A photograph of a man and a woman standing next to a large palm tree trunk in a plantation. The man is on the left, wearing a red and black plaid shirt and blue jeans. The woman is on the right, wearing a beige jacket, a colorful striped shawl, and a dark cap. They are both smiling and touching the trunk of the palm tree. The background shows other palm trees and a dirt path.

# Sector palmero y derechos, del mismo lado





# Sector palmero y derechos, del mismo lado

## Sector palmero y derechos, del mismo lado

Publicación de la Federación Nacional de Cultivadores de Palma de Aceite, Fedepalma, con el apoyo del Fondo de Fomento Palmero

**Nicolás Pérez Marulanda**  
Presidente Ejecutivo

**Andrés Felipe García Azuero**  
Director de Planeación Sectorial  
y Desarrollo Sostenible

**María Rueda Mallarino**  
Líder del Área Social

**Lisa Fernanda Durán**  
Analista del Área Social

**Francisco Soler**  
Colaboración contenido

**Yolanda Moreno Muñoz**  
Coordinación editorial

**Ximena Díaz Ortiz**  
Diseño, diagramación e ilustraciones

**Archivo Fedepalma**  
Fotografías

**Estudio 45-8**  
Impresión

ISBN: 978-958-5492-20-2

Octubre de 2021

Fedepalma  
Calle 98 # 70-91 | PBX: (57 + 601) 313 8600  
[www.fedepalma.org](http://www.fedepalma.org)

Bogotá D. C., Colombia

# Introducción

La agroindustria de la palma de aceite en Colombia tiene como meta una producción sostenible y rentable. Para lograrla, dentro de las múltiples estrategias, ha fortalecido su relación con las comunidades y sus grupos de interés. Paralelamente, viene trabajando con diferentes instituciones que apoyan y velan por la protección de los derechos humanos (DD. HH.) Esto es significativo, teniendo en cuenta que muchos de los municipios palmeros del país han sufrido directamente los efectos del conflicto armado y, por otra parte, los mercados exigen cada vez más una trazabilidad y cumplimiento de la protección de los derechos humanos y de las comunidades.

Para Fedepalma, contribuir con la mejora de la calidad de vida de la población y de las comu-

nidades palmeras es una prioridad. Por ello, la debida diligencia en derechos humanos de los productores de palma de aceite y, en general, del sector palmicultor, resulta esencial.

Esta cartilla ofrece herramientas de gestión empresarial que facilitan la gestión para la protección, la mitigación y la reparación de los derechos humanos, y así ejecutar un ciclo productivo responsable con la sociedad y el medioambiente. Presenta, por medio de ejemplos, cómo las situaciones propias del sector pueden afectar los derechos humanos. También incluye propuestas sobre cómo dichas situaciones podrían prevenirse o, si es el caso, mitigar sus efectos en la dinámica de los cultivos y las plantas de beneficio.





# Los derechos humanos

Luego de las secuelas de la Segunda Guerra Mundial, la comunidad internacional decidió elaborar un marco de referencia para la protección de derechos “inherentes a todos los seres humanos, sin distinción de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, étnia, religión, lengua o cualquier otra condición”. Este estuvo inspirado, a la vez, en la Declaración de Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789.

El texto final de la Declaración Universal de Derechos Humanos fue adoptado por la tercera Asamblea General de las Naciones Unidas, en su Resolución 217 A (III), el 10 de diciembre de 1948 en París. Desde entonces, ha funcionado para todos los pueblos y naciones como un estándar común de dignidad humana. Entre los 30 derechos humanos fundamentales que establece la Declaración, se encuentran el derecho a la vida y a la libertad; a no estar sometido ni a esclavitud ni a torturas; a la libertad

de opinión y de expresión; a la educación y al trabajo. Más tarde, en 1966, se firmaron el Pacto de Derechos Civiles y Políticos, y el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales para complementar este ideal de dignidad.

Los derechos humanos son inderogables e inalienables. Esto significa que nadie puede suprimirlos o retirarlos de la legislación. Además, son indivisibles: están interrelacionados, y por lo tanto cada uno de ellos debe tener igual importancia. Su desarrollo y acogida universal han generado normas jurídicas nacionales e internacionales, que establecen garantías y mecanismos para su práctica, respeto y protección:

- En el continente americano existe el Pacto de San José, suscrito por las naciones pertenecientes a la Organización de Estados Americanos, OEA, en la Conferencia Especializada



Interamericana sobre Derechos Humanos (1969). Mediante el acuerdo, los miembros reafirmaron su compromiso con el cumplimiento de la Declaración Universal de Derechos Humanos.

- En Colombia, la Constitución Política de 1991 estableció que el Estado debe velar por el respeto, la garantía, la protección y la ejecución de los derechos humanos, así como también reparar en caso de incurrir en la vulneración de estos (Art. 90). Las autoridades tienen la obligación de proteger a todas las personas residentes en el país, en su vida, honra, bienes, creencias y demás derechos y libertades, y asegurar el cumplimiento de los deberes sociales del Estado y de los particulares.
- En 2011, el Gobierno colombiano adoptó el Sistema Nacional de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario (Decreto 4100 del 2 de noviembre de 2011), para ar-

ticular y asegurar el respeto a los derechos humanos en las normativas internas, en las políticas públicas, en las entidades y en las instituciones tanto nacionales como regionales. Después, en 2014, implantó la Estrategia Nacional para los Derechos Humanos, que se incorporó en el Plan Nacional de Acción, con el propósito de “garantizar que las actividades empresariales en Colombia sean respetuosas de los derechos humanos y contribuyan al desarrollo del país, a partir de los diversos contextos sectoriales, territoriales e internacionales”.

Aunque exista un principio de no discriminación en la Declaración Universal de Derechos Humanos, en países como Colombia suelen ocurrir situaciones que afectan el ejercicio pleno de los derechos. Particularmente, hay grupos que por sus condiciones económicas, sociales, físicas o mentales, entre otras, requieren protección especial continua.

# Los derechos humanos en la gestión empresarial

The title 'Los derechos humanos en la gestión empresarial' is written in a bold, green, sans-serif font. To the left of the word 'empresarial', there is a blue puzzle piece being held by a hand. To the right of the word 'gestión', there is a purple puzzle piece being held by a hand. The hands are stylized and colorful.

No solo el Estado colombiano tiene el deber de cuidar y respetar los derechos humanos. De acuerdo con la Constitución, los ciudadanos y las empresas, entre ellas las que hacen parte de la agroindustria, también los tienen, así como no abusar de los propios, actuar conforme con el principio de solidaridad social, defender y difundirlos como fundamento de la convivencia política, y propender por el logro y el mantenimiento de la paz. Las empresas están obligadas a responder por los efectos adversos que causen sus actividades.

Estas comenzaron a preocuparse por los derechos humanos, especialmente a partir de los 70, cuando alrededor del mundo, en diferentes ciudades, se formaron grupos de ciudadanos que defendían los valores de la democracia. Por ejemplo, participaron en actividades en pro de la libertad o para combatir la discriminación y la pobreza.

En el siglo XX, la producción de alimentos aumentó de manera exponencial para poder

enfrentar el crecimiento demográfico. Esto llevó a que por un lado mejorara el abastecimiento de alimentos, pero por otro, se generara un deterioro del medioambiente con la contaminación del agua. En los últimos años han surgido críticas sobre las prácticas insostenibles que destruyen el entorno natural y social. Así mismo, se ha demostrado que la responsabilidad medioambiental no solo es de las potencias económicas, sino también de todos los países. Por lo tanto, Latinoamérica no puede limitarse a cumplir un papel dependiente y periférico.

Los Estados alrededor del mundo reconocen que las empresas tienen incidencia en el ejercicio y el cumplimiento de los derechos humanos. Por esta razón, para Fedepalma es importante reconocer que todos los integrantes de una agroindustria, desde los directivos hasta los operarios y agricultores, pueden generar impactos, bien sea de manera directa o indirecta, a lo largo de sus cadenas de suministro y procesos de producción.



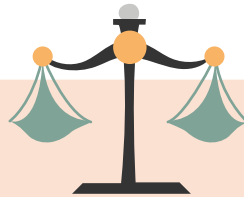
# El marco «Proteger, Respetar y Remediar»

Dado el impacto que tienen las empresas en el cumplimiento de los derechos humanos, la Organización de las Naciones Unidas (Resolución 8/7 del 18 de junio de 2008) (ONU, 2010) adoptó el marco «Proteger, Respetar y Remediar», que consta de tres principios que fundamentan las acciones a seguir, para prevenir una posible violación a los derechos humanos, mitigar riesgos y, si es el caso, tomar medidas de reparación.



## 1. Proteger

Obligación estatal de adoptar y poner en práctica las medidas dirigidas a la protección de la población, frente a la amenaza o el abuso a sus derechos humanos, asociados a las actividades, productos o servicios de las empresas. Para lograrlo, el Estado debe reglamentar y cumplir con la vigilancia, el control, la investigación y la sanción.



## 2. Respetar

Deber empresarial de no generar afectaciones o impactos adversos a los derechos humanos por medio de sus actividades, productos o servicios. Las empresas respetan los derechos humanos cuando actúan con la debida diligencia. Esto significa que establecen y ponen en práctica lineamientos para prevenir y mitigar los riesgos e impactos a los derechos humanos.



## 3. Remediar

Deber de asegurar el acceso a mecanismos de carácter judicial y extrajudicial a los afectados en sus derechos. Dichos mecanismos tienen que garantizar la investigación de los reclamos, responder a las denuncias con la suficiente información y análisis, y si es del caso, reparar los daños que alguien haya sufrido.

En síntesis, los principios rectores reconocen:

- a) Las actuales obligaciones de los Estados a respetar, proteger y cumplir los derechos humanos y las libertades fundamentales.
- b) El papel de las empresas como órganos de la sociedad que desempeñan funciones especializadas, que deben cumplir todas las leyes aplicables y respetar los derechos humanos.
- c) La necesidad de que los derechos y obligaciones vayan acompañados de recursos adecuados y efectivos, en caso de incumplimiento.

A su vez, el 21 de marzo de 2011, la ONU tomó estos principios rectores y propuso tres pilares que son una base común para que las empresas operen respetando los derechos humanos dentro de su área de influencia, incluyendo a empleados, contratistas y proveedores. La iniciativa está enfocada en actuar diligentemente. Es decir, implementar políticas y prácticas que aseguren su acatamiento, y en corregir o mitigar el impacto en los casos en que haya una vulneración.

## Pilares



## La debida diligencia en derechos humanos

Una empresa actúa con la debida diligencia, cuando incorpora políticas para evitar riesgos que podrían vulnerar los derechos humanos. En ese sentido, para elaborar una política adecuada, primero se debe responder a preguntas tales como: ¿cuáles derechos humanos pueden afectarse con la naturaleza de las actividades ejecutadas?, ¿cuál es el porcentaje de mujeres en la empresa?, ¿las mujeres y los niños están desprotegidos en el entorno de la actividad?, ¿cómo es la relación con las comunidades étnicas?, y ¿cuáles son los impactos identificados en estudios de empresas similares?

Luego, se diseña un modelo de gestión que contenga compromisos y pasos operativos para su cumplimiento. Es funcional si cuenta con la evaluación de los impactos reales y potenciales, con los procesos e instrumentos para su implementación, así como con el establecimiento de mecanismos de seguimiento y mejoramiento continuo.

La debida diligencia, entonces, implica que la empresa:

- Adopte una política que incorpore los aspectos prioritarios de derechos humanos, en concordancia con un acuerdo corporativo del más alto nivel. Dicha política debe especificar de manera clara las expectativas que tiene la empresa respecto a su personal, socios y otras partes vinculadas a sus operaciones, productos o servicios. Por lo tanto, no solo hace público su compromiso, también orienta la toma de decisiones de sus empleados.
- Analice y gestione los riesgos y los impactos en los derechos humanos. Debe asumir el control de su conducta, y constantemente tomar la iniciativa para evitar o mitigar las afectaciones. En caso de que, a pesar de las medidas aplicadas, afecta los derechos, deberá contar con procesos que permitan identificarlos y repararlos.
- Cuenten con procesos para integrar al día a día laboral, los resultados de los análisis de riesgo e impacto. Esto con el fin de evaluarlos y monitorearlos periódicamente, para evitarlos, prevenirlos y mitigarlos. Así pues,

la debida diligencia es un enfoque de mejoramiento continuo. Lo más importante es comenzar y asegurar la trazabilidad de los avances empresariales en esta labor.

- Establezca procesos de comunicación sobre su desempeño en la gestión de los derechos humanos al interior de la organización, entre sus socios y otras partes interesadas. Estos deben asegurar su comprensión e implementación en todos los niveles.

En este sentido, la debida diligencia solo entra a operar cuando las empresas entienden al ser humano y sus derechos como parte fundamental del desarrollo de sus actividades, y

armonizan el quehacer con la responsabilidad social. El Estado ha considerado este equilibrio como un “elemento esencial de la convivencia, pero también como un factor de competitividad para lograr, conjuntamente, el objetivo de insertarse asertivamente en la comunidad económica internacional y alcanzar un desarrollo sostenible, que permita mejorar las condiciones de la población en general”. Así, para impulsar el desarrollo, entre otros aspectos, el Gobierno de Colombia debe comprometerse con las exigencias internacionales de buenas prácticas sociales y ambientales, que es, por ejemplo, uno de los requisitos para permanecer en la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, OCDE.

## El análisis de riesgos e impactos en derechos humanos

Los factores críticos del entorno son variables externas que determinan el nivel de exposición de una persona a la vulneración de sus derechos. Corresponden a características que difícilmente pueden cambiarse, como por ejemplo, los altos niveles de pobreza, la deficiencia de las autoridades para defender los derechos humanos, la escasez de agua en época de sequía o la migración de grupos que buscan trabajo.

Los riesgos, entonces, no solo dependen de las acciones diarias de la empresa, sino también del contexto que la rodea. Si la organización opera en entornos con bajos estándares de respeto por los derechos humanos, o no existen las condiciones idóneas para que las personas puedan acceder de manera efectiva a las instituciones para ser protegidas, los trabajadores están más expuestos.

De esa manera, el análisis de los riesgos e impactos debe partir tanto de las actividades que rea-

liza directamente, como de todas las tareas que ejecutan los contratistas, proveedores y aliados comerciales que conforman el entorno corporativo. Es posible que la organización no tenga control sobre terceros, pero sí puede mejorar las condiciones de diferentes maneras. Se empieza por identificar grupos vulnerables: comunidades étnicas, empleados con discapacidades, padres o madres cabeza de familia, trabajadores migrantes, personas de la tercera edad, etc.

En Colombia, dado el alto nivel de informalidad de la propiedad de la tierra, la empresa palmera debe tener clara la titularidad del terreno y las características del entorno donde va a operar. Para ello, desde el momento mismo de la planeación del proyecto, es preciso dialogar con grupos étnicos o comunidades que hayan tenido ancestros e historia común en el territorio. Así mismo, considerar la presencia de actores sociales, para conocer el impacto que el proyecto podría tener en la comunidad.

La empresa debe actuar de acuerdo con estos criterios de reparación:



## Legalidad

La reparación de los daños se hace de conformidad con las normas del país, y con pleno respeto a los derechos de los afectados. La compensación deberá tener en cuenta variables como el valor de un bien que ha sido estropeado, el dinero que la persona ha dejado de ganar, o las oportunidades que ha perdido después de sufrir un perjuicio.



## Objetividad

Las medidas de reparación deben definirse con base en información suficiente, contrastada y verificada. Por lo tanto, es preciso identificar las causas de los hechos, así como la naturaleza y magnitud de los daños ocasionados. Para cada caso concreto, se deben establecer las acciones que contribuyan a satisfacer plenamente los derechos de la persona afectada.



## Equidad

El trato tiene que ser igual para todos los afectados, y la reparación equivalente a los daños. Es indispensable que durante todo el proceso, las partes actúen de buena fe.



## Integralidad

Para que las acciones de reparación sean las mejores es preciso evaluar integralmente tanto los perjuicios de interés económico, como los no patrimoniales (el daño moral o una alteración causada que impide, en adelante, realizar actividades placenteras, sociales o individuales). Hay muchas medidas, no solo la indemnización económica. Las más importantes son la restitución de las condiciones anteriores a la ocurrencia del daño, si ello es posible, y la reposición de la dignidad.



## El desarrollo sostenible

La sostenibilidad es el desarrollo que satisface las necesidades del presente, sin comprometer la capacidad de las futuras generaciones (ONU, 1987)<sup>1</sup>. Para desarrollar actividades sostenibles en el campo o en la ciudad, es importante comprender que el mundo no tiene recursos naturales ilimitados, por ejemplo, el agua y los bosques pueden agotarse. Desde siempre, los seres humanos han buscado la manera de mejorar su calidad de vida y dejarle condiciones favorables a su descendencia. Si en este momento queremos hacer lo mismo por los hijos, nietos y bisnietos, resulta preciso ejecutar actividades que por un lado, permitan el progreso económico y social, y por otro, preserven el medioambiente. Es necesario cambiar el estilo de vida, para mantener un equilibrio con los recursos naturales disponibles y no agotarlos. Teniendo en cuenta

este ideal de sostenibilidad, la ONU aprobó la Agenda 2030, como meta universal para proteger el planeta y garantizar el bienestar de toda la humanidad. Está compuesta por los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)<sup>2</sup>, los que son un conjunto de lineamientos y compromisos para poner fin a la pobreza, preservar el planeta y garantizar que todas las personas gocen de paz y prosperidad.

Con los ODS, la ONU pretende que los Estados no solo “fomenten el funcionamiento dinámico y funcional del sector empresarial, sino también proteger los derechos laborales, ambientales y la salud, de acuerdo con las normas internacionales de protección de derechos humanos” (ONU, 2017)<sup>3</sup>. Así, el respeto de los derechos humanos es la piedra angular para alcanzar los ODS.

1 Tomado de la versión publicada en Colombia de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1987, p.23.

2 Se pueden consultar los Objetivos de Desarrollo Sostenible del Acuerdo de París 2015 en <https://bit.ly/3xfz6sk>.

3 Naciones Unidas. (1987). *Nuestro futuro común: Informe de la Comisión Mundial sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo (Informe Brundtland)*. Nueva York, Estados Unidos.

# Acciones u omisiones que afectan los derechos humanos

En territorios rurales con limitaciones socioeconómicas y sin políticas públicas funcionales, los ODS pueden tener un gran impacto. La Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, FAO, afirma que la agroindustria debe contribuir al desarrollo nacional desde una perspectiva económica, social y ambiental. En este contexto, las empresas del sector palmero pueden ser ejes de progreso local y regional. En entornos en los que el ejercicio de los derechos humanos es reducido, la palmicultura tiene la posibi-

lidad de impulsar el trabajo decente y reducir las desigualdades; ayudar a la consolidación de instituciones sólidas; y, por medio de buenas prácticas, proteger los ecosistemas terrestres, así como facilitar el bienestar de la población. Teniendo en cuenta que su impacto es de grandes dimensiones, también pueden incurrir en prácticas que ponen en riesgo los derechos humanos, si ejecutan acciones irresponsables que no consideren a la población, a los trabajadores o a los problemas propios del territorio.

## Principales derechos de los trabajadores

---

No al trabajo infantil

---

Derecho a la propiedad

---

Derecho a la seguridad social

---

Derecho a un ambiente sano

---

Derecho de igualdad ante la ley

---

Derechos de los migrantes

---

Libertad de pensamiento, conciencia y religión

---

No al trabajo forzoso

---





## El derecho a un ambiente sano

Al mantener una relación permanente con la naturaleza, todas las personas tienen derecho a un medioambiente adecuado. Gozar de un entorno sano es una condición previa para el cumplimiento de otros derechos humanos, incluidos el de a la vida, a la alimentación y a la salud.

Así lo establece en Colombia la Constitución de 1991. El Artículo 79, bajo el título *De los Derechos Colectivos y del Ambiente*, dispone que es deber del Estado proteger la diversidad e integridad del ambiente, conservar las áreas de especial importancia ecológica y fomentar la educación para el logro de estos fines.

El sector agrícola impacta más que otros el entorno, así que tiene una gran responsabilidad para garantizar que sus operaciones cumplan con el derecho a un ambiente sano. Si implementa prácticas sostenibles en el marco de los ODS, podría ayudar a prevenir, detener y revertir la degradación de los ecosistemas, así como a reducir los niveles de hambre, a permitir el acceso a una dieta más balanceada y variada.

Algunas situaciones recurrentes que afectan estos derechos son los vertimientos de contaminantes en las fuentes hídricas, o el uso irresponsable del agua que reduce su disponibilidad en los acueductos municipales. En cualquier caso, las comunidades perjudicadas pueden estar a varios kilómetros de la fuente hídrica. Esto significa que el impacto no afecta únicamente a los grupos que están asentados alrededor de los cultivos.

Es importante conocer la oferta y la demanda del agua en la cuenca, para evitar pérdidas y

no impactar a las comunidades. Así es posible medir y controlar el consumo de agua, de acuerdo con los volúmenes autorizados. Precisamente, algunos de los cultivos de palma de aceite están en zonas en las que hay escasez del líquido durante cierta época del año. Siendo esta la condición, es responsabilidad del palmicultor mejorar su disponibilidad para la población. Por supuesto, también debe evitar contaminantes en los vertimientos, que puedan impedir el acceso a agua potable. Si utiliza productos de síntesis orgánica reduce los impactos sobre las fuentes hídricas, así como la generación de gases efecto invernadero que dañan la capa de ozono.

Específicamente para los niños y adolescentes, UNICEF ha identificado un vínculo directo entre la vulneración del derecho al medioambiente y las alteraciones en su calidad de vida. Según esta organización, el uso de sustancias tóxicas afecta la salud y la dieta de este grupo poblacional, e incluso el acceso a la escolaridad alrededor de los predios agrícolas.

El palmicultor hace parte de una colectividad, y como tal es valiosa su participación en programas para la recuperación y protección de rondas hídricas y fuentes abastecedoras de agua. La comunidad también tiene la responsabilidad de defender los derechos humanos, y actuar sobre situaciones significativas que la perjudiquen. En conjunto, los habitantes de una zona pueden, por ejemplo, mantener drenajes y escorrentías, verificar que las siembras no estén cerca de fuentes de agua, establecer áreas para la conservación de bosques y adoptar sistemas de riego eficientes.

# El derecho a la igualdad y no discriminación

Los siguientes enunciados corresponden a los artículos de la Declaración Universal de los Derechos Humanos que competen a las personas y, en particular, a los equipos de trabajo, proveedores, contratistas y agremiados pertenecientes al sector palmero.

## Artículo 1

*Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, y dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros (Defensoría del Pueblo Colombia, 2018)<sup>4</sup>.*

## Artículo 2

*Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.*

*Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía (Defensoría del Pueblo Colombia, 2018)<sup>5</sup>.*

## Artículo 7

*Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación (Defensoría del Pueblo Colombia, 2018)<sup>6</sup>.*



4 Fiel copia de la Declaración Universal de Derechos Humanos adoptada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, mediante Resolución 217 A (III), el 10 de diciembre de 1948.

5 *Ibidem*.

6 *Ibidem*.





## La igualdad de género

Desde la segunda mitad del siglo XX, los intentos de modernizar al país han permitido que la mujer trabaje fuera del hogar, y haga parte de la economía nacional. A pesar de los avances, todavía quedan rezagos de prácticas discriminatorias. En la actualidad, las empresas de la palma de aceite pueden ayudar de diferentes maneras a generar y promocionar la igualdad de género en el empleo. La agroindustria ofrece a las mujeres recursos para que tomen decisiones, resuelvan problemas, se organicen y cambien las situaciones que las afectan. Es así como por ejemplo, fomenta cláusulas de igualdad en la contratación, y gestiona capacitaciones para las mujeres cam-

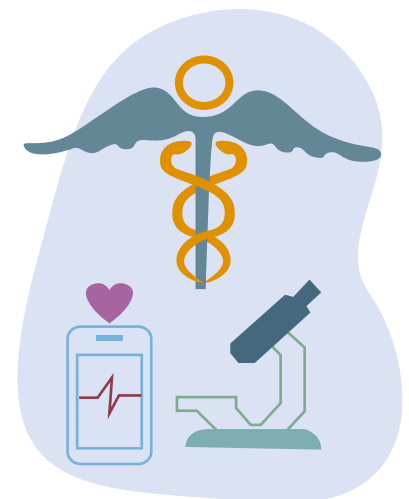
pesinas. En el sector hay operarias, técnicas y directoras. Principalmente, promueve la mano de obra femenina en tareas no tradicionales como la polinización asistida y las labores de vivero.

La legislación nacional e internacional vela por el derecho a la no discriminación y por la estabilidad laboral de las mujeres embarazadas. En las últimas décadas, muchas naciones han desarrollado políticas para proteger y dignificar a las mujeres cabeza de hogar, dado que vincularlas a empleos formales ayuda a dignificarlas y a que sus familias puedan cubrir sus necesidades básicas.

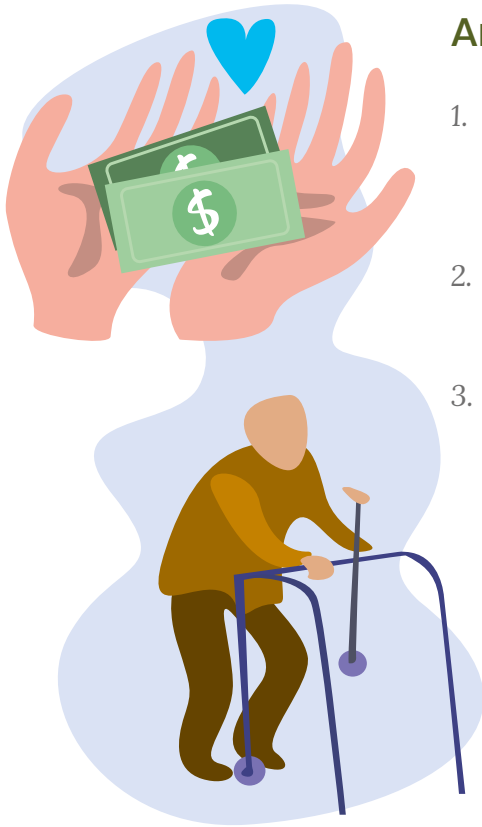
## El trabajo informal

### Artículo 22

*Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad (Defensoría del Pueblo Colombia, 2018)<sup>7</sup>.*



7 Ibidem, p.16.



## Artículo 23

1. *Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.*
2. *Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.*
3. *Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme con la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.*

La debilidad institucional y una legislación con tendencia urbana, entre otros aspectos, contribuyen a la informalidad laboral en el campo, ya sea por falta de controles en los contratos, por desconocimiento de las normas, por complicaciones económicas o por la dificultad para la afiliación de los trabajadores a la seguridad social. Producto de esto se generan prácticas que ponen en riesgo al trabajador, la realización de actividades sin protección, la remuneración sin prestaciones sociales, que atentan contra derechos como el de tener un trabajo digno, acceso a la salud y una remuneración mínima vital. También, contra otros conexos como a una vida digna, a vivienda, a servicios públicos y a la educación.

Además, según UNICEF, la vulneración de los derechos de los padres afecta directamente los de los niños y adolescentes. Por ejemplo, un salario por debajo del mínimo vital impacta la educación, la salud y la alimentación de los hijos. Por el contrario, si aumentan los ingre-

sos de las familias, un mayor número de niños entra al sistema educativo y se mejoran sus condiciones de salud y calidad de vida. En ese contexto, la ausencia de los padres en el hogar por falta de flexibilización en las jornadas laborales repercute en el desarrollo básico del menor y lo expone a situaciones que, por ser sujeto de especial protección constitucional, no debería enfrentar.

Durante los últimos años, debido a la crisis económica de países vecinos, han llegado a Colombia cerca de dos millones de inmigrantes. En algunos casos, la remuneración de estos trabajadores no incluye prestaciones sociales. Esta situación los convierte en un grupo vulnerable. Sin importar la nacionalidad, la contratación debe hacerse en el marco de la legislación colombiana. Esto significa que la afiliación a EPS, ARL y AFP, así como la dotación y los equipos de protección personal es obligatoria, no opcional. Si el contratante vincula a un trabajador de manera informal porque no es co-





el contrario, la informalidad los beneficia: tienen cerca de 50.000 pesos adicionales con los que podrían pagar una cita médica privada, en caso de necesitarse. No obstante, es un ahorro tonto –afirma Maritza–, “están jugando con su vida”.

A veces la situación es crítica porque, aunque el palmicultor tiene la voluntad y el apoyo de los empleados, debido a su ubicación en zonas remotas no encuentran entidades que les presten el servicio, ya que les resulta muy costoso enviar personal médico a lugares apartados.

También están los grandes, medianos y pequeños palmicultores que, en palabras de Maritza, se paran en la raya y hacen que la salud y la se-

guridad en el trabajo funcionen bien. Hay muchos casos de líderes empresariales que tienen claro cómo desean que funcione su empresa, y toman las decisiones correctas. “Parece que el sector palmicultor avanza en seguridad social, en comparación con otros sectores agrícolas”, agrega Maritza, quien además considera que la agroindustria palmera está más formalizada que muchos negocios urbanos. Ella ha sido testigo del avance en este campo en donde siempre ha vivido, Tibú, y los empresarios a los que representa han comprendido que la inversión en seguridad social es, además de un requisito legal y una responsabilidad, un ahorro a corto y a largo plazo: de 2016 a 2019, la industria del aceite de palma del municipio pagó 179 millones a las ARL. Por su parte, las ARL pagaron 435 millones de pesos por accidentes en el mismo periodo.



## La prevención del trabajo infantil y forzoso en los Sistemas de Cumplimiento Social

Es usual que en las plantaciones pertenecientes a grupos familiares, los niños apoyen algunas labores propias del cultivo y la cosecha. Sin importar la causa, el trabajo infantil está prohibido en la legislación nacional e internacional. Solo a partir de los 16 años, la familia del menor puede solicitar un permiso excepcional para que este pueda trabajar. Los derechos del niño lo protegen y favorecen su escolaridad como actividad prioritaria. Partiendo de ello, entre las buenas prácticas, las empresas deben desarrollar actividades que involucren el respeto y la protección de sus derechos.

En el sector palmero, específicamente, el trabajo de cosecha requiere habilidades que solo puede ejecutar un adulto y no un menor. Según la Organización Internacional del Trabajo, OIT,

por trabajo infantil se entiende “todo aquel que priva a los niños de su niñez, su potencial y su dignidad, y que es perjudicial para su desarrollo físico y psicológico. Así pues, corresponde al trabajo que es peligroso y perjudicial para el bienestar físico, mental o moral de los niños, niñas y adolescentes y el cual interfiere con su escolarización, puesto que les priva de la posibilidad de asistir a clase, les obliga a abandonar la escuela de forma prematura o les exige combinar el estudio con un trabajo pesado y que les requiere mucho tiempo”.

Estas exigencias de la agroindustria palmera, sumadas a las restricciones de la legislación colombiana, obligan a que el sector garantice la protección y el cumplimiento de los derechos de los menores.

# Cómo prevenir y mitigar los impactos negativos

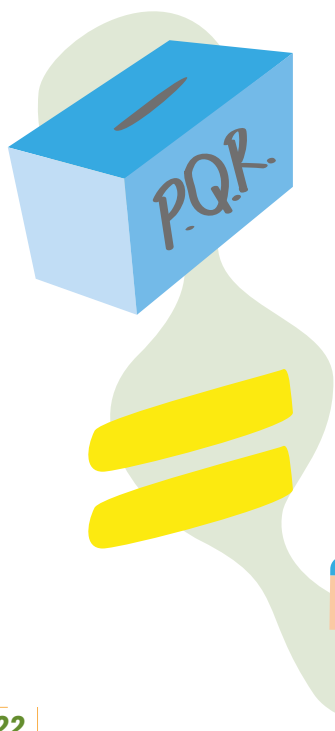
Identifique posibles impactos negativos que las actividades de la empresa o del cultivo puedan generar en el entorno y en las comunidades.

Pregúntese quién puede verse afectado por sus actividades y otros temas como por ejemplo:

 <p>¿Hay presencia de minorías étnicas cerca a su predio?</p>	 <p>¿El transporte de los racimos de fruto cuenta con medidas para no deteriorar las vías públicas?</p>	 <p>¿Existen servidumbres que atraviesan por su predio y son utilizadas por la comunidad?</p>	 <p>¿La empresa o cultivo cuenta con las medidas de seguridad y salud para los trabajadores?</p>
--	--	---	---

Prevenga y mitigue estos impactos. En caso de encontrar afectaciones, es necesario hacer la respectiva reparación.

## ¿Qué puede hacer la empresa o el productor para implementar la debida diligencia?



Poner un buzón para atender preguntas, quejas y reclamos.

Implementar una política de equidad y de no discriminación.

Invitar a sus proveedores a prevenir cualquier posible afectación a los derechos humanos.

Llevar a cabo una actividad responsable, teniendo en cuenta los aspectos sociales, ambientales y económicos en la cadena de valor, conduce a un desarrollo sostenible donde todos nos beneficiamos. Asimismo, se contribuye al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

# Derechos para tener en cuenta

## Derechos civiles y políticos

- Derecho a la seguridad
- Derecho a la libertad de pensamiento, conciencia y religión
- Derecho a no ser sometido a tortura
- Derecho a la privacidad

## Derechos laborales

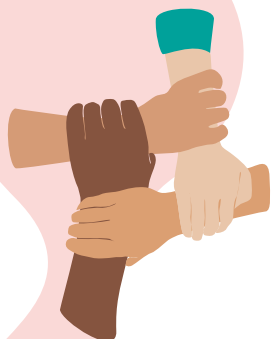
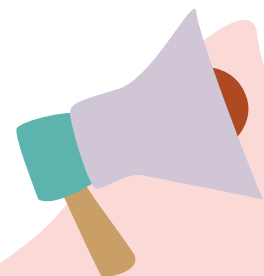
- Derecho a la no discriminación
- Derecho a un trabajo decente
- Abolición del trabajo infantil
- Eliminación trabajo forzoso
- Derecho a la negociación colectiva

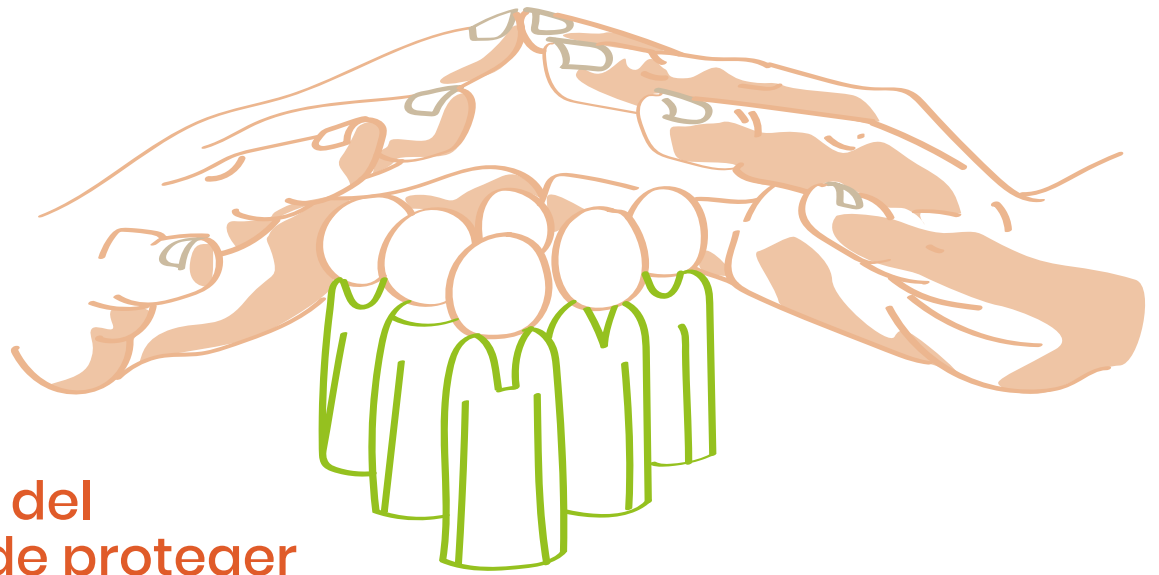
## Derechos sociales, culturales y económicos

- Derecho a la alimentación
- Derecho a la salud
- Derecho a la educación
- Derecho a un ambiente sano
- Derecho al agua
- Derechos de la mujer
- Derechos de los niños
- Derechos de los pueblos indígenas
- Derechos de la población discapacitada
- Derechos de los migrantes

## Derechos de los trabajadores

- No al trabajo infantil
- No al trabajo forzoso
- Derecho a la propiedad
- Derecho a la seguridad social
- Derecho a un ambiente sano
- Derecho de igualdad ante la ley
- Derechos de los migrantes
- Derecho a la libertad de pensamiento, conciencia y religión





## El deber del Estado de proteger los derechos humanos

### Principios fundacionales

1. Los Estados deben proteger contra las violaciones de los derechos humanos cometidas en su territorio y/o su jurisdicción por terceros, incluidas las empresas. A tal efecto deben adoptar las medidas apropiadas para prevenir, investigar, castigar y reparar esos abusos mediante políticas adecuadas, actividades de reglamentación y sometimiento a la justicia.
2. Los Estados deben enunciar claramente que espera que todas las empresas domiciliadas en su territorio y/o jurisdicción, respeten los derechos humanos en sus actividades.

### Funciones reglamentarias y normativas del Estado de carácter general

3. En su obligación de protección, los Estados deben:
  - a) Hacer cumplir las leyes que tengan por objeto o por efecto que las empresas respeten los derechos humanos, evaluar periódica-

mente si tales leyes resultan adecuadas y remediar eventuales carencias.

- b) Asegurar que otras leyes y normas que rigen la creación y las actividades de las empresas, como el derecho mercantil, no restrinjan sino que propicien el respeto de los derechos humanos.
- c) Asesorar de manera eficaz a las empresas sobre cómo respetar los derechos humanos en sus actividades.
- d) Alentar y si es preciso exigir a las empresas, que expliquen cómo tienen en cuenta el impacto de sus actividades sobre los derechos humanos.

### El Estado y las empresas

4. Los Estados deben adoptar medidas adicionales de protección contra las violaciones de derechos humanos cometidas por empresas de su propiedad o bajo su control, o que reciban importantes apoyos y servicios de organismos estatales, como los de crédito a la exportación y los de seguros o de garantía de las inversiones, exigiendo en su caso, su debida diligencia.



5. Los Estados deben ejercer una supervisión adecuada guiada a cumplir sus obligaciones internacionales de derechos humanos, cuando contratan los servicios de empresas o promulgan leyes para tal fin.
6. Los Estados deben promover el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas con las que lleven a cabo transacciones comerciales.

### **Fomentar el respeto de los derechos humanos de las empresas en zonas afectadas por conflictos**

7. Puesto que el riesgo de violaciones graves de los derechos humanos es mayor en zonas afectadas por conflictos, los Estados deben tratar de asegurar que las empresas que operan allí, no se vean implicadas en abusos de este tipo, adoptando entre otras, las siguientes medidas:
  - a) En la fase más temprana posible, ayudar a las empresas a determinar, prevenir y mitigar los riesgos que entrañen sus actividades y relaciones empresariales para los derechos humanos.
  - b) Prestarles asistencia adecuada para evaluar y tratar los principales riesgos de abusos, otorgando especial atención tanto a la violencia de género como a la sexual.
  - c) Negar el acceso al apoyo y servicios públicos a toda empresa que esté implicada en graves violaciones de los derechos humanos, y se niegue a resolver la situación.
  - d) Asegurar la eficacia de las políticas, leyes, reglamentos y medidas coercitivas vigentes, para prevenir el riesgo de que las organizaciones se vean implicadas en graves violaciones de los derechos humanos.

### **Garantizar la coherencia política**

8. Los Estados deben asegurar que los departamentos y organismos gubernamentales y otras instituciones estatales que configuran las prácticas empresariales, sean conscientes de sus obligaciones en derechos humanos y las respeten en el desempeño de sus respectivos mandatos, en particular ofreciéndoles la información, la capacitación y el apoyo pertinentes.
9. Los Estados tienen que mantener un marco normativo nacional adecuado, para asegurar el cumplimiento de sus obligaciones en derechos humanos cuando concluyan acuerdos políticos sobre actividades empresariales con otros Estados o empresas, por ejemplo a través de tratados o contratos de inversión.
10. Si los Estados actúan en calidad de miembros de instituciones multilaterales que tratan cuestiones relacionadas con las empresas, deben:
  - a) Asegurarse de que esas instituciones no limiten la capacidad de los miembros de cumplir su deber de protección, ni pongan trabas a la observancia de los derechos humanos por las empresas.
  - b) Alentar a esas instituciones, en el marco de sus respectivos mandatos y capacidades, a promover el respeto de los derechos humanos entre las empresas, y a ayudar a los Estados que lo soliciten a cumplir su deber de protección contra las violaciones cometidas por empresas, en particular mediante iniciativas de asistencia técnica, fomento de la capacidad y sensibilización.

# Bibliografía

Acuerdo de París 2015. (2017). *Declaración de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)*. Madrid, España. Ministerio de Transición Ecológica.

Defensoría del Pueblo Colombia. (2018). *Declaración Universal de Derechos Humanos 70 años 1948–2018*. Bogotá, D.C., Colombia.

[https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinessshr\\_sp.pdf](https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinessshr_sp.pdf)

Fedepalma. (2020). *Guía sobre derechos humanos para los productores de palma de aceite*. Bogotá, Colombia: Fedepalma.

ONU. (1987). *Nuestro futuro común: Informe de la Comisión Mundial sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo (Informe Brundtland)*. Nueva York, Estados Unidos.

ONU. (2017). *Acuerdo de Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)*. Madrid, España. Ministerio de la Transición Ecológica Gobierno de España, <https://bit.ly/3wH5sLF>

Esta publicación es propiedad de la Federación Nacional de Cultivadores de Palma de Aceite, Fedepalma, por tanto, ninguna parte del material ni su contenido, ni ninguna copia del mismo puede ser alterada en forma alguna, transmitida, copiada o distribuida a terceros sin el consentimiento expreso de la Federación. Al realizar la presente publicación, la Federación ha confiado en la información proveniente de fuentes públicas o fuentes debidamente publicadas. Contiene recomendaciones o sugerencias que profesionalmente resultan adecuadas e idóneas con base en el estado actual de la técnica, los estudios científicos, así como las investigaciones propias adelantadas. A menos que esté expresamente indicado, no se ha utilizado en esta publicación información sujeta a confidencialidad ni información privilegiada o aquella que pueda significar incumplimiento a la legislación sobre derechos de autor. La información contenida en esta publicación es de carácter estrictamente referencial y así debe ser tomada y está ajustada a las normas nacionales de competencia, Código de Ética y Buen Gobierno de la Federación, respetando en todo momento la libre participación de las empresas en el mercado, el bienestar de los consumidores y la eficiencia económica.

**Federación Nacional de Cultivadores  
de Palma de Aceite, Fedepalma  
[www.fedepalma.org](http://www.fedepalma.org)**

**Síguenos en:**

