrieron los 9 elementos del DL, las cuales contaron con la participación de representantes tanto del personal directivo como operativo, y cuyos hallazgos se utilizaron para ajustar y fortalecer los procedimientos internos.
2) Asignación de Personas y Recursos	<ul style="list-style-type: none"> Incremento del 76% en esta categoría, con avances en la conformación de Equipos de Desempeño Social (EDS) a los que se asignaron responsabilidades y autoridad para tomar decisiones respecto a asuntos laborales críticos. En el caso de las extractoras, éstas desarrollaron e implementaron procedimientos para los EDS, que incluían la definición de objetivos, roles, responsabilidades y recursos requeridos.
3) Acciones Correctivas y Remediación	<ul style="list-style-type: none"> Incremento del 65% en esta categoría, con avances en la implementación de análisis de causa-raíz de problemas laborales, así como en el diseño de planes de mejora para mitigar riesgos laborales, incluyendo la asignación de responsabilidades a los EDS.

4) Desarrollo de Códigos, Políticas y Compromisos	<ul style="list-style-type: none"> Aumento del 65% en esta categoría, con la mayoría de participantes ajustando o incorporando los elementos del DL en sus códigos, políticas o procedimientos, tomando como base los resultados de las evaluaciones y priorización de riesgos e impactos.
5) Involucramiento con las Partes Interesadas y los Socios	<ul style="list-style-type: none"> Incremento del 63% en esta categoría, con avances en el mapeo y priorización de actores involucrados en problemas laborales relevantes, facilitando la identificación y solución de las dificultades. Además, gracias a la Estrategia de Relacionamiento Comunitario de <i>Palma Futuro</i>, las extractoras y productores fortalecieron relaciones con las comunidades de sus áreas de influencia.
6) Mecanismos de Comunicación, Capacitación y Mecanismos de Quejas	<ul style="list-style-type: none"> Aumento del 59% en esta categoría, con avances en: el desarrollo de planes de capacitación adaptables a los riesgos identificados, la incorporación de los elementos del DL en los programas de inducción y reinducción, el fortalecimiento de canales de comunicación entre el personal directivo y operativo, y la implementación de mecanismos accesibles de peticiones y quejas, entre otros.

Avances Medios (Cambios entre 25% y 50%)	
Categorías del SG	Alcances
1) Monitoreo y Revisión Independiente	<ul style="list-style-type: none"> Aumento del 40% en esta categoría, con avances en el desarrollo o fortalecimiento de procedimientos formales para monitorear todos los elementos del DL, con base en el análisis de riesgos.

Oportunidades de Mejora (Cambios menores al 25%)	
Categorías del SG	Alcance del Cambio
1) Informes de Desempeño	<ul style="list-style-type: none"> Incremento del 10% en esta categoría, la cual se constituye en un reto para establecer y consolidar una cultura del reporte que se refleje en la preparación y difusión de informes de desempeño claros y oportunos sobre los elementos del DL.

Fuente: *Palma Futuro*, con base en los resultados de evaluaciones de línea base y línea final del SCS.



Resultados en los Elementos del DL

Al comparar los resultados iniciales frente a los resultados finales de las evaluaciones para **los 22 productores de mediana y gran escala y extractoras evaluados**, se identificaron avances y retos en los siguientes elementos del DL:

Avances Medios (Cambios entre 25% y 50%)	
Elementos del DL	Alcances
1) Discriminación	<ul style="list-style-type: none"> Incremento del 43% en este elemento, con el fortalecimiento de políticas y acciones para erradicar y prohibir todos los tipos de discriminación en diferentes actividades (p.ej., desde la publicación de ofertas de empleo hasta la elaboración de material para capacitaciones).
2) Libertad de Asociación	<ul style="list-style-type: none"> Aumento del 39% en este elemento, con avances en la integración explícita del derecho a la libertad de asociación en códigos de conducta, así como en la divulgación de información y capacitación a los trabajadores sobre este derecho.
3) Horario de Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Incremento del 34% en este elemento, con el fortalecimiento de acciones como la publicación de políticas y el monitoreo al cumplimiento del horario de trabajo, incluyendo el adecuado manejo de turnos para el desarrollo de horas extra.
4) Prácticas Disciplinarias	<ul style="list-style-type: none"> Aumento del 31% en este elemento, con el fortalecimiento de acciones como la publicación de políticas, la comunicación oportuna a los trabajadores, y el adecuado control y registro de las medidas disciplinarias que se adopten.
5) Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)	<ul style="list-style-type: none"> Aumento del 28% en este elemento, con el desarrollo de acciones como la publicación de políticas de SST, el fortalecimiento de la documentación y actualización de riesgos en SST y su manejo, el desarrollo de mejoras en el acceso a baños y a espacios adecuados para la preparación y consumo de alimentos, entre otras.
6) Trabajo Infantil (TI)	<ul style="list-style-type: none"> Aumento del 26% en este elemento, con avances en la identificación y el desarrollo y fortalecimiento de acciones de prevención y remediación del TI tanto en las áreas de las extractoras como en las plantaciones.



Oportunidades de Mejora (Cambios menores al 25%)

Elementos del DL	Alcances
1) Trabajo Regular	<ul style="list-style-type: none">▪ Incremento del 24% en este elemento, con el fortalecimiento de acciones como la publicación de políticas y la vigilancia del cumplimiento de requisitos legales, la implementación de contratos formales (incluyendo los trabajadores temporales), la entrega de copias de contratos a los trabajadores, entre otras.
2) Salarios y Beneficios	<ul style="list-style-type: none">▪ Incremento del 16% en este elemento, con el fortalecimiento de acciones como la publicación de políticas de salarios y bienestar, el mantenimiento y actualización de registros de pago, la entrega y explicación a cada trabajador de los componentes de sus comprobantes de pago.
3) Trabajo Forzoso (TF)	<ul style="list-style-type: none">▪ Aumento del 14% en este elemento, con el fortalecimiento de políticas y acciones para prohibir cualquier tipo de intimidación o coerción durante el reclutamiento, la contratación y el desarrollo de actividades laborales.

Fuente: *Palma Futuro*, con base en resultados de evaluaciones de línea base y línea final del SCS.



Conclusiones

Los 22 productores de mediana y gran escala y extractoras que participaron en Palma Futuro, y que hicieron parte del análisis de la implementación del SCS, evidenciaron progresos y demostraron mejoras en todas las categorías del SG así como en todos los elementos del DL.

Es pertinente mencionar que, en la mayoría de los casos, **los avances de los productores de palma fueron liderados por las plantas extractoras que participaron en el proyecto.** En tal sentido, como parte de las actividades de asistencia técnica que extendieron a su cadena de suministro, las plantas extractoras adaptaron y transfirieron las herramientas de Palma Futuro y apoyaron a los productores de palma en la implementación de sus SCS.

Con respecto a los elementos del DL con oportunidades de mejora (Trabajo Regular, Salarios y Beneficios, y TF), es importante precisar que no se trata de ningún incumplimiento en materia de requisitos legales ni de la violación de los mismos. Por el contrario, los productores de mediana y gran escala y las extractoras iniciaron con altas calificaciones en estos elementos, por lo que fue más complejo alcanzar grandes cambios al comparar los resultados iniciales con los de las evaluaciones finales.

Finalmente, **los resultados que aquí se presentan ilustran la efectividad de las acciones implementadas a través de Palma Futuro en el trabajo articulado con los SSP del proyecto y con los productores de mediana y gran escala.** Así mismo, estos resultados evidencian el compromiso y dedicación de los participantes del proyecto, quienes apropiaron y adaptaron el conocimiento y las herramientas brindadas por Palma Futuro para seguir avanzando en el fortalecimiento del cumplimiento social.



Palma Futuro: Sembrando Semillas de Cambio

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 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.