



PARTNERS *of the* AMERICAS

Connect • Serve • Change Lives

**ESTUDIO PARA IDENTIFICAR Y RECOLECTAR
INFORMACIÓN CUALITATIVA SOBRE
INDICADORES DE TRABAJO FORZOSO (TF)**

ENERO DE 2024

Partners de las Américas – Palma Futuro

Carmen Peña, Vicepresidenta Senior de Programas.
Macarena Jiménez, Directora de la Unidad Laboral.
Angélica Nieto, Directora del Proyecto Palma Futuro.
Megan Ash, Oficial Superior de Programas, Unidad Laboral.

Equipo de investigación de Econometría

Juan Carlos Guataquí – Director del estudio.
Manuela Mejía – Especialista en métodos cualitativos.
Yanira Oviedo – Experta temática en trabajo forzoso.
Julian Roa – Especialista en métodos cuantitativos.
Carolina Suárez – Experta temática en infancia y adolescencia.
Santiago Mayorga – Asistente de investigación de métodos cualitativos.
Laura Daniela Muñoz - Asistente de investigación de métodos cualitativos.
Yeimy Sandoval - Profesional de las ciencias sociales para el trabajo de campo.

Información sobre Difusión y Propiedad Intelectual

Este trabajo está licenciado bajo la Creative Commons Attribution 4.0 International License. Para acceder a una copia de esta licencia, visite: <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/> o envíe una comunicación a Creative Commons, PO Box 1866, Mountain View, CA 94042, USA.

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.

TABLA DE CONTENIDO

ACRÓNIMOS	5
1. INTRODUCCIÓN	6
1.1 Objetivo y alcance del estudio	7
1.2 Definiciones y conceptos clave en relación con el TF	8
1.3 Revisión de la literatura sobre TF	10
2. ASPECTOS METODOLÓGICOS	12
2.1 Metodología	12
2.2 Estrategia de triangulación de datos	14
2.3 Identificación de los municipios del estudio	15
2.4 Definición de las categorías de TF según indicadores o señales de la OIT	19
3. HALLAZGOS DEL ANÁLISIS CUALITATIVO	21
3.1 Engaño	21
3.1.1 Engaño en el pago de las contribuciones a la seguridad social	22
3.1.2 Engaño en las funciones del puesto de trabajo	24
3.2 Condiciones Inadecuadas de trabajo	24
3.2.1 Calidad del empleo	25
3.2.2 Horas extra forzosas	30
3.3 Violencia	31
3.3.1 Violencia o maltrato contra el trabajador	32
3.3.2 Incapacidad para crear sindicatos y organizaciones de trabajadores	33
3.4 Abuso de la vulnerabilidad y dependencia	34
3.4.1 Dependencia del empleador por deudas	34
3.4.2 Abuso de vulnerabilidad	35
3.4.3 Retención en nómina para préstamos	35
3.5 Aislamiento	36
3.5.1 Comunicación limitada y exclusión de la vida comunitaria y socia	37
3.5.2 Retención de documentos de identidad	38
4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	39
BIBLIOGRAFÍA	44
Anexo 1. Enfoque Estadístico para Medir el TF	47
Anexo 2. Caracterización de los Municipios del Trabajo de Campo	48



ACRÓNIMOS

BEPS	Beneficios Económicos Periódicos
CCG	Consejo de Cooperación del Golfo
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CLRISK	Modelo de identificación de riesgos del trabajo infantil
COP	Peso colombiano
DANE	Departamento Administrativo Nacional de Estadística
ER	Evaluación Rápida (<i>Rapid Assessment, siglas en inglés</i>)
FEDEPALMA	Federación Nacional de Cultivadores de Palma de Aceite
GEIH	Gran Encuesta Integrada de Hogares
IRI	Instrumentos de Recolección de Información
MinTrabajo	Ministerio de Trabajo de Colombia
OIM	Organización Internacional para las Migraciones
OIT	Organización Internacional del Trabajo (<i>ILO: International Labour Organization, siglas en inglés</i>)
PIB	Producto Interno Bruto
POA	<i>Partners of the Americas</i>
SCS	Sistema de Cumplimiento Social
TF	Trabajo forzoso
TI	Trabajo infantil
UNICEF	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia
VAB	Valor Agregado Bruto



1. INTRODUCCIÓN

Econometría ha sido comisionada por Partners of the Americas (POA) para llevar a cabo un estudio laboral sobre el sector del aceite de palma en la región norte de Colombia, con el fin de recolectar información cualitativa respecto a los indicadores de Trabajo Forzoso (TF) definidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).¹ Este estudio se llevó a cabo mediante una investigación cualitativa, con un análisis cuantitativo complementario de datos secundarios, para la selección de los municipios objeto del trabajo de campo del estudio.

Para abordar el trabajo infantil (TI) y el TF en el sector agrícola, POA está implementando el proyecto *Palma Futuro*, financiado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (USDOL, por sus siglas en inglés), con el objetivo de mejorar la implementación de Sistemas de Cumplimiento Social (SCS) que promuevan condiciones aceptables de trabajo y reduzcan el TI y el TF en las cadenas de suministro de aceite de palma.

Este estudio se adelantó en cuatro municipios: Puebloviejo (Magdalena), San Alberto, El Copey y Agustín Codazzi (Cesar), localizados en los departamentos de Magdalena y Cesar, que corresponden a las regiones de Colombia donde el proyecto *Palma Futuro*² es ejecutado.³ Mediante la obtención de información cualitativa sobre indicadores de TF en estos municipios, este estudio busca: i) entender los factores que aumentan los riesgos de TF en las regiones objeto del estudio, y ii) aumentar la información disponible sobre TF, dado que hasta la fecha se han realizado pocas investigaciones sobre este complejo tema. Este estudio no pretende analizar la prevalencia del fenómeno, ni evaluar la existencia o ausencia de TF en el sector agrícola ni de la palma aceitera.

Palma Futuro utilizará la información y el análisis presentados en este informe para fortalecer la estrategia y las actividades del proyecto y sus partes interesadas, con el objetivo de seguir mejorando la aplicación de SCS que promuevan condiciones de trabajo justas y prevengan el TF, dentro de la cadena de suministro de aceite de palma en Colombia.

El estudio empleó un enfoque y un análisis cualitativos de carácter exploratorio para identificar posibles indicios de riesgo de TF entre las comunidades, cuya principal actividad productiva se enmarca en la cadena de la palma aceitera, de las regiones objetivo. Teniendo en cuenta la naturaleza cualitativa de este estudio y los instrumentos de recolección de información (IRI) utilizados, este estudio se basa en la información obtenida a partir de las respuestas naturales y voluntarias de los participantes. Por lo tanto, los resultados presentados no pretenden generalizar ni extrapolar las opiniones, sino recopilar información sobre las realidades y perspectivas de las personas entrevistadas de los municipios incluidos en el estudio.

¹ Los 11 indicadores, o señales, de TF definidos por la OIT (explicados con más detalle en el capítulo 2) se utilizaron como base para establecer categorías, con base en las cuales se analizó la información recopilada. Estas cinco categorías corresponden a: 1) engaño, 2) condiciones inadecuadas de trabajo, 3) violencia, 4) abuso de vulnerabilidad y dependencia, y 5) aislamiento. Las conclusiones del estudio (capítulo 3) se presentan alrededor de estas cinco categorías.

² En Colombia, *Palma Futuro* presta apoyo a cinco extractoras de aceite de palma y a su cadena de suministro en los departamentos de Magdalena y Cesar, en la zona norte de Colombia.

³ La sección 2.4 presenta la metodología aplicada para la selección de los municipios del estudio.



Este informe comprende cuatro secciones, que se describen a continuación:

1. Una introducción que busca: 1) contextualizar el objetivo y alcance del estudio; 2) establecer definiciones y conceptos clave relativos al TF; y 3) presentar una revisión de la literatura relevante sobre TF.
2. La metodología aplicada: 1) la metodología cualitativa implementada; 2) la estrategia de triangulación de datos; 3) el proceso de selección de los municipios incluidos en el estudio; y 4) la definición de las categorías de TF del estudio según los indicadores de TF de la OIT.
3. Las principales conclusiones del estudio, presentadas bajo las categorías de TF del estudio: i) engaño; ii) inadecuadas condiciones de trabajo; 3) violencia; 4) abuso de vulnerabilidad y dependencia; y 5) aislamiento.
4. Conclusiones y recomendaciones del estudio.

1.1 OBJETIVO Y ALCANCE DEL ESTUDIO

El objetivo principal de este estudio es recopilar información cualitativa sobre potenciales riesgos de TF en el sector de la palma aceitera en la zona norte de Colombia, utilizando categorías de análisis establecidas de acuerdo con los indicadores de TF de la OIT. Como se mencionó en la sección anterior, el proyecto Palma Futuro y sus partes interesadas esperan utilizar la información obtenida en este estudio para entender los posibles factores de riesgo de TF, lo cual orientará la estrategia del proyecto y el desarrollo de las actividades del mismo. Adicionalmente, el estudio busca aumentar la disponibilidad de información sobre TF en Colombia, especialmente ante la limitada investigación que se ha adelantado sobre este tema.

Es importante reiterar que este estudio no busca determinar la existencia de TF ni dentro de los municipios y estudiados (Puebloviejo en Magdalena, y San Alberto, El Copey y Agustín Codazzi en el Cesar) ni dentro del sector de la palma aceitera. Sus hallazgos, por tanto, no deben considerarse representativos de estos municipios, ni del sector agrícola en su conjunto.

Este estudio empleó una metodología predominantemente cualitativa, que se centra en responder al “¿cómo?”, y al “¿por qué?”, de las dinámicas y procesos sociales, centrándose en las experiencias, palabras y comportamientos de las personas. Dicha información se recoge a través de fuentes de datos primarios (entrevistas, grupos de discusión, foros) que permiten a los investigadores profundizar en el tema de interés desde la perspectiva de los participantes en el estudio.

Los estudios cualitativos emplean métodos de análisis flexibles y sensibles al contexto social en el que se recopilan los datos. Dichos estudios se centran en prácticas naturales, localizadas y en procesos interactivos y dinámicos entre el investigador y los participantes. A diferencia de los estudios cuantitativos, los cualitativos tratan de profundizar en el fenómeno sociocultural estudiado a partir de las experiencias individuales de los participantes.



1.2 DEFINICIONES Y CONCEPTOS CLAVE EN RELACIÓN CON EL TF

Con el fin de adelantar el análisis de manera efectiva, es necesario iniciar con una definición de TF. La siguiente definición, establecida por la OIT, es la más ampliamente aceptada:

“(...) el trabajo que se realiza involuntariamente y bajo la amenaza de cualquier sanción. Se refiere a situaciones en las que se coacciona a las personas para que trabajen mediante el uso de la violencia o la intimidación, o por medios más sutiles como deudas manipuladas, retención de documentos de identidad o amenazas de denuncia a las autoridades de inmigración.”⁴

La OIT identifica tres elementos de esta definición que son esenciales para la caracterización del TF. Estos elementos incluyen:

- 1. Trabajo o servicio:** se refiere a una amplia gama de situaciones en las que puede existir riesgo de TF. Abarca todos los tipos de trabajo que se producen en cualquier actividad, industria o sector, incluida la economía informal.
- 2. Amenaza de cualquier pena:** se refiere a una variedad de diferentes penas utilizadas para obligar a alguien a trabajar.
- 3. Involuntariedad:** se refiere a la falta de consentimiento libre e informado de los trabajadores, tanto para aceptar una oferta de empleo como para renunciar al empleo en cualquier momento.

Dada la compleja naturaleza de la identificación del TF,⁵ en 2012, la OIT propuso 11 indicadores para apoyar a las partes interesadas en la identificación de personas *“que posiblemente estén atrapadas en una situación de trabajo forzoso, y que puedan requerir asistencia urgente. Los indicadores representan las señales o ‘pistas’ más comunes que apuntan a la posible existencia de un caso de trabajo forzoso.”*⁶ Es importante señalar que el uso del término “indicador”, tal como lo explica la OIT, se refiere a una *señal* de la existencia de TF, que no es necesariamente de naturaleza cuantitativa. Por lo tanto, este enfoque no requiere necesariamente el uso de mediciones cuantitativas para la identificación de posibles casos de TF. Los 11 indicadores de TF, establecidos por la OIT, son los siguientes:

- 1. Abuso de la vulnerabilidad:** este indicador se evidencia cuando los empleadores se aprovechan de las vulnerabilidades específicas de los trabajadores (como la situación migratoria, la discapacidad, la etnia, la pertenencia a una minoría, etc.) para imponer condiciones laborales desfavorables (por ejemplo, jornadas laborales excesivas o retención de salarios).
- 2. Engaño:** este indicador se refiere a los casos en los que los empleadores no proporcionan o no mantienen las condiciones de trabajo que se han prometido a un trabajador, lo que puede ocurrir en un contexto en el que el trabajador tiene una capacidad limitada o nula para rechazar estas condiciones.

⁴ Fuente: <https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/definition/lang--en/index.htm>.

⁵ Ver el Anexo 1 para mayor información sobre los retos y enfoques de la medición del TF.

⁶ Fuente: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_203832.pdf.



3. **Restricción de la movilidad:** se asocia a prácticas en las que los empleadores encierran y vigilan a los trabajadores para impedir que escapen, ya sea en el trabajo o mientras son transportados.
4. **Aislamiento:** este indicador, también relacionado con la restricción de la movilidad, se refiere a los casos en que los trabajadores desconocen la ubicación del lugar de trabajo, están incomunicados con el mundo exterior o trabajan en zonas remotas y aisladas.
5. **Violencia física y sexual:** se refiere a los casos en los que los trabajadores y sus familias sufren violencia física o sexual por parte de sus empleadores.
6. **Intimidación y amenazas:** este indicador se refiere al uso por parte de los empleadores de la intimidación, la violencia y las amenazas contra los trabajadores para evitar que denuncien las inadecuadas condiciones laborales o renuncien a su trabajo.
7. **Retención de documentos de identidad:** este indicador implica que los empleadores retienen los documentos de identidad de los trabajadores u otras posesiones personales valiosas para restringir su movilidad e impedir que renuncien a su trabajo.
8. **Retención de salarios:** se refiere a los casos en los que se obliga a los trabajadores a permanecer en sus trabajos hasta que los empleadores les paguen sus salarios.
9. **Servidumbre por deudas:** este indicador implica trabajar para intentar pagar una deuda contraída o incluso heredada. La servidumbre por deudas está relacionada con la retención de salarios, pero es más amplia, ya que incluye a los empleadores que retienen diversas formas de remuneración, hasta el punto de no proporcionar remuneración a sus trabajadores, lo que constituye una forma de servidumbre.
10. **Condiciones de trabajo y de vida abusivas:** se asocia con los casos en los que los trabajadores desempeñan su trabajo en condiciones degradantes o peligrosas y en grave violación de la legislación laboral.
11. **Horas extra forzosas:** se refiere a los casos en los que los empleadores obligan a sus trabajadores a trabajar un número excesivo de horas o de días más allá de los límites establecidos en la legislación nacional.

Además de introducir estos 11 indicadores de TF, la OIT también ha desempeñado un papel crucial en el establecimiento de diferentes consensos internacionales que responden a la permanente preocupación de las naciones en relación con el TF y a su compromiso con el reconocimiento y fortalecimiento de los derechos humanos. Entre dichos consensos se incluyen los siguientes convenios y recomendaciones:

- **Convenio 29 de 1930 (Convención del TF):** promueve la adopción de recomendaciones específicas relativas al TF y obliga a los miembros de las Naciones Unidas que ratifiquen este convenio a reforzar el castigo del TF como un delito penal.
- **Convenio 105 de 1957 (abolición del TF):** exige la adopción de medidas eficaces para la abolición inmediata y completa del TF.
- **Recomendación 35 de 1930 (Recomendación sobre TF):** señala que cada miembro debería tomar en consideración algunos principios específicos para aplicar el Convenio 29 de 1930.



- **Recomendación 203 de 2014 (Recomendación sobre medidas complementarias contra el TF):** trata de abordar los vacíos en la aplicación del Convenio 29 de 1930 y brinda orientaciones para la prevención del TF, la protección de las víctimas y garantizar su acceso a la justicia y a medidas de reparación.

Los anteriores convenios sobre TF han sido ratificados por Colombia (Convenio 105 el 7 de junio de 1963 y Convenio 29 el 4 de marzo de 1969 –Ley 23 de 1967). Además, el TF y las formas de esclavitud están prohibidas tanto por la Constitución Política de Colombia⁷ como en el respectivo Código Laboral.⁸

1.3 REVISIÓN DE LA LITERATURA SOBRE TF

Para comprender mejor la naturaleza y el alcance de la investigación existente sobre el TF, el equipo de investigación adelantó una revisión bibliográfica, que reveló que la mayoría de los estudios recientes relacionados con el TF se concentran en el fenómeno de la trata de seres humanos con fines de explotación sexual.⁹ En relación con la limitada investigación sobre otras formas de TF, la mayoría se ha centrado en analizar la relación entre las horas extra forzosas y el TF. Según Márquez (2020), entre 2015 y 2019 se llevaron a cabo 30 estudios que analizaron esta relación en América Latina, principalmente de naturaleza cualitativa, a partir de fuentes que documentaron las denuncias de los trabajadores ante las autoridades judiciales.

Moyer (2016) adelantó una investigación con el objetivo de comprender la “naturaleza de la trata laboral” en Bolivia, Perú y Chile, y cómo este fenómeno “no es un caso aislado, sino que está incrustado en las prácticas laborales.” Este estudio estableció tres causas principales de la trata laboral o tráfico laboral en un país: “(i) la aplicación ineficaz de las leyes laborales, (ii) la capacidad limitada de la ley para regular ciertas industrias, y (iii) la contratación de grupos raciales y étnicos discriminados”. Además, la investigación concluyó que intentar comprender el TF utilizando únicamente indicadores cuantitativos es inadecuado, y que son necesarias técnicas cualitativas para obtener información más precisa.

En 2023, el Fondo Mundial para Acabar con la Esclavitud Moderna y la Universidad de Chicago adelantaron un estudio para medir la prevalencia del TF entre los trabajadores migrantes kenianos que habían regresado recientemente de los países del Consejo de Cooperación del Golfo (CCG). El equipo del estudio agrupó los indicadores del TF de la OIT en categorías escalonadas de abusos, basadas en la gravedad percibida de la vulneración de los derechos humanos por parte de los empleadores. Los autores encontraron que: “El 98,73% de la muestra del estudio declaró haber sufrido al menos una de las cuatro categorías de abusos laborales en el lugar de trabajo o no haber podido salir de una situación laboral abusiva”. Los autores estimaron que la tasa de trabajo forzoso entre la población trabajadora migrante keniana en los países del CCG era del 98,24%. En esencia, prácticamente todas las personas que se dirigían al CCG como trabajadores migrantes procedentes de Kenia se convertirían en víctimas del trabajo forzoso en algún momento.¹⁰

⁷ Artículo 17 de la Constitución colombiana de 1991.

⁸ Artículo 7 del Código Laboral, modificado en 2013.

⁹ Por ejemplo, ver: Barner y Okech, 2014; Berman, 2003; Pajnik y Bajt, 2012 y Tomkinson, 2012.

¹⁰ Robertson, B. (2022). *Prevalence Estimate: Forced Labor Among Kenyan Workers in the Gulf Cooperation Council Global Fund to End Modern Slavery (gfems.org)*.
<https://gfems.org/reports/prevalence-estimate-forced-labor-among-kenyan-workers-in-the-gulf-cooperation-council/>.



La mayoría de las investigaciones sobre el TF en el sector del aceite de palma se concentran en la región del sudeste asiático, donde se han identificado prácticas de trata de seres humanos y esclavitud en la producción de aceite de palma. Li (2018), Zimmerman & Kiss (2017), Eilenberg (2012), y Pye et al. (2012) exploraron las consecuencias negativas para la salud de la trata de personas mediante el análisis de las historias de vida de los trabajadores migrantes del aceite de palma. Fung (2017) utilizó un informe del Departamento de Estado de los Estados Unidos para analizar la trata de personas y descubrió que, debido a la naturaleza aislada de las plantaciones de aceite de palma y la externalización de la contratación, a menudo es difícil detectar el abuso laboral en el sudeste asiático.

Ariadne et al. (2021) señalan que la trata de seres humanos está generalizada en todas las provincias de Indonesia, y que las víctimas son sobre todo mujeres y niños que trabajan en diversas industrias, incluida la de la palma. Los autores identificaron varios factores principales que contribuyen a esta situación, como la pobreza, las catástrofes naturales, la globalización y la corrupción endémica entre los servidores públicos. Estos estudios, aunque centrados en el contexto del sudeste asiático, ofrecen una valiosa perspectiva de los factores que contribuyen a los abusos laborales.

Como se mencionó anteriormente, en Colombia, la investigación sobre este tema es menos extensa. Las investigaciones existentes tienden a centrarse más en los impactos socioeconómicos del sector de la palma aceitera en las comunidades. Gómez (2005), por ejemplo, describe la sostenibilidad de la palmicultura colombiana en términos económicos, sociales y ambientales. La investigación concluye que, debido a la falta de oportunidades, las bancarrotas de los negocios y la escasa asistencia gubernamental, la mano de obra rural colombiana se ha visto obligada a dedicarse a los cultivos ilegales en condiciones laborales adversas. En contraste, Castiblanco (2015) analizó los impactos socioeconómicos favorables de la expansión de las plantaciones de aceite de palma en Colombia, encontrando que los municipios involucrados en el aceite de palma tienden a tener menores niveles de necesidades básicas insatisfechas y mayores ingresos fiscales en comparación con los municipios donde no se cultiva la palma de aceite.

Un estudio de caso sobre la productora y extractora colombiana de aceite de palma Palmas del Cesar (POA y J.E. Austin Associates 2021)¹¹ analizó las decisiones y acciones tomadas por esta extractora en relación con las prácticas laborales sostenibles. La investigación reveló que esta empresa reconocida por sus estándares de alta calidad, obtenía dos tercios del fruto de la palma de productores de pequeña escala con capacidades limitadas en cumplimiento social. En respuesta a esto, Palmas del Cesar ha venido ofreciendo asistencia técnica a sus proveedores, demostrando que los productores de pequeña escala pueden adoptar buenas prácticas laborales cuando reciben apoyo y orientación.

Es pertinente señalar que esta revisión bibliográfica sirve de base para comprender los enfoques eficaces para estudiar el TF, además de identificar los vacíos existentes que deben abordarse mediante nuevas investigaciones, en particular en el sector de la palma aceitera en Colombia. Como se observa en la literatura, los métodos cualitativos de investigación son necesarios para asegurar una comprensión más profunda y precisa del TF. En la siguiente sección se ofrece una visión general del enfoque metodológico de este estudio, que se basa, en gran medida, en la aplicación de métodos cualitativos para resaltar las experiencias y perspectivas de los participantes en la investigación.

¹¹ Palmas del Cesar es una empresa productora de tamaño mediano y una extractora de aceite de palma crudo, con sede en Bucaramanga (Colombia), que ha superado con éxito dos prolongadas huelgas. Palmas del Cesar es un socio del sector privado de *Palma Futuro*.



2. ASPECTOS METODOLÓGICOS

2.1 METODOLOGÍA

Este estudio emplea una metodología predominantemente cualitativa conocida como Evaluación Rápida (ER).¹² Esta metodología se ha utilizado ampliamente en estudios de una amplia gama de campos y temas, incluidas algunas aplicaciones iniciales en materia de pobreza y salud pública. La ER ha obtenido el reconocimiento de organizaciones como la OIT y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), quienes han adelantado más de 40 estudios empleando la metodología, centrados principalmente en el análisis de las condiciones de trabajo en diferentes países y regiones alrededor del mundo (OIT - UNICEF, 2006).

El modelo de ER es un enfoque sistemático llevado a cabo por un equipo de investigadores que combina múltiples métodos para la recolección y la triangulación de datos durante el análisis. Una característica clave del modelo de ER, que no siempre está presente en las metodologías de investigación cualitativa, es la atención a la retroalimentación, la clarificación y la verificación¹³ de los datos y la metodología que se aplica de forma coherente a lo largo de todo el proceso de investigación (Cole, 2002).

El equipo de investigación implementó el modelo de ER aplicando una técnica cualitativa para investigar los potenciales riesgos de TF en el sector del aceite de palma de los municipios del estudio (ver la sección 2.3, en la que se describe el proceso de identificación de municipios para este estudio). Los IRI cualitativos desarrollados para este estudio incluyeron entrevistas en profundidad con actores clave en la producción de aceite de palma, así como con miembros de la comunidad y actores institucionales locales. Además, se llevaron a cabo grupos focales, utilizando técnicas de trabajo participativas para identificar y comprender en qué medida las actitudes locales podían conducir a prácticas de TF.¹⁴

El trabajo de campo adelantado para los ejercicios cualitativos (entrevistas semiestructuradas y grupos de discusión) comenzó el 17 de marzo de 2023 y concluyó el 30 de marzo de 2023.¹⁵ Las siguientes tablas describen el uso de cada IRI y proporcionan información sobre los participantes que fueron entrevistados en el trabajo de campo de este estudio:

¹² Esta metodología se ha aplicado ampliamente en estudios sobre diversos temas, como la pobreza y la salud pública, y recientemente ha sido adoptada por la OIT y el Fondo Internacional de Emergencia de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), quienes han realizado más de 40 estudios utilizando la metodología de ER desde finales de los años noventa, principalmente relacionados con las condiciones de trabajo y el TF en diversos países y regiones del mundo (OIT y UNICEF, 2006).

¹³ En este estudio, se recibió retroalimentación durante el diseño y la realización de pruebas de los instrumentos de recolección de información (IRI). También, se obtuvieron aclaraciones como resultado de la prueba piloto y durante el entrenamiento del personal de campo. Se buscó la verificación a través del diálogo continuo con los participantes durante el trabajo de campo.

¹⁴ Ha obtenido el reconocimiento de organizaciones como la OIT y UNICEF, quienes han realizado más de 40 estudios empleando esta metodología desde finales de la década de 1990. Estos estudios se centran principalmente en las condiciones laborales, el TF y el trabajo infantil en diferentes países y regiones del mundo (OIT y UNICEF, 2006).

¹⁵ En el Anexo 2 se incluye información sobre la demografía y las características socioeconómicas de los municipios incluidos en el trabajo de campo del estudio.



Tabla 1 – Cobertura de los Instrumentos de Recolección de Datos

Departamento	Municipio	Instrumentos de Recolección de Información	Número de actividades de recolección de información
Cesar	Agustín Codazzi	Grupo focal con líderes comunitarios	1
Cesar	Agustín Codazzi	Entrevista a servidores públicos	1
Cesar	Agustín Codazzi	Entrevista semiestructurada a productores, dúo femenino /1	1
Cesar	Agustín Codazzi	Entrevista semiestructurada a productores, dúo masculino /1	1
Cesar	Agustín Codazzi	Taller con productores, dúo mixto /1	1
Cesar	Agustín Codazzi	Grupo focal con trabajadores de plantas extractoras y de plantaciones	1
Cesar	Agustín Codazzi	Total por municipio	6
Cesar	San Alberto	Grupo focal con líderes comunitarios	1
Cesar	San Alberto	Entrevista a servidores públicos	1
Cesar	San Alberto	Entrevista semiestructurada a productores, dúo femenino /1	1
Cesar	San Alberto	Entrevista semiestructurada a productores, dúo masculino /1	1
Cesar	San Alberto	Taller con productores, dúo mixto	1
Cesar	San Alberto	Grupo focal con trabajadores de plantas extractoras y de plantaciones	1
Cesar	San Alberto	Total por municipio	6
Magdalena	Puebloviejo	Grupo focal con líderes comunitarios	1
Magdalena	Puebloviejo	Entrevista a servidores públicos	1
Magdalena	Puebloviejo	Entrevista semiestructurada a productores, dúo masculino /1	2
Magdalena	Puebloviejo	Taller con productores, dúo mixto /1	1
Magdalena	Puebloviejo	Grupo focal con trabajadores de plantas extractoras y de plantaciones	1
Magdalena	Puebloviejo	Total por municipio	6
Cesar	El Copey	Grupo focal con líderes comunitarios	1
Cesar	El Copey	Entrevista a servidores públicos	1
Cesar	El Copey	Entrevista semiestructurada a productores, dúo femenino	1
Cesar	El Copey	Entrevista semiestructurada a productores, dúo masculino	1
Cesar	El Copey	Taller con productores, dúo mixto	1
Cesar	El Copey	Grupo focal con trabajadores de plantas extractoras y de plantaciones	1
Cesar	El Copey	Total por municipio	6

Fuente: Econometría./ 1: Dúo femenino (dos mujeres), dúo masculino (dos hombres), dúo mixto (un hombre, una mujer).



Tabla 2 - Participantes Entrevistados mediante Instrumentos de Recolección de Información

Instrumentos de Recolección de Información	Número de participantes	Mujeres	Hombres
Grupo focal con líderes comunitarios	23	9	14
Entrevista a servidores públicos	4	3	1
Entrevista semiestructurada a productores	24	10	14
Grupo focal con trabajadores de plantas extractoras y de plantaciones	29	4	26

Fuente: Econometría.

Es importante señalar que para este estudio no se entrevistó a trabajadores temporales o subcontratados. El trabajo de campo se centró en entrevistar a trabajadores de plantas extractoras y plantaciones, y no a trabajadores contratados por empresas intermediarias. Las conclusiones del estudio sobre los trabajadores subcontratados se obtuvieron a partir de testimonios de terceros, y es importante tener en cuenta esta limitación a la hora de realizar conclusiones sobre este tipo de actores.

2.2 ESTRATEGIA DE TRIANGULACIÓN DE DATOS

Cuando se aplica un enfoque de métodos mixtos que busca contribuir a la cohesión y solidez de los resultados de la investigación, la triangulación es un medio de validación de los hallazgos para la verificación de dichos resultados (Mejía-Pérez, 2020). Garantizar datos de alta calidad es crucial para la triangulación de datos (Miles, Huberman, & Saldaña, 2014), ya que aumenta la validez de los resultados e identifica posibles sesgos que deben ser abordados en el diseño de la investigación. Para este estudio, la triangulación se llevó a cabo para el diseño de la muestra cualitativa, utilizando múltiples métodos (cualitativos y cuantitativos), y para las fuentes de los datos recolectados (primarios y secundarios).

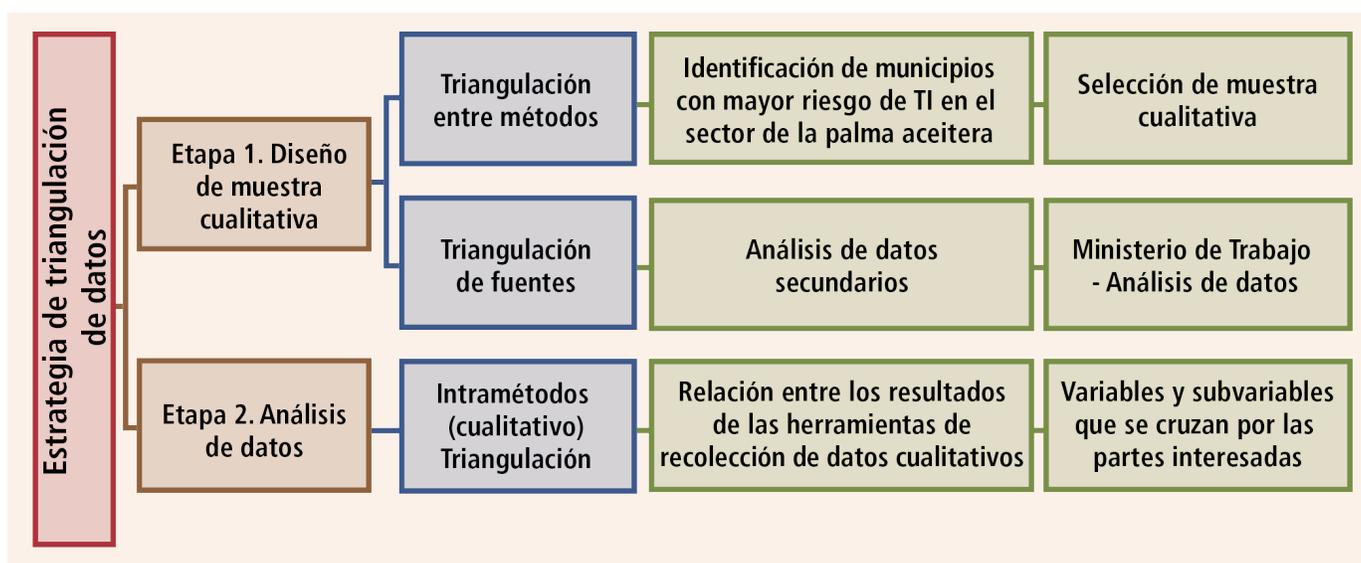
Para este estudio se desarrolló y utilizó una metodología mixta “anidada”, en la que el principal método de investigación fue cualitativo, complementado por un análisis de fuentes secundarias cuantitativas que se utilizaron para seleccionar la muestra correspondiente al trabajo de campo.

Se llevaron a cabo dos etapas de triangulación, cada una de ellas vinculada con las distintas fases de la investigación: 1) el diseño de la muestra cualitativa, mediante la triangulación entre los métodos (cualitativo y cuantitativo)¹⁶ y las fuentes de datos (información primaria y secundaria); y 2) el análisis de los datos, mediante la triangulación entre los distintos IRI y las diversas partes interesadas entrevistadas (ver el Diagrama 1).

¹⁶ Los métodos cuantitativos empleados para este estudio consistieron principalmente en investigación documental a través de la recolección de información secundaria obtenida de las siguientes fuentes: MinTrabajo, Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), Sistema de Información para el Registro y Erradicación del Trabajo Infantil y sus Peores Formas, y Departamento Nacional de Planeación.



Diagrama 1 – Estrategia de Triangulación de Datos



Fuente: Econometría.

2.3 IDENTIFICACIÓN DE LOS MUNICIPIOS DEL ESTUDIO

Para definir los municipios del estudio en los departamentos de Magdalena y Cesar, donde se *implementa Palma Futuro*, el equipo de investigación exploró la posibilidad de utilizar los datos de las quejas presentadas por los trabajadores ante el Ministerio de Trabajo de Colombia (MinTrabajo) relacionadas con los indicadores de TF de la OIT. Sin embargo, de acuerdo con la información suministrada por el MinTrabajo, entre enero de 2016 y abril de 2022, solo se registraron dos quejas en el departamento del Cesar, y no se reportó ninguna queja en el departamento de Magdalena. En consecuencia, los datos oficiales disponibles resultaron insuficientes para ser utilizados en este estudio.¹⁷

Dado que en las regiones objeto del estudio no se disponía de estadísticas suficientes sobre TF, el equipo de investigación exploró opciones alternativas para la identificación de municipios con mayor riesgo potencial de TF para su inclusión en el estudio. En este punto, se identificó que la Confederación Sindical Internacional sostiene que el TF está estrechamente vinculado con el TI, dado que tienden a producirse en las mismas zonas geográficas y dentro de los mismos sectores, y a menudo tienen su origen en la pobreza y la discriminación.¹⁸

Otras organizaciones, como la OIT, la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), UNICEF y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, también han identificado una estrecha relación entre la migración clandestina y el trabajo infantil. Según estas organizaciones, el TF y el TI están entrelazados e influidos por tres dimensiones clave: (i) los vacíos en la normativa legal, (ii) las condiciones socioeconómicas vulnerables, y (iii) las prácticas y el entorno empresariales, en general. Factores socioeconómicos como la pobreza,

¹⁷ La información proporcionada por MinTrabajo destaca la ausencia del concepto de clasificación de "Trabajo Forzoso" en su sistema de información, siendo las quejas típicamente categorizadas como "malas prácticas laborales". Esta ausencia de categorización específica plantea un reto al momento de identificar la prevalencia legal y real del fenómeno.

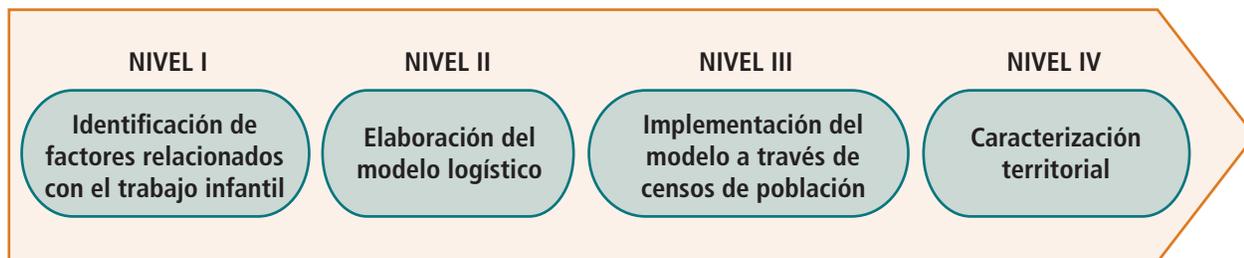
¹⁸ Fuente: <https://www.ituc-csi.org/forcedlabour?lang=en>.



el trabajo informal y la exposición a la violencia pueden limitar las oportunidades de conseguir medios de vida sostenibles, aumentando así el riesgo tanto de TI como de TF. Estas presiones pueden hacer que las familias se vuelvan más vulnerables, aumentando su dependencia al TI para satisfacer sus necesidades básicas. Además, estas condiciones pueden llevar a las familias a recurrir a formas coercitivas de crédito, lo que incrementa la probabilidad de que se produzca TF. Con base en lo anterior, el equipo de investigación optó finalmente por analizar los datos sobre TI, con mayor disponibilidad, como alternativa para la identificación de los municipios a incluir en el estudio.

La metodología específica empleada por el equipo de investigación para la identificación de los municipios del estudio fue el modelo de Identificación de Riesgos de Trabajo Infantil (CLRISK), el cual fue desarrollado por la OIT y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe de las Naciones Unidas (CEPAL) (2018). Este modelo consta de cuatro etapas, que se detallan a continuación:

Diagrama 2 – Etapas del Modelo de Identificación de Riesgos de Trabajo Infantil



Fuente: OIT y CEPAL- Modelo CLRISK 2018.

La primera etapa consistió en la identificación de los factores de riesgo asociados al TI. El equipo de investigación consultó fuentes tanto nacionales como regionales para aumentar la pertinencia y precisión de la selección, teniendo en cuenta la variación efectiva de las características individuales, familiares y contextuales (entorno de desarrollo).

La segunda etapa consistió en estimar un modelo econométrico de elección binaria con distribución logística, en el que la variable dependiente toma el valor 1 si el NNA se encuentra en TI, o 0 en caso contrario:

$$y_i = \begin{cases} 1 & \text{si el niño se encuentra en TI } (p) \\ 0 & \text{de lo contrario } (1-p) \end{cases} \quad (1)$$

El riesgo de TI (p_i) es explicado por un vector de variables independientes X que se relacionan a través del vector de parámetros o estimadores β . Dentro de este vector se encuentra el conjunto de determinantes que corresponden a los factores identificados en la primera etapa de la metodología, siguiendo el modelo de estimación que se presenta a continuación:

$$p_i = Pr[Y_i = 1 | x] = F(x_i' \beta) \quad (2)$$



Donde $F(\cdot)$ es una función de distribución acumulativa que asegura que la probabilidad esté entre 0 y 1. Como la metodología propuesta por OIT & CEPAL (2018) supone una distribución logística $\Lambda(\cdot)$, el modelo adopta la siguiente forma:

$$p = Pr[y = 1 | x] = \Lambda(x'\beta) = \frac{e^{x'\beta}}{1 + e^{x'\beta}} \quad (3)$$

Los efectos marginales¹⁹ se estiman del siguiente modo:

$$\partial p / \partial x_j = \Lambda(x'\beta)[1 - \Lambda(x'\beta)]\beta_j \quad (4)$$

La estimación se realiza tanto a nivel nacional como para los departamentos de Magdalena y Cesar. Al respecto, cabe aclarar que, al considerar la muestra de datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH)²⁰ de todo el año, se puede obtener representatividad estadística a nivel departamental (regional). Sin embargo, el “módulo TI” solo se aplica en el cuarto trimestre de cada año, por lo que se anexaron cuatro años muestrales para maximizar el muestreo estadístico.

En la tercera etapa, se utilizan los estimadores obtenidos durante la segunda etapa para extender las estimaciones a los municipios, utilizando la información disponible del censo de población más reciente. En Colombia, el censo más reciente es el Censo Nacional de Población y Vivienda del año 2018, que está disponible en forma de microdatos anonimizados en la página web del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE).²¹

Finalmente, en la cuarta etapa, se adelanta una caracterización territorial para detectar la mayor o menor presencia de los factores asociados con el riesgo de TI a nivel municipal, permitiendo identificar los municipios donde se recolectará la información cualitativa.

Es importante mencionar que para este análisis solo se tuvieron en cuenta los municipios productores de palma aceitera. En Colombia, la Federación Nacional de Cultivadores de Palma de Aceite (Fedepalma) divide el sector del aceite de palma en cuatro zonas (norte, centro, oriente y suroriente). En total, estas regiones incluyen 21 de los 32 departamentos de Colombia, con 160 municipios. La zona geográfica objeto de este estudio es la región norte, concretamente los departamentos de Cesar y Magdalena.

La siguiente ilustración muestra la puntuación recibida por cada municipio, basada en el modelo CLRISK:

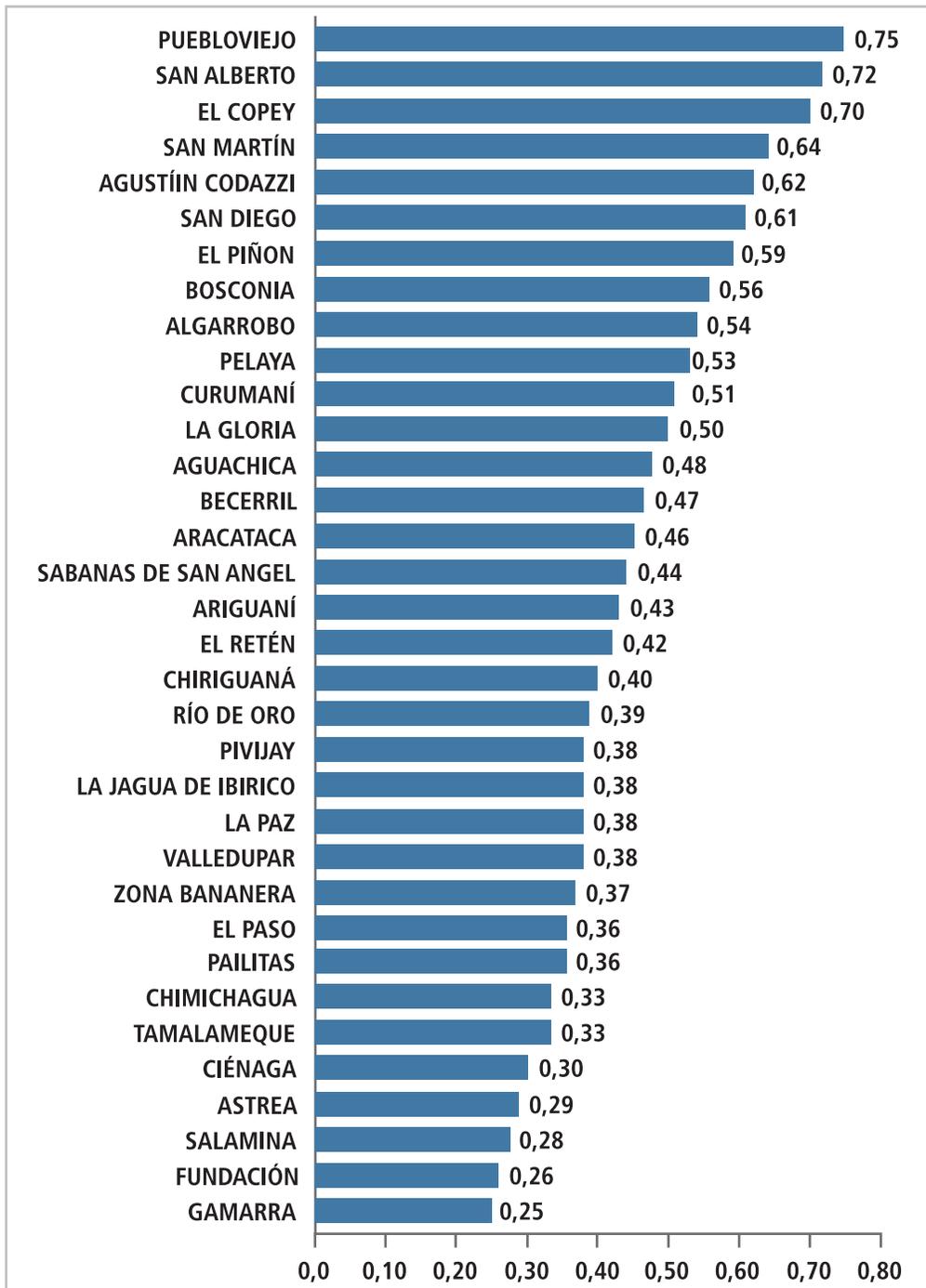
¹⁹ Los efectos marginales explican cómo cambia una variable dependiente cuando cambia una variable independiente específica. Las variables binarias miden el cambio discreto, mientras que las variables continuas miden la tasa instantánea de cambio.

²⁰ Para efectos de seguimiento y monitoreo de TI, el Departamento Administrativo Nacional de Estadística de Colombia (DANE) ha aplicado un módulo especial como parte de su encuesta de mercado laboral (la Gran Encuesta Integrada de Hogares, o GEIH) durante el cuarto trimestre de cada año desde 2012.

²¹ Fuente: https://microdatos.dane.gov.co/catalog/643/get_microdata



Gráfica 1 – Puntuación para la Selección de Municipios



Fuente: Econometría, utilizando datos del IGEH 2017-2020 y del Censo 2018 del DANE.

Como se observa en la gráfica anterior, los cuatro municipios que tienen mayor presencia de factores asociados al riesgo de TI son: Puebloviejo (Magdalena), San Alberto, El Copey y San Martín (Cesar). El equipo de investigación seleccionó los municipios de Pueblo Viejo (Magdalena), San Alberto, El Copey y Agustín Codazzi (Cesar) para la realización del estudio. San Martín fue reemplazado por Agustín Codazzi, dado que este último municipio tenía en su momento una mayor presencia de cultivos de palma y, por tanto, podría ser más “representativo” del sector y de las comunidades productoras de palma.



2.4 DEFINICIÓN DE LAS CATEGORÍAS DE TF SEGÚN INDICADORES O SEÑALES DE LA OIT

Dada la complejidad de la caracterización del TF, su definición y sus indicadores, el equipo de investigación creó un marco simplificado para el análisis de la información recolectada para este estudio. Para tal fin, el equipo de investigación, en consulta con expertos locales del mercado laboral en Colombia, revisó los 11 indicadores de la OIT y posteriormente los ubicó en una de las cinco categorías definidas, como se observa en la siguiente tabla:

Tabla 3 – Categorías de TF en el Estudio y su Relación con los Indicadores o Señales de TF de la OIT

Categoría de estudio	Indicador OIT
I. Engaño	Engaño
II. Condiciones inadecuadas de trabajo	Condiciones de trabajo y de vida abusivas
II. Condiciones inadecuadas de trabajo	Horas extra forzosas
III. Violencia	Violencia física y sexual
III. Violencia	Intimidación y amenazas
IV. Abuso de vulnerabilidad y dependencia	Abuso de la vulnerabilidad
IV. Abuso de vulnerabilidad y dependencia	Retención de salarios
IV. Abuso de vulnerabilidad y dependencia	Servidumbre por deudas
V. Aislamiento	Restricción de la movilidad
V. Aislamiento	Aislamiento
V. Aislamiento	Retención de documentos de identidad

Fuente: Econometría, basado en OIT, 2012.

Estas cinco categorías se utilizaron para la organización y presentación de los resultados del estudio. A continuación, se presenta una breve descripción de cada categoría:

1. Engaño

Esta categoría guarda relación con el indicador de engaño de la OIT que, como ya se ha mencionado, analiza el posible incumplimiento de lo prometido a un trabajador en materia de salarios, condiciones laborales y otros beneficios. El equipo de investigación abordó el concepto de engaño, preguntando a los participantes en el estudio sobre posibles situaciones en las que no se hubieran cumplido las condiciones laborales específicas ofrecidas durante el proceso de reclutamiento como el pago de las cotizaciones a la seguridad social por parte de los empleadores, y un potencial cambio en los deberes o funciones del trabajo.



2. Condiciones inadecuadas de trabajo

Esta categoría engloba los indicadores de la OIT sobre condiciones de trabajo y de vida inadecuadas²² y las horas extra forzosas. Para analizar las condiciones de trabajo, el equipo de investigación pidió a los participantes que compartieran sus opiniones y experiencias sobre aspectos como los salarios, la cobertura de la seguridad social, la estabilidad laboral y las horas de trabajo, teniendo en cuenta que son aspectos que se han analizado habitualmente en estudios similares para América Latina.²³ El equipo de investigación también analizó otros aspectos como: 1) metas de producción; 2) oportunidades de ascenso profesional y 3) beneficios extralegales.

3. Violencia

Esta categoría está vinculada con los indicadores de la OIT relacionados con violencia física y sexual, así como con la intimidación y amenazas. El equipo de investigación exploró la posible existencia de situaciones que implicaran cualquier forma de violencia o maltrato en el lugar de trabajo. Además, el equipo de investigación exploró las percepciones de los participantes sobre su entorno laboral,²⁴ e indagó sobre la posibilidad de los trabajadores para conformar sindicatos, si lo desean.

4. Abuso de la vulnerabilidad y dependencia

Esta categoría corresponde a los indicadores de la OIT de abuso de vulnerabilidad, retención de salarios y servidumbre por deudas. En el contexto de este estudio, esta categoría examinó posibles situaciones de dependencia del trabajador respecto al empleador y deducciones salariales para el reembolso de préstamos en condiciones poco claras y no negociadas (es decir, retención ilegal del salario).

5. Aislamiento

Esta categoría está vinculada con los indicadores de la OIT sobre restricción de la movilidad, aislamiento y retención de documentos de identidad. El equipo de investigación exploró posibles situaciones de restricción de la comunicación, exclusión de actividades comunitarias y sociales, y retención de documentos de identidad.

Como ya se ha mencionado, el objetivo de este estudio es adelantar un análisis de potenciales riesgos de que se presenten indicadores o señales de TF en los municipios objeto del estudio, en el marco de las anteriores cinco categorías analíticas. El objetivo de este estudio no es determinar si los participantes han sido víctimas de TF en un análisis caso a caso.

²² Ninguno de los trabajadores entrevistados vivía en una vivienda proporcionada por el empleador, ni ninguno de los empleadores entrevistados proporcionaba vivienda a sus trabajadores. Por ello, el equipo de investigación sólo pidió a los participantes información sobre las condiciones de trabajo.

²³ Véase Oviedo-Gil & Cala, 2023; Sehnbruch, González, Apablaza, Méndez, & Arriagada, 2020.

²⁴ Entendida como la evaluación subjetiva de los trabajadores sobre la calidad de su entorno de trabajo. La pregunta incluida en el IRI era la siguiente: "¿Qué probabilidad hay de que se produzcan o se permitan las siguientes situaciones en su lugar de trabajo actual, en una escala de 1 a 5 (en la que 5 representa que es muy probable que se produzcan o se permitan)?: Que le griten y/o insulten en el trabajo y que le golpeen y/o castiguen físicamente en el trabajo."



3. HALLAZGOS DEL ANÁLISIS CUALITATIVO

Los hallazgos que se presentan a continuación se derivan de la aplicación de la metodología cualitativa de recolección de datos descrita en el Capítulo 2. En tal sentido, se adelantó un análisis de la presencia de potenciales riesgos de TF, a partir de la información obtenida de los participantes entrevistados en el estudio (ver Tabla 2), centrándose en las percepciones, experiencias y perspectivas de los participantes en el estudio. Este capítulo está organizado, como se describe en la sección 2.1, según las siguientes categorías de TF que se definieron en concordancia con los 11 indicadores de TF de la OIT:

1. Engaño.
2. Inadecuadas condiciones de trabajo.
3. Violencia.
4. Abuso de la vulnerabilidad y dependencia.
5. Aislamiento.

3.1 ENGAÑO

Como se mencionó en el Capítulo 1, las víctimas de TF a menudo son atraídas a puestos de trabajo mediante el uso del engaño, caracterizado por la promesa de condiciones de trabajo favorables que no se cumplen al aceptar el empleo. A efectos del estudio, el análisis de esta categoría se centró en las experiencias y opiniones de los participantes que pudieran indicar la presencia de situaciones de engaño. El equipo de investigación abordó el concepto de engaño preguntando a los participantes sobre su conocimiento o experiencia con respecto a situaciones en las que, a las personas que estaban buscando trabajo, se les hubiesen hecho falsos ofrecimientos de condiciones laborales durante el proceso de reclutamiento en relación con: 1) el pago de las cotizaciones a la seguridad social por parte de los empleadores; y 2) la descripción de las obligaciones o funciones del puesto de trabajo.

En ambos casos, el equipo de investigación preguntó a los trabajadores de la palma²⁵ y a los productores entrevistados si habían experimentado casos en los que hubiera diferencias entre las condiciones laborales ofrecidas durante el proceso de reclutamiento y las condiciones reales del puesto de trabajo. El equipo de investigación también entrevistó a servidores públicos y líderes comunitarios sobre sus opiniones o experiencias en relación con estas situaciones.

HALLAZGO 1

Los participantes entrevistados percibieron que los trabajadores contratados directamente por las extractoras de aceite de palma y las plantaciones no están expuestos al riesgo de engaño en relación con el pago de las cotizaciones a la seguridad social por parte de sus empleadores. Por el contrario, los líderes comunitarios entrevistados mencionaron haber oído hablar de casos en los que los trabajadores fueron engañados cuando fueron contratados a través de terceros (modalidad de outsourcing). La mayoría de los participantes coincidieron en que no es habitual que los trabajadores sufran casos de engaño en relación con los deberes o las funciones del empleo.

²⁵ Se preguntó a los trabajadores entrevistados por las condiciones de su empleo actual.



3.1.1 ENGAÑO EN EL PAGO DE LAS CONTRIBUCIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL

Dada la importancia de la cobertura de la seguridad social para el bienestar de los trabajadores en particular y de la sociedad en general, el equipo de investigación preguntó a los participantes sobre el posible riesgo de engaño en relación con este beneficio social. De acuerdo con la Constitución Política de Colombia, la seguridad social se considera como un derecho inherente de todos los habitantes del país:

“La Seguridad Social es un servicio público de carácter obligatorio que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del Estado, en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, en los términos que establezca la Ley. Se garantiza a todos los habitantes el derecho irrenunciable a la Seguridad Social. (...)” (Constitución Política de Colombia, 1991, artículo 48).

En Colombia, el sistema de seguridad social brinda cobertura de aseguramiento a través de tres programas diferenciados: salud, riesgos profesionales y pensiones. Por lo general, el acceso a estas prestaciones requiere el pago de cotizaciones tanto por parte del empleado²⁶ como del empleador;²⁷ con la excepción del régimen subsidiado de salud.²⁸ Mientras que casi todos los ciudadanos tienen cobertura de salud, la tasa de acceso a las demás prestaciones de la seguridad social es alarmantemente baja, inferior al 50%.²⁹

En general, los participantes del estudio coincidieron en que en las plantas extractoras y en las plantaciones de palma de gran tamaño, la norma es que los empleadores vinculen a los trabajadores mediante un contrato laboral formal que incluye los aportes a todas las prestaciones de seguridad social. La mayoría de los trabajadores entrevistados³⁰ manifestaron estar afiliados a las prestaciones de salud, pensión y riesgos profesionales, como se observa en los siguientes testimonios:

“Sí, de hecho, nosotros hacemos la afiliación un día antes para que el día que él se presente [para iniciar a trabajar] ya cuente con toda su afiliación activa, por ejemplo, para el tema de la ARL, si yo pude ingresar hoy y me afiliaron hoy, empieza es mañana la afiliación entonces si a mí me pasa algo hoy no estoy cubierto, entonces nosotros hacemos la afiliación anticipada” (Entrevista, Trabajadores, 2023).

²⁶ Predominantemente a través de deducciones en la nómina.

²⁷ La distribución de las cotizaciones por parte del empleador es la siguiente: (i) para la asistencia en salud, el empleador cotiza el 8,5 % del salario de los trabajadores, mientras que el trabajador cotiza el 4 %; (ii) para la pensión, el empleador cotiza el 12 % del salario de los trabajadores, y el trabajador cotiza el 4 %; (iii) para los riesgos profesionales, los tipos varían en función del nivel de riesgo específico de la profesión del trabajador y la cotización corre íntegramente a cargo del empleador; y (iv) para el subsidio familiar, la cotización corre íntegramente a cargo del empleador, y consiste en el 4 % del salario de los trabajadores.

²⁸ El gobierno colombiano ofrece cobertura en salud a las personas vulnerables que, por sus circunstancias, no pueden cotizar al sistema contributivo de salud.

²⁹ Según los cálculos derivados de la GEIH-DANE para el primer trimestre de 2023, la tasa de cotización a las prestaciones de la seguridad social fue la siguiente: pensión del 40,6%, riesgo laboral del 40,3% y subsidio familiar del 32,8%. Como ya se ha mencionado, la tasa de contribución a la cobertura de salud es más alta, del 94,4%.

³⁰ En el estudio no se entrevistó a trabajadores temporales o subcontratados. Como se ha explicado anteriormente, para este estudio se estableció contacto con trabajadores directamente contratados en plantaciones de pequeña, medianas y gran escala, pero no con aquellos vinculados a través de intermediarios. Esta es una limitación del estudio, dado que hay indicios de que algunos de dichos intermediarios pueden generar dinámicas de trabajo diferentes.



En contraste, los productores de pequeña escala mencionaron que no tienen acceso a las prestaciones de la seguridad social, y que su acceso a los servicios de salud se realiza a través del régimen subsidiado de salud.³¹

“Sí, esto es grave, [la informalidad laboral] está fuera de nuestro control...”³²
(Entrevista, productores de pequeña escala, 2023).

Los trabajadores de las plantaciones de pequeña escala también consideraron esta situación como indeseable; sin embargo, señalaron que eran conscientes de estas condiciones al momento en que fueron contratados, indicando así que esto no constituía un riesgo de engaño.³³ La no afiliación de los trabajadores a la seguridad social por parte de los empleadores es un problema común en el sector agrícola colombiano y está asociada con la informalidad laboral.

Por último, de acuerdo con los trabajadores y los líderes comunitarios entrevistados, se han producido situaciones que constituyen un riesgo de engaño cuando los empleadores han utilizado la subcontratación³⁴ para vincular a los trabajadores.³⁵ Algunos participantes mencionaron conocer algunos casos en los que empresas intermediarias no pagaban las cotizaciones a la seguridad social, a pesar de haberlas deducido de las nóminas de los trabajadores, con el agravante que los trabajadores no se enteraron hasta que intentaron acceder a los servicios de salud.

“Los que están empleados directamente por la empresa reciben las prestaciones, pero hay problemas para los que trabajan a través de intermediarios o SAS [Sociedades por Acciones Simplificadas].³⁶ Se les descuenta del salario, pero no están afiliados. Cuando ocurren incidentes, se hace evidente que, aunque se les descuenta dinero de su salario, carecen de la cobertura necesaria” (Focus Group, Community Leaders, 2023).

“Parece que se hacen deducciones de la nómina [de los trabajadores], pero al comprobarlo, no están afiliados (...). Aunque se les descuenten de su nómina, no podrían recibir prestaciones si sufrieran un accidente” (Grupo focal, Líderes comunitarios, 2023).

³¹ Según el DANE, durante el tercer trimestre de 2023, el porcentaje de trabajadores colombianos categorizados como informales fue de 56,1%. Según la Sociedad de Agricultores de Colombia, la informalidad laboral en el sector agropecuario alcanzó el 86% en 2019.

³² Esta es una situación común que ha sido observada por Palma Futuro; aunque los productores de pequeña escala son los dueños de sus plantaciones y teóricamente tienen la facultad de afiliarse ellos mismos y a sus trabajadores a la seguridad social, persiste las limitaciones de que no tienen los recursos suficientes para hacerlo; comúnmente, se ve como algo demasiado difícil de lograr.

³³ En la categoría de estudio de las condiciones inadecuadas de trabajo se pueden encontrar hallazgos adicionales sobre la informalidad laboral.

³⁴ Mecanismos de subcontratación como las Sociedades por Acciones Simplificadas, las Empresas de Servicios Temporales, las Cooperativas de Trabajo Asociado, los Contratos Sindicales y los Pactos Colectivos.

³⁵ Es importante tener en cuenta que en el estudio no se entrevistó a trabajadores subcontratados. Estos resultados se basan en casos conocidos por los participantes entrevistados.

³⁶ Ver la anterior nota al pie.



3.1.2 ENGAÑO EN LAS FUNCIONES DEL PUESTO DE TRABAJO

El engaño también puede caracterizarse por casos en los que las actividades realizadas por los trabajadores difieren drásticamente de las acordadas con sus empleadores durante el proceso de reclutamiento. En general, los trabajadores entrevistados coincidieron en que sus funciones correspondían con las acordadas al ser contratados y que no se les suele pedir que adelanten actividades que difieran de esas funciones. Sin embargo, es importante señalar que algunos de los trabajadores entrevistados mencionaron casos en los que sus empleadores cambiaron sus tareas como parte de una “sanción” derivada de un bajo desempeño.

La mayoría de los productores de palma entrevistados explicaron que no suelen hacer cambios significativos en el trabajo designado que se acordó originalmente con el trabajador. Si se contrata a un trabajador para una tarea concreta, éste desempeña predominantemente ese rol o función específica.³⁷ Los productores de pequeña escala entrevistados coincidieron en que no asignan tareas a sus trabajadores distintas de aquellas para las que fueron contratados, desaprobando esta práctica y mencionando que sus trabajadores tampoco estarían de acuerdo con ella.

“No, no se puede hacer eso, porque él [el trabajador] sólo viene a hacer su trabajo, y si yo le digo que haga otra tarea no la va a hacer, seguro” (Entrevista productores de pequeña escala, 2023).

Los productores de mediana y gran escala entrevistados señalaron que contratan a trabajadores para realizar una variedad de tareas diferentes, pero que esto queda claro desde el principio del proceso de reclutamiento. Este hallazgo coincide con los testimonios de los líderes comunitarios:

“Bueno, en el caso de la persona responsable de cortar [la fruta]... por ejemplo, si hoy no habrá corte, puede que se le asignen tareas de limpieza. Ellos [los empleadores] cambian sus tareas, es muy probable que ocurra” (Grupo focal, Líderes comunitarios, 2023).

Los servidores públicos entrevistados señalaron que en las extractoras no se asignan a los trabajadores tareas que difieran de sus funciones designadas, dado que estas empresas dan prioridad al cumplimiento legal.

3.2 CONDICIONES INADECUADAS DE TRABAJO

Los trabajadores sometidos a TF a menudo afrontan condiciones que infringen la normativa laboral, como la obligación de trabajar horas extra por encima de los límites establecidos. Para evaluar este riesgo, el equipo de investigación pidió a los participantes en el estudio que compartieran sus experiencias y opiniones sobre las condiciones de trabajo y las prácticas en materia de horas extra.

³⁷ Algunos de los productores de mediana y gran escala entrevistados mencionaron que, ocasionalmente, piden a los trabajadores que realicen tareas distintas de las que se les asignaron originalmente.



HALLAZGO 2

Los participantes en el estudio consideran que, en general, tanto en las extractoras como en las plantaciones, los trabajadores disfrutaban de empleos de buena calidad en términos de salarios y horarios de trabajo que cumplen la normativa laboral. Sin embargo, también mencionaron que el uso de contratos de trabajo escritos no es común en las plantaciones de pequeña escala.

3.2.1 CALIDAD DEL EMPLEO

Como se menciona en la sección de la metodología, el equipo de investigación abordó la categoría de las condiciones de trabajo, analizando aspectos relacionados con la “calidad del empleo”, incluidos: 1) los salarios; 2) la estabilidad laboral; 3) la cobertura en seguridad social (analizada en la sección anterior); y 4) las horas de trabajo. El equipo de investigación también pidió a los participantes que compartieran sus opiniones y experiencias en relación con otros aspectos de la “calidad del empleo”, como: 1) objetivos de producción; 2) oportunidades de promoción profesional y 3) beneficios o prestaciones extralegales. Estos resultados se analizan con más detalle a continuación.

3.2.1.1 SALARIOS**HALLAZGO 3**

En general, todos los participantes en el estudio coincidieron en que los salarios en las plantaciones y extractoras son superiores al salario mínimo legal, incluso en las plantaciones de pequeña escala. Sin embargo, los líderes comunitarios entrevistados revelaron conocer casos de trabajadores contratados a través de empresas intermediarias (en la modalidad de subcontratación), que tenían un salario por debajo del mínimo debido a las retenciones aplicadas por estas empresas.

Según la legislación laboral colombiana, el salario mínimo legal se considera como: “*aquel que los trabajadores tienen derecho a percibir para el sostenimiento de sus necesidades básicas, materiales, morales y culturales, individuales y familiares*”.³⁸ Este salario³⁹ se determina anualmente mediante negociaciones en las que participan los representantes de los trabajadores, los empleadores y el Gobierno nacional.⁴⁰

Según los testimonios obtenidos en las entrevistas, todos los participantes de las plantaciones y extractoras recibían un pago superior al salario mínimo mensual. “*Incluso los recién contratados ganan al menos un 5% por encima del salario mínimo*” (Grupo focal, Trabajadores, 2023). Todos los trabajadores entrevistados también confirmaron que recibían más que el salario mínimo mensual. El salario mensual más bajo reportado por los trabajadores durante sus entrevistas

³⁸ Código Sustantivo del Trabajo, 1950, art. 145.

³⁹ En 2023, el salario mínimo mensual fue de COP \$1.160.000.

⁴⁰ Estas negociaciones tienen lugar en la Comisión Permanente de Concertación Salarial y Política Laboral. Si no se llega a un acuerdo, el Gobierno nacional fija el salario por decreto.



fue de COP \$1.400.000 (ligeramente superior al salario mínimo mensual legal); como era de esperarse, estos salarios variaban según el cargo o posición del trabajador.

Todos los trabajadores de plantaciones de pequeña escala que fueron entrevistados indicaron que se les suele pagar diariamente o con base en el valor por día,⁴¹ y declararon recibir más del valor equivalente a un salario mínimo diario. Los productores de pequeña escala entrevistados explicaron que la mano de obra es escasa, por lo que deben “competir” por ella con los medianos y grandes productores, ofreciendo un salario superior al mínimo.⁴²

Por el contrario, algunos líderes comunitarios entrevistados mencionaron conocer de casos en los que los trabajadores contratados a través de una empresa intermediaria⁴³ recibían un salario inferior al mínimo, debido a las retenciones aplicadas por estas empresas:

“Ellos [los empleadores] no pagan a la persona que realmente está haciendo el trabajo porque el contratista [empresa intermediaria que subcontrata] es quien está ganando el dinero. [Como resultado], hay trabajadores [en la empresa] que no [reciben] el salario mínimo” (Grupo focal, Líderes comunitarios, 2023).

3.2.1.2 ESTABILIDAD LABORAL

HALLAZGO 4

Según los empleadores y trabajadores entrevistados, las extractoras y las plantaciones grandes y medianas utilizan contratos escritos (de duración determinada, indefinida y de servicios) para contratar a trabajadores o contratistas. Los empleadores entrevistados de las plantaciones de pequeña escala mencionaron el uso de contratos verbales, normalmente por días o por tareas.

Dado que la estabilidad laboral⁴⁴ está fuertemente vinculada con el uso de contratos de trabajo escritos, el equipo de investigación indagó sobre el uso de contratos por parte de los empleadores para analizar este atributo de calidad laboral. En Colombia, los tipos de contratos de trabajo se clasifican en: 1) contratos verbales y 2) contratos escritos, los cuales incluyen las siguientes modalidades:⁴⁵ i) contrato a término fijo;⁴⁶ ii) contrato a término indefinido;⁴⁷ y iii) contrato de prestación de servicios.⁴⁸

⁴¹ El pago que se determina diariamente se denomina salario diario, mientras que el pago fijado para periodos más largos se conoce comúnmente como salario. Para más información, ver Troncoso (2017).

⁴² Los productores de pequeña escala entrevistados reportaron pagar usualmente a sus trabajadores entre COP \$50.000 y COP \$60.000 por día (en 2023), lo que se traduce en valores mensuales entre COP \$1.200.000 y COP \$1.440.000 e indica el cumplimiento de las normas de salario mínimo.

⁴³ Ver la nota al pie 35.

⁴⁴ Entendido como ser capaz de mantener el mismo trabajo durante un largo periodo de tiempo.

⁴⁵ Otros tipos de contactos escritos son: 1) contrato de trabajo o contrato laboral; 2) contrato de aprendizaje; y 3) contrato de trabajo ocasional o temporal.

⁴⁶ El contrato a término fijo, regulado por el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo colombiano, es un contrato de trabajo con fecha de terminación definida.

⁴⁷ En este tipo de contrato no se pacta fecha de finalización, por lo tanto, puede prorrogarse si las partes lo consideran necesario y está regulado por el artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo colombiano.

⁴⁸ En este tipo de contrato, la duración y remuneración del trabajo se acuerda entre las partes y no genera una relación laboral, ni obliga a la empresa a pagar prestaciones sociales.



La información obtenida de las entrevistas con los participantes en el estudio reveló una correlación entre el tamaño de la empresa y el tipo de contrato laboral utilizado. Los empleadores entrevistados de las plantas extractoras y de las plantaciones grandes y medianas afirmaron que utilizan contratos escritos, incluyendo contratos de duración determinada, indefinida y de servicios.⁴⁹ Los productores entrevistados de las plantaciones de pequeña escala explicaron que utilizan contratos verbales, normalmente por días o por tareas. Lo anterior era previsible, teniendo en consideración el contexto agrícola colombiano.⁵⁰

Algunos de los productores entrevistados de las grandes y medianas plantaciones explicaron que utilizan contratos de prestación de servicios para iniciar la relación laboral con los trabajadores. Según sus testimonios, este tipo de contrato les permite confirmar que el trabajador tiene un nivel de competencia suficiente, tras lo cual cambian a un contrato a término fijo. Estos contratos a término fijo pueden renovarse varias veces antes de pasar a un contrato a término indefinido.

Según los líderes comunitarios entrevistados, algunas empresas del sector se han abstenido sistemáticamente de ofrecer contratos a término indefinido, incluso cuando emplean a trabajadores permanentes. Estos actores también mencionaron el caso de una plantación que, según ellos, solo utiliza contratos de prestación de servicios:

“[Tengo] un contrato de servicios (...) todos los que trabajamos para esa empresa [tenemos un contrato de servicios]. De hecho, [son] casi 700 personas” (Grupo focal, líderes comunitarios, 2023).

Según algunos de los líderes comunitarios entrevistados, hay casos en los que algunas plantaciones recurren a la subcontratación⁵¹ para evitar, según ellos, el pago de prestaciones o beneficios extralegales que se conceden a las personas empleadas directamente por la plantación.⁵²

Por último, los testimonios de los participantes en el estudio revelaron un hallazgo interesante en relación con su percepción de la estabilidad laboral: Casi todos los trabajadores entrevistados llevaban varios años trabajando en sus empresas (entre tres y 24)⁵³ y consideraban que la duración de su empleo era un indicio de estabilidad laboral y un factor que contribuía a aumentar la calidad del empleo.

⁴⁹ Los contratos de servicios suelen utilizarse para formalizar un acuerdo legal entre una empresa y un trabajador autónomo o independiente para la prestación de servicios.

⁵⁰ Según el Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario (Colombia), en 2019, la tasa de informalidad laboral en el sector rural fue del 82%. Las trabajadoras rurales fueron las más afectadas por esta informalidad laboral, con una tasa del 86%.

⁵¹ Los participantes mencionaron que estas empresas se contratan para tareas específicas. Así, una plantación subcontrata la poda, la fumigación, la tala o cualquier tarea que no desee adelantar directamente.

⁵² Véase la nota al pie 35.

⁵³ De todos los trabajadores entrevistados, sólo uno llevaba menos de un año trabajando en su empresa.



3.2.1.3 HORARIO DE TRABAJO

HALLAZGO 5

Todos los trabajadores entrevistados de extractoras y plantaciones, independiente de su tamaño, declararon trabajar 48 horas semanales, de acuerdo con la normativa.

En el momento de realización de este estudio, la jornada laboral oficial colombiana era de 48 horas semanales; recientemente, la jornada se redujo a 47 horas a partir del 15 de julio de 2023. De acuerdo con la normativa laboral colombiana, la disposición de estas horas puede ser acordada mutuamente entre la empresa y los trabajadores, siempre que no exceda las 12 horas diarias (Código Sustantivo del Trabajo, 1950, Art. 161).

Todos los trabajadores entrevistados de las plantaciones y de las extractoras, tanto en los roles administrativos como operativos, reportaron trabajar en jornadas de 48 horas semanales, en cumplimiento de la normativa existente. La jornada laboral más recurrente era de las 6.00 a.m. a las 2:00 p.m., lo que indica el cumplimiento de la legislación laboral.⁵⁴

“(...) tenemos una semana laboral de 48 horas; en caso de circunstancias inusuales que requieran ampliar la jornada, la empresa garantiza el cumplimiento legal con una compensación adicional, y [trabajar horas extra] es voluntario” (Grupo Focal, Trabajadores, 2023).

De acuerdo con los productores de pequeña escala entrevistados, la jornada laboral estándar en las pequeñas plantaciones es de ocho horas, en particular para aquellos que trabajan a diario. En el caso de los trabajadores dedicados a actividades o tareas específicas,⁵⁵ ellos determinan su ritmo de trabajo para aumentar la productividad, con el objetivo de adelantar las tareas en el menor tiempo posible:

“Ellos establecen sus propias tareas (...) muchos trabajan de cuatro a seis horas, empiezan a cortar [fruta de palma] a las seis de la mañana y terminan alrededor de las diez u once” (Entrevista productores de pequeña escala, 2023).

3.2.1.4 OTRAS CONDICIONES DE TRABAJO

Además de los aspectos frecuentemente estudiados en los análisis de la calidad del empleo, otros temas de interés analizados en este estudio guardan relación con las metas de producción, las oportunidades de promoción laboral y los beneficios o prestaciones extralegales adicionales. A continuación, se presenta un breve resumen de los hallazgos relacionados con dichos aspectos.

⁵⁴ Es importante señalar que, debido a que las empresas están situadas en zonas rurales alejadas del casco urbano, los trabajadores tienen que recorrer largas distancias para ir y volver de sus casas y lugares de trabajo. Algunos participantes en el estudio mencionaron que este reto podría minimizarse si las empresas ofrecieran servicios de transporte a sus trabajadores.

⁵⁵ Como la poda o el corte.



i) Objetivos de producción

HALLAZGO 6

Según algunos de los trabajadores entrevistados, ellos deben cumplir una meta de producción para evitar que su empresa les imponga sanciones en forma de reducciones de las prestaciones o beneficios extralegales.

Un aspecto que fue mencionado con frecuencia por los participantes en el estudio fue la exigencia de que los trabajadores cumplan determinadas metas de producción, que están vinculados a diversas tareas según la fase de la cosecha. El incumplimiento de estos objetivos puede dar lugar a ciertas deducciones, como se evidencia en el siguiente testimonio de un trabajador:

“Tenemos unas cuotas que debemos completar, dos mil ochocientos o tres mil kilos [de fruta], y si no cumplimos esa meta, ellos nos descuentan [COP] \$43.000 [de mi mesada de alimentación]”⁵⁶ (Grupo focal, Trabajadores, 2023).

Además, de acuerdo con los servidores públicos entrevistados, el incumplimiento de las metas puede dar lugar a despidos:

“Cuando exigen a los trabajadores que cumplan con las metas, deben cumplir con X o Y cantidad de cosecha de palma, ... si no cumplen con esta meta, se les termina el contrato” (Entrevista, Servidores públicos, 2023).

ii) Oportunidades de promoción profesional

HALLAZGO 7

En general, los trabajadores entrevistados de grandes plantaciones y extractoras consideran que en sus empresas hay oportunidades de promoción profesional. Muchos de ellos han recibido ascensos a lo largo de su vinculación con las compañías.

Otro aspecto importante que contribuye a la calidad del empleo es el potencial de promoción profesional. Los trabajadores de las extractoras entrevistados mencionaron que suelen empezar su carrera en puestos de nivel inicial o prácticas, sobre todo en puestos administrativos, de laboratorio o de ingeniería. Algunos de ellos trabajaron inicialmente en servicios generales y luego ascendieron a empleos en otras áreas. Además, varios participantes de plantaciones de gran tamaño mencionaron casos de trabajadores que empezaron como operarios y posteriormente fueron ascendidos a un cargo de supervisión.

⁵⁶ Dado que la ayuda alimentaria es una prestación adicional, no puede considerarse como ilegal.



“Empecé como recolector, cortando palma. A medida que progresaba en mi puesto, me daban la oportunidad de sustituir a los supervisores cuando no estaban disponibles por compromisos o vacaciones. Recibí formación para esas funciones. Cuando uno de los supervisores se jubiló, se abrió la convocatoria para cubrir la vacante. Yo [solicité el empleo] junto con otros 18 [candidatos] y tuve la suerte de conseguir el puesto” (Grupo focal, Trabajadores, 2023).

Por el contrario, uno de los líderes comunitarios entrevistados señaló que las oportunidades de ascender en las plantaciones eran limitadas. Según este participante, la mayoría de los “peperos” (trabajadores encargados de recoger la fruta que ha caído al suelo) son conscientes de que serán “peperos” toda su vida.

iii) Otras ventajas asociadas con el empleo

Los investigadores recogieron testimonios sobre las ventajas de trabajar en las plantas extractoras y en las plantaciones de mediano y gran tamaño. En estos testimonios se mencionaban ventajas como: (i) transporte de ida y vuelta al trabajo; (ii) acceso a escuelas para sus hijos; (iii) descuentos en la comida; (iv) formación laboral; (v) ayuda a los trabajadores interesados en seguir estudiando; (vi) préstamos para renovar o mejorar sus viviendas; y (vii) apoyo para conseguir préstamos bancarios a tipos de interés inferiores a los del mercado.

“(…) [La] empresa, o la plantación, le prestó [al trabajador] fondos para renovaciones o reparaciones de la casa... Si un trabajador tiene intención de pedir un préstamo bancario, le ofrecen una carta relacionada con el trabajo y toda la documentación necesaria para facilitar la solicitud del préstamo, por ejemplo, para comprar una motocicleta, o comprar una cama, o comprar algo para sus hijos” (Entrevista productores de pequeña escala, 2023).

3.2.2 HORAS EXTRA FORZOSAS

HALLAZGO 8

Según los trabajadores entrevistados de las extractoras y de las plantaciones de gran tamaño, en las empresas más grandes se hacen horas extra durante los períodos de cosecha o de máxima producción. Las horas extra son, en general, voluntarias y conformes a la normativa.

Dado que la OIT señala que las horas extra forzosas, que van más allá de los límites legales, son una señal de potencial TF, este estudio recogió los testimonios de los participantes para analizar sus percepciones y experiencias en relación con las horas extra no consentidas o no compensadas.

Según los trabajadores entrevistados, sus plantas extractoras y plantaciones cumplen la jornada laboral legal; no obstante, los testimonios de algunos trabajadores sugieren casos de horas extra en empresas más grandes. Algunos trabajadores mencionaron que las horas extra son voluntarias, y que trabajan horas adicionales de acuerdo con las necesidades de la



empresa. Por lo general, las horas extra se acuerdan mutuamente con el trabajador, salvo en circunstancias atenuantes en las que los requisitos de la empresa pueden prevalecer sobre los horarios habituales de los trabajadores,⁵⁷ sin embargo, los participantes consideran que se realizan respetando la normativa.

Nos dicen que tenemos que venir a realizar actividades adicionales, se lo piden al trabajador (...) el trabajador puede elegir aceptar o rechazar, y la empresa cumple con el pago acordado” (Grupo focal, Trabajadores, 2023).

Algunos de los trabajadores de las plantaciones entrevistados destacaron la necesidad de trabajar horas extra durante los periodos de mayor producción o debido a circunstancias imprevistas. Además, algunos testimonios mencionaron cómo los horarios de transporte establecidos para los trabajadores que entran y salen de la plantación pueden verse alterados cuando es necesario realizar horas extra.

Por otra parte, los trabajadores de pequeñas plantaciones entrevistados mencionaron que suelen ser contratados por días o por tareas específicas, lo que les permite controlar sus horas de trabajo. Normalmente, aquellos que trabajan en plantaciones con pequeñas producciones dedican solo unas horas al día a completar sus tareas y se les remunera en función de la productividad, o por una jornada completa de trabajo. Por ello, no es habitual que hagan horas extra. Esta conclusión coincide con los testimonios de los productores de pequeña escala entrevistados, quienes mencionaron que, por lo general, no exigen horas extra a sus trabajadores.

Los servidores públicos entrevistados destacaron que las empresas suelen solicitar horas extra con mayor frecuencia, durante fases específicas del ciclo de producción, en particular, durante los periodos de cosecha y los momentos de mayor producción. Además, citaron casos de solicitudes de este tipo debido a contingencias como lluvias y degradación de las carreteras utilizadas para el transporte de la fruta de la palma, como se señala en el siguiente testimonio:

“... cuando aumenta la producción, se pide a los trabajadores que se queden hasta altas horas de la noche. Recogen la palma a pleno sol, la almacenan y, a una hora determinada, deben retirarla. Sin embargo, la lluvia o los daños en la carretera dificultan este proceso, por lo que se llama a más trabajadores, y los supervisores insisten en que los trabajadores se queden más tiempo para retirar la palma, ya que debe entregarse a la planta de procesamiento el mismo día” (Entrevista, Servidores públicos, 2023).

3.3 VIOLENCIA

A menudo, las víctimas de TF se ven obligadas a realizar tareas mediante el uso de la violencia, la intimidación, las amenazas o los malos tratos. Para examinar la posible existencia de estas situaciones, el equipo de investigación preguntó a los trabajadores si habían experimentado o presenciado alguna forma de violencia o maltrato en sus puestos de trabajo. Además, el equipo

⁵⁷ El Código Sustantivo del Trabajo colombiano establece tres escenarios en los cuales el empleador puede exigir al empleado que trabaje horas extra: 1) Cuando existe autorización del MinTrabajo; 2) cuando existe fuerza mayor, o una necesidad operativa urgente para la empresa; y 3) cuando las actividades son de tal naturaleza que deben ser terminadas sin interrupción.



de investigación exploró las percepciones de los participantes sobre su entorno laboral,⁵⁸ y el grado de libertad que tienen los trabajadores para establecer sindicatos y organizaciones. Estos resultados se analizan con más detalle a continuación.

HALLAZGO 9

Según los trabajadores entrevistados, en general el ambiente de trabajo es agradable en sus plantaciones y plantas extractoras, y los incidentes aislados de falta de respeto se abordan con prontitud en cuanto se descubren. En general, los trabajadores y empleadores entrevistados tienen una percepción negativa de la sindicación. Algunos trabajadores entrevistados mencionaron que en sus empresas existen canales alternativos para resolver cuestiones laborales con sus empleadores, como reuniones.

3.3.1 VIOLENCIA O MALTRATO CONTRA EL TRABAJADOR

La mayoría de los trabajadores entrevistados de las plantaciones manifestaron tener un ambiente positivo de trabajo; a menudo describían el ambiente como familiar, haciendo hincapié en el respeto, la camaradería y la igualdad en el trato a todos los empleados, independiente de su puesto:

Excelente [refiriéndose al trato del empleador] (...) aquí en esta empresa, ni los jefes ni los trabajadores tienen necesidad de decir: 'Yo soy el jefe', 'Yo soy el ingeniero', ¡no! Aquí todo el mundo se trata por igual. (...) esta es nuestra segunda casa, nuestra familia (...) (Grupo focal, Trabajadores, 2023).

Las respuestas de los participantes indicaron que el aspecto más apreciado de su entorno de trabajo es la disposición de todos a ayudarse mutuamente: “(...) cuando ves que alguien tiene problemas con una tarea, siempre hay alguien ahí para prestar apoyo, y yo lo he experimentado” (Grupo focal, Trabajadores, 2023). Además, los participantes mencionaron una cultura de mejora continua: la mayoría de los trabajadores aspira a que la empresa obtenga resultados positivos y aumente la productividad, lo que indica su gran aprecio por la empresa. En las plantaciones de pequeña escala, los trabajadores entrevistados destacaron que suelen ser contratados por familiares, vecinos o conocidos. Esta dinámica ayuda a los empleadores a preocuparse por el bienestar de sus trabajadores, asegurándose de que reciben un buen trato.

Cuando se les pregunta por la probabilidad de que les griten o insulten en el trabajo, las respuestas de los trabajadores entrevistados sugieren que estos sucesos son muy improbables, sobre todo en las plantaciones e pequeña escala, debido a los lazos familiares o las conexiones personales entre trabajadores y empleadores.

⁵⁸ Entendida como la evaluación subjetiva de los trabajadores de la calidad de su entorno de trabajo. La pregunta incluida en el IRI era la siguiente: “¿Qué probabilidad hay de que se produzcan o se permitan las siguientes situaciones en su lugar de trabajo actual, en una escala de 1 a 5 (en la que 5 representa que es muy probable que se produzcan o se permitan)?: Que le griten y/o insulten en el trabajo y que le golpeen y/o castiguen físicamente en el trabajo”.



Los trabajadores entrevistados de las plantas extractoras y de las plantaciones de gran tamaño también mencionaron que existen políticas y comités⁵⁹ destinados a prevenir o abordar este tipo de incidentes, en caso de que se produzcan:

“Aquí se cumplen [las políticas de acoso laboral] cuando interviene el comité de convivencia laboral. Normalmente, en las empresas en las que he trabajado, [estos comités no estaban operativos]. Aquí, cuando surgen conflictos entre compañeros, se abordan directamente y se resuelven a través del comité de convivencia laboral. Aquí se cumple, a rajatabla, [las políticas de acoso laboral]” (Grupo focal, Trabajadores, 2023).

Estos trabajadores también mencionaron que, en raras ocasiones, cuando los jefes de nivel medio o de supervisión maltrataban verbalmente a los trabajadores, los jefes superiores intervenían para rectificar la situación:

“(...) a veces, [los ingenieros] son los que maltratan [a los trabajadores], pero si eso pasa, si maltratan a los trabajadores y el jefe se da cuenta, se le informa a la gerencia que se está maltratando a los trabajadores, y el dueño de la empresa es muy sensible a este tema” (Grupo focal, Líderes comunitarios, 2023).

A pesar de estas percepciones positivas generales sobre la baja incidencia de la violencia en el lugar de trabajo, es importante señalar que algunos de los líderes comunitarios mencionaron conocer algunos casos en los que no se respetó la libertad de expresión:

“Alguien en el bus mencionó a Petro [presidente de Colombia], diciendo que podría ser nuestro presidente porque sus propuestas son buenas, y al día siguiente lo despidieron” (Grupo focal, Líderes comunitarios, 2023).

Además, uno de los servidores públicos entrevistados mencionó la existencia de reportes de humillación, falta de respeto y acoso laboral, caracterizados por la imposición por parte de los empleadores de cargas de trabajo más pesadas a sus trabajadores; sin embargo, se explicó que estas cuestiones eran principalmente disputas personales. Según el testimonio del servidor público, no se trata de problemas sistemáticos, sino de incidentes aislados.

3.3.2 CAPACIDAD PARA CREAR SINDICATOS Y ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES

En general, los testimonios de los participantes indican una percepción negativa hacia los sindicatos, tanto por parte de los trabajadores como de los empleadores. Según los participantes, afiliarse a un sindicato se percibe como algo asociado con causar problemas:

“El sindicato es visto como un enemigo de la empresa, como un organismo que se opone a ellos [...] Esa palabra no se puede [pronunciar], ni siquiera en broma” (Grupo focal, Líderes comunitarios, 2023).

A pesar de reconocer que la ley permite la sindicalización, varios de los trabajadores entrevistados expresaron su preferencia por no participar en sindicatos. Además, expresaron

⁵⁹ En Colombia, las empresas están obligadas por ley a contar con un “Comité de Convivencia” - Comité de Convivencia Laboral (COCOL), responsable de supervisar y atender las preocupaciones y gestionar las quejas relativas al acoso en el lugar de trabajo.



su preocupación por el hecho de que afiliarse a un sindicato pudiera acarrear posibles sanciones, despidos o la inclusión en una “lista negra” por parte de su empresa o del sector en su conjunto. Sin embargo, cuando se les pidieron ejemplos concretos de incidentes en los que esto hubiera ocurrido, ninguno de los trabajadores pudo proporcionarlos. Dada la percepción negativa hacia el sindicalismo, los trabajadores han buscado oportunidades alternativas de diálogo para expresar sus desacuerdos o sugerir sus ideas a través de reuniones con los jefes, gerentes o propietarios de las empresas.

Entre los trabajadores entrevistados, hubo un caso en el que la empresa tenía un convenio colectivo y un sindicato de trabajadores:

“Algunos de los que estamos aquí nos afiliamos en su día al sindicato, y muchos siguen formando parte de él. La mayoría, sin embargo, estamos afiliados al convenio colectivo (...) No todos, pero la gran mayoría formamos parte del convenio colectivo, que es un acuerdo entre los trabajadores y el empleador. Actualmente, tenemos un convenio colectivo activo que apoyan el 100% de los trabajadores de la empresa” (Grupo focal, Trabajadores, 2023).

Los servidores públicos entrevistados mencionaron que a los miembros de los sindicatos se les permite llevar a cabo sus actividades y celebrar sus reuniones. También señalaron un caso en el que un sindicato consiguió notables beneficios para los trabajadores: esto incluía cubrir el 100% de las matrículas universitarias de los hijos de los trabajadores y permitirles reemplazar a sus padres al jubilarse; proporcionar ayuda económica para las citas médicas en Bogotá, incluyendo los gastos de desplazamiento y los viáticos; y ofrecer préstamos de la empresa.

3.4 ABUSO DE LA VULNERABILIDAD Y DEPENDENCIA

En la categoría de TF relacionada con el abuso de vulnerabilidad y dependencia, el equipo de investigación se centró en analizar las respuestas de los participantes en relación a potenciales situaciones de dependencia de los trabajadores y a la forma en que se realizan las deducciones salariales, asociadas con los préstamos. Estas conclusiones se analizan con más detalle a continuación.

HALLAZGO 10

Ninguno de los trabajadores o líderes comunitarios entrevistados mencionó casos de empresas que obliguen a sus empleados a contratar servicios o pedir préstamos que se descuentan de sus salarios. Indicaron que los préstamos son un beneficio voluntario que otorgan las compañías.

Según los participantes entrevistados, aunque la contratación de trabajadores extranjeros es infrecuente, conocen algunos casos, en plantaciones pequeñas o medianas, en las que a los trabajadores en situación migratoria irregular se les ofrecen condiciones laborales menos favorables que a los demás.

3.4.1. DEPENDENCIA DEL EMPLEADOR POR DEUDAS

El TF puede producirse cuando los empleadores exigen a sus trabajadores que obtengan bienes y servicios esenciales exclusivamente a través de ellos. Para analizar el potencial riesgo o presencia de este indicador, el equipo de investigación preguntó a los participantes si habían



estado en situaciones en las que los empleadores los obligaran a adquirir alimentos o alojamiento. Los trabajadores entrevistados explicaron que sus empresas no suelen ofrecer servicios de alojamiento; algunas empresas ofrecen servicios de comida, pero no es obligatorio que los trabajadores adquieran alimentos a través de su empleador.

Los trabajadores entrevistados también mencionaron que no es necesario proporcionar alojamiento, ya que suelen vivir cerca o en el mismo municipio (lo suficiente como para desplazarse a su sitio de trabajo). A la pregunta de cómo pagan los servicios de comida proporcionados por el empleador, los participantes explicaron que pueden pagarse directamente o mediante deducciones salariales, dependiendo de la preferencia del trabajador.

3.4.2 ABUSO DE VULNERABILIDAD

El abuso de la vulnerabilidad se produce cuando los empleadores se aprovechan de las vulnerabilidades específicas de los trabajadores para imponer condiciones desfavorables. Entre la población migrante, los empleadores pueden aprovecharse de los trabajadores que no están bien informados sobre la normativa local, lo que les dificulta hacer valer sus derechos. El equipo de investigación analizó los testimonios de los participantes para determinar si conocían de casos de trabajadores extranjeros en riesgo de sufrir un posible trato diferenciado, que se tradujera en desventajas en sus condiciones laborales.

Según los participantes en el estudio, el empleo de trabajadores extranjeros no suele ser habitual en sus empresas. Sin embargo, algunos de los productores de pequeña escala entrevistados mencionaron casos, aunque poco comunes, de trabajadores extranjeros sometidos a condiciones menos favorables en comparación con los trabajadores locales. Aunque estos casos constituirían una infracción de la legislación laboral nacional, los trabajadores inmigrantes no podían denunciar estas violaciones a las autoridades debido a su situación migratoria irregular y a la falta de documentación laboral completa:

“... [Los trabajadores extranjeros] cobran menos y además carecen de cobertura de seguridad social, entonces esto es un problema bastante grande, a veces los dueños de las plantaciones de palma buscan lo más barato... pero a veces lo más barato resulta ser muy caro” (Entrevista productores de pequeña escala, 2023)

Estos productores de pequeña escala entrevistados destacaron que, en algunos casos, los inmigrantes irregulares, principalmente de nacionalidad venezolana, han aceptado salarios más bajos por necesidad. Sus empleadores suelen proporcionarles tres comidas al día, condición que consideran beneficiosa para ellos.

3.4.3. RETENCIÓN EN NÓMINA POR PRÉSTAMOS

Muchas víctimas de TF se ven obligadas a trabajar para pagar deudas heredadas o contraídas en contra de su voluntad; estos pagos de préstamos se deducen de sus salarios. Los trabajadores de las plantas extractoras entrevistados, mencionaron que tienen la opción de pedir préstamos a sus empleadores, pero que este proceso es totalmente voluntario. Los trabajadores suelen



comparar estos préstamos con otras opciones, y a menudo consideran que optar por préstamos o créditos formales proporcionados por sus empresas es más viable desde el punto de vista financiero.

Los trabajadores que declararon solicitar voluntariamente estos préstamos explicaron que necesitaban el dinero para hacer frente a una emergencia o que habían decidido invertir en algo para ellos o sus familias. Los entrevistados consideran que el acceso a estos préstamos es una ventaja y no una imposición:

“Para eso [una deducción salarial para pagar préstamos], se necesita autorización. (...) Se acuerda con el trabajador (...), por ejemplo, si yo necesito un millón de pesos y me pagan quincenalmente, aporto cincuenta o cien mil [pesos], dependiendo [de la cantidad que pueda pagar por quincena] (...) No le cobran [el empleador] un interés [tasa de interés]” (Grupo focal, Trabajadores, 2023).

Los trabajadores de plantaciones medianas y grandes entrevistados, mencionaron que pueden solicitar préstamos formales en función de sus niveles de ingresos. Estos préstamos pueden ser concedidos directamente por la empresa, a menudo sin el cobro de intereses. Las condiciones de pago se acuerdan mutuamente entre el trabajador y el empleador, incluida la frecuencia y la cantidad que se deducirá de su salario. Alternativamente, las cooperativas dentro de las empresas también ofrecen préstamos, aunque con tipos de interés bajos y asequibles. Algunas grandes empresas prefieren ayudar a los trabajadores a obtener préstamos de bancos e instituciones financieras especializadas para garantizar las condiciones más favorables:

“Antes, la misma empresa prestaba plata, me prestaban un millón de pesos y me descontaban cincuenta [mil pesos] de mi sueldo... pero no había interés en ese momento [interés o motivación para adquirir un préstamo], por eso han formado una cooperativa dentro de la empresa, para que ya no sea la empresa la que preste sino la cooperativa” (Grupo focal, Trabajadores, 2023).

Algunos de los trabajadores de plantaciones de pequeña escala entrevistados, también mencionaron que recibieron préstamos para emergencias o dificultades inesperadas, que luego se deducían de sus nóminas. Por lo general, estos préstamos se conceden de manera informal mediante acuerdos verbales. El empleador y el trabajador negocian y acuerdan mutuamente la forma de pago, las cantidades y el calendario, al igual que se hace en las grandes plantaciones.

3.5 AISLAMIENTO

Para analizar la posible presencia de indicadores relacionados con el aislamiento, el equipo de investigación pidió a los participantes que compartieran sus experiencias y opiniones sobre la posible existencia de casos de comunicación restringida, exclusión de actividades comunitarias y sociales y, retención de documentos de identidad.



HALLAZGO 11

Según los testimonios de los participantes, las empresas no restringen ni impiden a los trabajadores comunicarse. Los trabajadores tienen libertad para utilizar sus teléfonos móviles durante toda la jornada laboral y, pueden salir del lugar de trabajo con permiso de su empresa. Además, todos los participantes mencionaron que en el sector no se retienen documentos de identidad.

3.5.1. COMUNICACIÓN LIMITADA Y EXCLUSIÓN DE LA VIDA COMUNITARIA Y SOCIAL

Los trabajadores entrevistados de plantas extractoras y plantaciones coincidieron en que, en general, sus empleadores no obstaculizan la comunicación; los trabajadores pueden utilizar sus teléfonos móviles para mantenerse en contacto con familiares, amigos y conocidos durante sus horas de trabajo. Varios participantes destacaron que, debido al gran tamaño de las plantaciones y a la posibilidad de que se produzcan emergencias, es crucial que los trabajadores dispongan de medios de comunicación.

Llevamos el móvil pero lo dejamos en el bolso (...) si tengo que responder una llamada o algo, guardo el móvil en el bolso” (Grupo focal, Trabajadores, 2023).

“Si recibes una llamada y estás cerca de la mochila, pues agarras el teléfono” (Grupo focal, Trabajadores, 2023).

Aunque los trabajadores entrevistados explicaron que pueden utilizar sus teléfonos móviles durante las horas de trabajo, algunos de ellos mencionaron que el uso prolongado del móvil es inadecuado, ya que puede perturbar la producción y el rendimiento general. Otros destacaron los riesgos potenciales del uso del móvil, sobre todo cuando se realizan tareas con maquinaria y herramientas peligrosas.

Todos los empleadores entrevistados de plantaciones y plantas extractoras confirmaron que los trabajadores pueden utilizar sus teléfonos móviles y comunicarse con quien necesiten durante su jornada laboral:

“(..) Ellos [los trabajadores] tienen su teléfono [consigo durante la jornada laboral]. (...) No tenemos restricciones” (Entrevista productores de pequeña escala, 2023).

En cuanto a la posible exclusión de los trabajadores de la comunidad y la vida social, ninguno de los trabajadores entrevistados de plantas extractoras y plantaciones declaró vivir en alojamientos proporcionados por el empleador. Dado que vuelven a casa todos los días después del trabajo, su riesgo de aislamiento es muy bajo.

En general, los trabajadores entrevistados mencionaron que a menudo se les permite ausentarse del trabajo, utilizando permisos aprobados por el empleador,⁶⁰ para asistir a actos escolares o citas médicas de sus hijos:

⁶⁰ Según los trabajadores entrevistados en plantaciones de gran tamaño, estas empresas han establecido protocolos para gestionar las solicitudes de permisos.



“(...) Tiene que ser un permiso solicitado, (...) [cuando] necesito permiso para todo el día, (...) hay que solicitarlo con unos días de antelación (...)”. (Entrevista, Trabajadores, 2023).

Además, algunos trabajadores mencionaron que les habían concedido permisos para cursar estudios personales:

“Sí, eso es normal [dar permisos a los trabajadores], (...) por ejemplo, hay un programa a nivel nacional [para los que quieren obtener el bachillerato] (...) los que quieren estudiar (...) van a la escuela aquí (...) entonces les dan tiempo libre para estudiar” (Entrevista, Trabajadores, 2023).

La mayoría de los productores de pequeña escala entrevistados mencionaron que suelen permitir a sus trabajadores ausentarse del trabajo para asistir a acontecimientos especiales:

“Sí, cuando tienen que acudir a una cita médica o algo así, lo piden y se les da tiempo libre...” (Entrevista productores de pequeña escala, 2023).

3.5.2. RETENCIÓN DE DOCUMENTOS DE IDENTIDAD

Un indicador frecuente de TF es la confiscación de documentos de identidad. Según todos los participantes entrevistados, la retención de documentos de identidad no se produce en las empresas incluidas en el estudio. Algunos afirmaron que esta práctica está prohibida y es ilegal; muchos expresaron que no podían imaginar que esto ocurriera en su entorno laboral. Uno de los servidores públicos entrevistados confirmó que nunca habían recibido informes sobre esta práctica. Además, varios participantes destacaron que el procedimiento habitual consiste en que los trabajadores faciliten una copia de sus documentos de identidad a efectos de empleo y afiliación:

“(...) como parte de los documentos del contrato, lo primero que debe recibir el empleador es la hoja de vida y a eso se agrega la fotocopia de la cédula del trabajador, pero no retienen documentos, eso no” (Grupo focal, Líderes comunitarios, 2023).



4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

ENGAÑO

- En la categoría de *engaño*, la investigación exploró el potencial engaño durante el proceso de reclutamiento en relación con el pago de las cotizaciones a la seguridad social y la descripción de las funciones del empleo. Los participantes entrevistados percibieron que los trabajadores contratados directamente por las plantas extractoras de aceite de palma y las plantaciones no están expuestos al riesgo de engaño en relación con el pago de las cotizaciones a la seguridad social por parte de sus empleadores. Por el contrario, algunos de los participantes entrevistados mencionaron conocer algunos casos en los que los trabajadores fueron engañados cuando fueron contratados a través de intermediarios (en la modalidad de subcontratación), y se les hicieron deducciones de su nómina sin que cotizaran a la seguridad social, lo que en última instancia tuvo consecuencias para su cobertura en el régimen de salud.
- En cuanto al engaño relacionado con las funciones asignadas a los trabajadores, los resultados del estudio no indican que sea un hecho común entre los participantes entrevistados; en general, los trabajadores entrevistados coincidieron en que sus responsabilidades correspondían con las acordadas cuando fueron contratados, y que normalmente no se les pide que adelanten actividades que difieran de estas funciones. Los empleadores entrevistados explicaron que no hacían cambios significativos en el trabajo designado que se había acordado originalmente con el trabajador.
- Aunque los trabajadores de plantaciones de pequeña escala entrevistados mencionaron que sus empleadores no los afiliaban a la seguridad social, estos casos no pueden considerarse engaño, dado que ambas partes conocían estas condiciones desde el proceso de reclutamiento. La mayoría de los participantes coincidieron en que no es habitual que los trabajadores experimenten casos de engaño en relación con las responsabilidades o funciones del empleo.

CONDICIONES INADECUADAS DE TRABAJO

- Dentro de la categoría de *condiciones inadecuadas* de trabajo, el equipo de investigación analizó el posible incumplimiento de la legislación laboral, en relación con diversos aspectos de la calidad del empleo, como los salarios, la estabilidad laboral, la cobertura de la seguridad social y las horas de trabajo. Para complementar este análisis, el equipo de investigación pidió además a los participantes que explicaran sus experiencias y opiniones sobre otros aspectos de la calidad del empleo, como las metas de producción, las oportunidades de promoción profesional y las prestaciones o beneficios extralegales. Las respuestas de los participantes no indicaron un riesgo generalizado de condiciones inadecuadas de trabajo vinculadas con indicadores de TF. Por el contrario, los resultados sugirieron que, en general, las empresas y plantaciones ofrecen puestos de trabajo con buenas condiciones laborales. A pesar de la evidencia de que las empresas ofrecen empleos con condiciones laborales generalmente favorables, es importante destacar que la informalidad laboral se evidenció, principalmente, en las respuestas de los participantes de las plantaciones de pequeña escala.
- En cuanto a los aspectos concretos de la calidad del empleo que analizó el equipo de investigación, se identificaron diferentes hallazgos:



- » En general, todos los participantes en el estudio coincidieron en que los salarios en las plantaciones y plantas extractoras son superiores al salario mínimo legal, incluso en las plantaciones de pequeña escala. Sin embargo, los líderes comunitarios entrevistados revelaron conocer algunos casos de trabajadores, contratados a través de una empresa intermediaria, (en la modalidad de subcontratación) a los que se pagaba por debajo del salario mínimo, debido a retenciones practicadas por estas empresas. Esto indica que parece existir un mayor riesgo de infracciones laborales, cuando se trabaja con empresas intermediarias.
- » Según los empleadores y trabajadores entrevistados, las plantas extractoras y las plantaciones grandes y medianas utilizan contratos escritos (de duración determinada, indefinida y de servicios) para contratar a los trabajadores. Los empleadores entrevistados de las plantaciones de pequeña escala mencionaron el uso de contratos verbales, normalmente por días o por tareas.
- » Todos los trabajadores entrevistados de plantas extractoras y plantaciones, independiente de su tamaño, declararon trabajar 48 horas semanales, de acuerdo con la normativa. Cuando se recurre a las horas extra se hace en cumplimiento de la normativa y suele ser algo normalmente acordado entre los empleadores y los trabajadores. Por lo general, las horas extra se acuerdan mutuamente con el trabajador, salvo en circunstancias en las que los requerimientos de la empresa puedan prevalecer sobre los horarios habituales de los trabajadores. En general, sin embargo, los participantes consideran que las horas extra se realizan en cumplimiento de la normativa.
- » Entre los entrevistados se encontraron pocos casos de trabajadores que deban cumplir una meta de producción, para evitar que su empresa les imponga sanciones en forma de reducciones de las prestaciones o beneficios extralegales.
- » En general, los trabajadores entrevistados consideran que existen oportunidades de promoción profesional en sus empresas. Muchos de ellos han recibido ascensos, durante su experiencia laboral en las extractoras o plantaciones.
- En cuanto a otras condiciones laborales, los participantes en el estudio indicaron que sus plantaciones y plantas extractoras ofrecen opciones de promoción laboral y prestaciones laborales complementarias, que abarcan transporte, alimentación subvencionada, formación, mejores oportunidades educativas para los hijos de los trabajadores y préstamos para la remodelación de viviendas. Estos beneficios ilustran una alta calidad de estos empleos.

VIOLENCIA

- En cuanto a la categoría de *violencia*, el equipo de investigación preguntó si los trabajadores habían experimentado o presenciado algún tipo de violencia o maltrato. Las respuestas de los participantes en el estudio no indicaron una alta prevalencia de malos tratos en sus lugares de trabajo. La información recopilada puso de relieve un ambiente de trabajo positivo, tanto en las plantaciones como en las plantas extractoras.



En las plantaciones de pequeña escala, este ambiente positivo se atribuye a la estrecha relación entre los productores y sus trabajadores. En las plantaciones medianas y grandes y en las plantas extractoras, la presencia de comités de convivencia contribuyó con este ambiente positivo. Si bien se mencionaron casos de falta de respeto por parte de algunos mandos intermedios, se observó que tales incidentes son esporádicos y rápidamente rectificadas por los mandos superiores en cuanto los reconocen.

- En relación con la intimidación dentro de la categoría de violencia, el equipo de investigación exploró el entorno laboral y el grado de libertad que tenían los trabajadores para establecer sindicatos y organizaciones. Las respuestas de los participantes evidenciaron una actitud negativa generalizada hacia el sindicalismo, tanto por parte de los trabajadores como de los empleadores. El estudio demostró que, aunque existe cierta actividad sindical formal, es más habitual que trabajadores y empleadores resuelvan sus problemas mediante discusiones en espacios de reunión. Esta percepción negativa predominante hacia el sindicalismo entre trabajadores y empleadores contribuye a una norma social tácita que disuade o restringe su adopción.

ABUSO DE LA VULNERABILIDAD Y LA DEPENDENCIA

- En cuanto a la categoría de *abuso de vulnerabilidad y dependencia*, el equipo de investigación se centró en examinar los casos de dependencia de los trabajadores y las deducciones salariales asociadas con los préstamos. Las respuestas de los participantes no revelaron indicios de que las empresas obliguen a sus empleados a adquirir servicios o préstamos que se les descuenten de sus salarios. Al contrario, los servicios como la comida o los préstamos proporcionados por las empresas se consideran un beneficio y una elección voluntaria de los trabajadores. De tal forma, los trabajadores tienen autonomía para dejar de adquirirlos en cualquier momento y, normalmente, estos servicios tienen una mejor relación costo – efectividad que si se obtuvieran a precios de mercado.
- No obstante, es importante señalar que los participantes en la investigación compartieron relatos de algunos casos de abusos de vulnerabilidad experimentados por trabajadores extranjeros en situación migratoria irregular. Aunque sus respuestas no indicaban que la contratación de trabajadores extranjeros fuera una práctica habitual, los participantes señalaron conocer de casos en los que algunas plantaciones ofrecían a estas personas condiciones de trabajo inferiores a las de otros trabajadores y, en algunos casos, no respetaban la legislación establecida.

AISLAMIENTO

- En la categoría de aislamiento, el equipo de investigación preguntó a los participantes sobre sus experiencias y opiniones acerca de situaciones que implican una comunicación restringida, la exclusión de actividades comunitarias y sociales y la retención de documentos de identidad. De la información recopilada se desprende que las empresas no impiden ni obstaculizan la comunicación de los trabajadores. Los testimonios de los participantes confirmaron que, en general, se permite a los trabajadores utilizar sus teléfonos móviles durante las horas de trabajo, a veces siguiendo protocolos específicos.



Además, los trabajadores explicaron que se desplazan diariamente al trabajo desde sus casas, y algunos incluso pueden salir durante la jornada laboral, con permiso previo del empleador. Por último, todos los participantes afirmaron que en el sector no se practica la retención de documentos, independiente de la procedencia o el sexo del trabajador.

CONCLUSIONES GENERALES

- En general, los resultados del estudio indican bajos niveles de percepción de riesgo de TF entre los entrevistados y los participantes en los grupos de discusión. Los datos recolectados indican que de las situaciones de riesgo de TF identificadas, estas parecen estar vinculadas a empresas que utilizan mano de obra subcontratada; sin embargo, es importante tener en cuenta que estos resultados se basan en testimonios de terceros, dado que el estudio no entrevistó a trabajadores subcontratados.
- Además, los participantes mencionaron situaciones de riesgo de TF que parecen darse entre grupos vulnerables de trabajadores, en concreto los migrantes en situación irregular. Estas situaciones específicas, aunque poco frecuentes en este estudio, permiten profundizar en los factores que pueden contribuir a un mayor riesgo de violaciones laborales vinculadas al TF, así como en las estrategias importantes dentro del Sistema de Cumplimiento Social (SCS) que deberían emplearse para mitigar estos riesgos.

RECOMENDACIONES

- Teniendo en cuenta que los datos recolectados indican un riesgo potencial de TF asociado con el engaño y el pago por debajo del salario mínimo, específicamente para los trabajadores contratados a través de empresas intermediarias (en la modalidad de subcontratación), es crucial que los empleadores que utilizan los servicios de estas empresas se aseguren de que cumplen plenamente con la normativa laboral vigente. Es importante que los empleadores comprendan que la subcontratación de trabajadores no les exime de responsabilidad por las posibles violaciones de los derechos laborales cometidas por las empresas intermediarias. Garantizar el cumplimiento de la normativa laboral, tanto dentro de sus empresas como a lo largo de su cadena de suministro, es un componente clave de la responsabilidad social, y es una exigencia cada vez mayor de los mercados que compran sus productos. Los empleadores deben comprometerse a implementar metodologías como el SCS, promovido por Palma Futuro, que implica desarrollar un sistema de gestión basado en políticas y procedimientos que garanticen los estándares laborales. El SCS no solo se limita a garantizar el cumplimiento de las normas laborales para los trabajadores directamente contratados o contratistas, sino que también incluye directrices para los trabajadores subcontratados, e incluso para los trabajadores de toda la cadena de suministro de las empresas.
- Las respuestas de los participantes indicaron una actitud negativa generalizada hacia el sindicalismo tanto por parte de los trabajadores como de los empleadores, lo cual contribuye a una norma social tácita que disuade o restringe su adopción. De tal forma, las entidades gubernamentales, la sociedad civil y los programas sociales deberían dar prioridad a la concienciación sobre los beneficios de la actividad sindical.



El Ministerio de Trabajo, las ONG y los programas que promueven condiciones laborales justas podrían apoyar la difusión de información para reducir la percepción negativa frente a los sindicatos. Los trabajadores y empleadores deberían recibir capacitación sobre estrategias de diálogo y concertación social que reduzcan las opiniones desfavorables sobre los sindicatos y mejoren la dinámica en el lugar de trabajo. La metodología del SCS aporta evidencia sobre las ventajas de respetar la libertad de asociación de los trabajadores y herramientas para garantizarla.

- Basándose en los testimonios que indican que los trabajadores extranjeros en situación migratoria irregular han sido objeto de abusos de vulnerabilidad, las entidades gubernamentales locales y nacionales deberían incrementar sus esfuerzos para concienciar a la población migrante sobre las estrategias de regularización y el acceso a los servicios. Esto reduciría la vulnerabilidad de los trabajadores migrantes ante las inadecuadas condiciones laborales y el TF.
- Los testimonios de los participantes señalaron la existencia de informalidad, particularmente para los trabajadores de pequeñas plantaciones. Es importante que el Gobierno nacional fortalezca sus esfuerzos para promover la formalización laboral en el sector rural a través del diseño e implementación de acciones y estrategias que incentiven la formalización de los trabajadores rurales. Mecanismos como los Beneficios Económicos Periódicos (BEPS), un programa de ahorro voluntario para las personas que no pueden cotizar para pensión, o para aquellas que no pueden cotizar lo suficiente al llegar a la edad de jubilación, pueden apoyar la protección de los trabajadores rurales.
- Dado que los testimonios de los participantes en el estudio indicaron los riesgos potenciales de TF para los trabajadores subcontratados, es crucial que los estudios adicionales centrados en TF en Colombia presten especial atención a la exploración de las condiciones laborales y los riesgos asociados con las empresas intermediarias (en la modalidad de subcontratación). Como se mencionó anteriormente, una de las limitaciones de este estudio está asociada con la ausencia de entrevistas y de grupos focales con trabajadores contratados a través de empresas que subcontrataban a los trabajadores. En este sentido, estudios posteriores deberían priorizar la inclusión de trabajadores subcontratados como participantes del estudio, para asegurar que sus voces sean escuchadas y que la información sobre sus experiencias sea tomada directamente de sus testimonios.



BIBLIOGRAFÍA

- Ariadne, E., Pratomawaty, B., & Limilia, P. (2021). Human trafficking in indonesia, the dialectic of poverty and corruption. *Sosiohumaniora*.
- Barner, J. R., & Okech, D. (2014). Socio-Economic Inequality, Human Trafficking, and the Global Slave Trade. *Societies*.
- Berman, J. (2003). "(Un)Popular Strangers and Crises (Un)Bounded: Discourses of Sex-Trafficking, the European Political Community and the Panicked State of the Modern State. *European Journal of International Relations*, 37-86.
- Casanova, I. F. (2016). *Desarrollo legislativo y jurisprudencial del trabajo forzado en Colombia*. Cali: Universidad Javeriana - Facultad de Humanidades y Ciencia Sociales.
- Castiblanco, C., Etter, A., & Ramírez, A. (2015). Impacts of oil palm expansion in Colombia: What do socioeconomic indicators show? *Land Use Policy*.
- Cazes, S., Hijzen, A., & Saint-Martin, A. (2015). "Measuring and Assessing Job Quality: The OECD Job Quality Framework. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1787/5jrp02kpw1mr-en>
- Código Sustantivo del Trabajo. (1950). *Código Sustantivo del Trabajo*. República de Colombia. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html
- Constitución Política de Colombia (1991). *Constitución Política de Colombia*. República de Colombia.
- DANE (2021). *Formulario Gran Encuesta Integrada de Hogares - Trimestre I*. Bogotá: DANE.
- Efrat, A. (2016). Global efforts against human trafficking: The misguided conflation of sex, labor, and organ trafficking. *International Studies Perspectives*.
- Gómez, P. L., Mosquera, M., & Castilla, C. (2005). Oil palm: a sustainable agro-industry in Colombia. *Oleagineux, Corps Gras, Lipides*, 121-124.
- Guber, R. (2005). *El salvaje metropolitano. Reconstrucción del conocimiento social en el trabajo de campo*. Buenos Aires: Paidós.
- IBGE (2018). *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - Notas técnicas*. Rio de Janeiro: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.
- ILO & Walk Free Foundation (2017). *Global estimates of modern slavery: Forced labour and forced marriage*. International Labour Office.
- ILO (2008). *Addressing Forced Labour: The Role of Employers' Organisations and Business*. International Labour Organization (ILO). https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/events/WCMS_095907/lang-en/index.htm



- ILO (2012). *Hard to see, harder to count : survey guidelines to estimate forced labour of adults and children*. Geneva: International Labour Organization.
- ILO (2012A). *ILO indicators of Forced Labour*. International Labour Organization.
https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_203832/lang-en/index.htm
- ILO (2016). *ILO Standards on Forced Labour - The new Protocol and Recommendation at a Glance*. International Labour Office and Fundamental Principles and Rights at Work Branch.
- ILO (2018). *ICLS -Guidelines concerning the measurement*. Geneva: International Labour Organization.
- ILO & UNICEF (2021). *Child Labour: Global estimates 2020, trends and the road forward*. Geneva: International Labour Organization.
- INDEC (2003). *La nueva Encuesta Permanente de Hogares de Argentina*. Buenos Aires: INDEC.
- Langbein, J. (1994). The Historical Origins of the Privilege Against Self-Incrimination at Common Law. *Michigan Law Review*, 1047-1085.
- LeBaron, G., & Gore, E. (2019). LeBaron, G., & Gore, E. (2019). Gender and Forced Labour: Understanding the Links in the Global Cocoa Supply. *Journal of Development Studies (United Kingdom)*.
- Márquez, F. (2020). *El sobretiempo laboral y su relación con el trabajo forzoso: una revisión sistemática de la literatura científica 2015-2019*. Lima: Universidad Privada del Norte. Facultad de Derecho y Ciencias Políticas.
- McCarthy, L. A. (2014). Human trafficking and the new slavery. *Annual Review of Law and Social Science*.
- Mejia-Perez, M. (2020). Los Métodos Mixtos: Un tercer paradigma de investigación. El ejemplo de la evaluación de políticas públicas y programas sociales. *International Journal of Marketing, Communication and New Media*(7), 40-55.
- Miles, M., Huberman, M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis*.
- Moyer, D. K. (2016). Forced Labor in Latin America: Case Studies of Bolivia, Chile and Peru. *Concept*.
- National Opinion Research Center (NORC) at the University of Chicago (2021). *Forced Labor among Kenyan Migrant Workers in the Gulf Cooperation Council (GCC) Countries: a prevalence estimation report*. Global Fund to End Modern Slavery.
https://www.gfems.org/wp-content/uploads/2022/03/Kenya-OLR-to-GCC_Final-Report.pdf
- Oviedo-Gil, Y., & Cala, F. (2023). Teleworking and Job Quality in Latin American Countries: A Comparison from an Impact Approach in 2021. *Social Sciences*, 12(253), 1-18.
<https://doi.org/https://doi.org/10.3390/socsci12040253>



- Pajnik, M., & Bajt, V. (2012). Migrant Women's Transnationalism: Family Patterns and Policies. *International Migration*.
- Partners of the Americas (2021). *Palmas del Cesar*. Estudio de caso. Partners of the Americas.
- Rosenberg, I., & Rosenberg, Y. (1988). In the Beginning: The Talmudic Rule Against Self-Incrimination. *New York University Law Review*.
- Sehnbruch, K., González, P., Apablaza, P., Méndez, R., & Arriagada, V. (2020). The Quality of Employment (QoE) in nine Latin American countries: A multidimensional perspective. *World Development*, 127(104738).
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2019.104738>
- Tomkinson, S. (2012). The Multiplicity of Truths About Human Trafficking: Beyond 'The Sex Slave' Discourse. *CEU Political Science Journal*.
- Trainor, S. (1994). A comparative Analysis of a Corporation's Right against Self-Incrimination. *Fordham International Law Journal*, 2139-2186.
- Troncoso, J. (2017). *Analisis Del Marco Regulatorio Para La Implementacion De Estrategias Del Pago Por Jornal En Los Trabajadores Del Sector De La Construccion*. Fundación Universidad de América.
- UNECE (2015). *Handbook on Measuring Quality of Employment*. New York and Geneva: United Nations.
- UNICEF (2019). *Palm oil and children in indonesia: exploring the sector's impact on children's rights*. Jakarta: United Nations Children's Fund (UNICEF).
- Verité. (2012). *Research on Indicators of Forced Labor: Successes, Challenges and Reflections on Future Engagement*. Amherst: Verité.
<https://verite.org/wp-content/uploads/2023/10/Lessons-Learned-During-Research-on-Indicators-of-Forced-Labor-in-the-Production-of-Goods-v2.pdf>
- Weitzer (2014). New Directions in Research on Human Trafficking. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 6-24.
- Zhang, S. X. (2012). Measuring labor trafficking: a research note. *Crime, Law and Social Change*.
- Zuluaga, L., & Zuluaga, A. (2012). Implicaciones del Derecho de no Autoincriminación en el Sistema Jurídico Colombiano. *Pensamiento y Poder*, 33-57.



ANEXO 1. ENFOQUE ESTADÍSTICO PARA MEDIR EL TF

El fenómeno del TF no es estadísticamente detectable a través de las encuestas estándar del mercado laboral por dos razones principales. En primer lugar, los cuestionarios de las encuestas no suelen preguntar sobre el carácter voluntario o involuntario del empleo.⁶¹ En segundo lugar, dado que el TF es un delito penal, es poco probable que aparezca en las encuestas, especialmente en las encuestas a empleadores.⁶²

El enfoque más reciente para medir el TF se implementó en un estudio adelantado en 2022 por la OIT, Walk Free Foundation y la OIM. Este estudio presentó las estimaciones mundiales de la esclavitud moderna, basadas en los casos registrados de 2017 a 2021, según dos categorías: TF y matrimonio forzado. Según las conclusiones del estudio: *“hay 27,6 millones de personas en situación de trabajo forzoso en un día cualquiera [...] las mujeres y las niñas representan 11,8 millones de este total. Más de 3,3 millones de todas las personas en situación de trabajo forzoso son niños”*.

La OIT ha definido algunas directrices para estimar el TF, reconociendo que los instrumentos de encuesta convencionales a menudo están mal equipados para identificar este fenómeno (OIT, 2018). Según estas directrices, la OIT sugiere: 1) revisar la normativa y la literatura sobre TF; 2) consultar a las partes interesadas sobre el fenómeno de TF; y 3) utilizar instrumentos cuantitativos y cualitativos para aproximarse a una medición del TF. Además, metodologías como la propuesta por Verité (2012), incentivan a diseñar e implementar encuestas especializadas dirigidas a subgrupos específicos de la población en los que se ha identificado TF. La triangulación de los resultados cualitativos mediante métodos mixtos suele considerarse la mejor manera de evaluar el TF.

En 2018, los asistentes a la 20ª Conferencia Internacional de Estadísticos Laborales debatieron sobre el estado actual del TF y los retos a los que se enfrenta su medición. El documento de la conferencia recomienda que: *“a efectos estadísticos, una persona se clasifica como sometida a trabajo forzoso si durante un período de referencia específico realiza cualquier trabajo que esté bajo la intimidación de amenaza de un castigo y que sea involuntario”* (OIT, 2018). También, sugiere considerar los siguientes componentes al recopilar datos para la medición del TF: 1) un período de referencia; 2) el trabajo, tal como se define en las normas internacionales; 3) la amenaza de cualquier sanción, como un medio coercitivo utilizado para imponer trabajo a los trabajadores en contra de su voluntad; 4) el trabajo involuntario, definido como cualquier trabajo que tenga lugar sin el consentimiento libre e informado del trabajador; y 5) tener cuidado de no limitar la medición del TF al contexto empleador-empleado.

⁶¹ Ejemplo de ello son las encuestas laborales de Colombia, Brasil y Argentina, como puede verse en sus manuales metodológicos (DANE, 2021; Instituto Nacional de Estadística y Censos de Argentina, 2003; Instituto Brasileño de Geografía y Estadística, 2018).

⁶² Es habitual que los países concedan a las personas el derecho a evitar la autoinculpación. Para análisis más profundos ver: Langbein, 1994; Rosenberg & Rosenberg, 1988; Trainor, 1994 y Zuluaga & Zuluaga, 2012.



ANEXO 2. CARACTERIZACIÓN DE LOS MUNICIPIOS DEL TRABAJO DE CAMPO

De acuerdo con datos para el año 2022, Colombia tiene aproximadamente 1.472.060 acres de plantaciones de aceite de palma (cerca de 600.000 hectáreas). Este sector representa el 17% del Producto Interno Bruto (PIB) de Colombia⁶³ y el 0,83% del empleo nacional total, con 191.000 puestos de trabajo asociados directa o indirectamente con su producción. El empleo informal en este sector ronda el 15%. Debido a sus características productivas, el alcance geográfico de la producción de aceite de palma se extiende a 155 municipios y 20 departamentos de todo el país, que a su vez pueden clasificarse en cuatro regiones de producción primaria: la Región Oriental (47%, 691.868 acres), la Región Central (31%, 456.339 acres), la Región Norte (19%, 279.691 acres) y la Región Suroccidental (3%, 44.162 acres).

Los municipios del trabajo de campo se eligieron a partir de una preselección generada como resultado de la estimación de un modelo de puntuación prioritaria⁶⁴ (Sección 2.3). Este modelo complementa la intensidad o “intensividad” (intensiveness) de la producción de palma aceitera con el riesgo de TI. De tal forma, las ocho puntuaciones más altas de esta estimación llevaron a la siguiente lista de municipios para ser el escenario del trabajo de campo cualitativo:

Tabla A2-1. Municipios de trabajo de campo

Municipio	Departamento
San Alberto	Cesar
Puebloviejo	Magdalena
El Copey	Cesar
San Martín	Cesar
Agustín Codazzi	Cesar
San Diego	Cesar
Bosconia	Cesar
El Piñón	Magdalena

Fuente: Econometría.

Los datos demográficos provienen del Censo Nacional de Población 2018, y para información más reciente, sus proyecciones de población. Los datos económicos provienen de las estimaciones del Producto Interno Bruto (PIB) Departamental del DANE. Al respecto, es importante señalar que el sistema de cuentas de agregados económicos departamentales solo permite calcular el PIB a nivel de departamento, no de municipio. Sin embargo, se dispone de estadísticas del Valor Agregado Bruto (VAB), y dada la coherencia conceptual de las

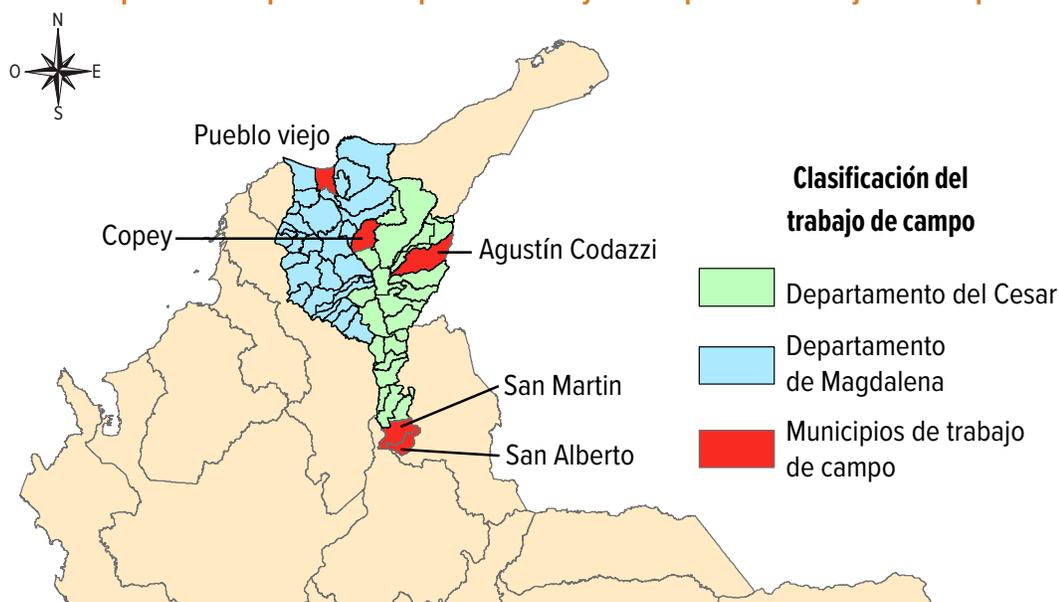
⁶³ La República, “La palma de aceite, un sector agroindustrial que aporta 17% al PIB agrícola nacional”, disponible en: <https://www.larepublica.co/especiales/la-palma-que-transforma-el-agro/la-palma-de-aceite-un-sector-agroindustrial-queaporta-17-al-pib-agricola-nacional-3631992>

⁶⁴ Se propuso la siguiente puntuación para clasificar a los municipios: $Score_m = \alpha\% Palm\ oil\ production_m + \beta CL\ risk\ ECO_m + \theta CL\ risk\ DNP_m$, where $\% Palm\ oil\ production_m$ es la proporción de la producción de aceite de palma respecto al total de la producción agrícola (EVA), $CL\ risk\ ECO_m$ es la medida de riesgo de TI propuesta por Econometría, y $CL\ risk\ DNP_m$ es la medida de riesgo de TI. Los parámetros resultantes α , β , y θ suman la unidad, es decir, ponderan la participación de los tres conceptos en la puntuación del municipio. Estos parámetros se hallaron mediante el análisis de componentes principales.



definiciones contables del PIB/VAB,⁶⁵ los niveles de VAB de los municipios y sus descomposiciones son representaciones precisas de la actividad económica de los municipios seleccionados.

Mapa A2-1. Mapa de los Departamentos y Municipios del Trabajo de Campo



Fuente: Econometría

Codazzi (Cesar)

Según el Censo Nacional de Población 2018, este municipio, formalmente conocido como Agustín Codazzi, tenía una población total de 60.768 personas, lo que equivale al 5% de la población total del departamento del Cesar (1.200.574). De estos habitantes, el 20,8% se concentra en zonas rurales (12.611 personas) y el 79,2% vive en zonas urbanas (48.157 personas). Su estructura demográfica muestra una relación hombre-mujer de 50,2% a 49,8%, con un 39,8% de la población reportada como de 20 años o menos, y un promedio de 2,1 niños por hogar.

La estructura económica de la producción de Codazzi depende en gran medida de las actividades primarias,⁶⁶ que incluye la producción de palma de aceite: en 2020, el 71,64% (aproximadamente COP \$1,01 billones) del VAB total del municipio (aproximadamente COP \$1,4 billones) procedía de las actividades primarias. Esta dependencia se ha traducido recientemente en una desaceleración económica; el perfil económico de Codazzi muestra una drástica reducción de la actividad económica entre 2020 y 2021, con una caída del VAB del 47,44%. Todo esto se explica por una reducción de las actividades primarias, que cayeron a

⁶⁵ Desde la perspectiva de la producción, el PIB es igual al valor de la producción menos el consumo intermedio más los impuestos menos las subvenciones a los productos. El Valor Agregado Bruto se define como el valor de la producción menos el valor del consumo intermedio, y es una medida de la contribución al PIB realizada por una unidad de producción, industria o sector (DANE, 2021).

⁶⁶ Según el DANE, las actividades primarias son: agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca; extracción de minas y canteras. Las actividades secundarias son: industrias manufactureras y construcción. Las actividades terciarias son: generación de energía eléctrica, gas y agua; comercio, transporte, almacenamiento, alojamiento y servicios de alimentación; información y comunicaciones; actividades financieras y de seguros; actividades inmobiliarias; actividades profesionales, científicas y técnicas; administración pública, educación y salud; y actividades artísticas y de entretenimiento.



COP \$273.570 millones, lo que implica una menor participación del 36,88% del VAB total. A pesar de esta reducción, el aceite de palma siguió representando una gran parte de la producción agrícola total en Codazzi para 2021, con un 64,9%.

El Copey (Cesar)

La población de este municipio (30.159 habitantes) representa el 2,5% de la población del departamento del Cesar. De estos habitantes, el 25,5% vive en zonas rurales (7.690 personas) y el 74,5% se concentra en zonas urbanas (22.469 personas). El Copey tiene una proporción hombre-mujer similar a Codazzi, 50,1% a 49,9%. El porcentaje de la población total menor de 20 años es del 41,5%, y se registra un promedio de 2,2 niños por hogar.

En 2021, las actividades económicas primarias en El Copey (COP \$192.760 millones) representaron el 41,2% del VAB total del municipio (COP \$467.760 millones). Esta participación implicó un incremento frente a dicha participación en el año 2020, cuando se reportó un 36,7%. De tal forma, entre 2020 y 2021, el VAB total de El Copey creció un 30,4%. La producción de palma aceitera representó el 72,7% de la producción agrícola total de El Copey en 2021.

San Alberto (Cesar)

Este municipio tiene 26.247 habitantes y una proporción entre hombres y mujeres del 49,9% al 50,1%. El porcentaje de sus habitantes que viven en zonas rurales es del 20,5% (5.390 personas), mientras que el 79,5% (20.857 personas) residen en zonas urbanas. Su porcentaje de población de 20 años o menos es del 37,9%, y un promedio de 1,67 niños por hogar.

En 2021, las actividades económicas primarias en San Alberto (COP \$152.189 millones) representaron el 27,4% del VAB total del municipio, seguidas por las actividades secundarias (32,6%) y las terciarias (40%). Entre 2020 y 2021, el VAB de San Alberto creció un 30,3% (pasando de COP \$426.317 millones a COP \$555.640 millones). Por su parte, la producción de palma aceitera representó el 89,1% de la producción agrícola total de San Alberto en 2021.

Puebloviejo (Magdalena)

Según el Censo Nacional de Población 2018, la población de este municipio (29.824 personas) representa el 2,3% de la población total del departamento de Magdalena. Este municipio tiene una mayor concentración de habitantes rurales con un 68% (20.281 personas), siendo menor el porcentaje de habitantes que residen en el área urbana, con un 32% (9.543 personas). La proporción entre hombres y mujeres es de 51% a 49%. En cuanto a su población joven, el 41% de la población total tiene 20 años o menos y el número promedio de niños por hogar es de 1,92.

En 2021, las actividades económicas primarias en Puebloviejo (COP \$34.940 millones) representaron el 18,7% del VAB del municipio. El VAB de Puebloviejo tiene una mayor dependencia de las actividades terciarias (75,3%). En términos de valor económico, su VAB fue de COP \$187.010 millones en 2021, lo que representa una tasa de crecimiento del 30% al compararlo con 2020 (COP \$143.774 millones).



Tabla A2-2. Municipios del Trabajo de Campo - Indicadores Demográficos y Económicos

Indicadores	Agustín Codazzi	El Copey	San Alberto	Puebloviejo
Población total	60.768	30.159	26.247	29.824
Proporción de población masculina	50,2%	50,1%	49,9%	51%
Población de 20 años o menos	39,8%	41,5%	37,9%	41%
Población rural	20,8%	25,5%	20,5%	68%
Población urbana	79,2%	74,5%	79,5%	32%
Número promedio de niños por hogar	2,1	2,2	1,7	1,9
Participación de las actividades primarias en el VAB (Valor Agregado Bruto)	36,9	41,2	27,4	18,7
VAB – Proporción de actividades secundarias	9,1	19,3	32,6	6,0
VAB – Proporción de actividades terciarias	54,0	39,5	40,0	75,3
VAB, 2021 *	741,73	467,76	555,64	187,01
Producción de palma como porcentaje de las actividades agrícolas	64,90%	72,70%	89,10%	79,10%

Fuente: DANE y DNP (2021).

Nota: VAB total medido en miles de millones de pesos colombianos (precios corrientes).

Localización del trabajo de campo – Municipios en el Núcleo del Aceite de Palma

Dentro de la cadena de producción de aceite de palma, un Núcleo de Aceite de Palma se define como la combinación de una planta de extracción de aceite de palma y las plantaciones que la abastecen de fruto de palma.⁶⁷ De acuerdo con esta definición, las plantas de extracción más próximas a los municipios de trabajo de campo se presentan en la siguiente tabla:

Tabla A2-3. Plantas de extracción y municipios de trabajo de campo

Municipio de trabajo de campo	Planta de extracción
Codazzi	Extractora San Fernando S.A.
El Copey	Extractora Grupalma S.A.S., Extractora Vizcaya S.A.S.
Puebloviejo	Grasas y Derivados S.A. (Gradesa),
San Alberto	Agroindustrias del Sur del Cesar Ltda. y Cía. S.C.A. Agroince

Fuente: Econometría, a partir de Fedepalma (2019).

⁶⁷ Fuente: Source: Infografía Núcleos palmeros 2019_Baja (fedepalma.org).

<https://repositorio.fedepalma.org/bitstream/handle/123456789/141256/infografia-nucleospalmeros-2019.pdf?sequence=1>

