

**¿LA NUEVA LEY DE LA JUNGLA?
Respuestas de los esquemas de certificación y
el Grupo IOI al informe de Finnwatch La Ley de
la Jungla**



Contenidos

1. El informe de Finnwatch reveló problemas sobre las condiciones laborales	3
2. Los Esquemas de Certificación responden al informe de Finnwatch	3
2.1 La investigación realizada por ISCC no encontró deficiencias reales en las plantaciones.....	4
2.2 RSPO: IOI Group no ha violado los criterios de RSPO.....	7
3. Respuestas de IOI Group al informe de Finnwatch	10
4. Resumen y recomendaciones	16

Este informe forma parte del programa Finnwatch Decent Work, y recibe el apoyo de:



Finnwatch es una organización sin ánimo de lucro finlandesa que estudia las responsabilidades de las empresas a nivel global.

Autor: Sonja Vartiala

Diseño: Petri Clusius/Amfibi ky

Fecha de publicación: marzo de 2015

1. El informe de Finnwatch reveló problemas sobre las condiciones laborales

Neste Oil, empresa de la cual el Gobierno finlandés es el propietario principal, utiliza entre el 1 y el 2% de todo el aceite de palma que se genera a nivel mundial en la producción de biocombustibles, y utiliza la mayor cantidad de aceite de palma certificado a nivel mundial. En 2014 Finnwatch llevó a cabo una inspección para cercionarse de que en Neste Oil, propiedad de IOI Group y proveedor de esta en Malasia, se protegían los derechos laborales de las trabajadoras.

El informe titulado *La Ley de la Jungla* publicado en el año 2014 encontró que se estaban violando los derechos laborales en las plantaciones de IOI Group. Las trabajadoras habían firmado un contrato laboral que no entendían, algunas ganaban un salario inferior al mínimo legal exigido, a otras no se les pagaban adecuadamente las horas extra y se restringía la libertad de asociación de los trabajadores de varias formas diferentes. La discriminación de género era una práctica sistemática durante los procesos de selección y los trabajadores eran forzados a adquirir enormes préstamos para poder conseguir el trabajo. La compañía se quedaba con la documentación personal de sus empleadas lo que hacía que no pudiesen tomar decisiones sobre cómo utilizar sus pasaportes. Muchos de los problemas observados son considerados indicadores de trabajos forzados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Este estudio de seguimiento examina las respuestas dadas a estos problemas por parte del IOI Group y de los esquemas internacionales de certificación: ISCC y RSPO. Neste Oil todavía no ha publicado su propio plan de actuación para asegurar que se respetan los derechos laborales en su cadena de suministros. Finnwatch realizará en el futuro un informe donde se compilarán los procedimientos y actuaciones de Neste Oil y el desarrollo de las condiciones laborales en las fincas de IOI en Malasia.

2. Los Esquemas de Certificación responden al informe de Finnwatch

El informe *La Ley de la Jungla* publicado por Finnwatch en 2014 sacó a la luz que todas las plantaciones inspeccionadas para la elaboración del informe, y en las que las condiciones laborales eran muy deficientes, habían obtenido la certificación de la International Sustainability and Carbón Certification (ISCC), la cual se había establecido por medio de la industria de los biocombustibles y con el beneplácito de las autoridades alemanas y de la Roundtable on Sustainable Palm Oil (RSPO), conformada esta por la sociedad civil, organizaciones de proveedores y empresas. Finnwatch criticó entonces los esquemas de certificación por su insuficiente monitoreo con respeto a los derechos laborales así como por hacer caso omiso de sus propios criterios durante las auditorías.

Apoyándose en los hallazgos de la investigación realizada Finnwatch pudo constatar que las auditorías de RSPO y de ISCC eran unos instrumentos insuficientes para asegurar la responsabilidad social de las empresas productoras de palma de aceite. Finnwatch consideró que, debido a que todos los problemas tienen su origen en las políticas internas y en las prácticas de IOI Group, parecía claro que las mismas prácticas eran algo común en todas sus plantaciones. Casi todas las plantaciones propiedad de IOI Group habían sido auditadas por RSPO e ISCC cuando fueron inspeccionadas.

El informe de Finnwatch criticaba los esquemas de certificación por no tomar en cuenta a las trabajadoras migrantes, sin duda el colectivo más débil. Los criterios de RSPO hicieron posible que los trabajadores fuesen tratados de una manera contraria

a lo que los propios criterios requerían: así por ejemplo, los empleadores tenían el derecho de mantener en su poder los pasaportes de sus empleados, si había un consentimiento por escrito del trabajador¹. También se encontraron otras deficiencias en los criterios: tanto los criterios de RSPO como los de ISCC establecen que las trabajadoras deben recibir un salario digno. Sin embargo, el esquema de certificación no dispone de ninguna herramienta para determinar qué cantidad de dinero sería la adecuada para poder al salario recibido como digno. A la luz de los hallazgos evidenciados en el informe podemos decir que los esquemas de certificación tienen muy difícil poder controlar el nivel salarial de los trabajadores que reciben sus pagos en función de la cantidad de trabajo que realizan, es decir, aquellos que trabajan a destajo.

Finnwatch recomendó a los esquemas de certificación que tuviesen en cuenta a la hora de elaborar sus criterios a las trabajadoras migrantes que operan en los países productores de palma de aceite. Finnwatch también aconsejó a estos esquemas controlar que todos sus criterios se cumplen y poner la atención en la calidad de sus auditorías. Además pedimos a ISCC que fuese más transparente en la publicación de sus auditorías.

Tras la publicación del informe de Finnwatch ISCC y RSPO publicaron notas de prensa y prometieron investigar los problemas sacados a la luz en el mismo². A finales de 2014 ambos esquemas publicaron nuevas notas de prensa en las cuales mostraron los resultados de las investigaciones que habían llevado a cabo tras la publicación del informe de Finnwatch. En los siguientes capítulos mostraremos las investigaciones realizadas por estos sistemas de auditorías.

2.1 La investigación realizada por ISCC no encontró deficiencias reales en las plantaciones

El 2 de diciembre de 2014 ISCC publicó los resultados de una investigación realizada a raíz del informe de Finnwatch³. En septiembre y octubre de 2014 los auditores de ISCC visitaron las plantaciones que Finnwatch había inspeccionado⁴. Durante la misma entrevistaron a trabajadoras y a la dirección y examinaron distintos tipos de documentos. ISCC también habló con dos secretarios locales de los sindicatos⁵.

ISCC concluyó que en base a la investigación realizada no existían ni deficiencias ni violaciones con respecto a la legislación de Malasia ni con respecto a los criterios de de ISCC. Sin embargo sí indicaron que las prácticas de IOI rozaban los límites de lo aceptable. Según ellos no todos los retos que se planteaban en el informe de Finnwatch podían ser solucionados de forma unilateral por IOI. ISCC habló específicamente de los problemas relacionados con los pasaportes de los empleados: según ellos esto era consecuencia de la legislación de Malasia y una práctica común en el país. El objetivo de esta ley era la de prevenir la creación de

¹ En el caso de IOI, el trabajador que firma un documento dando su consentimiento, no entiende el documento que está firmando.

² Nota de prensa de RSPO del 17 de septiembre de 2014. Puede leerse aquí: ;La nota de prensa de del 16 de septiembre de 2014 puede leerse aquí: <http://www.iscc-system.org/en/news-press/pressreleases/september-16-2014-iscc-statement-on-thefinnwatch-report-on-suspected-labour-rights-violationson-ioi-palm-plantations-in-malaysia/>

³ El comunicado de ISCC está disponible aquí: <http://www.iscc-system.org/en/news-press/press-releases/december-02-2014-second-iscc-statement-on-the-report-ofthe-ngo-finnwatch/>

⁴ ISCC también visitó la finca de Regent, a la cual Finnwatch no pudo acceder (Finnwatch realizó entrevistas fuera de la finca).

⁵ ISCC, Juliane Pohl, email enviado el 17.2.2015

puestos de trabajo ilegales⁶. Según ISCC ningún esquema de certificación interviene en este tipo de aspectos.

Finnwatch observa que la legislación de Malasia no requiere a los empleadores, ni les da el derecho a retener, el pasaporte de sus empleadas sin su consentimiento. Cuando una trabajadora llega a Malasia las autoridades procesan su pasaporte durante un periodo de tres meses, que es el tiempo que dura el proceso mismo de registro en el país. Después de esto el pasaporte y el resto de la documentación de viaje que pertenece al trabajador les es devuelta.

Contrariamente a lo que alega ISCC numerosos esquemas de certificación tratan de prevenir la apropiación de pasaportes y documentos de viaje: por ejemplo, SA8000 prohíbe la confiscación de documentación⁷. Esta práctica también está prohibida por la Convención Internacional de Naciones Unidas sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migrantes y los Miembros de sus Familias⁸.

Los trabajadores que llegan a Malasia de otros países se encuentran en una posición extremadamente vulnerable. La confiscación de sus pasaportes es muy problemática incluso si aquellos han dado su consentimiento⁹. El equilibrio de poder entre un empleador de Malasia y un trabajador migrante está descompensado desde el inicio y la IOI debería prohibir este tipo de prácticas ya que pueden conducir a un abuso de poder.

A excepción el tema de los pasaportes, los resultados publicados por ISCC apenas hacían mención a los otros problemas que Finnwatch había resaltado en su investigación. Tampoco dieron ninguna razón de por qué no habían observado ninguna deficiencia o de por qué las mismas les resultaron insignificantes. Por esta razón Finnwatch envió a ISCC las siguientes preguntas. La idea era tratar de entender cómo el sistema de auditoría controla los registros de las horas de trabajo que se realizan en la empresa, la legalidad de las horas extra realizadas o si las políticas de contratación de IOI eran las más apropiadas. Finnwatch también preguntó a ISCC cómo logró determinar que IOI no estaba limitando la libertad de asociación de sus trabajadoras.

A modo de respuesta ISCC nos indicó que no estaban diciendo que los hallazgos de Finnwatch fuesen insignificantes, sino que eran temas complejos. ISCC cree que este tipo de temas no pueden ser tratados a través de comunicados ya que no existen respuestas sencillas. Por ello ISCC se ha propuesto trabajar con todas las partes implicadas para así poder solucionar los problemas detectados por Finnwatch. Según ellos las compañías están de acuerdo en trabajar de forma conjunta bajo el marco de la ISCC Technical Committee South East Asia¹⁰.

Si bien en su comunicado ISCC indicó que no habían encontrado irregularidades en las plantaciones, en su respuesta a Finnwatch sí admitió que los trabajadores no entendían los términos de sus contratos de empleo por estar escritos en una lengua

⁶ Según ISCC las fincas son responsables ante las autoridades de Malasia si un trabajador migrante desaparece de la misma y se va a trabajar de forma ilegal a cualquier otra zona del país.

⁷ SA8000, Criterio 2.2, http://saintl.org/_data/n_0001/resources/live/SA8000%20Standard%202014.pdf

⁸ La UN International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of their Families puede leerse aquí: <https://treaties.un.org/doc/Publication/UNTS/Volume%202220/v2220.pdf>

⁹ Para IOI el consentimiento se obtiene una vez el trabajador firma el contrato de empleo. Estos contratos no han sido redactados en la lengua maternal de los trabajadores y por ello no los comprenden.

¹⁰ ISCC, Juliane Pohl, email enviado el 17.2.2015

extranjera y se mostraba preocupada también por algunas prácticas de contratación. ISCC también quiso enfatizar que ya en su declaración del 2 de diciembre de 2014 había dejado clara la necesidad de actuar sobre los problemas mencionados en el informe de Finnwatch.

La investigación de ISCC también se centró en la libertad de asociación. Según ellos los trabajadores migrantes no quieren formar parte de los sindicatos debido a las trabas que les impone la legislación de Malasia. Además los trabajadores dicen que prefieren ser representados a través de sus compañeros trabajadores mediante los mecanismos internos de la IOI¹¹.

Bajo el punto de vista de Finnwatch la voluntad de los trabajadores de unirse a un sindicato es irrelevante con respecto a si IOI restringe o no la libertad de asociación. El relato que transmite la ISCC sobre los trabajadores puede ser observado como algo excepcional: normalmente los trabajadores que se unen a un sindicato no buscan posiciones de dirección dentro del sindicato, sino que este les proteja cuando las cosas se pongan feas. Finnwatch cree que la ISCC se ha reunido con trabajadores migrantes con unas características más bien especiales; si tenemos en cuenta que estos trabajadores apenas entienden el idioma oficial de Malasia (algunos son incluso analfabetos) resulta chocante lo bien que conocen aspectos específicos de la legislación del país en materia de dirección y gestión sindical. Las trabajadoras migrantes que Finnwatch entrevistó en las plantaciones de IOI no habían oído hablar de los sindicatos malasios y ni tan si quiera comprendían para qué servía un sindicato.

La ISCC también decía en su investigación que había entrevistado a dos representantes sindicales de las plantaciones de IOI y que estos no habían detectado ningún problema con respecto a los derechos laborales, añadiendo que los problemas anteriormente detectados habían sido ya resueltos.

Finnwatch cree que es muy posible que un representante sindical en una plantación no se atreva a hablar abiertamente de los problemas existentes. Los altos representantes del National Union for Plantation Workers (NUPW), sindicato que opera en la Península de Malasia, confirmaron a Finnwatch que ni el ISCC, ni el RSPO ni IOI les habían contactado tras la publicación de informe de Finnwatch¹².

La ISCC confirmó a través de sus respuestas a nuestras preguntas que las plantaciones de IOI no tienen un registro de las horas trabajadas ni de la horas extra realizadas por sus trabajadores. Según la ISCC al examinar las nóminas de los trabajadores que ingresaban salarios por debajo del mínimo legal comprobaron que esto ocurría porque se habían ausentado del trabajo o porque no había recolectado aceite de palma suficiente. Según la ISCC las condiciones de pago se habían acordado previamente en los contratos firmados.

Si bien lo anterior confirma lo ya adelantado en el informe de Finnwatch, las conclusiones son completamente opuestas. El pago del salario mínimo no puede venir determinado de forma separada del número de horas trabajadas. El informe del ISCC ha separado estos aspectos. Un trabajador tiene que ganar el salario mínimo por 8 horas de trabajo diarias. Los trabajadores tienen que recibir el pago de las horas extra. ISCC argumenta que las condiciones se han pactado en los

¹¹ [Ibid](#)

¹² [NUPW, Navamukundan Achuthan Nair, email enviado el 5.2.2015](#)

contratos de trabajo, pero por otra parte reconoce que los trabajadores no entienden los términos de los mismos por estar en una lengua que desconocen.

La ISCC indicó que seguiría revisando los hallazgos de Finnwatch. De hecho nos invitaron a una mesa conjunta en marzo de 2015 en Bangkok para que pudiéramos presentar nuestra investigación a su Comité Técnico. Uno de los objetivos de este encuentro es el de discutir las medidas correctoras a poner en marcha en base a los resultados del informe de Finnwatch. Representantes de nuestra organización acudirán a la cita.

2.2 RSPO: IOI Group no ha violado los criterios de RSPO

RSPO publicó las conclusiones de sus propias investigaciones el 15 de diciembre de 2014¹³. También envió a sus propios auditores a las dependencias que Finnwatch había inspeccionado. Según RSPO visitaron las plantaciones el 12 y el 26 de septiembre de 2014. El comunicado de RSPO manifestaba que no se habían violado ni las leyes malayas ni los criterios del esquema de certificación.

RSPO trató más temas en su breve comunicado que ISCC en el suyo: salarios, condiciones de vida de los trabajadores, contratación de empleados y confiscación de pasaportes son los temas abordados en el mismo.

Con respecto a los salarios RSPO dice que las trabajadoras cobraban su salario conforme indica la ley malaya. Sin embargo, RSPO también indicaba que se había topado con trabajadores en la finca de Regent que cobraban salarios mensuales más bajos que el mínimo requerido por la ley malaya (900 Ringgit). Para ellos el problema consistía en que a estos trabajadores no se les habían ofrecido jornadas laborales lo suficientemente largas, es decir, las empleadas trabajaban menos de 8 horas al día. A RSPO les gustaría que IOI diese más horas de trabajo a sus empleadas para que así pudiesen obtener un mejor salario mensual. Estos hallazgos de RSPO contradicen al informe original de Finnwatch así como los propios hallazgos de ISCC (ver capítulo 2.1).

Con respecto a las condiciones de vida de las trabajadoras RSPO indicó que había detectado violaciones de derechos en la finca de Regent que IOI no había corregido a pesar de las quejas de las trabajadoras. RSPO dice que aconsejó a IOI corregir de forma rápida estos problemas relacionados con las condiciones de vida de sus empleadas.

Con respecto a los contratos RSPO indicó “que hay riesgo de que los trabajadores migrantes tengan que aceptar determinadas condiciones laborales mientras todavía se encuentran en sus países de origen y que a los mismos no se les ha proporcionado una explicación detallada de los términos de los contratos de trabajo ni tampoco se les han proporcionado los mismos en sus lenguas maternas”. Según RSPO estas cuestiones necesitan de más investigación e indican al mismo tiempo que IOI debería tener una política clara con respecto al uso de agencias externas de contratación así como en lo que se refiere a los contratos de trabajo de sus empleadas.

RSPO indicó que la compañía retiene los pasaportes de los trabajadores migrantes por razones de seguridad. El esquema de certificación dice que incluso los trabajadores entrevistados querían que los empleadores les guardasen sus

¹³ El comunicado de RSPO está disponible en: <http://www.rspo.org/news-and-events/news/statement-finnwatchreportupdate-summary-of-rspo-secretariat-findings-and-recommendations>

pasaportes¹⁴. Según RSPO las trabajadoras pueden tener sus pasaportes en el momento en el que quieran, aunque también dice que la política interna de IOI no es muy clara al respecto. RSPO recomienda a IOI mejorar en este aspecto.

Con respecto al control de los criterios sociales, al final del comunicado de RSPO se aconseja a los auditores que sean más vigilantes de lo habitual durante las auditorías anuales.

Finnwatch estuvo en contacto con RSPO durante su investigación y le solicitó más información con respecto a, por ejemplo, como habían inspeccionado los pagos salariales durante su auditoría especializada. RSPO envió a Finnwatch copias de los documentos analizados durante la auditoría. Estos documentos incluían tablas con los registros horarios de las horas trabajadas por los empleados, nóminas de los empleados que habían realizado diversos trabajos (esto se refiere a otros tipos de funciones más allá de la colecta de palma de aceite¹⁵), las cuales incluían horas extra y una tabla donde se detallaba la cantidad de palma de aceite recogida por las empleadas, que trabajaban a destajo. Según los documentos proporcionados los trabajadores seleccionados, cuyas nóminas habían sido analizadas, habían recibido un salario por debajo del mínimo legal debido a que se encontraban en periodo de prueba.

Las conclusiones de Finnwatch sobre los documentos remitidos por RSPO difieren completamente de las conclusiones de este. Finnwatch opina que los documentos remitidos por RSPO confirman los hallazgos del informe elaborado por Finnwatch: no hay registros de las horas trabajadas por los empleados que colectan palma de aceite y no reciben un pago apropiado por las horas extra realizadas. Tal y como decíamos más arriba, la auditoría de ISCC confirma este extremo.

RSPO no respondió a las preguntas que Finnwatch le envió. Aunque el diálogo entre Finnwatch y RSPO con respecto a estos temas todavía estaba en marcha este último decidió publicar su investigación afirmando que IOI cumplía con la legislación malaya y con los criterios de RSPO.

Aunque el diálogo se había detenido Finnwatch pidió a RSPO que contestara a las sus preguntas para así poder examinar sus respuestas a la luz del siguiente informe a realizar. RSPO respondió que no podía responder a las mismas debido a problemas de programación y a que no había logrado recabar información suficiente de Malasia. Finnwatch quiere hacer notar que dejó a RSPO un periodo de mes y medio para responder a las preguntas planteadas. Desde el punto de vista de Finnwatch si RSPO hubiese investigado en sus auditorías los problemas clave sobre las cuestiones salariales que Finnwatch sacó a la luz con su informe, RSPO podría haber respondido a las preguntas planteadas por Finnwatch sin ningún tipo de problema.

¹⁴ Finnwatch también entrevistó a las trabajadoras a las que habían confiscado sus pasaportes. Muchas dijeron que no les habían devuelto sus pasaportes cuando los habían requerido a la empresa. Creen que la empresa se los confisca para impedirles escapar de las fincas.

¹⁵ El informe de Finnwatch no se centró en los trabajadores que realizan tareas diversas, sino que se centró en aquellos que recolectan palma de aceite.



3. Respuestas de IOI Group al informe de Finnwatch

IOI Group envió comentarios al informe de Finnwatch que fueron publicados en una tabla aparte en el capítulo 13 del informe. El informe *Law of the Jungle* está disponible en <http://www.finnwatch.org/images/pdf/palmoil.pdf>. Además en diciembre de 2014 y como resultado de las discusiones al interior de IOI y del diálogo entre la compañía y sus clientes/consumidores, IOI publicó un plan de actuación detallado con una serie de procedimientos a poner en marcha como resultado del informe elaborado por Finnwatch.

El plan de IOI comprende seis secciones en las cuales la compañía examina los problemas observados por Finnwatch. Además IOI adjuntó un diagrama con el flujo de contratación de trabajadores, los gastos de contratación y la confiscación de pasaportes.

Hemos reproducido la copia del plan de acción más abajo¹⁶ y le hemos añadido algunos comentarios que desde Finnwatch hacemos a cada una de las partes del plan de actuación.

Plan de Actuación de IOI Group RE: Informe de Finnwatch (diciembre de 2014)¹⁷

Observacio	Estado actual	Planes ¹⁸	Actuaciones	Límite	Comentarios
------------	---------------	----------------------	-------------	--------	-------------

¹⁶ La versión original del plan de actuación publicado por IOI puede leerse en: http://www.ioigroup.com/Content/NEWS/pdf/Action%20Plans%20Re%20FinnWatch%20with%20annex%20Final%20Draft_DL.pdf

¹⁷ El documento original está disponible en: http://www.ioigroup.com/Content/NEWS/pdf/Action%20Plans%20Re%20FinnWatch%20with%20annex%20Final%20Draft_DL.pdf

¹⁸ La versión original del plan de actuación publicado por IOI puede leerse en: http://www.ioigroup.com/Content/NEWS/pdf/Action%20Plans%20Re%20Finn-Watch%20with%20annex%20Final%20Draft_DL.pdf

nes				de tiempo	de Finnwatch
1.Pasaporte	Rendición voluntaria ante el empleador por motivos de seguridad. El empleado completo a su pasaporte - siempre que lo solicite mientras se encuentra trabajando en las dependencias de la empresa. Pasaporte: En torno a seis meses de validez para los trabajadores extranjeros. (Anexo:1)	a) Ejercicio para volver a formalizar la custodia voluntaria del pasaporte de los trabajadores extranjeros.	a) Encuentros directos con los trabajadores extranjeros para explicarles la adaptación de sus contratos a sus lenguas maternas., y de forma particular para explicarles en que consiste la custodia voluntaria de sus pasaportes. Para mejorar el procedimiento actual de custodia de los pasaportes de los trabajadores extranjeros y asegurarles su derecho inalienable a tener acceso a los mismos sin necesidad de justificación alguna y sin que posibles deudas pendientes puedan interferir en dicho proceso.	31.3.2015	IOI debe actualizar sus contratos para clarificar que la compañía en ningún momento exige a sus empleados que entreguen sus pasaportes para que sean custodiados. Las guías internas de IOI sobre este tema también deberían ser actualizadas. Si IOI quiere asegurarse de que los pasaportes están a buen recaudo puede proveer taquillas de buena calidad en las cuales se puedan guardar los documentos personales así como también dinero. Existe un desequilibrio de poder entre la dirección de IOI y los trabajadores migrantes difícil de resolver por lo que IOI tiene que tratar de evitar situaciones en las que se puedan producir abusos de poder por parte del equipo directivo local.

Observaciones	Estado actual	Planes	Actuaciones	Límite temporal	Comentarios de Finnwatch
2. Facturas de contratación	<p>Gastos absorbidos por IOI en la contratación de trabajadores extranjeros:</p> <p>1. Levy: RM590/-</p> <p>2. Gastos pagados en Malasyan Immigration: RM205/-</p> <p>3. Reconocimiento médico (FOMEMA): RM180/- Facturas de la agencia: RM350/- Total: RM1,325/- Trabajadores extranjeros (Bangladesies e indios) en los cuales el proceso de contratación intergubernamental no genera gastos incidentales a recuperar.</p> <p>Los gastos incidentales en los países de origen (Nepal/Indonesia) que varían entre RM1500 y RM2000 son legales y no recuperables.</p>	<p>a) Examinar los gastos en los que incurren los trabajadores migrantes en sus países de origen a parte de las facturas absorbidas por IOI.</p> <p>b) Llevar a cabo reuniones en donde se les explique a los trabajadores migrantes los procedimientos de contratación y los gastos incidentales y facturas cobrados en sus países de origen así como las facturas absorbidas por IOI.</p>	<p>a) Detallar todos los gastos en los que han incurrido los trabajadores migrantes en sus países de origen. Revisar la balanza salarial mensual tras el pago de estos gastos poniendo atención en que los trabajadores reciben un salario decente.</p> <p>Explorar la posibilidad de contratar solo con un país a través de políticas intergubernamentales o con trabajadores migrantes sin tener que recuperar los gastos incidentales en los países de origen.</p> <p>b) Llevar a cabo cursos para los nuevos empleados en sus lenguas maternas y documentar los mismos con fotos y/o vídeos.</p> <p>Reproducir estos vídeos en los países de origen como una evidencia del "Consentimiento libre e informado" de los términos y condiciones de trabajo.</p>	31.3.2015	IOI tiene que conocer los procedimientos que emplean las agencias de contratación en los países de origen. Es importante saber si utilizan contratistas y como controlan las actuaciones de los mismos. IOI debe prohibir cualquier factura que no sea legal y que los trabajadores migrantes estén pagando ¹⁹
3. Contrato de trabajo	Contrato de empleo en	a) Revisar los contratos de	a) Copia firmada del contrato de	Inmediato	IOI debe asegurarse

¹⁹ Esto va en la línea del Artículo 7 de la Convención 181 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) - Convención sobre las Agencias Privadas de Empleo 1997 (No. 181), que puede leerse en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312326

(de los trabajadores migrantes)	inglés y en bahasa malaysia tal y como ha sido aprobado por las embajadas.	trabajo. b) Cursos en la lengua materna de los nuevos empleados utilizando traductores.	trabajo en la lengua materna del empleado. La copia ha tiene que ser entregada al mismo. b) Durante los cursos a los nuevos trabajadores migrantes sus contratos tienen que ser fotografiados digitalmente y almacenados en formato CD-Room, o impresos en formato legible y firmados o con sellos de la empresa.		de que los trabajadores reciben su contrato de trabajo en su lengua materna mientras todavía están en sus países de origen y antes de aceptar el propio trabajo con IOI. Los trabajadores deben poder tener una copia del contrato antes de firmarlo. Si los trabajadores son analfabetos se les deberá explicar el contenido del mismo de forma oral.
Observaciones	Estado actual	Planes	Actuaciones	Límite temporal	Comentarios de Finnwatch
4. Salario mínimo	<p>El 20% de los trabajadores migrantes gana menos del salario mínimo debido a que trabajan menos de las horas estipuladas o debido al absentismo.</p> <p>El promedio salarial del 80% de los trabajadores migrantes varía entre RM 1,100 y RM1,300 lo que sobrepasa salario mínimo fijado en RM900.</p> <p>El periodo de prueba (sancionado en la "Minimum Wage Order 2012") que</p>	<p>a) Explicar a los trabajadores migrantes en sus respectivas lenguas de origen en que consiste el programa "Minimum Wage Order 2012".</p> <p>b) Repatriar a los trabajadores improductivos .</p>	<p>a) Que los cursos a los nuevos trabajadores incluyan una explicación sobre "Minimum Wage Order 2012".</p> <p>Control mensual de las ganancias salariales de cada trabajador, siendo que si gana menos de lo estipulado se documenten las razones de ello y se realicen las acciones necesarias.</p> <p>b) Volver a formar y controlar a estos trabajadores antes de tomar llevar a cabo ninguna actuación.</p>	Inmediato	Todos los trabajadores deben recibir al menos el salario mínimo legal mensual. Si IOI quiere motivar a sus trabajadores para que recojan más aceite de palma puede pagarles bonus e incentivos para ello. Los trabajadores deben recibir el pago de sus horas extra conforme manda la ley malaya. No se les puede pagar menos del salario mínimo por no haber completado

	permite salarios un 30% por debajo el mínimo legal debe ser abolido por IOI. No es necesario un periodo de prueba para todos los nuevos empleados.				las tareas que IOI exige. Los trabajadores que actúen de forma impropia o se ausenten del trabajo sin permiso deberían ser despedidos o transferidos a otros puestos de trabajo una vez se hayan producido y documentado los avisos previos correspondientes. Finnwatch ve la decisión de IOI de poner fin a los periodos de prueba como algo muy positivo.
Observaciones	Estado actual	Planes	Actuaciones	Límite temporal	Comentarios de Finnwatch
5. Política de contratación	Diagrama de flujo de los trabajadores migrantes contratados- Anexo 2a/b/c	<p>a) La versión simplificada de la política de la empresa tienen que estar disponible en el tablón de anuncios.</p> <p>b) Grabaciones de vídeo para mostrar a los trabajadores en sus países de origen en dónde trabajaran y aceptar los contratos de trabajo en presencia de las agencias de contratación y de agentes gubernamentales.</p>	<p>a) Explicar a los trabajadores migrantes los diagramas de flujo antes de hacer ningún feedback o de que se publique en el tablón de anuncios.</p> <p>b) Volver a poner el vídeo a los trabajadores en las dependencias de la empresa. Esto servirá como prueba del "Conocimiento libre e informado" a ser empleado en las dependencias además del resto de documentación requerida.</p>	Inmediato	Finnwatch hace énfasis en que los trabajadores tienen que poder familiarizarse con los términos del empleo antes de aceptarlo. El contrato tiene que estar en la lengua materna y el trabajador tiene que poder llevarse el contrato a casa para firmarlo. Los términos del mismo ha de serle explicados oralmente si el trabajador es analfabeto.
Observaciones	Estado actual	Planes	Actuaciones	Límite temporal	Comentarios de Finnwatch

<p>6. Libertad de asociación</p>	<p>Los sindicatos locales tienen acceso libre al trabajador migrantes si la empresa lo aprueba previamente. Cada dependencia de la empresa tiene su propio Comité Consultivo en el que los trabajadores migrantes resuelven sus disputas y quejas.</p> <p>Hay dos representantes de cada nacionalidad.</p>	<p>a) Aumentar la representación a 4 personas por nacionalidad.</p>	<p>a) Documentar las votaciones de los representantes.</p> <p>Las quejas validadas tendrán que documentarse en el Libro Verde para su resolución.</p> <p>A través de este mecanismo se resolverán problemas sobre salarios, días de descanso, disputas en el puesto de trabajo, condiciones de vida.</p>	<p>Inmediato</p>	<p>IOI tiene que mantener contacto activo con el sindicato local NUPW y ver si hay problemas a la hora de poder acceder a los sindicatos. IOI debe comprometerse a deducir la cuota de membresía de los trabajadores migrantes que se unen a los sindicatos del salario de los trabajadores y entregársela a los sindicatos. IOI debe entrar en el acuerdo de negociación colectiva con NUPW.</p> <p>Un comité de trabajadores no puede suplir el rol de los sindicatos en las fincas, y la estructura de aquel comité debe discutirse a parte de la libertad de asociación. Los trabajadores tienen el derecho de hacer unas elecciones para escoger a sus representantes en el comité.</p>
----------------------------------	--	---	--	------------------	--

Finnwatch discutió el plan de actuación de IOI Group con IOI Loders Croklaan y solicitó obtener información detallada sobre la implementación del mismo. IOI informó que el plan de actuación, recogido en la página web de IOI, ya era en sí una guía suficiente para seguir la implementación del mismo.

Según IOI Loders Croklaan se continuarán controlando los progresos que IOI vaya haciendo con respecto al plan de actuación, especialmente en aquellos aspectos en los que IOI ha hecho incidencia durante el diálogo mantenido con IOI Loders Croklaan²⁰.

4. Resumen y recomendaciones

IOI Group ha tomado algunas medidas para contrarrestar los problemas sacados a la luz por Finnwatch, sin embargo las mismas no son suficientes. IOI debe asegurarse de que todas sus trabajadoras reciben al menos el salario mínimo mensual legal por ocho horas de trabajo diarias, que las horas extra se pagan correctamente y que las políticas de contratación de las agencias externas de las cuales se sirve se aplican de forma correcta y conforme a lo estipulado por IOI.

Las aclaraciones adicionales proporcionadas por RSPO y por ISCC no inspiran confianza en la capacidad de los esquemas de certificación a la hora controlar que se cumplen los derechos laborales. Las investigaciones realizadas por estos esquemas han sacado a la luz que, por ejemplo, hay trabajadores que cobran menos del salario mínimo legal y que, debido a las políticas de contratación de IOI, los trabajadores migrantes de la plantaciones no entienden los términos de sus contratos de trabajo. Además ambos esquemas han hecho notar en sus conclusiones que IOI Group ha cumplido con los criterios de aquellas así como con la legislación malaya. Bajo el punto de vista de Finnwatch los esquemas de certificación no han aplicado la lógica más elemental en la interpretación de las evidencias que, sobre las condiciones de vida de las trabajadoras, han hallado en las auditorías que han realizado. Las conclusiones que RSPO extrae de su auditoría contiene crasos errores (ver, por ejemplo, la tabla 2).

Tabla 2: Ejemplo de las contradicciones entre los comunicados aportados por los esquemas de certificación y la mala interpretación de los resultados obtenidos.

Hallazgos del informe de Finnwatch	Respuestas de IOI Group	Respuestas de ISCC	Respuestas de RSPO	Comentarios de Finnwatch
El salario de los trabajadores migrantes que recolectan palma de aceite no está al nivel estatutario. Algunos reciben salarios por debajo del	El 20% de los trabajadores migrantes gana un salario por debajo del mínimo legal por realizar un trabajo subóptimo, por ausentarse del	No se encontraron deficiencias reales en las fincas inspeccionadas, todo estaba en consonancia con la ley malaya y los criterios de	Los trabajadores en las fincas reciben un salario en consonancia con lo que estipula la ley malaya. El RSPO encontró que había trabajadores en	Mantener registros de las horas trabajadas es fundamental para determinar si se está pagando el salario mínimo. Sino es imposible

²⁰ IOI Loders Croklaan, Ben Vreeburg, email enviado el 4.3.2015

<p>mínimo legal, no se registran el número de horas realizadas y no se pagan las horas extra de forma adecuada. Los trabajadores nos dijeron que hacían entre 10 y 12 horas diarias.</p>	<p>trabajo o por realizar menos horas de las que tendría que hacer.</p> <p>El 80% de los trabajadores migrantes ganan de media un salario superior al mínimo legal que varías entre los 1,100 y los 1,300 Ringgit al mes.</p>	<p>ISCC. Según ISCC las prácticas de IOI simplemente rozan lo inaceptable.</p> <p>Sus plantaciones no registran las horas de trabajo ni las horas extra. ISCC examinó las nóminas de los trabajadores que ganan un salario por debajo del mínimo legal y observaron que lo que ocurría era que había casos de absentismo, que estaban en periodo de pruebas o que no había recolectado suficiente palma de aceite.</p>	<p>la finca Regent cuyo salario mensual era más bajo que el mínimo legal exigido en Malasia (900 Ringgit, 223 Euros).</p> <p>Los trabajadores deberían poder trabajar las horas suficientes para así lograr un salario mensual al menos igual al salario mínimo.</p>	<p>determinar si se está pagando. La ISCC que las fincas no tienen registros horarios ni de las horas extra, pero aún así mantiene que no hay deficiencias y que se cumple la ley malaya. Finnwatch observa que el contrato de empleo de IOI aconseja a los trabajadores realizar entre 10 y 12 horas diarias.</p> <p>RSPO dice que los trabajadores reciben un salario adecuado a ley. Basado en los hallazgos de Finnwatch y las respuestas dadas por ISCC así como en el material remitido a Finnwatch por RSPO y en la que ellos basan su auditoría, información que es completamente incorrecta.</p>
--	---	--	--	---

Los trabajadores migrantes en Malasia son extremadamente pobres, y Malasia ha caído a la categoría más baja en el informe TIP sobre tráfico de personas del gobierno de Estados Unidos. Aunque es difícil asegurar que los derechos laborales en Malasia se cumplan, los esquemas de certificación deben ser consistentes y resolutivos en su utilización de los estándares de derechos humanos.

ISCC y RSPO deben comprometerse a promover el cumplimiento de los derechos laborales a nivel internacional, como las convenciones centrales de la OIT. Las herramientas y capacidades de los esquemas de certificación para prevenir e identificar las violaciones de derechos laborales deben ser mejoradas. Los auditores que contratan también deben formarse en materias de derechos laborales y responsabilidad social.

Finnwatch espera que Neste Oil redacte un plan de actuación concreto sobre cómo intervendrá en la violación de derechos laborales en su cadena de suministros y sobre cómo mejorará su monitoreo sobre el cumplimiento de los mismos. Los

sistemas de auditoría internacional que trabajan con el sector de la palma de aceite como ISCC y RSPO no son en la actualidad instrumentos suficientes para controlar que los derechos laborales se están cumpliendo.