



EL GRAN ESCÁNDALO DEL ACEITE DE PALMA

ABUSOS LABORALES DETRÁS DE GRANDES MARCAS

RESUMEN EJECUTIVO

AMNISTÍA
INTERNACIONAL



Amnistía Internacional es un movimiento global de más de 7 millones de personas que trabajan por un mundo en el que todas y todos disfrutan de los derechos humanos.

Nuestra visión es la de un mundo en el que todas las personas disfrutan de todos los derechos proclamados en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en otras normas internacionales de derechos humanos.

Somos independientes de todo gobierno, ideología política, interés económico y credo religioso. Nuestro trabajo se financia principalmente gracias a nuestra membresía y a donaciones públicas.

© Amnesty International, 2016

Salvo cuando se indique lo contrario, el contenido de este documento está protegido por una licencia Creative Commons (atribución, no comercial, sin obra derivada, internacional 4.0).

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/legalcode>

Para más información, visita la página Permisos de nuestro sitio web:

<https://www.amnesty.org/es/about-us/permissions/>

El material atribuido a titulares de derechos de autor distintos de Amnistía Internacional no está sujeto a la licencia Creative Commons.

Publicado por primera vez en 2016

por Amnesty International Ltd.

Peter Benenson House, 1 Easton Street

London WC1X 0DW, Reino Unido

Índice: ASA 21/5184/2016

Idioma original: Inglés

[amnesty.org](https://www.amnesty.org)



Foto de portada: Mujer empleada como trabajadora temporal en una plantación propiedad de un proveedor de Wilmar, en plena fumigación de productos químicos sin equipo de protección. © Amnesty International/ WatchDoc

**AMNISTÍA
INTERNACIONAL**



RESUMEN EJECUTIVO

El aceite de palma y los ingredientes derivados de la palma se encuentran en aproximadamente el 50% de los productos de consumo corrientes. Además de su uso como aceite de cocina, el aceite de palma se encuentra en muchos productos alimenticios, como pan envasado, cereales para el desayuno, margarina, chocolate, helados, galletas y aperitivos. También se usa en detergentes domésticos, champús, cremas, jabón o lápices labiales, y en biocombustibles para automóviles y centrales eléctricas.

La producción mundial de aceite de palma se ha duplicado en el último decenio, y los expertos calculan que se habrá duplicado de nuevo en 2020. Indonesia es el mayor productor de aceite de palma del mundo, con 35 millones de toneladas de aceite al año. La rápida expansión de las plantaciones de aceite de palma en Indonesia se ha visto impulsada por el aumento de la demanda mundial de aceites vegetales tanto para usos alimentarios como no alimentarios, por ejemplo para biocombustibles. Las plantaciones de aceite de palma se han desarrollado mediante la tala de bosques, y se ha relacionado la deforestación resultante con graves problemas medioambientales, como la destrucción de hábitats de orangutanes y del tigre de Sumatra.

Para responder a las críticas por el impacto medioambiental y social negativo del aceite de palma, en 2004 se constituyó la Mesa Redonda sobre el Aceite de Palma Sostenible (RSPO). El objetivo declarado de este organismo es permitir que la industria del aceite de palma desarrolle sus actividades de manera sostenible, sin daños medioambientales ni explotación. El aceite de palma certificado por la RSPO lleva el sello de aceite de palma sostenible, también en los productos de consumo que constituyen el destino final de gran parte del aceite.

El presente informe investiga la explotación laboral en las plantaciones de Indonesia que suministran aceite de palma a Wilmar, que es el mayor productor y comercializador de aceite de palma y aceite láurico (aceite de palmiste) del mundo y controla más del 43% del comercio mundial de aceite de palma. El informe también sigue el rastro del aceite de palma producido en Indonesia para Wilmar hasta diversas empresas productoras de artículos de consumo que usan aceite de palma en sus productos. La investigación se basa en trabajo de campo en Indonesia y en investigación documental. El equipo de investigación entrevistó a 120 personas que trabajaban en las plantaciones —algunas de ellas en funciones de supervisión— en plantaciones que son propiedad directa de dos sociedades filiales de Wilmar y en plantaciones de tres empresas que suministran aceite a refinerías indonesias de Wilmar. Las dos filiales de Wilmar son PT Perkebunan Milano (PT Milano) y PT Daya Labuhan Indah. Los tres proveedores son PT Sarana Prima Multi Niaga (SPMN), PT Abdi Budi Mulia (ABM) y PT Hamparan Masawit Bangun Persada (PT Hamparan), parte del BEST Group, que suministra a Wilmar. Wilmar, SPMN y todos salvo uno de sus compradores con los que Amnistía Internacional se puso en contacto son miembros de la RSPO.

Amnistía Internacional encontró graves abusos contra los derechos humanos en las plantaciones de Wilmar y sus proveedores. Entre ellos figuran el trabajo forzoso, el trabajo infantil y la discriminación por motivos de género, así como prácticas laborales explotadoras y peligrosas que ponen en peligro la salud de las personas que trabajan. Los abusos identificados no eran incidentes aislados sino que se debían a prácticas empresariales sistémicas de las sociedades filiales y los proveedores de Wilmar, en particular los bajos niveles salariales, el uso de objetivos y del “trabajo a destajo” (se paga a las personas que trabajan en función del trabajo realizado y no de las horas trabajadas), y la aplicación de un complejo sistema de sanciones económicas y de otro tipo. Los trabajadores, y especialmente las mujeres, son contratados en virtud de acuerdos de trabajo ocasional, por lo que son vulnerables a abusos.

RECOLECCIÓN Y PROCESADO DEL ACEITE DE PALMA

Los árboles de palma aceitera pueden alcanzar 20 metros de altura y tienen una vida productiva media de 25 años. Los árboles comienzan a producir nuevos racimos de frutos al cabo de tres años y alcanzan la máxima producción entre el sexto y el décimo años. Los nuevos racimos de frutos pueden contener de 1.000 a 3.000 frutos (del tamaño de ciruelas pequeñas), con un peso total de 10 a 25 kilogramos. Los nuevos racimos de frutos han de ser transportados a las plantas extractoras de aceite de palma dentro de las 24 horas siguientes a su recolección para comenzar el procesado de los frutos cosechados. El aceite que se extrae se transporta a refinerías en las que continúa su procesado. Wilmar tiene plantaciones y plantas extractoras propias y posee 15 refinerías en Indonesia. Estas refinerías también se abastecen de plantas extractoras que no son propiedad de Wilmar (Wilmar los denomina terceros proveedores).

El trabajo que requiere la recolección de los frutos de palma es sumamente exigente desde el punto de vista físico. Los recolectores se sirven de largas pértigas de acero (*egrek*) provistas de una hoz en la punta, que pueden pesar unos 12 kilogramos, para cortar los racimos de frutos de palma de los árboles, que pueden alcanzar 20 metros de altura. Para las palmas más pequeñas, de hasta 3 metros de altura, los recolectores utilizan una pértiga más corta provista de una cuchilla de gran tamaño (*dodos*) en su extremo. Los nuevos racimos de frutos se cargan después en carretillas y se llevan a los puntos de recogida, a menudo por terrenos irregulares.

TRABAJO, REMUNERACIÓN Y SANCIONES EN FILIALES Y PROVEEDORES DE WILMAR

La legislación de Indonesia establece límites en cuanto al número de horas de trabajo (40 horas semanales) y a horas extras (un máximo de 3 horas al día o 14 horas semanales). También especifica la remuneración que se percibirá por el trabajo realizado como horas extras (entre 1,5 y 3 veces más que el salario por hora). En cada provincia de Indonesia, el gobernador establece el salario mínimo para la provincia y para cada ciudad, y también puede determinar los salarios mínimos para sectores empresariales concretos. Los salarios mínimos aplicables en Sumatra Septentrional y Kalimantan Central, donde están situadas las plantaciones, son muy bajos. Son insuficientes para satisfacer las necesidades básicas de una familia, sobre todo porque las plantaciones están situadas lejos de las ciudades y los productos son más caros.

Las empresas que Amnistía Internacional investigó utilizan un complejo sistema para calcular los salarios de los trabajadores, basado en el tiempo trabajado y en la producción por trabajador. Las empresas establecen objetivos de producción para las tareas que los trabajadores y las trabajadoras han de realizar. En el caso de los recolectores (siempre hombres) se fijan objetivos para el peso total de los nuevos racimos de frutos que deben recolectar. Por ejemplo, ABM, uno de los proveedores de Wilmar en Indonesia, establece para los recolectores el objetivo de recoger 950 kilogramos al día de los árboles plantados en 2006 (los objetivos de los recolectores se establecen en función de la edad y la productividad prevista de los árboles). Si el recolector cumple su objetivo, percibe su salario mensual básico. Si no cumple su objetivo, la empresa deduce la séptima parte de su salario, tanto si ha trabajado la jornada estipulada como si lo ha hecho más horas. Los recolectores reciben una bonificación por cada nuevo racimo de frutos que cosechan por encima del objetivo.

A las personas que trabajan en las unidades de mantenimiento (en su mayoría mujeres) se les asignan objetivos para el número de bolsas de fertilizante que deben esparcir, los tanques de sustancias químicas que han de pulverizar o las hileras de plantas que han de desherbar, etc. Por ejemplo, en PT Milano, filial de Wilmar, las trabajadoras tienen que pulverizar 9 tanques de sustancias químicas al día. Otras trabajadoras tienen como objetivo esparcir entre 15 y 17 bolsas de fertilizantes. Si una trabajadora no puede cumplir el objetivo, se le pagará el salario diario pero el trabajo que no haya terminado se sumará al objetivo del día siguiente.

Cada empresa establece los objetivos que han de alcanzarse, que al parecer se establecen arbitrariamente para satisfacer las necesidades de las empresas en lugar de basarse en un cálculo realista de cuánto se puede hacer durante la jornada laboral. Las consecuencias del incumplimiento de los objetivos varían en función de los distintos proveedores y filiales de Wilmar que Amnistía Internacional investigó y de unas categorías de trabajadores y trabajadoras a otras. Se les pueden practicar deducciones del salario por no cumplir los objetivos, lo que en algunos casos da lugar a que la remuneración que perciben sea inferior al salario mínimo, o a la pérdida de la remuneración en concepto de “bonificación” pese a haberse rebasado con creces el límite de la jornada laboral. Casi nunca se les pagan horas extras por el tiempo adicional que trabajan.

TRABAJO INFANTIL

Personas que trabajan en todas las plantaciones que Amnistía Internacional investigó dijeron que, para cumplir sus objetivos, ganar bonificaciones y evitar sanciones, reciben la ayuda de sus cónyuges, hijos e hijas y otras personas para realizar determinadas tareas.

La legislación indonesia prohíbe la contratación y participación de niños (toda persona menor de 18 años) en las peores formas de trabajo. Las peores formas de trabajo infantil incluyen el trabajo perjudicial para la salud, la seguridad o la moral de los menores; esto está regulado por un decreto ministerial. A los niños y niñas de entre 13 y 15 años se les permite realizar “trabajo liviano”, que no altere su desarrollo físico, mental o social. La edad mínima de empleo es 15 años, pero el trabajo que pueda poner en peligro la salud, la seguridad o la moral de los menores está prohibido hasta los 18 años.

Amnistía Internacional documentó indicios de participación de menores de edad en trabajo peligroso en plantaciones propiedad de dos filiales de Wilmar (PT Daya Labuhan Indah y PT Milano) y tres proveedores de

Wilmar (ABM, SPMN y PT Hamparan). Personas que trabajan para estas empresas dijeron al equipo de investigación que han visto a menores de edad trabajando en la plantación, ayudando a sus progenitores. Por miedo a perder su empleo si hablaban de este asunto, los progenitores se mostraron temerosos de ser entrevistados acerca del trabajo infantil. Sin embargo, el equipo de investigación entrevistó a cinco menores que ayudan a sus padres, y también a los padres. El equipo entrevistó a otros cinco padres que trabajan como recolectores y explicaron que sus hijos trabajan con ellos en las plantaciones.

Algunos habían comenzado a trabajar a los 8 años, y todos tenían menos de 15 años. La mayoría ayudan a sus progenitores por la tarde, después de asistir a la escuela, y durante los fines de semana y los periodos vacacionales. Sin embargo, algunos han abandonado la escuela y trabajan durante todo el día o la mayor parte de la jornada. Transportan cargas pesadas, ya que han de llevar consigo las bolsas de frutos sueltos, y algunos manejan carretillas llenas de pesados racimos de frutos de palma por terrenos irregulares y estrechos puentes. Corren el riesgo de sufrir lesiones derivadas de los movimientos repetitivos, de transportar cargas pesadas y de trabajar en un entorno en el que están expuestos a sustancias químicas.

El equipo de investigación de Amnistía Internacional entrevistó a B, que tiene 14 años. Su padre trabaja para una filial de Wilmar. B dijo al equipo: “Ayudo a mi padre cada día desde hace más o menos dos años [desde que B tenía 12 años]. Estudié hasta sexto grado en la escuela. Dejé la escuela para ayudar a mi padre porque él ya no podía trabajar. Estaba enfermo. Me preocupa no haber terminado la escuela. Me gustaría volver a la escuela, la dejé porque mi padre estaba enfermo y tenía que ayudarlo”.

C, un niño de 10 años, abandonó la escuela después del segundo grado y ayuda a su padre, que trabaja para un proveedor de Wilmar. Ayuda a su padre desde que tenía 8 años. Su padre, K, dijo: “Consigo el *premi* [bonificación] gracias a los frutos sueltos, por eso me ayudan mis chicos. No podría cumplir el objetivo [...] de otro modo. El capataz ve que mis hijos me ayudan. El capataz dice que está bien que mi hijo me ayude. [Un directivo] [...] llegó cuando mi hijo me ayudaba y no dijo nada. No se bajó de su automóvil. Dio órdenes a gritos al capataz desde su auto”.

La participación de niños y niñas es contraria a la legislación indonesia y al derecho internacional de los derechos humanos —incluida la prohibición de que menores de 18 años participen en las peores formas de trabajo infantil—, y también a la propia política empresarial de Wilmar.

Amnistía Internacional escribió a todas las empresas y presentó indicios de trabajo infantil a las organizaciones. Wilmar respondió así a Amnistía Internacional: “El trabajo infantil no tiene cabida en las actividades de Wilmar, y esto es un requisito innegociable para nuestros proveedores”. La empresa afirmó que “la falta de acceso a educación y a atención infantil es uno de los motivos principales de que esto sea así”, y señaló su inversión en proporcionar educación primaria e instalaciones de atención infantil. Afirmó que los supervisores y los directores de las plantaciones ponen carteles que advierten que el trabajo infantil está prohibido, y llevan a cabo regularmente patrullas para controlar el trabajo infantil. “Cuando se detecta la presencia de menores, sobre todo durante las escolares, que es cuando algunos trabajadores podrían llevar a sus hijos a las plantaciones por no haber en casa nadie que los atienda, se advierte claramente a los trabajadores que no lleven a los niños a su lugar de trabajo. Se toman medidas disciplinarias contra los infractores reincidentes”.

La respuesta de Wilmar a Amnistía Internacional ignora por completo el papel que desempeñan las prácticas empresariales de Wilmar en la creación y el mantenimiento de las condiciones que propician el trabajo infantil en sus plantaciones. Wilmar no reconoce el impacto de los bajos salarios y del uso de objetivos y sanciones para ciertas tareas como factores causales que dan lugar a que los progenitores lleven consigo a sus hijos para que les ayuden en su trabajo. En cambio, la empresa intenta hacer recaer la responsabilidad exclusivamente en los progenitores. La respuesta de Wilmar tampoco reconoce que el personal supervisor ha permitido que el trabajo infantil continúe, ni que la empresa se ha beneficiado del trabajo realizado por los menores. Los datos reunidos por Amnistía Internacional demuestran que el Wilmar Group es responsable de la participación de menores de edad en las peores formas de trabajo infantil en las plantaciones propiedad del Wilmar Group.

TSH Resources, sociedad matriz de SPMN, fue el único proveedor de Wilmar que respondió, aunque sin abordar los indicios que presentó Amnistía Internacional.

Las prácticas laborales de las sociedades filiales y los proveedores de Wilmar, en particular el establecimiento de objetivos ambiciosos y la aplicación de sanciones, han dado lugar a que niños y niñas trabajen. Al emplear a menores de 15 años, las empresas podrían haber cometido un delito grave en virtud del artículo 185 de la Ley del

Trabajo. Las empresas también podrían haber infringido el artículo 74 y, en consecuencia, haber cometido un delito grave en virtud del artículo 183 de la Ley del Trabajo por la participación de menores de 18 años en trabajos peligrosos para la salud y la seguridad.

TRABAJO FORZOSO

Indonesia es parte en el Convenio sobre el Trabajo Forzoso (Convenio 29) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y ha adoptado el Convenio en su legislación nacional. El trabajo forzoso se define en el Convenio y en la legislación indonesia como “todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente”.

Los empleadores pueden penalizar a los trabajadores por no cumplir objetivos, por no realizar ciertas tareas o por cometer errores en su trabajo (por ejemplo, recolectar frutos que no estén maduros). En la mayoría de los casos, la sanción tiene una dimensión económica, y los trabajadores y trabajadoras pueden sufrir deducciones de sus salarios o sus bonificaciones anuales o verse obligados a renunciar a un día de trabajo o de descanso. Las personas que trabajan como jornaleros ocasionales son especialmente vulnerables ya que pueden ser “quemadas” (se les impide trabajar durante uno o más días o se las despide directamente) si no cumplen sus objetivos. Debido al gran número de sanciones que pueden aplicarse a discreción del empleador, y a la falta de claridad y transparencia en las deducciones de los salarios, los trabajadores y trabajadoras son vulnerables a las presiones de sus supervisores, que pueden hacerles trabajar bajo la amenaza de perder remuneración o perder el empleo.

Amnistía Internacional documentó casos de capataces que amenazaban a las mujeres empleadas en las unidades de mantenimiento de las plantas con no pagarles remuneración alguna o practicar deducciones en su remuneración para hacer que trabajen. U, que trabaja como jornalera ocasional en la unidad de mantenimiento de las plantas de PT Milano, nos dijo: “El objetivo es [esparcir] 15-17 bolsas. Si no termino mi trabajo, me dicen que siga trabajando pero no me pagan el tiempo adicional ni me dan ningún *premi* [bonificación]. Tengo que acabar todas las bolsas antes de marcharme. Hace unos tres meses, mi amiga y yo dijimos al capataz que estábamos muy cansadas y queríamos marcharnos. El capataz nos dijo: si no queréis trabajar, marchaos a casa y no volváis”. El equipo de investigación comprobó que SPMN y PT Hamparan, proveedores de Wilmar, obligan a las personas empleadas a trabajar más allá del horario laboral normal y rebasando los límites en cuanto a horas extras que establece la legislación indonesia, ya que sólo de este modo pueden percibir el salario mínimo. La Comisión de Expertos de la OIT ha afirmado que este tipo de prácticas constituyen trabajo forzoso.

REMUNERACIÓN INFERIOR AL SALARIO MÍNIMO Y NEGACIÓN ARBITRARIA DE REMUNERACIÓN

El artículo 17 del Decreto núm. 7/2013 del Ministerio de Trabajo dispone que las personas que trabajen “a destajo” no percibirán una remuneración inferior al salario mínimo diario o mensual aplicable. Como se ha señalado *supra*, dos proveedores de Wilmar, SPMN y PT Hamparan, hacen uso de un sistema de trabajo a destajo. Por ejemplo, H, trabajadora de SPMN, tiene que cumplir el objetivo de recolectar 24 bolsas de frutos sueltos para percibir 84.116 rupias indonesias (6 dólares de EE. UU.). H dijo: “Cuando recojo los frutos sueltos, puedo recolectar como máximo 18 bolsas, así que sólo me pagan 3.300 [rupias indonesias] por bolsa. Es muy difícil recolectar una bolsa llena de frutos sueltos. Me duele la parte inferior de la espalda de tanto agacharme para recoger los frutos sueltos”. Pese a trabajar durante una jornada completa, sólo le pagan 59.400 rupias indonesias (4 dólares de EE. UU.), muy por debajo del salario mínimo diario de 84.116 rupias indonesias. Otros trabajadores también confirmaron que perciben una remuneración inferior al salario mínimo diario o mensual cuando no cumplen sus objetivos. Las personas que trabajan pulverizando las plantas no perciben remuneración alguna o cobran media jornada si llueve a cierta hora, pese al trabajo que ya hayan realizado hasta ese momento.

Amnistía Internacional encontró indicios de que las filiales Wilmar, PT Milano y PT Daya Labuhan Indah, y sus proveedores ABM, SPMN y PT Hamparan no pagan a los trabajadores un salario mínimo diario si no cumplen los objetivos marcados por la empresa o si llueve a determinada hora del día. Así pues, todas las empresas podrían haber infringido el artículo 90 de la Ley del Trabajo, que prohíbe a los empleadores pagar salarios inferiores a los salarios mínimos, y podrían haber cometido un delito grave en virtud del artículo 185.

LÍMITES DE LA JORNADA LABORAL Y HORAS EXTRAS

En todos los proveedores y las filiales de Wilmar que Amnistía Internacional investigó, los recolectores trabajan largas jornadas que rebasan el límite de las 40 horas semanales establecido en la legislación indonesia. En la temporada alta de la recolección, después de las lluvias, hombres y mujeres trabajan largas jornadas para tratar de ganar bonificaciones. En las temporadas en que los frutos son menos abundantes, sobre todo durante la estación seca, trabajan más horas para cumplir sus objetivos pero no ganan mucho. Recolectores de filiales de Wilmar

explicaron que trabajaban hasta 10-11 horas al día, mientras que recolectores de proveedores de Wilmar explicaron que trabajaban hasta 10-12 horas diarias. Estas largas jornadas son motivo de gran preocupación, máxime teniendo en cuenta el carácter exigente desde el punto de vista físico del trabajo que realizan los recolectores. Algunas personas también trabajan los domingos en un intento de ganar suficiente dinero para sobrevivir o para compensar los objetivos no alcanzados. Amnistía Internacional documentó casos de personas que trabajaban 12 horas al día, los siete días de la semana, por una remuneración inferior al salario mínimo legal. A los recolectores que trabajan para PT Milano, filial de Wilmar, se les ofrece un pago adicional, denominado *kontanan*, para que trabajen los domingos. Se les pagan 40.000 rupias indonesias (3 dólares de EE. UU.) por cada tonelada de nuevos racimos de frutos que recolectan, en lugar de pagarles horas extras como exige la legislación indonesia. La investigación de Amnistía Internacional reveló que las cinco empresas podrían haber infringido el artículo 78 de la Ley del Trabajo. Esta disposición establece que las empresas deben pagar a los trabajadores ciertos niveles de remuneración en concepto de horas extras por trabajar más allá de la jornada laboral, limitar el número de horas extras que se pueden hacer y cumplir ciertas condiciones respecto de las horas extras. Los recolectores pueden ganar considerables bonificaciones durante la temporada de recolección, en particular cuando los frutos son abundantes. Si bien las bonificaciones por superar los objetivos pueden ser un aspecto positivo y apreciado por muchos trabajadores, no compensan el riesgo de abusos que genera el uso de objetivos y que Amnistía Internacional documentó. También pueden ocultar el hecho de que el trabajo requiere en realidad que trabajen dos personas, ya que a menudo los recolectores reciben la ayuda de sus esposas o hijos. Las bonificaciones vinculadas a objetivos deben complementar la remuneración en concepto de horas extras, y no sustituirla.

ABUSOS CONTRA EL DERECHO A LA SALUD Y A CONDICIONES DE TRABAJO SEGURAS Y SALUDABLES

Las plantaciones de aceite de palma utilizan diversos pesticidas y herbicidas para controlar las plagas y las malas hierbas. Las plantaciones también usan una gran cantidad de fertilizante para mejorar el rendimiento. Organizaciones de defensa del medio ambiente han puesto de relieve los riesgos de contaminación de otros cultivos, el suelo y las aguas subterráneas por las sustancias químicas que contienen estos productos.

Una de estas sustancias químicas polémicas, que se utiliza como herbicida (para controlar las malas hierbas), es un dicloruro llamado paraquat. El paraquat es una sustancia química sumamente tóxica, que entraña graves riesgos para la salud. El paraquat posee uno de los valores de toxicidad aguda más altos de los herbicidas comerciales y puede dar lugar a toxicidad por ingestión, inhalación o exposición cutánea; su uso está prohibido en la Unión Europea y restringido en varios países más. El Ministerio de Agricultura de Indonesia regula el paraquat como pesticida de uso restringido. Sólo está permitida la aplicación de paraquat por personas que hayan recibido la correspondiente capacitación y certificación.

En 2008, Wilmar se comprometió a eliminar gradualmente el uso de paraquat en sus actividades, y declaró que así lo había hecho en 2011. Exigió a sus proveedores que dejaran de usar paraquat antes del final de 2015. El equipo de investigación de Amnistía Internacional encontró indicios de uso de herbicidas derivados del paraquat por proveedores de Wilmar, en particular SPMN. La evaluación para la certificación de SPMN por la RSPO, realizada en julio de 2015, confirmó que la empresa utilizaba paraquat, pero afirmaba que la dirección de la explotación tenía previsto reducir su uso. Sin embargo, el equipo de investigación confirmó mediante fotografías recientes —tomadas en octubre de 2016— y entrevistas que SPMN sigue utilizando paraquat. En sus respuestas a Amnistía Internacional, TSH Resources, sociedad matriz de SPMN, negó el uso de paraquat o Gramoxone (un herbicida derivado del paraquat). Personal de PT Hamparan, otro proveedor de Wilmar, afirmó que la empresa utiliza Gramoxone y otros herbicidas derivados del paraquat. Un empleado de ABM, que prepara las sustancias químicas que después se pulverizan, también afirmó que esta empresa utiliza Gramoxone.

La investigación de Amnistía Internacional reveló una importante laguna en la entrega y mantenimiento de equipos de protección personal para las personas que trabajan pulverizando sustancias químicas o esparciendo fertilizantes. Algunas empresas no proporcionaban equipos, mientras que otras no sustituían equipos como botas, máscaras, guantes, prendas protectoras (delantales) y gafas cuando se encontraban en mal estado por el uso. Además, Amnistía Internacional comprobó que las personas que manejan sustancias químicas o las pulverizan no disponen de información adecuada sobre las sustancias que manejan ni sobre los riesgos concretos para la salud asociados a estas sustancias químicas. Algunas personas explicaron que habían experimentado efectos negativos para la salud tras su exposición a sustancias químicas. Amnistía Internacional documentó casos de lesiones graves, entre ellos el de Yohanna, que trabajaba en SPMN y fue salpicada en la cara con Gramoxone, lo que le causó graves daños en un ojo y en el nervio óptico. Yohanna dijo al equipo de investigación: “No puedo ver con

este ojo. Tengo dolores en parte de la cabeza, cuando lo hago, tengo los ojos muy hinchados. Todavía me siento un poco mareada”. La demora en recibir el tratamiento que Yohanna necesitaba empeoró su estado.

La mayoría de las sociedades filiales y los proveedores de Wilmar hacen análisis de sangre a las personas que tiene empleadas para evaluar su exposición a las sustancias químicas, pero los resultados no se comunican a las personas afectadas. Cuando los análisis de sangre revelan anomalías, se dice a las personas afectadas que hay un problema con su sangre, pero tampoco se les entrega una copia de los resultados. En muchos casos, se destina simplemente a quienes presentan anomalías a otros cometidos sin que lleguen a saber qué significan los resultados de los análisis de sangre. Esto genera en los trabajadores y trabajadoras un estado de ansiedad extrema por su salud.

DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

El informe pone de manifiesto una constante discriminatoria de contratación de mujeres como jornaleras ocasionales, negándoles empleo permanente y prestaciones de seguridad social como seguro de enfermedad y pensiones. Las personas que trabajan en las unidades de mantenimiento de las plantas, en su práctica totalidad mujeres, siguen teniendo la condición de ocasionales aunque lleven años trabajando para la empresa. En las filiales y los proveedores de Wilmar trabajan algunos recolectores como jornaleros ocasionales, pero la mayoría de los recolectores —que son siempre hombres— trabajan con arreglo a contratos de trabajo permanentes.

Amnistía Internacional preguntó a personas empleadas en todas las empresas y al personal supervisor al que entrevistó si había alguna mujer contratada como trabajadora con carácter permanente por las empresas. SPMN era la única empresa en la que se hacían a las mujeres contratos permanentes para trabajar en las plantaciones y en funciones de supervisión. Personal de todas las demás empresas dijo repetidamente al equipo de investigación que sólo se contrataba a las mujeres como jornaleras ocasionales y únicamente para trabajar en el mantenimiento de las plantas. Hay algunas excepciones limitadas, como las mujeres que se mantienen en tareas administrativas en las oficinas, que son permanentes.

Miembros del personal supervisor de varias compañías a los que Amnistía Internacional entrevistó confirmaron que las mujeres que trabajan en los campos no son permanentes. N, que trabaja en un puesto de supervisión para un proveedor de Wilmar, dijo: “No sé por qué ocurre esto. Algunas mujeres de las oficinas son fijas. El trabajo de las mujeres en los campos es más duro que el de la oficina, así que no sé muy bien por qué no las hacen fijas”. Wilmar, ABM y PT Hamparan no han ofrecido una justificación razonable y objetiva de su negativa a ofrecer empleo permanente a la mayoría de las mujeres que trabajan en sus plantaciones.

FABRICANTES DE GRANDES MARCAS QUE COMPRAN EL ACEITE DE PALMA INDONESIO DE WILMAR

A partir de información y datos sobre exportaciones publicados por Wilmar, Amnistía Internacional siguió el rastro del aceite de palma de las plantaciones que investigó hasta las refinerías de Wilmar en Indonesia, y después hasta nueve empresas de ámbito mundial productoras de alimentos y artículos de uso doméstico. Archer Daniels Midland Company (ADM) compra el aceite de palma a plantas extractoras que se abastecen de plantaciones donde Amnistía Internacional documentó graves abusos contra los derechos laborales. Agrupación de Fabricantes de Aceites Marinos (AFAMSA), Colgate-Palmolive, Elevance Renewable Sciences, The Kellogg Company (Kellogg's), Nestlé y Reckitt Benckiser se abastecen de aceite de palma de refinerías en las que el aceite de palma ha sido suministrado directamente o, como mínimo, mezclado con aceite de palma producido en plantaciones donde se cometen graves abusos contra los derechos laborales. Es muy probable que Unilever y Procter & Gamble, que confirmaron que se abastecen de las operaciones de Wilmar en Indonesia, se abastezcan de aceite de palma de refinerías donde el aceite de palma ha sido suministrado directamente o, como mínimo, mezclado con aceite de palma producido en plantaciones donde se cometen graves abusos contra los derechos laborales. Todas estas empresas, salvo una, son miembros de la Mesa Redonda sobre el Aceite de Palma Sostenible, y en sus sitios web o en las etiquetas de sus productos afirman que utilizan “aceite de palma sostenible”. En ningún caso las empresas con las que Amnistía Internacional entró en contacto negaron que los abusos tuvieran lugar, pero tampoco aportaron ejemplos de medidas adoptadas para hacer frente a los abusos contra los derechos laborales en las actividades de Wilmar.

Como compradores del aceite de Wilmar, estas empresas tienen la responsabilidad de asegurarse de que su cadena de suministro está libre de abusos como el trabajo infantil y el trabajo forzoso. Se trata de una norma internacional aceptada. Amnistía Internacional se puso en contacto con cada uno de los compradores para pedirles su respuesta a las conclusiones de la organización y solicitar información acerca de qué medidas de diligencia debida habían adoptado en relación con su suministro de aceite de palma. Ninguna de las empresas

tenía constancia de los abusos hasta que Amnistía Internacional se puso en contacto con ellas, lo que en sí mismo indica que su diligencia debida es insuficiente. Los riesgos de abusos laborales en las plantaciones de palma de Indonesia son conocidos; algunas ONG han publicado con anterioridad información y la propia Wilmar ha afirmado que su política de “No Explotación” no se había concretado al final de 2015. Al conocer la existencia de los riesgos, correspondía a los compradores verificar si el aceite de palma que compraban se producía en condiciones de explotación.

Cada empresa aportó algunos datos sobre los procesos de diligencia debida, aunque ninguna ofreció explicación alguna de por qué sus procesos no habían detectado los abusos documentados. Las debilidades de los procesos de diligencia debida iban más allá de no identificar los abusos reales; ninguna de las empresas parecía haber identificado siquiera los factores de riesgo, como la remuneración por trabajo a destajo y el sistema de sanciones. De haber identificado estas prácticas, habrían constituido señales de alarma para los compradores, mercedoras de investigación en cuanto a sus repercusiones. Algunas empresas rechazaron la afirmación de Amnistía Internacional de que no ejercían la diligencia debida en materia de derechos humanos. El texto íntegro de las respuestas de las empresas puede encontrarse en el siguiente [enlace](#).

Además de no ejercer la diligencia debida adecuada, las empresas de artículos de consumo que compran aceite de palma a Wilmar demostraron falta de transparencia. Amnistía Internacional remitió a las empresas sendas listas de artículos de consumo que incluían aceite de palma como componente, y preguntó si estos artículos contenían aceite de palma procedente de las operaciones de Wilmar en Indonesia. Reckitt Benckiser confirmó que derivados de la palma suministrados por Wilmar se utilizaban para fabricar jabón. Kellogg’s confirmó que aceite de palma procedente de las refinerías de Wilmar identificadas entraba en la elaboración de las papas fritas Pringles fabricadas y distribuidas en China por su empresa conjunta con Wilmar. Colgate-Palmolive y Nestlé dijeron que ninguno de los productos enumerados por Amnistía Internacional contenía aceite de palma procedente de las operaciones de Wilmar en Indonesia. No dijeron cuáles de sus productos lo contienen, aunque ambas empresas reconocieron que reciben aceite de palma de refinerías de Wilmar que Amnistía Internacional vinculó a las plantaciones investigadas para este informe. Otra dos empresas (Unilever y Procter & Gamble) no confirmaron que los productos enumerados contengan aceite de palma procedente de las operaciones de Wilmar en Indonesia pero tampoco corrigieron la lista. Las demás empresas de artículos de consumo dieron respuestas imprecisas o no respondieron. La falta de transparencia respecto de los productos de consumo es preocupante, y sugiere que estas empresas no conceden importancia al derecho del público consumidor a tomar decisiones informadas y que intentan protegerse a sí mismas y proteger sus productos de un escrutinio legítimo.

DEFICIENCIAS DE LA MESA REDONDA SOBRE EL ACEITE DE PALMA SOSTENIBLE

La Mesa Redonda sobre el Aceite de Palma Sostenible (RSPO) tiene unos criterios para determinar qué considera aceite de palma sostenible; es decir, aceite producido sin explotar a los trabajadores, sin deforestación y sin daños medioambientales y sociales. Wilmar y la mayoría de sus compradores depositan una gran confianza en la pertenencia a la RSPO y su certificación como prueba de diligencia debida y respeto de los derechos humanos. La investigación de Amnistía Internacional revela que la RSPO actúa a modo de escudo protector que desvía un mayor escrutinio de las prácticas de Wilmar y otras empresas. La implementación y la vigilancia de los criterios de la RSPO son sumamente endebles y se basan en un sistema de evaluación superficial. Amnistía Internacional concluyó también que las empresas que compran a Wilmar confían demasiado en el sistema de certificación de la RSPO, sobre todo para la verificación de las condiciones en las plantaciones. Tres de los cinco palmicultores que Amnistía Internacional investigó están certificados como productores de aceite de palma “sostenible” según la RSPO, pese a los graves abusos que el equipo de investigación encontró en sus plantaciones. Aunque las empresas productoras de artículos de consumo afirman que el aceite de palma que usan en sus productos es “sostenible”, la investigación de Amnistía Internacional contradice esta pretensión. La pertenencia a la RSPO y las evaluaciones para conceder la certificación de este organismo no pueden ni deben utilizarse como prueba de respeto de los derechos humanos de los trabajadores.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Wilmar, sus filiales PT Milano y PT Daya Labuhan Indah, y sus proveedores, ABM, SPMN y PT Hamparan, han cometido abusos contra el derecho de los trabajadores y las trabajadoras a unas condiciones de trabajo justas y favorables, a la salud y a seguridad social. Wilmar, y las empresas que compran su aceite, no disponen de un proceso adecuado de diligencia debida que permita identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas por su manera de abordar las repercusiones negativas para los derechos humanos vinculadas a sus actividades empresariales. Wilmar no ha aplicado la diligencia debida a sus proveedores. Ninguno de los compradores investigados ha aplicado la adecuada diligencia debida en materia de derechos humanos en relación con el abastecimiento de

aceite de palma indonesio de Wilmar. Todas estas empresas se benefician de graves abusos laborales, y contribuyen a ellos, en su cadena de suministro de aceite de palma.

Indonesia dispone de un marco jurídico general riguroso en materia de derechos laborales, aunque el gobierno debe abordar con urgencia las graves lagunas de protección respecto del trabajo forzoso, el trabajo ocasional y otras cuestiones identificadas por Amnistía Internacional. De acuerdo con la información reunida por Amnistía Internacional, varias de las empresas podrían haber infringido la legislación indonesia y podrían haber cometido numerosos delitos. El gobierno no vigila de manera adecuada ni hace cumplir su legislación laboral, y tampoco previene ni repara los abusos. Está vulnerando su obligación de proteger a las personas de abusos contra sus derechos.

Para abordar los abusos graves y sistemáticos contra los derechos laborales en las plantaciones de aceite de palma es necesario un compromiso amplio de Wilmar, sus proveedores y las empresas que compran a Wilmar. Las prácticas laborales que prevalecen en las plantaciones administradas por filiales y proveedores de Wilmar —como el uso del trabajo a destajo, los objetivos, las sanciones, los acuerdos de trabajo ocasional, el uso de sustancias químicas peligrosas que generan riesgos para la seguridad de los trabajadores y las trabajadoras— deben ser erradicadas o modificadas sustancialmente para poner fin a los abusos contra los derechos humanos que se identifican en este informe. Wilmar deba asegurarse de que tales reformas se aplican sin demora.

Las empresas que compran aceite de palma a Wilmar deben abordar las graves deficiencias de sus procesos de diligencia debida. Ninguna había identificado los graves abusos laborales que se documentan en este informe antes de que Amnistía Internacional se pusiera en contacto con ellas. Las empresas que deseen poner fin a los abusos deben cambiar radicalmente su mentalidad y sus prácticas. Estos cambios deben incluir vigilancia e investigaciones concebidas para detectar los abusos laborales. Un enfoque basado en el cumplimiento vinculado a la certificación de la RSPO no es suficiente para garantizar el respeto de los derechos humanos de los trabajadores y las trabajadoras. Las empresas deben poder llevar a cabo comprobaciones físicas; no limitarse a confiar en las garantías de terceros, un proceso que no puede proporcionarles el nivel de conocimiento y seguridad necesario para contraer compromisos ante sus consumidores.

Tanto las empresas que producen artículos de consumo que contienen aceite de palma como los gobiernos de los países donde se venden estos productos deben garantizar que el público consumidor puede adquirir con confianza los artículos en cuya etiqueta se indique que usan aceite de palma “certificado” o “sostenible”. En este momento se pide al público consumidor que confíe en un programa voluntario que no puede dar confianza. Las empresas deben ser mucho más transparentes y los gobiernos deben actuar en interés del público consumidor exigiendo transparencia. Una industria del aceite de palma realmente sostenible sólo será viable si las empresas —desde los propietarios de las plantaciones hasta quienes fabrican los productos finales para su venta al público consumidor— toman todas las medidas necesarias para afrontar los desafíos que la industria tiene planteados. Los graves y sistemáticos abusos contra los derechos laborales documentados por Amnistía Internacional se cometen desde hace años en las plantaciones de aceite de palma de Indonesia. Son consecuencia directa de la manera de desarrollar la actividad empresarial. El predominio de Wilmar en el sector del aceite de palma concede a la empresa un margen considerable para establecer los parámetros de la producción de aceite de palma y garantizar unas condiciones que protejan contra los abusos. Asimismo, los compradores de Wilmar —muchos de ellos enormes compañías productoras de artículos de consumo— disponen, individual y colectivamente, de un amplio margen para exigir a Wilmar que introduzca reformas en sus plantaciones y en las de cualquier empresa de la que se abastezca.

**AMNISTIA INTERNACIONAL ES
UN MOVIMIENTO GLOBAL DE
DERECHOS HUMANOS. LAS
INJUSTICIAS QUE AFECTAN A
UNA SOLA PERSONA NOS
AFECTAN A TODAS Y A TODOS.**

CONTÁCTANOS



info@amnesty.org



+44 (0)20 7413 5500

ÚNETE A LA CONVERSACIÓN



www.facebook.com/AmnestyGlobal



@AmnestyOnline

EL GRAN ESCÁNDALO DEL ACEITE DE PALMA

ABUSOS LABORALES DETRÁS DE GRANDES MARCAS

Algunas de las empresas más conocidas del mundo venden alimentos, cosméticos y otros productos que contienen aceite de palma procedente de plantaciones indonesias en las que los trabajadores y las trabajadoras sufren graves abusos contra los derechos humanos.

Wilmar International Limited (Wilmar) controla más del 43% del comercio mundial de aceite de palma, que vende a muchas empresas “de renombre”. Amnistía Internacional encontró diversos abusos contra los derechos humanos en las plantaciones gestionadas por filiales y proveedores de Wilmar en Indonesia. Entre estos abusos figuran las peores formas de trabajo infantil, el trabajo forzoso, la discriminación contra las mujeres trabajadoras, la remuneración inferior al salario mínimo y las lesiones causadas por sustancias químicas tóxicas. En virtud de la legislación indonesia, muchos de estos abusos pueden ser constitutivos de delito, pero la aplicación de las leyes es deficiente.

Pese a estos graves abusos, el aceite de palma procedente de estas plantaciones sigue siendo certificado por una iniciativa internacional —la Mesa Redonda sobre el Aceite de Palma Sostenible (RSPO)— cuyos procesos adolecen de profundas deficiencias. Las empresas que compran este aceite de palma dicen al público consumidor que sus productos se han elaborado utilizando aceite de palma “sostenible”.

Amnistía Internacional pide una profunda revisión del modo en que opera la industria del aceite de palma. Las empresas deben poner fin a la aplicación de enfoques deficientes basados en el cumplimiento. Deben investigar y abordar proactivamente los abusos en toda su cadena de suministro.

Amnistía Internacional pide también al gobierno de Indonesia que mejore la aplicación de su legislación laboral, que investigue los abusos que la organización ha identificado y que inicie actuaciones penales cuando existan indicios de que se han cometido delitos.