

A photograph of a worker in a sugarcane field. The worker is wearing a light-colored wide-brimmed hat, a blue long-sleeved shirt, an orange vest, and a purple skirt. They are using a large machete to cut a sugarcane stalk. The field is filled with tall, green and yellow sugarcane stalks. The ground is dark and appears to be charred or recently harvested.

# Observatorio de derechos laborales

Primer informe anual para el sector latinoamericano del azúcar de caña

### **Acerca de este reporte**

Este informe ha sido encargado por CNV Internationaal para lanzar el primer reporte anual del Observatorio de Derechos Laborales para el sector latinoamericano del azúcar de caña.

### **Autoría**

Este informe fue investigado y escrito por Diana Quiroz, María Paula Quiceno Mesa y Maurice van Beers con contribuciones de Ana Catalina Herrera, Mónica Garzaro, Arnaldo Montero, Jimmy Montes, Laura Ocampo y Estela Casajuana. Citar correctamente este documento: Quiroz, D., Quiceno-Mesa, M.P., Van Beers, M. (2022, marzo), Observatorio de derechos laborales. Primer informe anual para el sector latinoamericano del azúcar de caña, Ámsterdam, Países Bajos: CNV Internationaal y Profundo.

Imagen de portada: CNV Internationaal  
Copyright © 2021 CNV Internationaal

### **Agradecimientos**

Los autores agradecen a Maria Camila López y Cindy Jazmin Fuquene por el soporte virtual y capacitaciones dadas a los participantes durante la fase de monitoreo digital participativo. Se agradece también Lianne Dirks por su asistencia en la coordinación de la edición final del informe.

### **Descargo de responsabilidad**

Profundo observa el mayor cuidado posible en la recopilación de información y la redacción de publicaciones, pero no puede garantizar que este informe sea completo. Profundo no asume ninguna responsabilidad por errores en las fuentes utilizadas, ni por los cambios posteriores a la fecha de publicación. El informe se proporciona con fines informativos y no debe interpretarse como una aprobación, declaración o garantía de ningún tipo. Profundo no aceptará ninguna responsabilidad por los daños derivados del uso de esta publicación.





## Contenido

Introducción	7
1. Metodología	9
2. Caracterización de los participantes	14
3. Promoción del diálogo social	33
4. Garantía de los derechos en el trabajo	41
5. Conclusiones	52
Fuentes bibliográficas	59

## Resumen

1.

Este estudio presenta **los resultados de la primera encuesta integral de derechos laborales en el sector latinoamericano del azúcar** de caña que son el primer abordaje de su tipo pues capturan la situación laboral del sector desde la perspectiva de los trabajadores.

2.

**840 trabajadores** de Bolivia, Colombia, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras y Nicaragua respondieron a la encuesta. De estos, **113 eran mujeres y 727 eran hombres.**

3.

La mayoría de las empresas encuestadas cumplen con sus obligaciones legales de pagar el salario mínimo a sus trabajadores. Sin embargo, **la mayoría de los trabajadores tercerizados no reciben el salario mínimo. Además, arriba de la mitad de los encuestados no recibe un salario digno por su labor** y esta situación es mucho más prevalente entre los trabajadores en las etapas productivas de la siembra, mantenimiento en campo, cosecha y transporte.

4.

**Los trabajadores directos en la zafra y en los ingenios disfrutan de mejores condiciones laborales que los trabajadores tercerizados y la brecha, en términos de garantías y remuneración,** es grande sobre todo en Bolivia. Estas diferencias perjudican aún más la situación de las mujeres, así como las personas pertenecientes a grupos étnicos.

5.

Los resultados muestran que **existe una diferencia importante de perspectivas entre los trabajadores directos y los trabajadores tercerizados o subcontratistas** (por ejemplo, los subcontratistas perciben el dialogo social y la relación con la empresa de manera más negativa que los trabajadores directos).

## Resumen

6.

Se registraron **tendencias positivas en materia de diálogo social: la preponderancia de convenios colectivos, el respeto a estos convenios, la valorización positiva de la relación empresa-sindicato, y la existencia y uso de mecanismos de queja y de consulta.** Estos resultados apuntan al papel indispensable que juegan los sindicatos mejorando la relación entre los trabajadores y la empresa, así como la situación de los derechos laborales.

9.

Se registró **una presencia generalizada de EPPs adecuados en las empresas encuestadas y al mismo tiempo se registró una incidencia considerable de accidentes en el trabajo.** Así mismo, en algunos países, los encuestados sostienen una mirada negativa respecto a la capacitación que reciben en materia de seguridad y salud ocupacional, mayormente entre subcontratistas.

7.

**La mayoría de las empresas encuestadas cuenta con presencia sindical** y la mayoría de los trabajadores encuestados indicó que le parece importante que haya sindicatos en las empresas.

8.

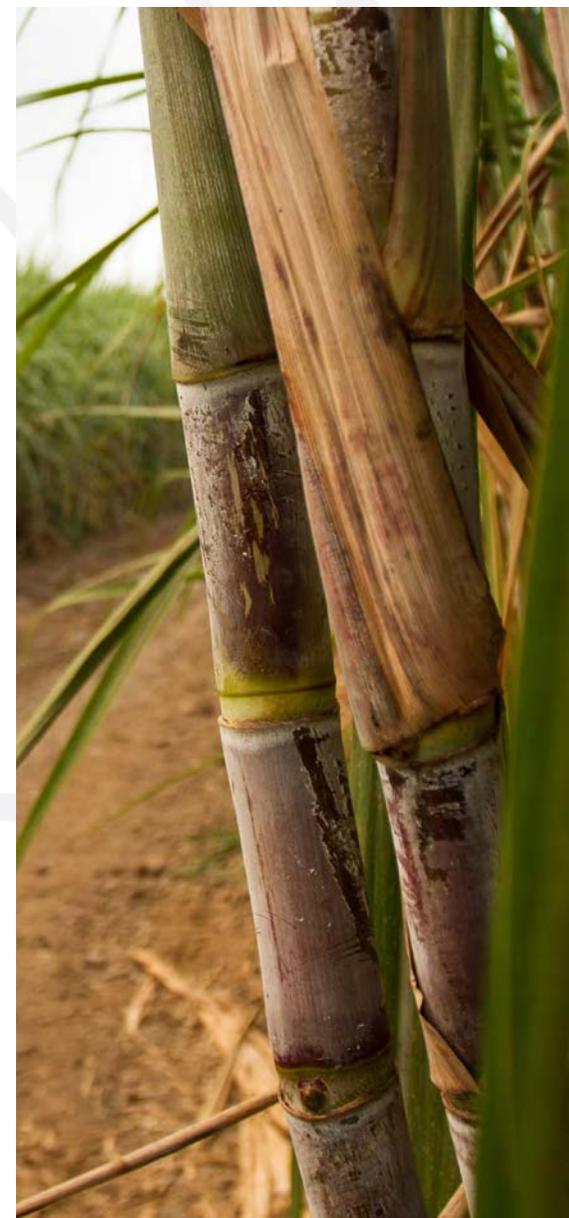
También se registraron acciones antisindicales en las empresas; en especial, acciones de disuasión a afiliarse al sindicato y el incumplimiento de los convenios colectivos. Aunque estas acciones fueron reportadas por menos del 10% de los encuestados, **resalta que la gran mayoría de quienes dicen que la empresa no cumple con los convenios son subcontratistas.**

10.

Los datos sugieren no solamente una baja participación de las mujeres en el sector, pero también **menos garantías laborales para mujeres.**

## Abreviaciones

BID	Banco Interamericano de Desarrollo
CSI	Confederación Sindical Internacional
EPP	Equipo de Protección Personal
GLWC	Global Living Wage Coalition (Coalición Mundial por un Salario Digno)
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMS	Organización Mundial de la Salud
PLWF	Platform Living Wage Financials (Plataforma Financiera de Salario Digno)
PRNU	Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas



# Introducción

## Antecedentes

El Observatorio de Derechos Laborales es una iniciativa de CNV Internationaal en asociación con sus contrapartes sindicales en el mundo que nació de la creciente necesidad de llevar a cabo un seguimiento y evaluación al cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores en cadenas de producción y suministros de importancia, tales como la cadena del azúcar. En los últimos 20 años, el consumo mundial de azúcar de caña ha aumentado casi 40%, llegando a un volumen de 193.2 millones de toneladas en el 2020 y se espera que siga creciendo. Este crecimiento se debe en parte a la relativa inmunidad de este y otros sectores de la industria de los alimentos y bebidas las a fluctuaciones económicas<sup>1</sup>. A pesar de su importancia económica, el sector azucarero no está exento de controversias en torno a los efectos del azúcar sobre la salud, así como los impactos ambientales y climáticos vinculados a la biodiversidad, el suelo, el agua y los impactos sociales vinculados a la tenencia, los derechos de la tierra y los derechos laborales<sup>2</sup>.

En los últimos años, CNV Internationaal viene realizando un trabajo a la par de los sindicatos de trabajadores del azúcar de Centroamérica, Colombia y Bolivia. El sector latinoamericano del azúcar de caña tiene algunos desafíos importantes a enfrentar en cuanto a los derechos laborales, especialmente en cuestiones de seguridad y salud ocupacional, salario digno (y relacionado con esto, el trabajo forzado y el trabajo infantil), libertad sindical y dialogo social<sup>3</sup>. El sector del azúcar es un sector tradicional y al mismo tiempo es un sector innovativo y en movimiento, muestra de lo cual es el establecimiento de Bonsucro, la organización sectorial más importante en el mundo para la sustentabilidad y certificación de la trazabilidad de los productos derivados de la caña de azúcar. Bonsucro cuenta con 250 miembros en 50 países que representan diferentes segmentos de la cadena de suministro, entre ellos 27% de los miembros de esta organización representan el segmento de la producción y 20% de la compra<sup>4</sup>. Entre los avances de Bonsucro en 2021 se encuentra la aprobación de un estándar nuevo



de producción que podría habilitar considerables mejorías en cuestiones laborales. Uno de estos siendo un indicador para comenzar a hacer un mapeo que permita conocer la brecha existente entre salarios actuales con el salario digno<sup>5</sup>. Para dar seguimiento a los avances y retrocesos en materia de derechos laborales en la industria azucarera latinoamericana, CNV Internationaal ha diseñado e implementado una herramienta de monitoreo digital participativo en el sector del azúcar y en 2020 se llevó a cabo un primer piloto a modo de prueba para conocer el grado de apropiación y usabilidad de estas tecnologías por parte de las contrapartes de CNV Internationaal en América Latina. En julio de 2021, se implementó una encuesta integral utilizando la plataforma KoBoToolbox en varios países de América Central, Bolivia y Colombia con 840 respuestas de líderes sindicales y trabajadores directos e indirectos.



Esta información se publicará en un panel en línea (Dashboard). Además, se planean informes anuales con interpretaciones y análisis adicionales y la presentación de casos complementarios. Este es el primer reporte anual con datos del monitoreo digital participativo en el que se recogen las opiniones e información desde la voz de los trabajadores a lo largo de todas las etapas de producción del azúcar de caña.

### Objetivos del estudio

Este estudio tiene como objetivo presentar los avances del estado de los derechos laborales desde la voz de los trabajadores a través de una alianza con los sindicatos en la cadena productiva del azúcar de caña en Bolivia,

Colombia, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras y Nicaragua.

### Relevancia

Globalmente, la industria del azúcar de caña genera ganancias millonarias alrededor del mundo. Sin embargo, la mayoría de estas ganancias están concentradas en los segmentos de abastecimiento de la cadena de valor de este producto<sup>6</sup> y los trabajadores empleados en su producción primaria y transformación industrial viven con sueldos magros, algunas veces por debajo del salario mínimo y muchas veces por debajo del salario digno. Aunado a la repartición desigual de los ingresos que genera la industria, existen todavía situaciones donde la producción del azúcar de caña sostiene formas de precarización laboral, tales como la inseguridad laboral, la explotación, la tercerización, y la informalidad. Si bien se sabe de la existencia de las violaciones a los derechos laborales en el sector<sup>7</sup>, aún es muy poco lo que se sabe sobre la magnitud y profundidad de esta situación a escala regional.

Este documento ofrece un primer acercamiento a la situación de las condiciones laborales con información de interés relevante ya que recoge la voz de los trabajadores a lo largo de las distintas

etapas de producción de la cadena del azúcar de caña en Latinoamérica. Esta información se constituye en una línea de base, la cual será alimentada de manera continua en un ejercicio que permita reconocer estados y tendencias, tanto positivas como negativas, durante los años de seguimiento al sector. Así mismo, esta información será de gran utilidad para mejorar la transparencia en el sector con relación al cumplimiento de los estándares internacionales; no sólo en el caso de la debida diligencia, sino también para mejorar la calidad del diálogo social entre empleadores y trabajadores sobre las condiciones laborales. En este sentido, este ejercicio busca promover un diálogo social basado en la evidencia e informado por las voces de los trabajadores.

Estamos orgullosos de sacar adelante la primera publicación de estas características para el sector del azúcar. Estamos conscientes que este es sólo el comienzo y que aún queda mucho por hacer, no sólo en cuestión de ampliar la información y el análisis en los próximos años, pero también en cuanto al desarrollo de la metodología, la cual aspiramos a perfeccionar para que sea cada vez más robusta y confiable. En este sentido, extendemos la invitación a todos los lectores del informe a compartir sus observaciones y sugerencias.

# 1

## Metodología

1.1	Relevamiento de datos	10
1.1.1	Alcance	10
1.1.2	Participantes del muestreo digital	11
1.1.3	Encuesta	11
1.2	Presentación de resultados	12

## 1.1 Relevamiento de datos

### 1.1.1 Alcance

El primer piloto del observatorio de derechos laborales se realizó a través de un abordaje participativo, a la vez cuantitativo y cualitativo, que implicó un relevamiento de 840 trabajadores en siete países latinoamericanos productores de azúcar de caña: Bolivia, Colombia, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras y Nicaragua (Tabla 1). Estos países fueron seleccionados considerando su importancia mundial como productores de azúcar de caña, así como la existencia de programas de apoyo a sindicatos de CNV Internationaal para fortalecer el diálogo social y los derechos en el trabajo.

**Tabla 1** Generalidades de los participantes

País	No de empresas incluidas en el estudio	No de trabajadores encuestados		
		Mujeres	Hombres	Total
Bolivia	7	32	57	89
Colombia	9	0	54	54
Costa Rica	1	0	6	6
El Salvador	4	8	91	99
Guatemala	1	0	12	12
Honduras	1	5	27	32
Nicaragua	3	68	480	548
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>113</b>	<b>727</b>	<b>840</b>

### 1.1.2 Participantes del muestreo digital

El sistema de monitoreo digital participativo se implementó con la ayuda de los coordinadores del programa de CNV Internationaal de cada país, los líderes sindicales y los trabajadores pertenecientes a los sindicatos participantes. El muestreo por tanto utiliza el método de bola de nieve o contagio, en el cual, la comunicación entre participantes hace que se invite a otros posibles participantes dado que responde a preguntas de interés de los trabajadores.

Cabe destacar que este tipo de muestreo es no probabilístico, es decir que la elección de los elementos de la muestra (o sea, los participantes) no depende de la probabilidad sino de las causas relacionadas con las características de la investigación. En este caso, aunque se trató de conseguir una muestra lo más heterogénea posible, el acceso al universo de trabajadores dependía del alcance de las redes sociales de CNV Internationaal y sus contrapartes sindicales en los países de estudio, así como la colaboración de los trabajadores (los cuales pueden mostrarse reticentes por temor al despido u otras represalias). Desde esta perspectiva, se puede considerar a los trabajadores del sector latinoamericano del

azúcar de caña como una población de difícil acceso, dispersa y en ocasiones desconocida u oculta, sobre todo para aquellos trabajadores tercerizados, lo que justifica el uso del muestreo por contagio o bola de nieve<sup>8</sup>.

El nivel de participación actual es el resultado del grado de confianza de los trabajadores con CNV Internationaal y del interés por visibilizar temas de importancia para el seguimiento a los derechos laborales. En tal sentido, el sistema de monitoreo digital ofrece un medio anónimo y voluntario para la participación de los trabajadores. El universo de trabajadores directos e indirectos del sector azucarero es aún difícil de establecer. Si bien, existen algunas estimaciones no oficiales para algunos países (por ejemplo, en Nicaragua se estima que la industria emplea 37,500 trabajadores directos y 136,000 subcontratistas<sup>9</sup>), crear un censo de trabajadores requeriría un esfuerzo de colecta y agregación de datos mayor (incluyendo un diálogo directo con las empresas), lo cual no fue posible de hacer para este estudio.

Este estudio a escala regional sobre los derechos de los trabajadores del sector servirá como datos de referencia para el monitoreo permanente que realizan CNV Internationaal y sus contrapartes como parte del observatorio

de derechos laborales. En este contexto, los siguientes informes anuales del observatorio incorporarán, entre otras, las recomendaciones metodológicas que resulten del presente ejercicio.

### 1.1.3 Encuesta

El relevamiento se llevó a cabo a través de una encuesta en línea efectuada durante dos meses, entre el 2 de agosto y el 3 de octubre de 2021.



Dicha encuesta fue diseñada por el equipo de CNV Internationaal en Latinoamérica y por la coordinación regional del monitoreo digital participativo. Además, se realizaron consultas con líderes sindicales y con la red de sindicatos de Centroamérica para ahondar en preguntas de interés para los sindicatos y los líderes sindicales. Las preguntas buscaron recopilar datos de referencia para indicadores clave de desempeño (Key Performance Indicators,



KPIs) que serán utilizados no solamente para el presente estudio y el panel en línea (Dashboard), pero para el uso de los sindicatos locales, a quienes puede servirles para llevar a cabo un diálogo informado con su empleador y para mejorar su situación laboral.

La encuesta contiene preguntas tipo cascada con 32 preguntas base, de las que derivan nuevas preguntas según aplique a cada situación seleccionada. La encuesta consta de preguntas generales sobre las características del participante, seguidas de dos grandes componentes: 1. Diálogo social y 2. Derechos laborales en las cadenas de suministro. De ahí se desprenden subtemas como la libertad sindical, salario decente, salud y seguridad laboral, trabajo infantil, trabajo forzado y género; con preguntas precisas cuantitativas y de opción múltiple con categorías previamente construidas con el equipo de trabajo de Latinoamérica. La encuesta también presenta preguntas abiertas a manera explicativa frente a las respuestas seleccionadas las cuales permiten enriquecer las opiniones de cada participante.

La encuesta fue administrada por medio de la plataforma KoBoToolbox y su aplicación para dispositivo móvil KoBoCollect (ver Appendix

1 para una explicación más detallada sobre la administración de la encuesta). El sistema KoBoToolbox garantiza el anonimato de los encuestados y el almacenamiento de datos bajo una custodia segura. De igual manera, los nombres de las empresas para las que trabajan los participantes fueron anonimizados.

## 1.2 Presentación de resultados

Aunque resultados presentados en este reporte toman en cuenta las respuestas proporcionadas por los encuestados guatemaltecos, las particularidades concernientes a este país no están publicadas como parte de este reporte. Sin embargo, los datos relevados en Guatemala se han puesto a la disponibilidad de los sindicatos guatemaltecos para su propio monitoreo.

Los resultados presentados a continuación se ubican en dos de los cuatro pilares del trabajo decente, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT):

- la promoción del diálogo social
- la garantía de los derechos en el trabajo

En cuanto a la garantía de los derechos en el trabajo, este reporte se enfoca en indicadores basados en los ocho convenios fundamentales de la OIT, en especial: la libertad de asociación,



libertad sindical (C87), el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva (C98), las peores formas de trabajo infantil (C182), discriminación (empleo y ocupación) (C111), y abolición del trabajo forzoso C105). Así mismo, el reporte analiza el nivel de cumplimiento de la industria con el convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores (C155). Por medio de este análisis se busca caracterizar la calidad de los empleos en el sector azucarero en cuanto a la estabilidad laboral (p.ej., prevalencia de la terciarización y tendencias), seguridad laboral (seguridad y salud ocupacional), salario mínimo y salario digno, y las oportunidades que tienen los trabajadores de organizarse y negociar sus condiciones laborales.

Este estudio se posiciona también en línea con los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (PRNU) y Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales.

Estos dos instrumentos fueron creados para establecer estándares de responsabilidad de las empresas multinacionales y sirven como marco de referencia para rendición de cuentas de estas con relación a los derechos humanos y derechos laborales. Así mismo, este estudio

hace eco del enfoque de la OIT que reconoce la igualdad de género como objetivo transversal de la agenda de trabajo decente<sup>10</sup>. Desde esta perspectiva, este estudio utiliza un enfoque de género como parte integral de sus objetivos y metodologías.

Los datos fueron contextualizados con diversas fuentes bibliográficas, así como con los datos recogidos en el informe sectorial que CNV International encargó a Profundo publicado en 2021. Dicho estudio estaba enfocado en la estructura financiera y económica del sector azucarero internacional, así como el estado del salario mínimo y salario digno para los trabajadores del sector.

# 2

## Caracterización de los participantes

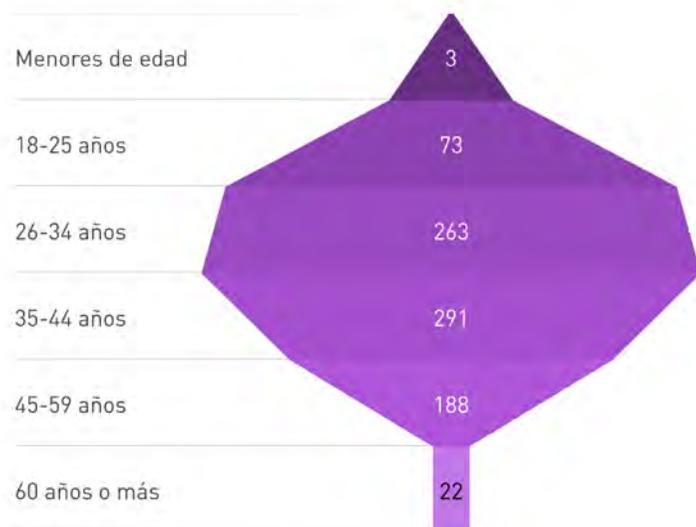
2.1	Características demográficas	15
2.2	Condiciones laborales	21
2.2.1	Contratos y estabilidad laboral	21
2.2.2	Salarios	24
2.3	Índice de sindicalización entre los encuestados	31

## 2.1 Características demográficas

El sector azucarero latinoamericano se caracteriza por una fuerza laboral joven. De acuerdo con la clasificación de grupos etarios de las Naciones Unidas, 40% de los encuestados son jóvenes o adultos jóvenes pues tienen entre 18 y 34 años (Gráfica 1). Estos datos concuerdan con la estructura etaria registrada para el sector agropecuario en la región, el cual se conforma en su mayoría por trabajadores menores de 50 años<sup>12</sup>.

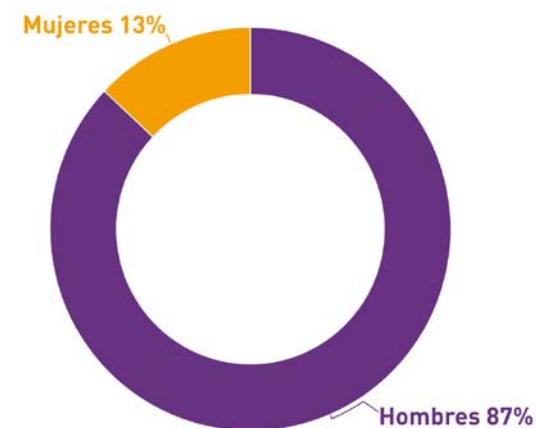
En cuanto al género de los encuestados, menos del 15% se identificó con el género femenino. (Gráfica 2). Ninguno de los encuestados en Colombia, Costa Rica y Guatemala se identificó como mujer (Tabla 1). Aunque estos resultados pudieran sugerir un bajo número de mujeres activas en el sector, no existen cifras sobre el nivel de participación de estas en el sector azucarero, aun cuando la participación femenina en el sector agrícola en América Latina es alta<sup>13</sup>.

### Edad de la población encuestada



Gráfica 1. Pregunta: Rango etario de los encuestados.

### Sexo de la población encuestada



Gráfica 2. Pregunta: Sexo con el que se identifica.

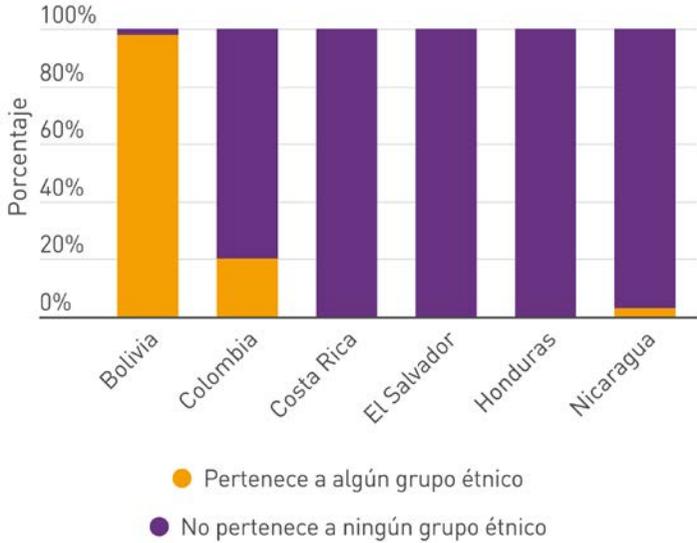


La participación de las mujeres en el sector latinoamericano del azúcar parece ser baja. Si bien, esto contradice las tendencias en el sector agrícola en la región, es posible que la informalidad invisibilice la presencia de las mujeres en la industria azucarera. Fotografía: mujer transportista en un ingenio nicaragüense, CNV Internationaal.

Con respecto al origen étnico de los encuestados, menos del 15% reportó pertenecer a un grupo étnico. Disgregados por país, casi la totalidad de los encuestados bolivianos reportó pertenecer a un grupo étnico, mientras que ninguno de los encuestados de Costa Rica, El Salvador u Honduras se identificaba como tal (Gráfica 3). Los grupos étnicos reportados por los encuestados incluyen quechua, aimara, guaraní, guaraya, maya, afrodescendientes, y mestizos<sup>14</sup>.

I. Participants who identified themselves as mestizos are from Nicaragua, where mestizos are recognised as one of the 10 ethnic groups in the country (Fuente: ODHA (n.d.), "Pueblos indígenas y afrodescendientes", en línea: <http://www.odha-ni.org/es/ddhh-costa-caribe/pueblos-ind%C3%ADgenas-y-afrodescendientes>, acceso en febrero, 2022.

Grupo étnico de la población encuestada

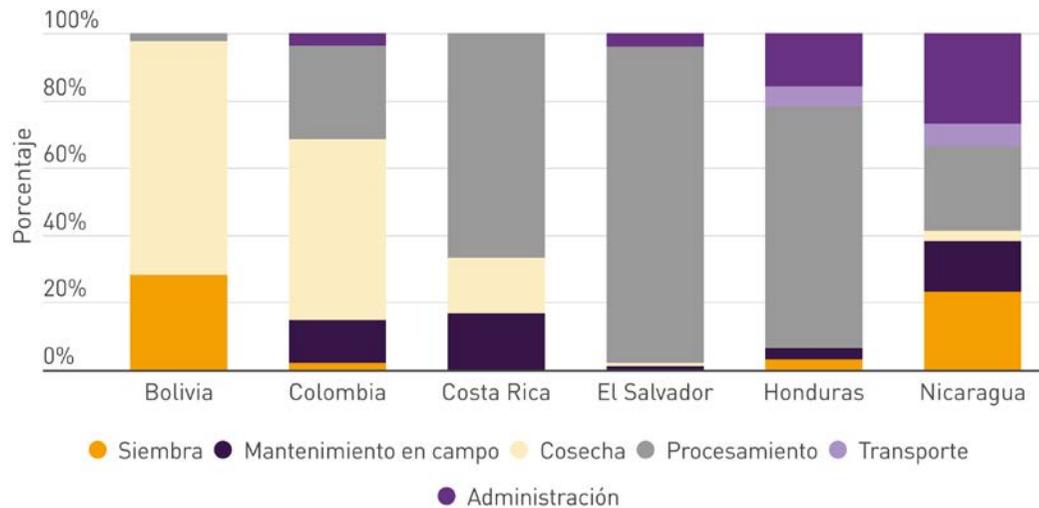


Gráfica 3. Pregunta: ¿Pertenece a algún grupo étnico?

Este estudio caracterizó el proceso productivo del azúcar de caña en seis etapas: siembra, mantenimiento en campo, cosecha, transformación, transporte y administrativo. Los empleados que realizan actividades en el campo (siembra, mantenimiento y cosecha) conforman la mayoría de la fuerza laboral encuestada (42%). Casi el 35% de los encuestados trabaja en el segmento de transformación y cerca del

20% en puestos administrativos (Gráfica 4). Desagregados por país se observan diferencias importantes en las actividades que llevan a cabo los encuestados.

**Proceso productivo en el que trabaja la población encuestada por país.**



Gráfica 5. Pregunta: ¿En qué etapa del proceso productivo trabaja usted?

**Proceso productivo en el que trabaja la población encuestada**



Gráfica 4. Pregunta: ¿En qué etapa del proceso productivo trabaja usted?

Notablemente, la mayoría de los encuestados en Costa Rica, el Salvador y Honduras se ocupa en las actividades de transformación industrial, mientras que la mayoría de encuestados en Bolivia, Colombia y Nicaragua son empleados en las actividades de campo (Gráfica 5).

## Etapas del proceso productivo del azúcar de caña

La siembra de la caña de azúcar se realiza con material vegetativo, ya sea con esquejes o a partir de plántulas. Antes de sembrar los esquejes o plántulas, es necesario preparar el suelo de acuerdo con la pendiente, infraestructura de riego y drenaje necesario para el cultivo. Este proceso puede ser mecánico o manual, o involucrar una combinación de labores manuales y mecánicas.

Una vez que se completa la siembra, se inician las labores de mantenimiento en campo con el riego de germinación, seguido por el control manual, mecánico o químico de malezas, la resiembra (que consiste en reponer las plantas que se pierden debido a las fallas en la germinación en espacios mayores de 1 m), y la aplicación de riego y fertilizantes. Esta etapa se lleva a cabo durante los meses siguientes a la siembra e inmediatamente después la cosecha para acondicionar los campos (sobre todo cuando la cosecha ha sido mecánica). El acondicionamiento incluye la quema y encalle de residuos de la cosecha y el subsolado (acondicionar la superficie del suelo compactada).

La cosecha se lleva a cabo entre los 11 y 16 meses posteriores a la siembra. Primero se quema el cultivo para deshacerse de malezas y facilitar la recolección y después se cortan los tallos manualmente. Una vez cortada la caña, se apila a lo largo del campo y se recoge a mano o con ayuda de una máquina y se coloca en camiones que hacen el transporte hacia la planta donde se transforma en azúcar.

Durante la transformación, la caña pasa por trituradoras que presionan

la caña para separar la fibra (llamada bagazo) y el jugo. El jugo extraído contiene un 95% de la sacarosa presente en la caña y para separar el azúcar completamente, se disuelve la caña en agua caliente o en jugo caliente. El proceso que incluye el agua es llamado maceración y el que incluye el jugo se llama imbibición. A continuación, se usa vapor para remover las impurezas y residuos que no pudieron ser eliminados durante la preparación de la caña, lo que se conoce como clarificación. De este proceso se obtiene un jarabe espeso compuesto de sólidos y agua. Este jarabe se centrifuga y posteriormente se evapora en hornos al vacío hasta quedar saturado con sacarosa. Una vez saturado se añade polvillo de azúcar que ayudan a la cristalización. Una vez que se han formado suficientes y la concentración de sacarosa llega al nivel requerido, la mezcla de cristales y jarabe se deposita en cristalizadores para que se enfríen. Una vez fría la mezcla, se centrifuga para obtener azúcar crudo y melaza. La melaza se filtra en tanques de almacenaje y el azúcar crudo se refina lavándola con agua que decolora los cristales. El producto se seca en un tanque para posteriormente ser clasificado por tamaño, empaquetado y distribuido.

Las tareas de administración incluyen aquellas funciones que habilitan un proceso efectivo de la planta, y también asegurar que se cumplan los estándares de calidad y las metas de producción, así como gestionar cuestiones de recursos humanos y adquisición. En esta categoría se encuentran también servicios generales tales como los de cocina y limpieza, los cuales se llevan a cabo mayoritariamente.

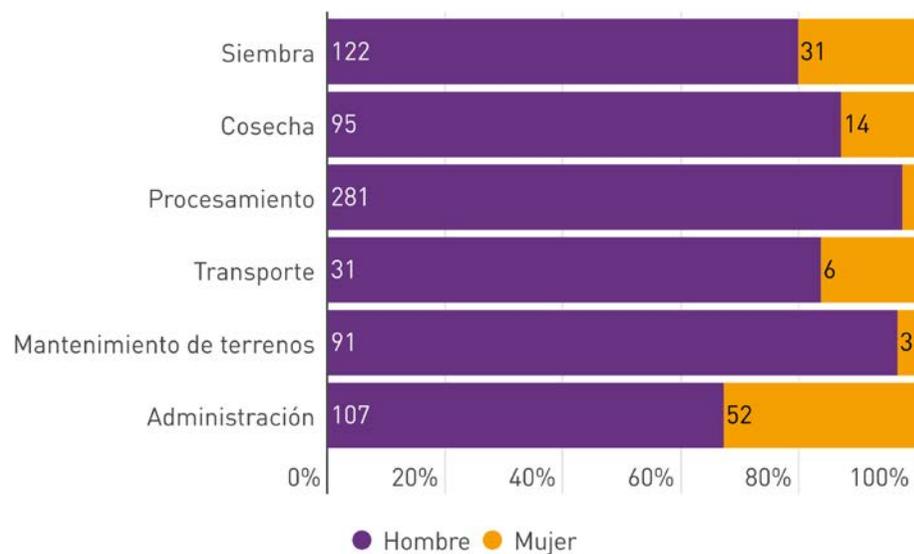
Los datos sobre el proceso productivo en el que trabajan los encuestados desagregados por género revelan una mayor participación de mujeres en el área de administración (32% del total de este rubro) y en la siembra (20%) y una menor participación en la transformación (2%) y el mantenimiento en campo (3%) (Gráfica 6). De las mujeres encuestadas, el 51% de empleadas en la siembra y el 64% de

las empleadas en la cosecha realiza su trabajo como parte de un núcleo familiar.

Con respecto a la estructura étnica de las etapas del proceso productivo, es notorio que la mayoría de los encuestados empleados en el mantenimiento en campo pertenece a un grupo étnico (92%). En contraste, la proporción de encuestados pertenecientes

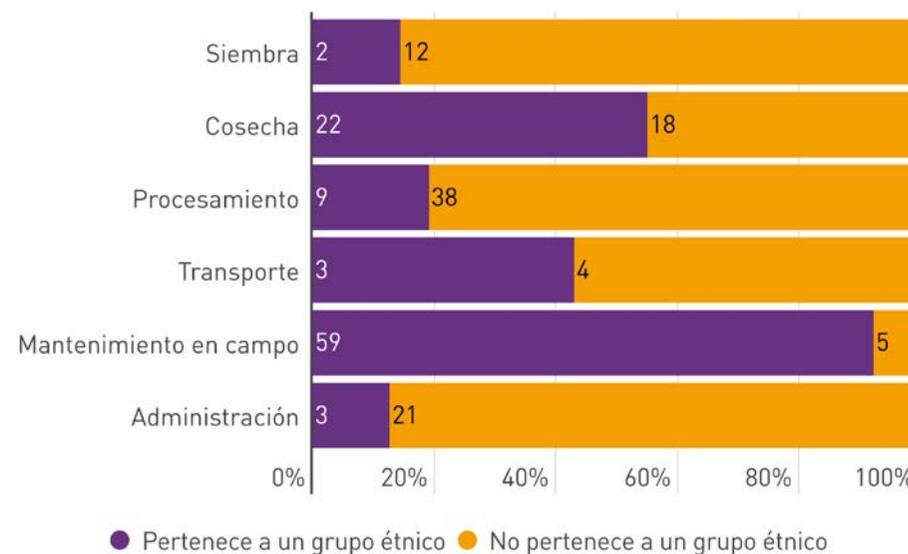
a un grupo étnico empleados en funciones administrativas es menor al 15% del total de los encuestados empleados para estas tareas (Gráfica 7). Destaca que, en Nicaragua, la mayoría de los encuestados pertenecientes a un grupo étnico están empleados en actividades de administrativas o en la transformación industrial.

### Sexo y procesos de producción



Gráfica 6. Pregunta: ¿En qué etapa del proceso productivo trabaja usted?

### Grupos étnicos y procesos de producción



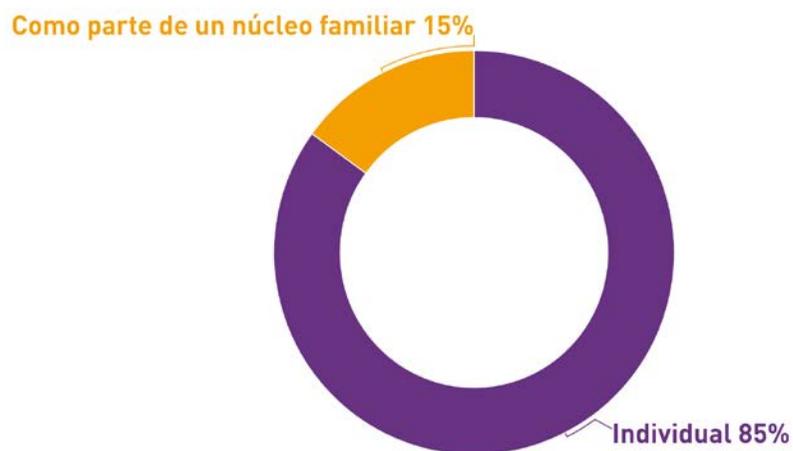
Gráfica 7. Relación entre la etapa del proceso productivo

## Duración de la contratación



Gráfica 8. Pregunta: ¿Cuánto lleva trabajando en la empresa?

## Presencia de núcleos familiares en el espacio de trabajo



Gráfica 9. Pregunta: ¿Trabaja de manera individual o como parte de un núcleo familiar? N=262

Así mismo, los datos revelan que entre los encuestados predominan los empleados con una antigüedad en la empresa de entre 5 y 9 años, siendo los empleados con menos de 5 años de antigüedad los menos numerosos (Gráfica 8). En este contexto, casi el 70% de los trabajadores encuestados con una antigüedad mayor de 19 años trabaja en la transformación industrial y alrededor del 30% de los trabajadores con una antigüedad menor a 4 años trabaja en la cosecha. Igualmente, más de un tercio de los encuestados salvadoreños tienen una antigüedad mayor de 19 años y más de un tercio de los encuestados bolivianos tiene una antigüedad menor a 4 años.

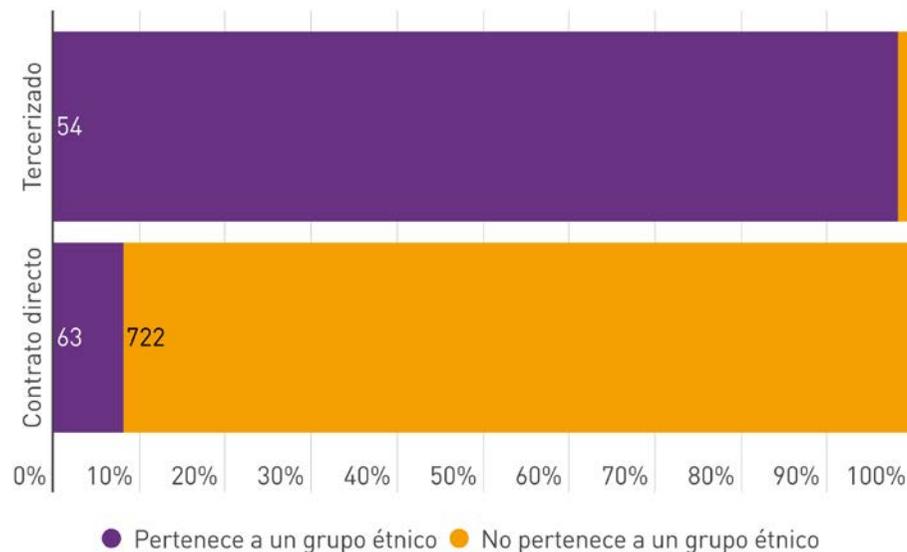
Resalta también la proporción de encuestados que realizan sus funciones en núcleo familiar (Gráfica 9). La mitad de los encuestados que realizan su trabajo en esta modalidad trabajan en la siembra de la caña de azúcar, la otra mitad en la cosecha. En promedio, cada núcleo familiar tiene 1.7 hijos. El 94% de los encuestados que realizan su trabajo en núcleo familiar son de Bolivia, el 6% restante de Colombia. En ambos casos, el trabajo en núcleo familiar se efectúa en el contexto de la siembra y la cosecha de la caña de azúcar (Gráfica 6).

## 2.2 Condiciones laborales

### 2.2.1 Contratos y estabilidad laboral

La mayoría de los encuestados (93%) tienen una relación de trabajo directa con la empresa y la subcontratación sólo se registró entre los encuestados en Bolivia, Colombia y Nicaragua. De estos tres países, Bolivia registró el mayor número de subcontratistas (58% del total de empleados encuestados, mientras que en Colombia sólo 3% de los encuestados eran subcontratista y el Nicaragua una sola persona estaba en relación indirecta con la empresa). Estos resultados reflejan la composición de la muestra, la cual estuvo integrada mayormente por trabajadores sindicalizados, los cuales están en una relación de empleo directo. Así mismo, la mayoría de los trabajadores encuestados en Bolivia eran zafreros (cortadores de caña), grupo del que se estima un índice de tercerización del 50%<sup>15</sup>. De los encuestados en relación de empleo indirecto o subcontratista, la mayoría (98%, o todos los subcontratistas de Bolivia y Colombia) pertenecen a un grupo étnico (Gráfica 10). Aunque no existen cifras concernientes al índice de tercerización entre personas indígenas o afrodescendientes en la región, estos resultados abonan al reconocimiento que hacen el Banco

### Tipo de contratación y grupo étnico



Gráfica 10. Relación entre tipos de contratación y grupo étnico de la población encuestada.

Interamericano de Desarrollo (BID) y la OIT sobre la alta participación de estos grupos en empleos de baja calidad<sup>16</sup> y las barreras que enfrentan para acceder al trabajo decente<sup>17</sup>.

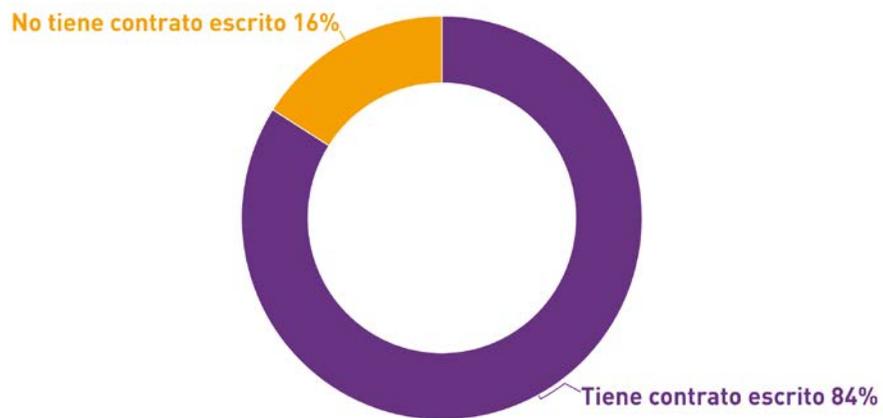


Con respecto a los contratos laborales, arriba del 15% de los encuestados no tiene un contrato escrito (Gráfica 11). De entre los encuestados, Bolivia y El Salvador son los países con mayor incidencia de contratos verbales, componiendo el 55% y 15% de los casos, respectivamente. Cerca del 60% de los empleados encuestados sin contrato escrito son personas pertenecientes a algún grupo étnico y 27% son mujeres.

Este estudio se valió de la definición de la OIT que demarca al trabajo informal como todo trabajo remunerado (p.ej. tanto autoempleo como empleo asalariado) que no está registrado, regulado o protegido por marcos formales, ya sean legales o normativos<sup>18</sup>. Desde esta perspectiva, 5% de los trabajadores encuestados reportó estar en situación de trabajo informal. Todos los encuestados empleados

informalmente pertenecen a un grupo étnico y el 40% son mujeres. Cabe destacar que todos los encuestados en situación de empleo informal se encuentran en Bolivia. Estos resultados están por debajo de los registros del trabajo informal en un ingenio del Departamento de Tarija (Sudeste de Bolivia) que indican que 67.91% de los trabajadores tenían un acuerdo verbal con el empleador en 2013<sup>19</sup>.

### Contratación



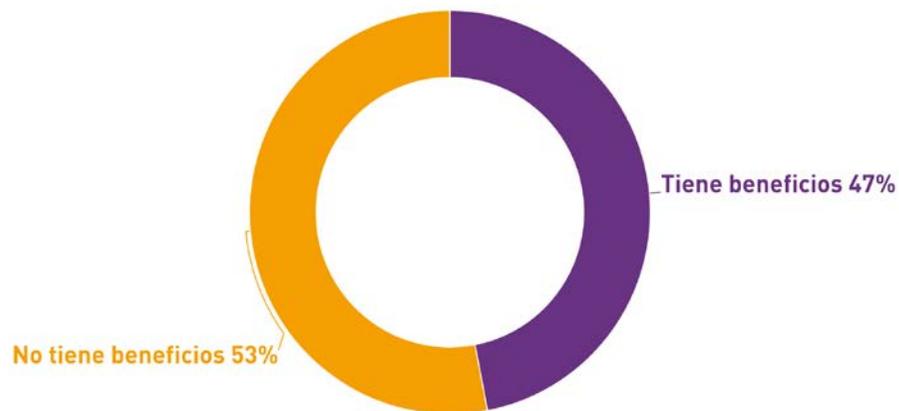
Gráfica 11. Pregunta: ¿Tiene un contrato laboral escrito?

### Preponderancia del trabajo informal en el sector azucarero de Bolivia

La ocurrencia del trabajo informal en el sector azucarero boliviano ha sido documentada previamente y resalta que la mayoría de los contratos se realiza verbalmente, dando la oportunidad a los empleadores de negar la relación de trabajo, lo cual deja a los trabajadores desprotegidos. Las mujeres y niños, cuando trabajan en las plantaciones como parte de un núcleo familiar, se ven especialmente afectados por esta situación. Sobresale también que los ingenios bolivianos normalizan el trabajo informal argumentando que la mayoría de los trabajadores eligen no firmar un contrato formal pues eso les permite trabajar en diferentes plantaciones y evadir impuestos.

Fuente: Ávila, P. (2020), Derechos Laborales en la Explotación de Caña de Azúcar: Principal Materia Prima de las Exportaciones de Alcohol Etílico a la Unión Europea Bajo el SGP+, La Paz, Bolivia: CEDLA.

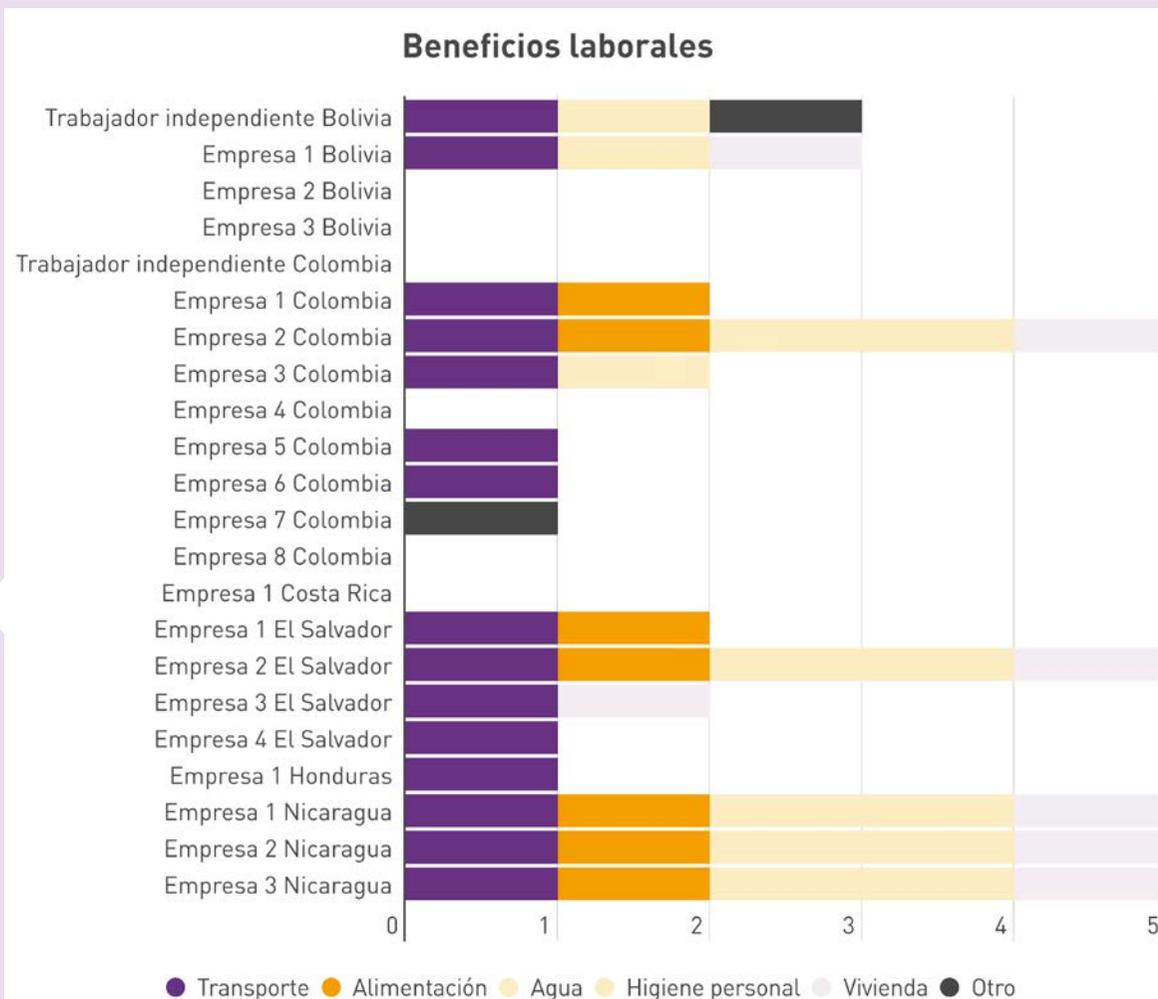
## Beneficios laborales



Gráfica 12. Pregunta: En su contrato laboral, ¿La empresa incluye beneficios de alimentación, transporte o vivienda como parte de su salario?

En cuanto a la retribución de provisiones por ingenio y por país, se observa que todas las empresas encuestadas en Nicaragua y Honduras ofrecen el mayor número de prestaciones a sus empleados. En contraste, los ingenios que emplean a trabajadores encuestados en Costa Rica no ofrecen ninguna prestación (Gráfica 13).

Más de la mitad de los encuestados indicaron que la empresa para la que trabajan no ofrece provisiones adicionales como parte del contrato de trabajo (Gráfica 12). Cuando si hay provisiones adicionales como parte del contrato laboral, las más frecuentes son el transporte (47% de los contratos con provisiones) y alimentación (41%). Menos del 1% de los contratos con provisiones cubren costos de atención médica.



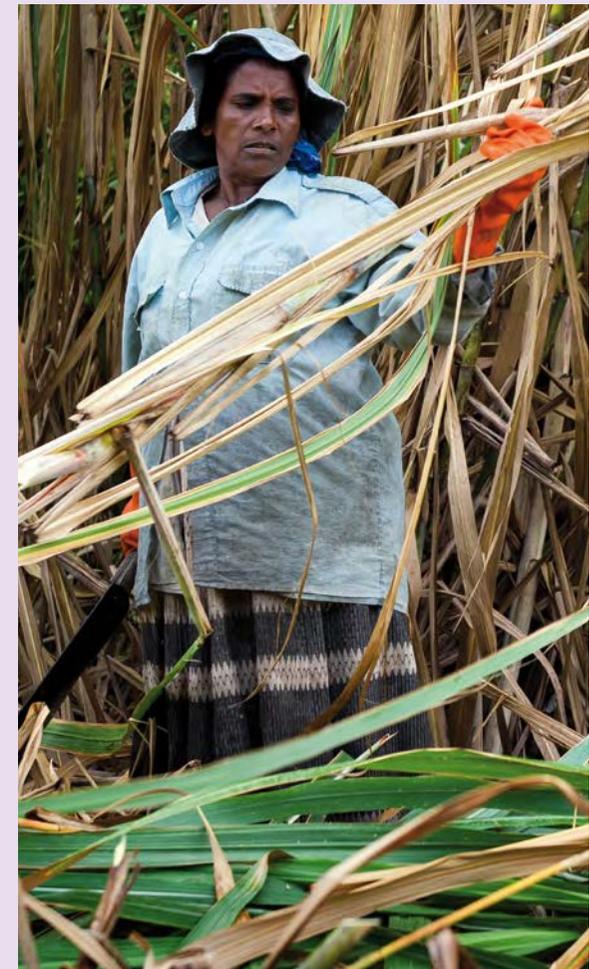
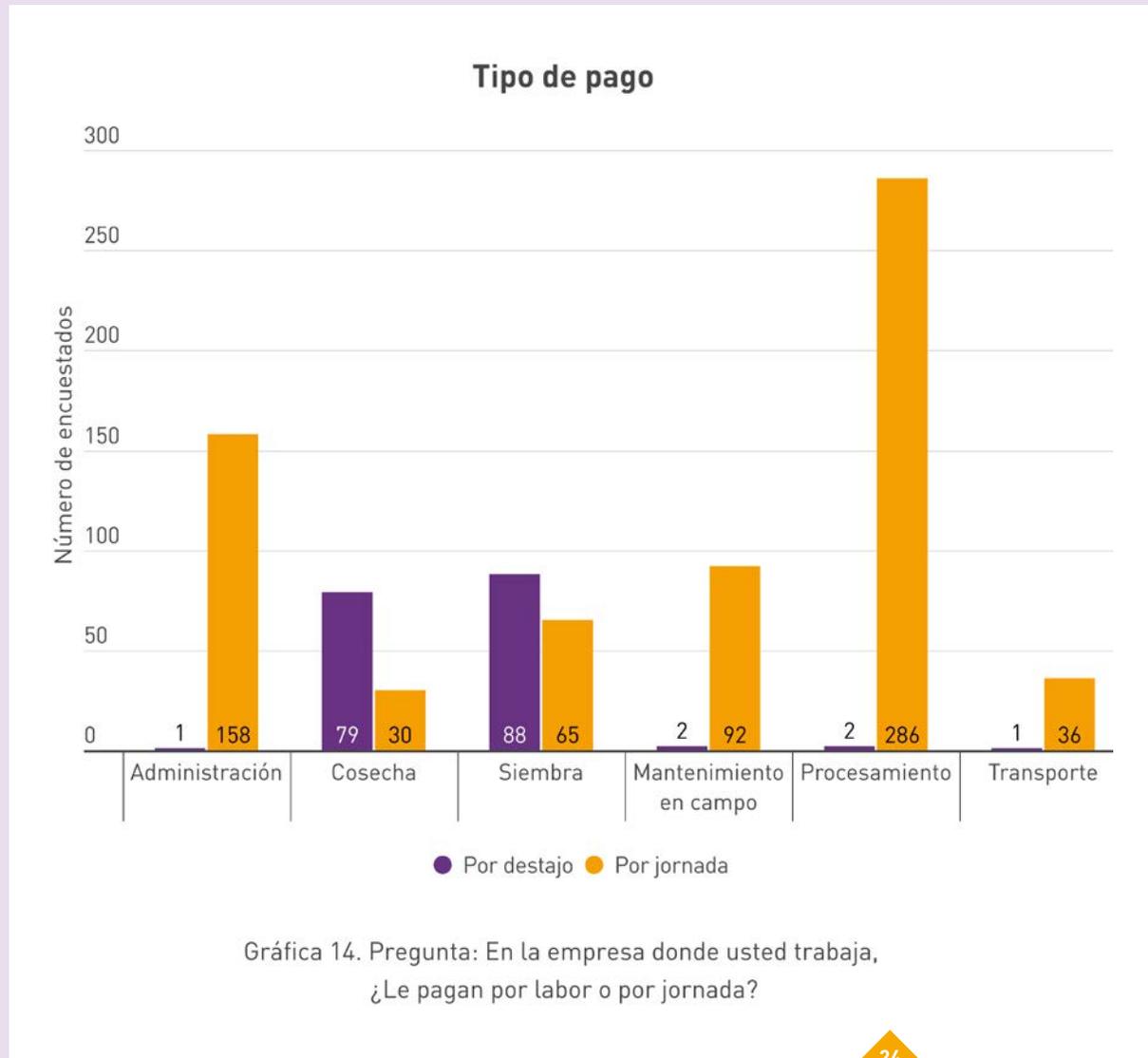
Gráfica 13. Pregunta: ¿Qué tipo de beneficios?

### 2.2.2 Salarios

En cuanto a la modalidad de pago, el pago a destajo es el más prevalente en los rubros de siembra y cosecha, representando el 72% y 57%

de todos los contratos, respectivamente. Los trabajadores encuestados empleados en el área de administración, transformación industrial, mantenimiento y transporte reciben, casi en

su totalidad, su sueldo por período de días trabajados (Gráfica 14).

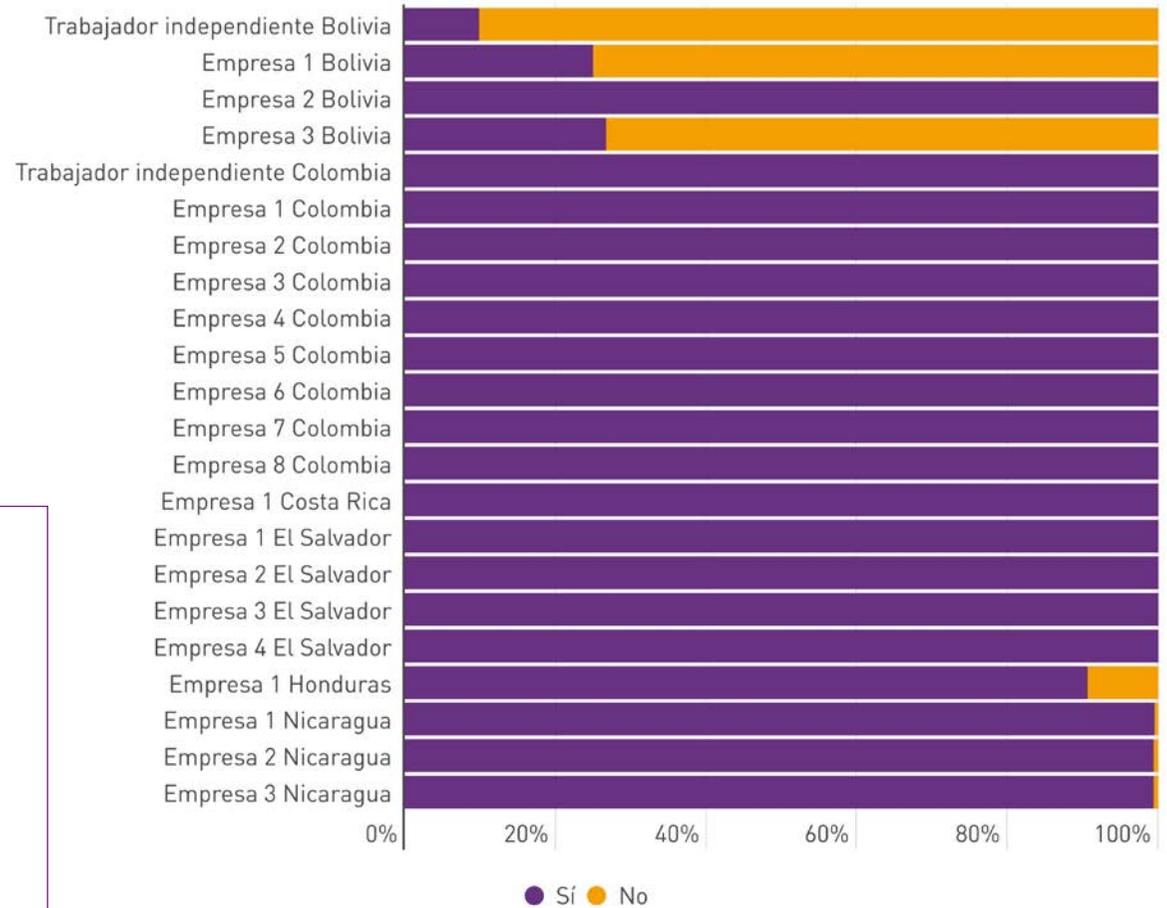


El 9% de los encuestados no cuenta con un seguro social de salud pagado por el empleador y es notable, salvo una empresa, a cerca del 75% de los empleados encuestados en Bolivia se les niega este derecho. Menos del 10% de los trabajadores en Honduras y Nicaragua y más del 90% de los cañeros particulares de Bolivia tampoco tienen acceso a un seguro social de salud pagado por el empleador (Gráfica 15). Cabe destacar que el 57% de los encuestados sin un seguro social de salud pagado por el empleador son subcontratistas, el 41% mujeres, y el 93% personas pertenecientes a un grupo étnico.

### Cañeros subcontratados en Bolivia y el acceso al seguro social de salud

En Bolivia, la Ley General del Trabajo establece que parte del salario de los trabajadores empleados formalmente debe destinarse a beneficios sociales. Sin embargo, los trabajadores de la caña de azúcar por lo general no tienen acceso a estos beneficios pues muchos empleadores no canalizan las contribuciones debidas. Esto se debe al alto nivel de informalidad en el sector, el cual los empleadores promueven a través de sus prácticas de contratación. Si bien, por ley, los trabajadores de la caña de azúcar también están cubiertos por el sistema de Seguro Universal de Salud, la falta de establecimientos de salud cubiertos por el seguro en las cercanías de las plantaciones vuelve inefectivo

### Aportes del empleado al sistema de salud



Gráfica 15. Preguntas: ¿La empresa paga por su seguridad social?

Fuente: Ávila, P. (2020), Derechos Laborales en la Explotación de Caña de Azúcar: Principal Materia Prima de las Exportaciones de Alcohol Etilico a la Unión Europea Bajo el SGP+, La Paz, Bolivia: CEDLA.

## Pago recibido en relación al salario mínimo y al costo de vida del país

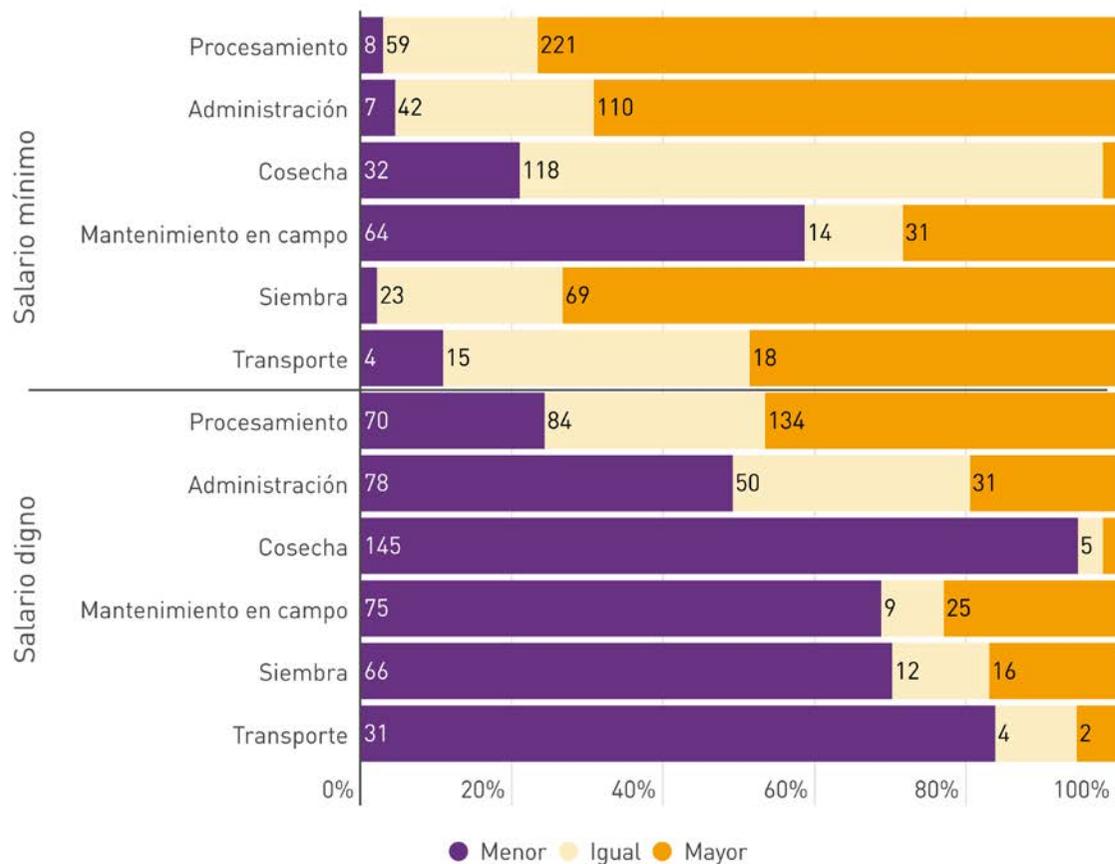


Figura 16. Pregunta: Con respecto al salario digno del país en el que trabaja, ¿Considera que su salario es menor, igual o mayor al 1.5 del salario digno?

En cuestión de salario mínimo, el 14% del total de los encuestados indicó recibir un salario menor al mínimo nacional. Desagregados por etapa del proceso productivo, más de la mitad de los trabajadores encuestados empleados en el mantenimiento en campo (58%) indicó recibir un sueldo menor al mínimo nacional. En contraste, más del 75% de los empleados encuestados que trabajan en la etapa de transformación industrial indicó recibir un sueldo mayor al mínimo nacional (Gráfica 16). El 96% de los empleados encuestados en Bolivia, el 33% en Costa Rica, el 1% en El Salvador, el 5% en Nicaragua, el 94% de los subcontratistas, el 31% de las mujeres y el 74% de las personas pertenecientes a un grupo étnico reportó recibir un salario por debajo del mínimo nacional.

	Salario mínimo	Referencia de salario digno
Bolivia	BS 2,164	BS 2,164 (Se aplica el salario mínimo)
Colombia	\$1.014.980	\$1,644.569
Costa Rica	€ 359.544,27 (Trabajador Calificado Genérico)	€ 433,282
Guatemala	GTQ 2.992,37	GTQ 3,243
El Salvador	US\$243 (Salario agrícola) US\$365 (Salario industrial)	US\$355 (SVC 3,136),
Honduras	HLM 8.540,57 (Salario Agrícola) HLM 12.992,14 (Salario Industrial Manufacturero)	US\$277 (HLM 6,852)
Nicaragua	C\$ 4.414,91 (Salario Mínimo Industrial Agropecuario) C\$ 5.936,34 (Salario Mínimo Industrial Manufacturero).	C\$12,101 (Managua Puerto Libre Zone) C\$9,900 (Noroeste).

Respecto al salario digno, el 54% de los encuestados indicó ganar un salario por debajo del salario digno nacional. Desagregados por etapa del proceso productivo, el 95% de los trabajadores empleados en la cosecha, 86% de los trabajadores del transporte, 70% de los empleados en la siembra y 68% de los trabajadores empleados en mantenimiento en campo reportó recibir un salario menor al salario digno nacional. En cambio, el 76% de los trabajadores encuestados empleados en la transformación industrial dijo recibir una remuneración igual o mayor al salario digno nacional (Gráfica 16). El 97% de los encuestados bolivianos y el 65% de los nicaragüenses indicaron recibir salarios menores al salario digno nacional. Por otra parte, el 87% de los encuestados pertenecientes a un grupo étnico, el 70% de las mujeres encuestadas y el 98% de los subcontratistas encuestados (de los cuales 2% son de Colombia, 2% de Nicaragua y 96% de Bolivia) indicaron recibir sueldos por debajo del salario digno nacional.

### Salarios y tercerización laboral en Colombia

Aunque son escasos los estudios enfocados en los salarios del sector latinoamericano del azúcar de caña, los datos disponibles indican sueldos bajos para los trabajadores del sector. En Colombia, existe una alta desigualdad de ingresos entre los diferentes tipos de trabajadores, especialmente entre trabajadores directos y subcontratistas, pero también dentro de los trabajadores de la misma categoría.

### Estimación del salario digno

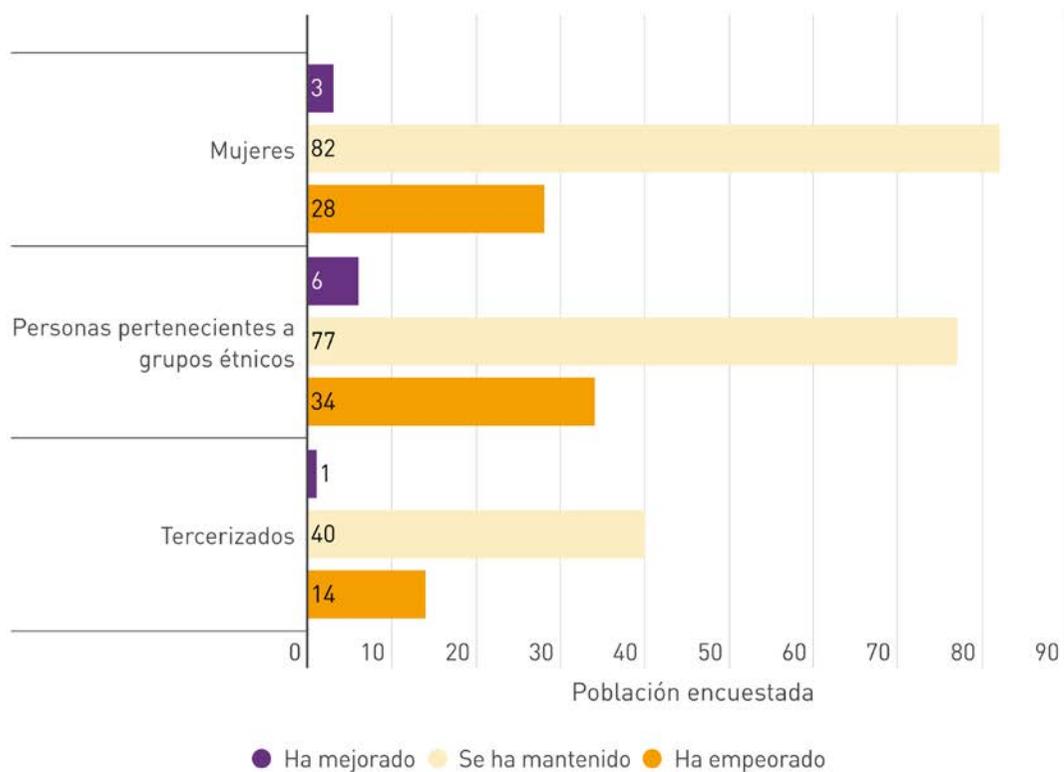
El método Anker fue desarrollada por Richard y Martha Anker en 2017 para calcular un salario digno. Desde entonces, esta metodología ha ganado aceptación a nivel mundial y en la actualidad se usa no solamente para estimar salarios dignos, sino ingresos dignos también. La metodología ha sido aplicada y promovida por la Coalición Mundial por un Salario Digno (GCLW, por sus siglas en inglés) la cual está formada por Fairtrade International, GoodWeave International, Rainforest Alliance, Social Accountability International y UTZ, y es respaldada por la Comunidad de Práctica de Ingreso Digno.

La GCLW define el salario digno como “la remuneración recibida por una semana de trabajo estándar por un trabajador en un lugar determinado, suficiente para permitir un nivel de vida digno para el trabajador y su familia. Los elementos de un nivel de vida digno incluyen alimentos, agua, vivienda, educación, atención médica, transporte, vestimenta y otras necesidades esenciales, incluida la provisión para eventos inesperados.”

Desde esta perspectiva, la metodología Anker estipula que, para calcular un salario digno, primero se debe identificar cuánto le costaría a un hogar alcanzar un nivel de vida digno. Y los costos de alimentos decentes, vivienda digna, no alimentos, no vivienda (como escuela y ropa) y margen para imprevistos se presupuestan teniendo en cuenta los estándares internacionales de decencia (por ejemplo, la Organización Mundial de la Salud (OMS), la OIT y ONU-Hábitat). Sin embargo, también se considera el contexto local, teniendo en cuenta que las definiciones locales de decencia pueden variar geográficamente, lo que supone que los estándares de decencia son normativos.

Fuente: Suárez, C. (2020, septiembre 29), “Condiciones de trabajo y salud en el cultivo de caña de azúcar”, Agencia de Información Laboral, en línea: <https://ail.ens.org.co/opinion/condiciones-de-trabajo-y-salud-en-el-cultivo-de-cana-de-azucar/>, acceso en enero 2022.

### Percepción de la situación económica de los trabajadores en los últimos tres meses.

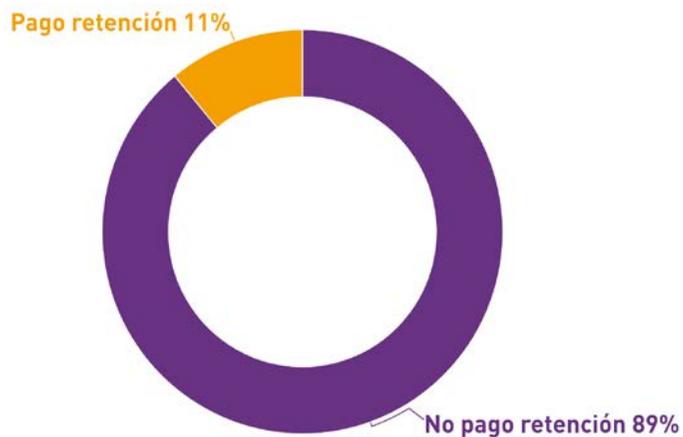


Gráfica 17. Pregunta: Con respecto a su situación económica en los últimos tres meses, ¿Ha mejorado, empeorado o se ha mantenido?

Cuestionados acerca de su situación económica, la mayoría de los encuestados en todas las etapas del proceso productivo y en todos los países indicó que su situación económica había seguido igual en los tres meses anteriores a la encuesta. Así mismo, la mayoría de las mujeres encuestadas, las personas pertenecientes a un grupo étnico y los subcontratistas, constató que su situación económica había permanecido igual en el último trimestre (Gráfica 17). Para esta pregunta, se tomaron 3 meses como período de referencia ya que se buscaba captar los impactos de COVID-19 en la economía de los trabajadores encuestados. Dado que la encuesta se llevó a cabo antes de que se desplegaran las campañas de vacunación COVID-19 en cada país, se esperaban observar cambios.



## Retenciones salariales



Gráfica 18. Pregunta: Sobre el salario que usted gana, ¿Puede quedarse con todo el sueldo o la empresa le descuenta alguna retención?

A los encuestados también se les preguntó si podían quedarse con su salario completo o si debían pagar a la empresa por algún servicio. El 87% de los subcontratistas encuestados, todos ellos de Bolivia, deben pagar servicios a la empresa. La gran mayoría de los empleados encuestados conservan su salario sin tener que pagar a la empresa (Gráfica 18). De los trabajadores encuestados que reportaron tener que pagar servicios a la empresa, 81% debe pagar alimentación y transporte, 18% sólo alimentación y 1% sólo transporte. El pago por servicios a la empresa fue reportado exclusivamente por los trabajadores encuestados de Bolivia (85% del total de las respuestas para esta categoría y 86% de los encuestados en este país) y Nicaragua (15% y 2%). Dado el bajo número de respuestas para esta categoría en Nicaragua, es posible que los encuestados nicaragüenses que reportaron el pago de servicios a la empresa hayan seleccionado la respuesta incorrecta durante la encuesta o que no estén debidamente informados acerca de sus prestaciones laborales. De acuerdo con información de los sindicatos nicaragüenses, la alimentación está incorporada en el contrato laboral y se les paga a los trabajadores en efectivo.

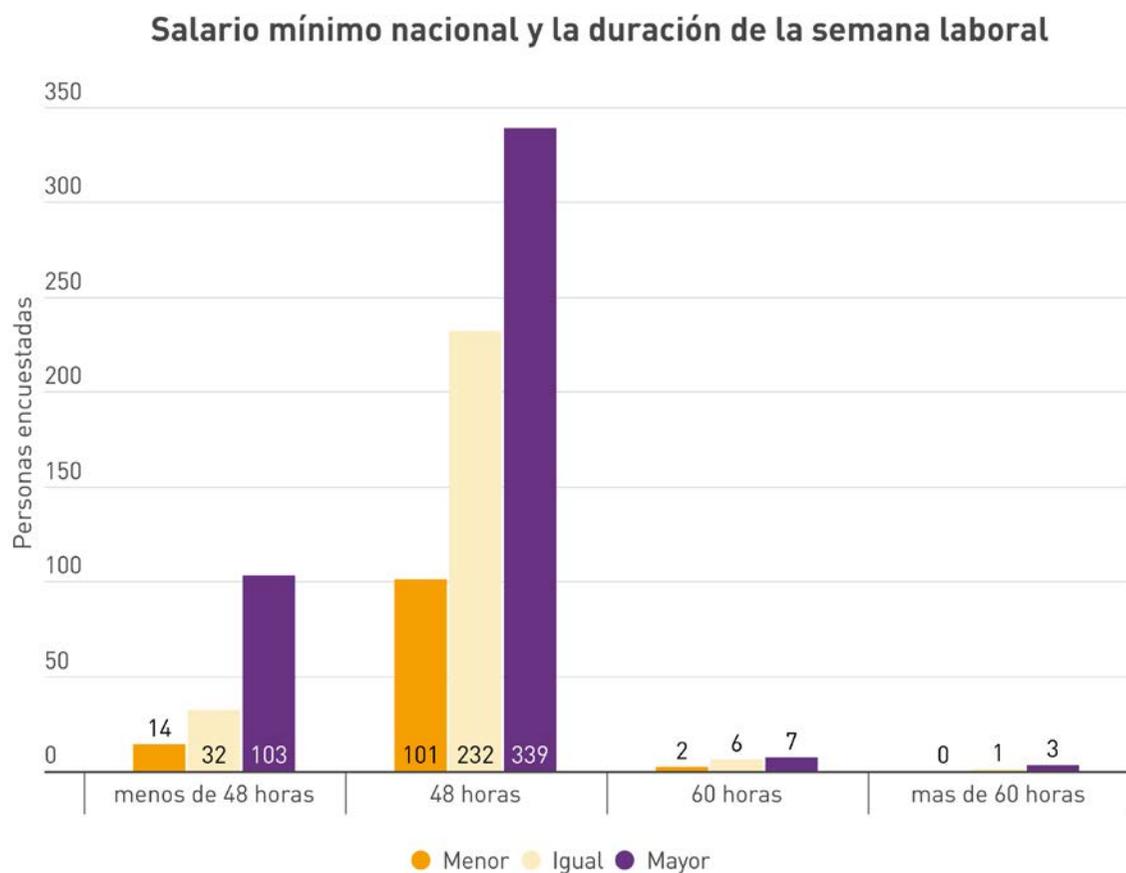


## Ratificación del convenio sobre las horas de trabajo (industrial)

De los países que cubre este estudio, El Salvador y Honduras no han ratificado el convenio C001 sobre las horas de trabajo en la industria el cual establece que cuando los trabajos se efectúen por equipos, la duración del trabajo podrá sobrepasar de ocho horas al día, y de cuarenta y ocho por semana.

Fuente: OIT (n.d.), "Ratifications of C001 - Hours of Work (Industry) Convention, 1919 (No. 1)", en línea: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:312146](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312146), acceso en enero 2022.

Con relación al salario mínimo nacional y la duración de la semana laboral, se encontró que la mayoría de los empleados encuestados que cumplen con una semana laboral de 48 horas, así como los que cumplen con una semana de menos de 48 horas reciben un sueldo por encima del salario mínimo nacional. Ninguno de los trabajadores encuestados que cumple con una semana laboral de 60 horas o más recibe un salario por debajo del mínimo nacional (Gráfica 19). Esto se podría explicar en el hecho que la mayoría de los trabajadores encuestados reciben un pago adicional por horas extra (Gráfica 19). América Latina es una de las regiones en el mundo con las semanas laborales más largas. En El Salvador y Honduras la semana laboral legal es de 41-45 horas, mientras que, en Colombia, Costa Rica, y Guatemala la semana laboral legal es de 46-48 horas. En Bolivia, la semana laboral no puede exceder las 48 horas para los hombres, y 40 horas para las mujeres<sup>20</sup>. Nicaragua establece un máximo de 49-59 horas por semana (de las cuales 48 horas ordinarias y 12 horas extras semanales), Colombia, Costa Rica, Guatemala, Honduras 60 horas o más, y El Salvador no establece ningún límite legal al



Gráfica 19. Relación entre el salario mínimo nacional y la duración de la semana laboral: 60 horas N = 15; Más de 60 horas N = 4

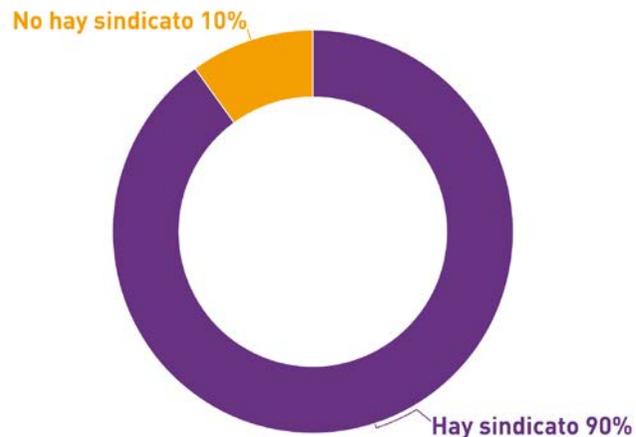
número de horas por semana<sup>21</sup>. Cabe destacar que Colombia introdujo una ley en 2021 (Ley No. 2101) que tiene por objeto reducir la jornada semanal a 42 horas de manera gradual y sin disminuir el salario ni afectar los derechos de los trabajadores<sup>22</sup>.

### 2.3 Índice de sindicalización entre los encuestados

El 86% de los trabajadores encuestados están sindicalizados y la gran mayoría de los encuestados reportan que hay sindicatos en las empresas donde trabajan (Gráfica 20). Notablemente, entre los empleados encuestados en Colombia (n = 54), Costa Rica

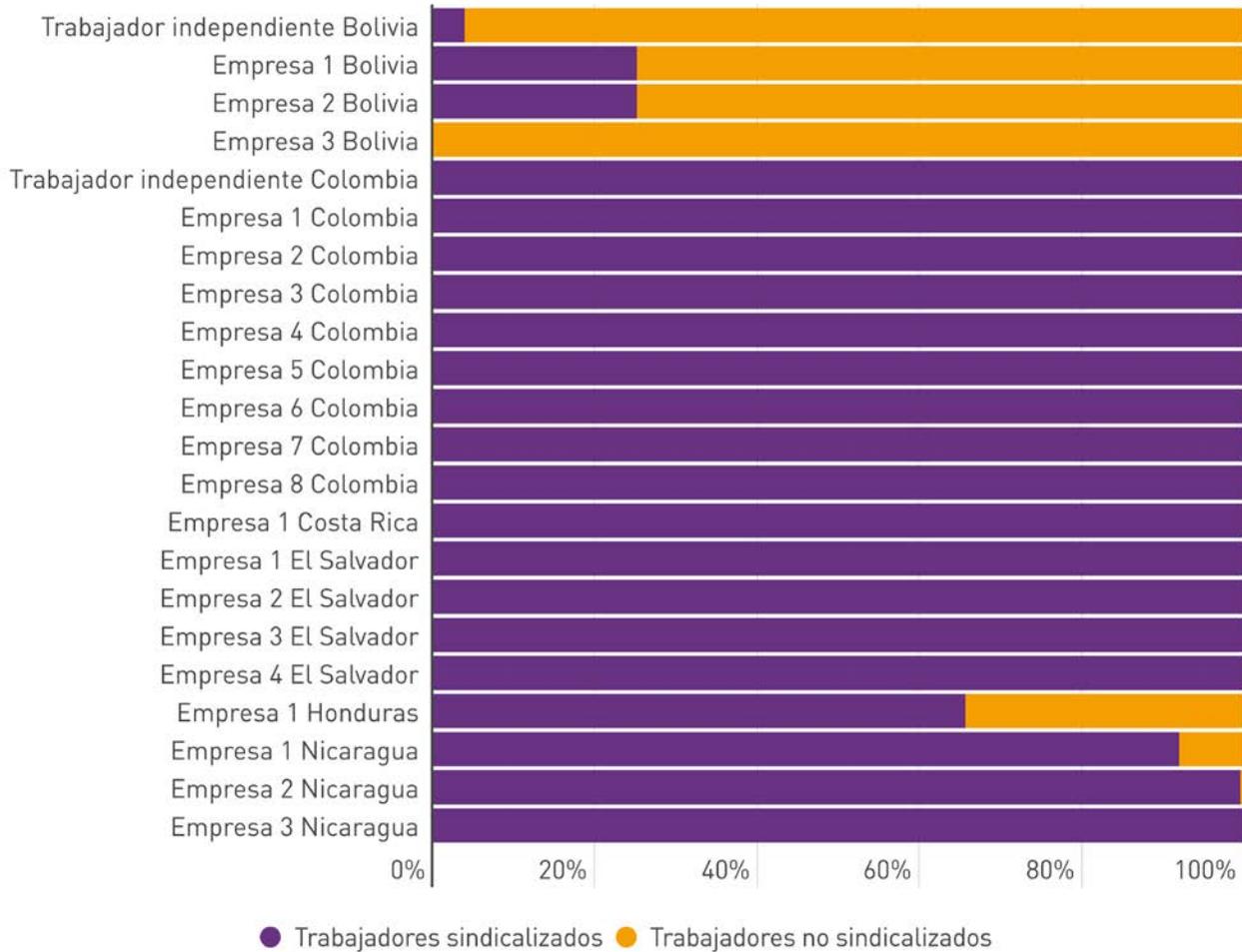
(n = 6) y El Salvador (n = 99) hubo un 100% de afiliación sindical. En contraste, el máximo de afiliación sindical en Bolivia (n = 89) fue de 25% (dos de las empresas incluidas en este estudio) y 2 de los 51 zafreros bolivianos (ambos subcontratados) indicaron estar afiliados a un sindicato. Es posible que los cañeros particulares bolivianos hayan cometido un error al momento de responder esta pregunta pues, de acuerdo con información de los sindicatos bolivianos, los cañeros son propietarios de la tierra y no trabajadores, por lo que no se sindicalizan. Así mismo, es posible que el aparentemente bajo índice de sindicalización en Bolivia refleje la percepción de los trabajadores ya que en la zafra (o sea, la cosecha de la caña de azúcar), la mayoría de los trabajadores está sindicalizada. En este contexto, la afiliación se da por comunidad y no de manera formal, como ocurre en los ingenios. En Nicaragua (n = 548), sólo en una de las empresas hubo 100% de afiliación sindical entre los empleados encuestados (Gráfica 21). De los trabajadores encuestados no sindicalizados, la gran mayoría no lo hacen por falta de tiempo o porque no están interesados, aunque 8% de estos (todos en Honduras, n = 32) indicaron no hacerlo por ser riesgoso o un tema político.

#### Presencia sindical en la empresa y tasa de afiliación sindical entre la población encuestada



Gráfica 20. Pregunta: ¿Hay sindicato de trabajadores en la empresa donde trabaja?

### Miembros del sindicato



Gráfica 21. Pregunta: ¿Hace parte del sindicato de su empresa?

### Sindicalización en los países de estudio

La mayoría de los países que cubre este informe tiene una tasa de sindicalización más baja que la media en la región latinoamericana (16.3%). Por ejemplo, de acuerdo con las estimaciones de la OIT, la tasa de sindicalización en Colombia, Perú, Nicaragua y Guatemala es del 9.5%, 5.7%, 5.3% y 2.6%, respectivamente. En algunos de estos países existe también un alto índice de acciones y violencia antisindicales. El Índice Global de los Derechos de la Confederación

Fuente: ILOSTAT (n.d.), "Country Profiles", online: <https://ilostat.ilo.org/data/country-profiles/>, acceso en enero de 2021 y CSI (2021), 2021 Índice Global de los Derechos de la CSI. Los peores países del mundo para los trabajadores y las trabajadoras.



# 3

## Promoción del diálogo social

3.1

Relaciones empresa-trabajadores 38

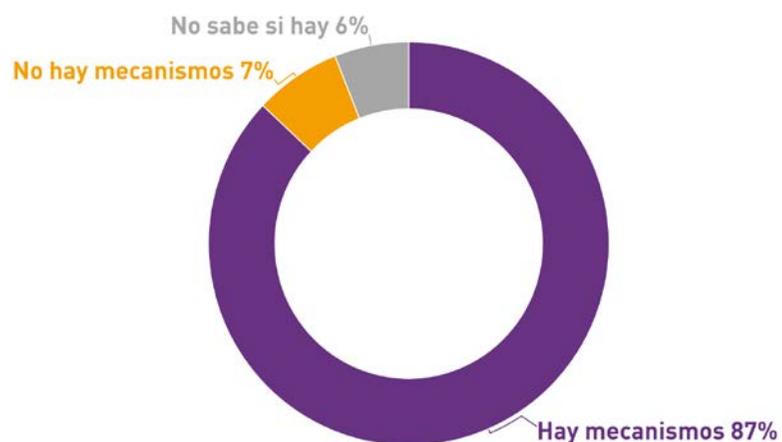
Con respecto a la existencia de mecanismos de resolución de quejas o conflictos en el trabajo, la gran mayoría de los trabajadores encuestados reportaron la existencia de estos (Gráfica 20). Destaca que el 89% de los empleados encuestados en Bolivia indicó que no había o que no sabía que existían estos mecanismos. En contraste, sólo el 4% de los encuestados nicaragüenses no estaban al

tanto de la existencia de los mecanismos de resolución de conflictos en la empresa. De este 4%, casi la mitad eran trabajadores empleados en tareas administrativas. Así mismo, el 33% de las mujeres encuestadas no estaba al tanto de estos mecanismos.

Casi la totalidad de los trabajadores encuestados con conocimiento de la

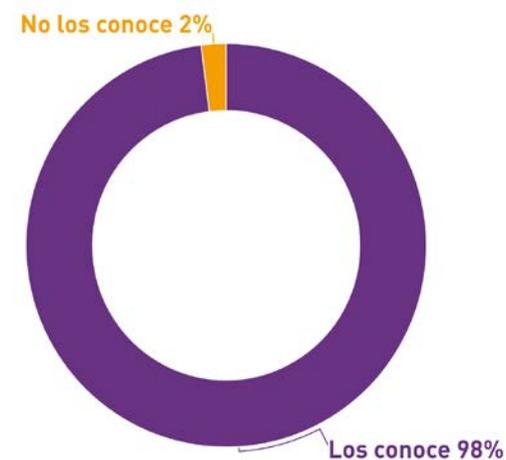
existencia de mecanismos de resolución de conflictos indicó tener familiaridad con dichos mecanismos (Gráfica 21). Notablemente, 97% de los encuestados en El Salvador, 94% en Colombia, 93% en Nicaragua, y 90% en Honduras estaban familiarizados con los mecanismos de resolución de quejas y conflictos.

### Presencia de mecanismos de reclamación o resolución de conflictos



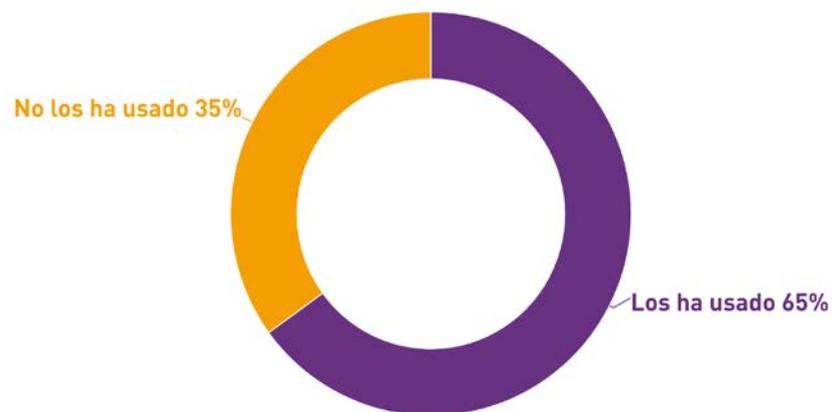
Gráfica 22. Pregunta: En la empresa en la que trabaja, ¿tienen los trabajadores acceso a mecanismos de reclamación o resolución de conflictos?

### Familiaridad con los mecanismos de reclamación o resolución de conflictos



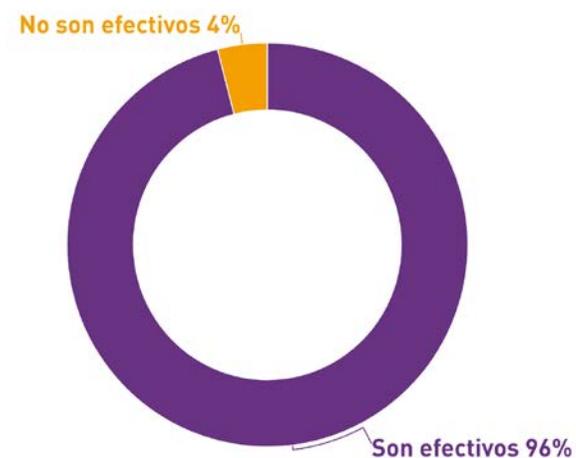
Gráfica 23. Pregunta: ¿Los conoce?

### Utilización de mecanismos de reclamación y resolución de conflictos



Gráfica 24. Pregunta: ¿Los ha usado?

### Eficacia de los mecanismos de reclamación y resolución de conflictos



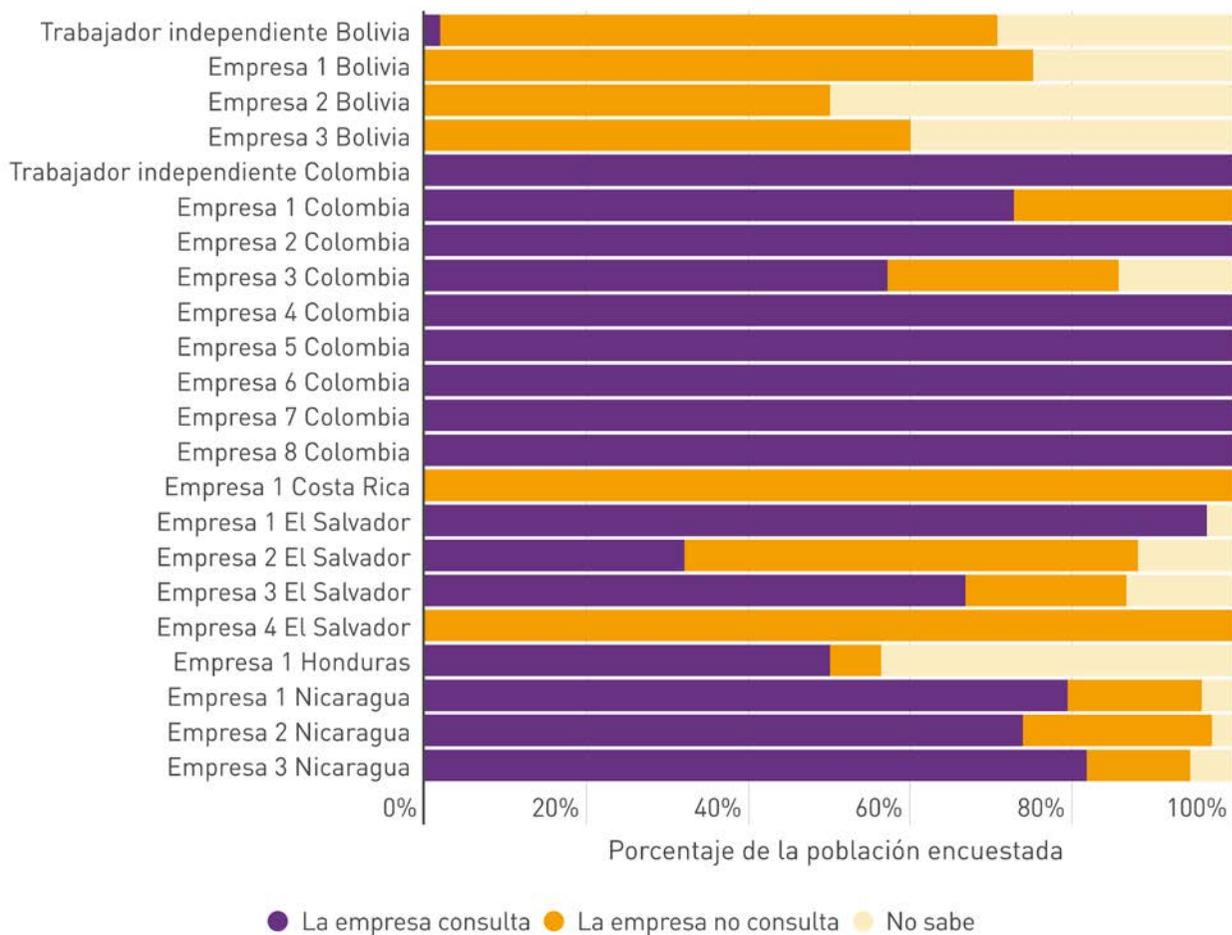
Gráfica 25. Pregunta: ¿Cree que los mecanismos son efectivos?

Una proporción considerable de los trabajadores encuestados indicaron haber usado los mecanismos de resolución de quejas o conflictos en el trabajo (Gráfica 24). Cabe resaltar que el 70% de los trabajadores colombianos encuestados y 63% de los nicaragüenses reportaron haber hecho uso de

estos mecanismos. Por el contrario, sólo 11% de los encuestados en Bolivia indicó haber hecho uso de estos mecanismos. Esta encuesta no indagó acerca de los tipos de mecanismos que utilizan los trabajadores, pero sí acerca de la percepción de los trabajadores encuestados de la efectividad de los mecanismos. En este

contexto, la mayoría de los encuestados consideran que los mecanismos son efectivos (Gráfica 25).

## Consulta de la empresa a los empleados sobre decisiones importantes



Gráfica 26. Pregunta: ¿La empresa consulta a los trabajadores antes de aplicar medidas de trabajo importantes?

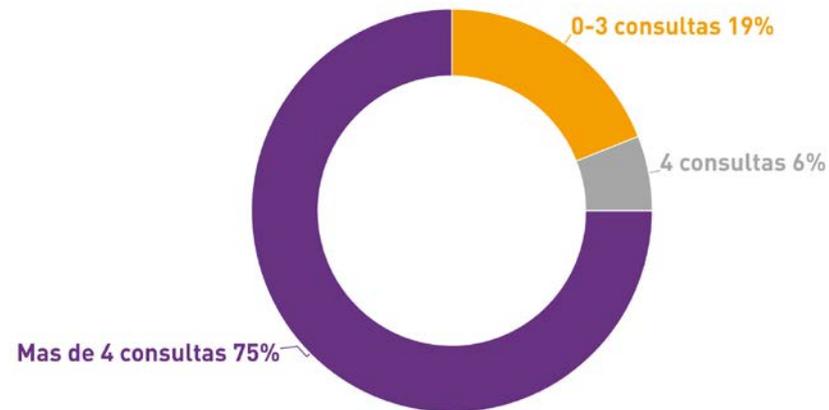
En cuanto a la inclusión de los trabajadores por parte de la empresa en la toma de medidas importantes, el 67% de los trabajadores encuestados indicó que la empresa para la que trabajan suele consultarles antes de que se tomen medidas importantes. El 24% indicó que la empresa no los consulta y el 9% indicó no saber si se les consulta. Sobresale que, en Colombia, a excepción de dos ingenios, todas las empresas parecen consultar a sus empleados. En cambio, solamente uno de los zafreros en Bolivia reconoció que las empresas les consultan (Gráfica 26).





De acuerdo con la mayoría de los trabajadores encuestados que indicaron que sus empleadores les consultan antes de tomar medidas importantes, estas empresas realizaron sus consultas más de cuatro veces en el año anterior a la encuesta (Gráfica 27). Cabe resaltar que esta situación es reportada por los encuestados de Colombia, El Salvador, Honduras y Nicaragua.

### Frecuencia con la que las empresas consultan a sus empleados



Gráfica 27. Pregunta: ¿Con qué frecuencia se han producido estas consultas en el último año?

### 3.1 Relaciones empresa-trabajadores

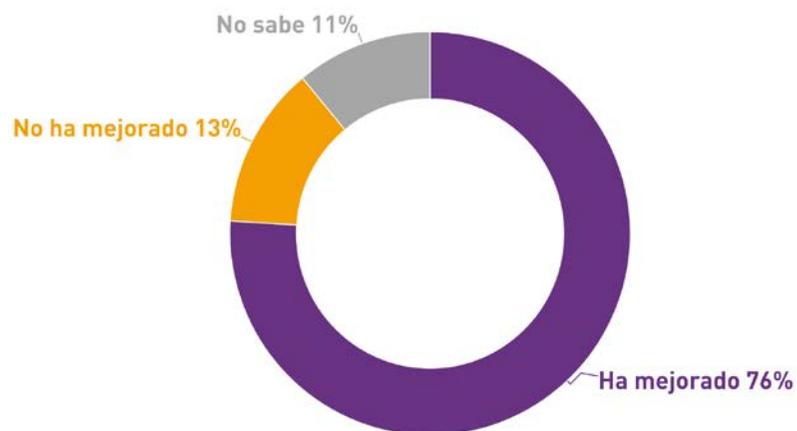
La mayoría de los trabajadores encuestados percibieron que el diálogo social había mejorado en los últimos 3 meses en la empresa (Gráfica 28). Sobresale que el 93% de los encuestados bolivianos y el 50% de los costarricenses no sabía o no creía que las relaciones empresa-trabajadores hubieran mejorado en el

trimestre anterior a la encuesta. El 42% de los encuestados que no sabía o no creía que las relaciones hubieran mejorado no están sindicalizados.

De igual manera, más de la mitad de los trabajadores encuestados percibe una relación empresa-trabajador positiva (Gráfica 29). El mayor nivel de insatisfacción se registró entre

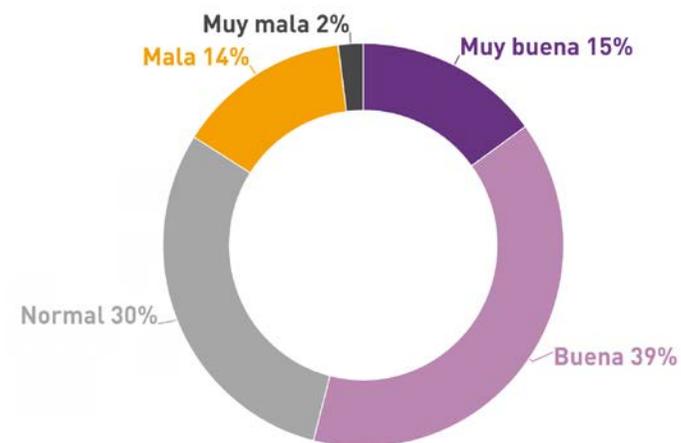
los encuestados bolivianos, al momento de la encuesta el 57% de ellos estaba insatisfecho o muy insatisfecho con las relaciones entre los trabajadores y la empresa. Cabe resaltar que el 58% de los subcontratistas indicaron estar insatisfechos o muy insatisfechos con las relaciones entre la empresa y los empleados.

**Percepción de la trayectoria del diálogo social en los últimos tres meses**



Gráfica 28. Pregunta: ¿Cree que el diálogo social ha mejorado en

**Nivel de satisfacción de la población encuestada con la relación entre la empresa y sus trabajadores**



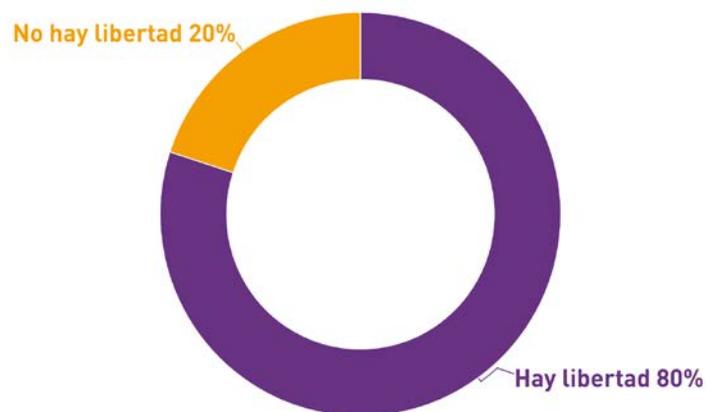
Gráfica 29. Pregunta: ¿Cómo calificaría la relación entre la empresa y los trabajadores en la actualidad?

Menos del 20% de los trabajadores encuestados percibe que no hay libertad de plantear problemas al empleador (Gráfica 30). De estos, 52% no están afiliados a un sindicato. La percepción negativa acerca de la accesibilidad del empleador fue más prevalente entre los encuestados bolivianos, 96% de ellos no sienten que hay libertad para plantear temas o problemas con el empleador.



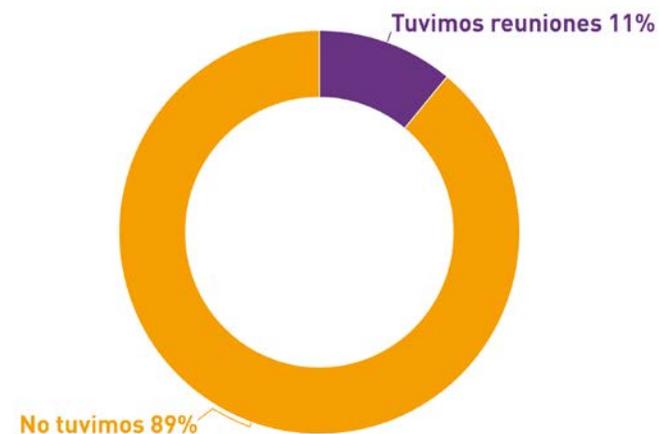
La mayoría de los empleados encuestados indicó que la empresa no organizó reuniones con los trabajadores para implementar medidas de prevención en COVID-19 (Gráfica 31). Arriba del 75% de los empleados bolivianos indicaron la ausencia del diálogo social en el marco de COVID-19.

### Percepción de libertad para hablar de inconformidades o problemas con la empresa



Gráfica 30. Pregunta: Como líder sindical o trabajador, ¿Siente libertad para hablar de los problemas e inconformidades con su empleador?

### Diálogo social con los trabajadores en el contexto de COVID-19



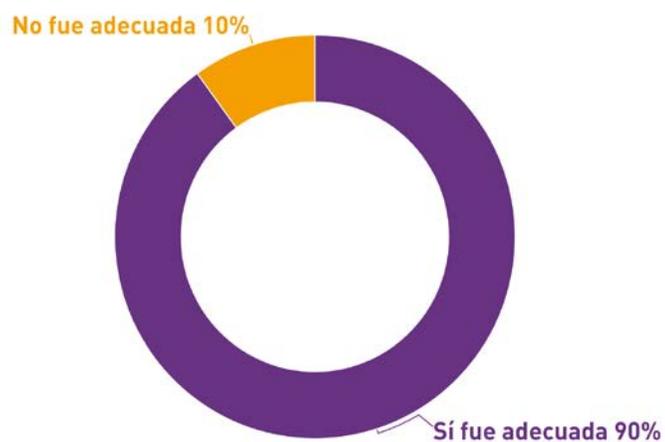
Gráfica 31. Pregunta: ¿Hubo algún diálogo social con los trabajadores sobre las medidas de prevención de COVID - 19?

En cuanto a la implementación adecuada de las medidas de prevención y seguridad de COVID-19, la mayoría de los trabajadores encuestados indicó que estas fueron adecuadamente implementadas (Gráfica 32). Casi el 50% de los trabajadores encuestados que trabajan en la cosecha indicaron que las medidas COVID-19 no fueron implementadas adecuadamente.

Con respecto a los temas relativos a género consultados, se encontró que más de la mitad de los trabajadores encuestados desconocen si en la empresa existe comité de género activo disponible al cual pueden acudir en busca de ayuda y asesoramiento sobre el acoso en el lugar de trabajo (Gráfica 33). Es notable que el 57% de las mujeres encuestadas no sabe si existe tal comité, mientras que el 19% está

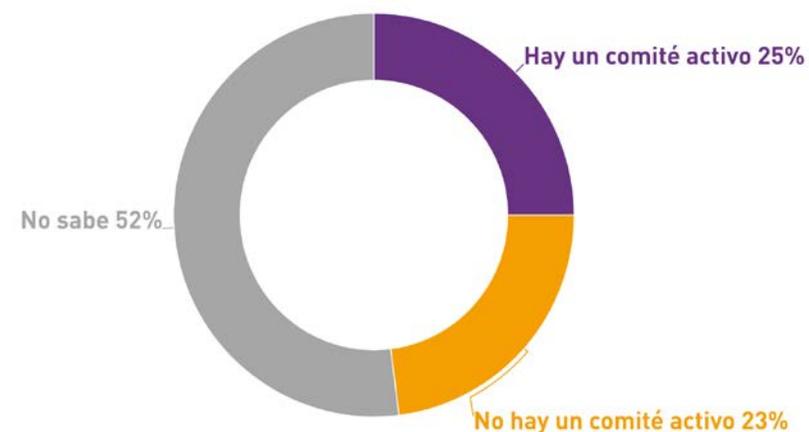
al tanto de su existencia. Hubo encuestados en todos los países que no sabían sobre la existencia de un comité de género. Resalta que 76% de los encuestados bolivianos, 75% de los subcontratistas y 60% de los indígenas o afrodescendientes no estaban al tanto de la existencia de un comité de género activo en la empresa.

### Implementación de las medidas realizadas en el contexto de COVID-19 por la empresa.



Gráfica 32. Pregunta: ¿Considera que la empresa implementó adecuadamente medidas de prevención y seguridad para mitigar el COVID - 19 en el último año?

### La existencia de un comité de género activo que atienda casos de abuso/acoso en espacios de trabajo



Gráfica 33. Pregunta: ¿Sabe si en su empresa hay un comité de género activo al cual se puede acudir en casos de acoso en los espacios de trabajo?

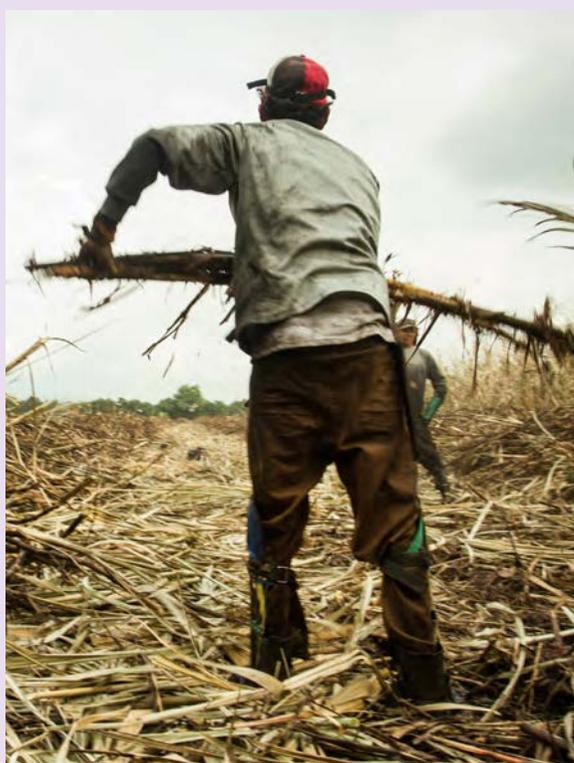
# 4

## Garantía de los derechos en el trabajo

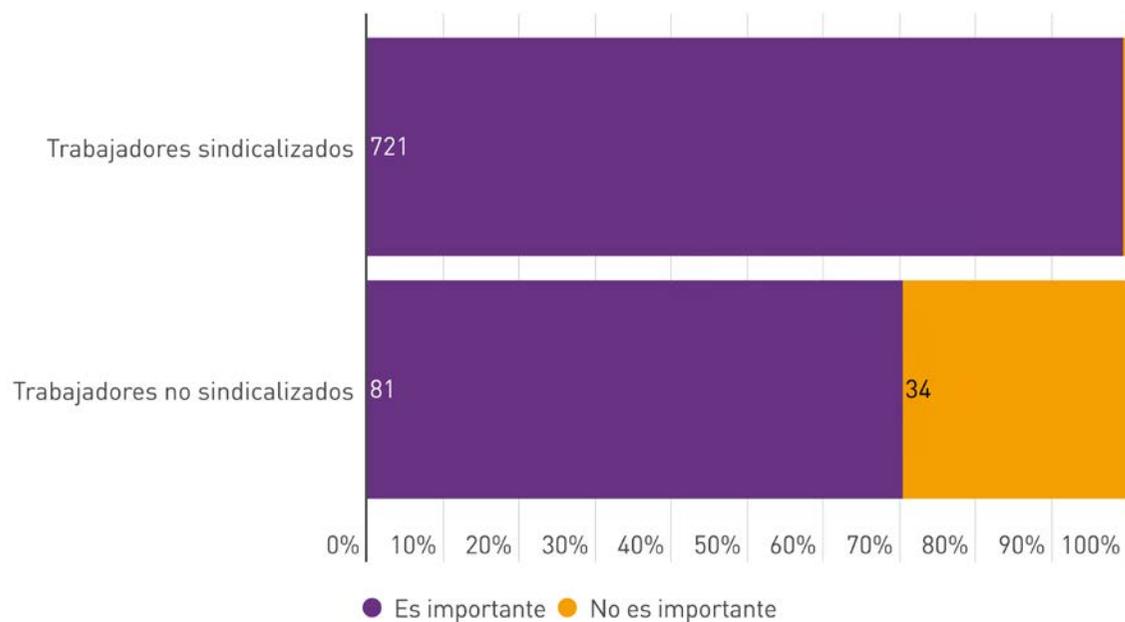
4.1	Libertad de asociación y libertad sindical	42
4.2	Reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva	44
4.3	Seguridad y salud laboral	46
4.4	Trabajo infantil	49
4.5	Trabajo forzoso	50

#### 4.1 Libertad de asociación y libertad sindical

Con respecto a la libertad de asociación, es notable que entre los trabajadores encuestados que pertenecen a un sindicato, la presencia sindical es más importante que entre los trabajadores encuestados que no están sindicalizados (Gráfica 33). Dado que la muestra de monitoreo en todos los países se realizó a través de las contrapartes sindicales de CNV Internationaal, no se puede descartar el posible sesgo de estos resultados.

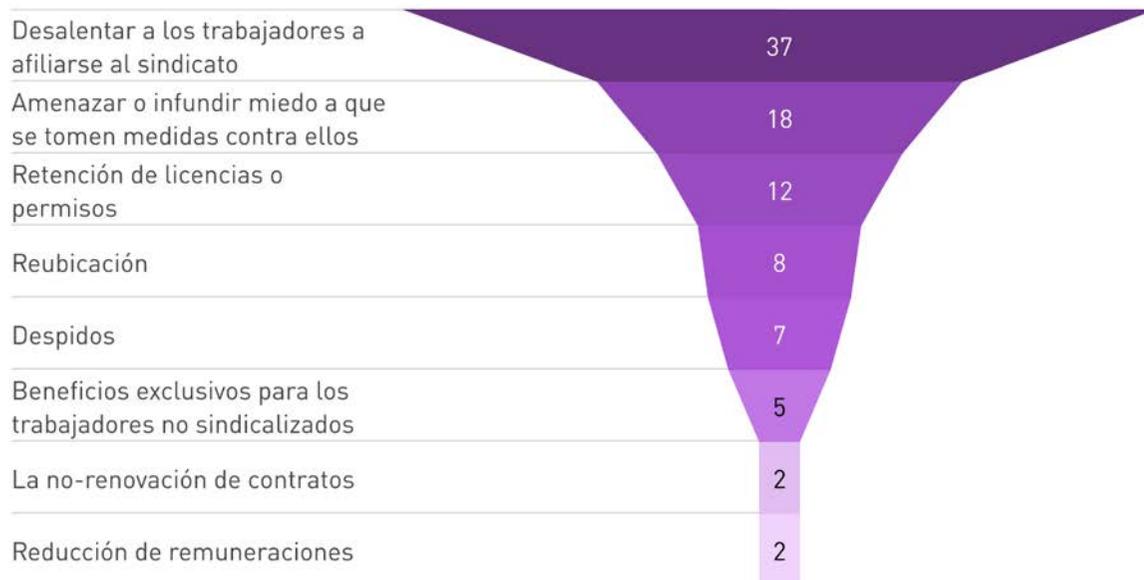


#### Importancia percibida de la presencia sindical en la empresa entre los trabajadores encuestados



Gráfica 34. Pregunta: ¿Cree usted que es importante que haya un sindicato en la empresa en la que trabaja?

## Acciones antisindicales



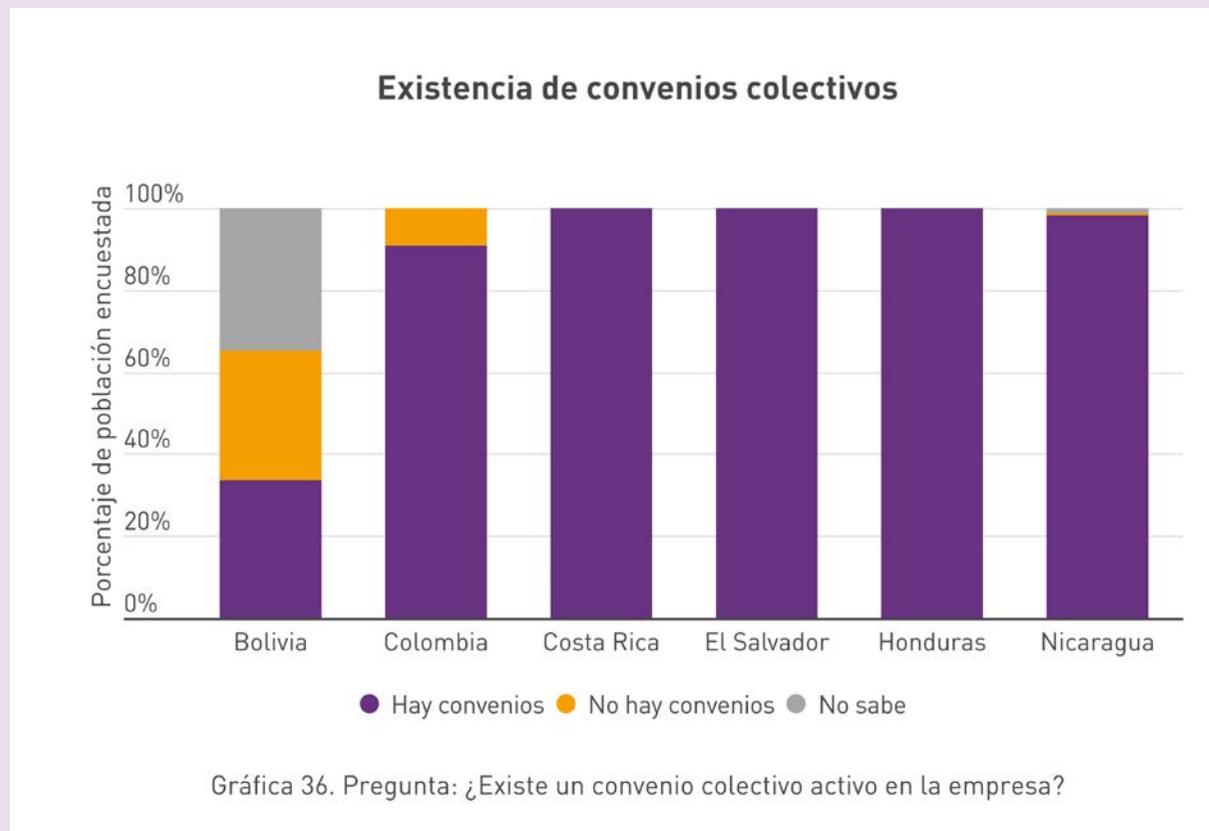
Gráfica 35. ¿Qué acciones antisindicales ha presenciado?

El 8% de los encuestados reportan que han observado acciones antisindicales en las empresas. Las tres acciones más reportadas por los encuestados fueron acciones de disuasión a afiliarse al sindicato (40% de las acciones reportadas), amenazas o temor infundido a que se tomen medidas en su contra (19%) y la retención de licencias o permisos (13%) (Gráfica 35).



## 4.2 Reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva

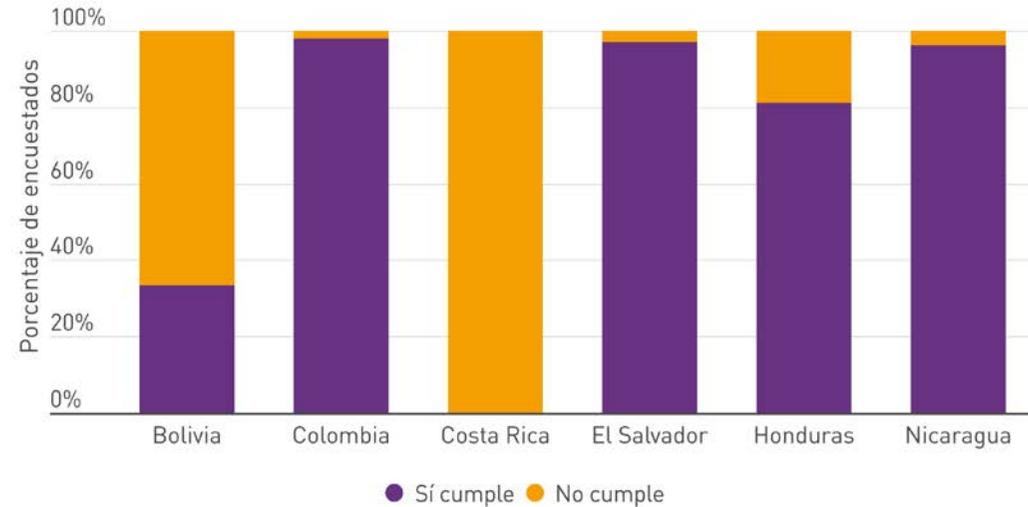
El 91% de los encuestados reporta que existe un convenio colectivo vigente en la empresa donde trabajan, el 4% reporta que no existe y el 5% reporta que no saber. Desagregados por país, la mayoría de los trabajadores encuestados sin conocimiento de la existencia de un convenio colectivo está en Bolivia. Todos los trabajadores encuestados en Costa Rica y El Salvador indicaron que en la empresa en la que trabajan existe un convenio colectivo vigente (Gráfica 36). A excepción de una empresa en El Salvador, todas las empresas encuestadas en todos los países contaban con un convenio colectivo vigente al momento de la encuesta.



De los encuestados que están al tanto de la existencia de un convenio colectivo en la empresa, el 7% reporta que la empresa no cumple con lo acordado en este convenio. Disgregados por país, la mayoría de los encuestados que no cree que empresa cumple con el convenio están en Bolivia y Costa Rica (Gráfica 37). Cabe destacar que la percepción acerca del cumplimiento del acuerdo por parte de la empresa es muy diferente dependiendo de si el trabajador es directo o subcontratado. Mientras que la mayoría de los trabajadores directos reporta que la empresa cumple con el convenio colectivo, más de dos tercios de todos los trabajadores subcontratados informa que la empresa no cumple (Gráfica 38). Destaca que todos los encuestados subcontratistas que no perciben cumplimiento por parte de la empresa son de Bolivia. Los aspectos de los convenios colectivos que más se incumplen son: incremento salarial, beneficios para el sindicato, permisos sindicales y pago de bonificaciones pactadas.

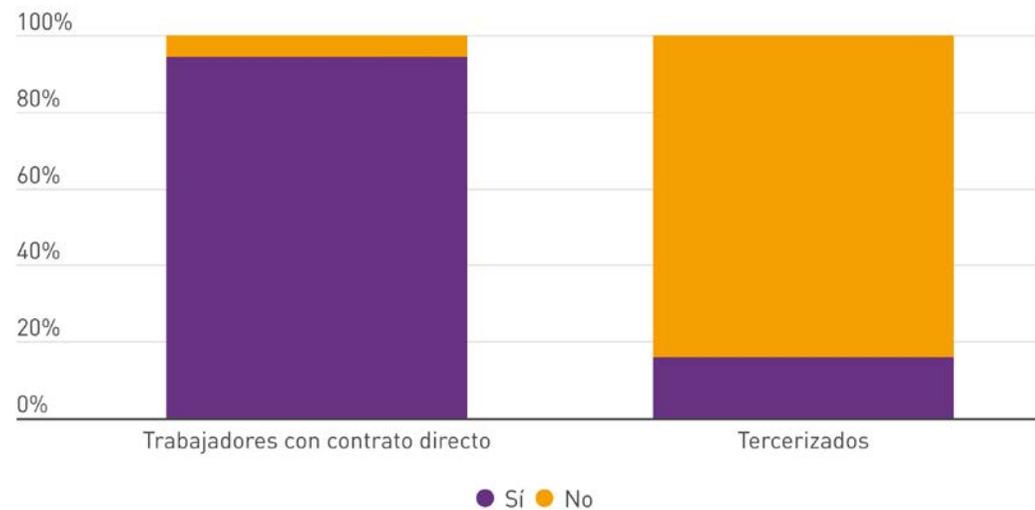
En cuanto al tipo de violaciones al convenio por parte de las empresas que reportaron los encuestados se encuentran uno o más de los siguientes: incremento salarial pactado (35 reportes), pago de bonificaciones pactadas (16), beneficios pactados con el sindicato (20),

### Cumplimiento de los convenios colectivos



Gráfica 37. Pregunta: ¿La empresa cumple con los acuerdos de negociación colectiva? N = 767

### Cumplimiento de los acuerdos de negociación colectiva



Gráfica 38. Pregunta: ¿La empresa cumple con los acuerdos colectivos con los que se compromete? N = 767

permisos sindicales pactados (16), otros tales como mejoras a las instalaciones de trabajos, libertad sindical, entrega de uniformes, y provisiones de transporte y atención médica (24).

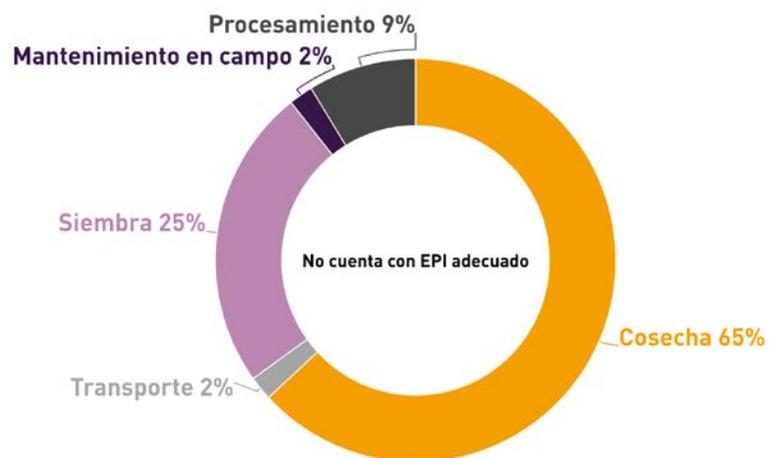
### 4.3 Seguridad y salud laboral

Entre los encuestados se reporta una presencia generalizada de equipos de protección personal (EPPs). El 87% de los encuestados reporta que cuenta con un EPPs adecuado. De entre los encuestados que reporta no tener un EPPs adecuado (13% del total), arriba del 60% trabaja en la cosecha (Gráfica 39). Existe un alto índice



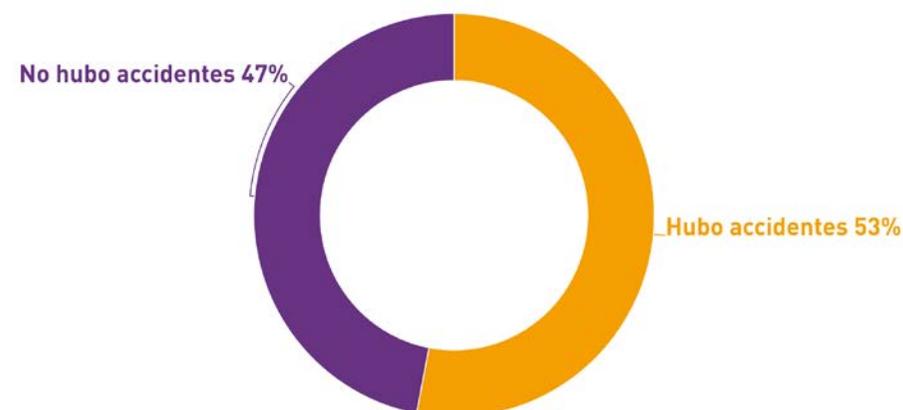
de accidentes laborales, más de la mitad de los encuestados informa que hubo accidentes (Gráfica 40), la mayoría leves, aunque se reportaron 166 accidentes moderados, 91 incapacitantes y 4 mortales.

#### Población encuestada que declara no disponer de equipos de protección individual (EPI) adecuados



Gráfica 39. Pregunta: ¿Le han proporcionado el equipo de protección adecuado para su trabajo?

#### Accidentes de trabajo en el último año



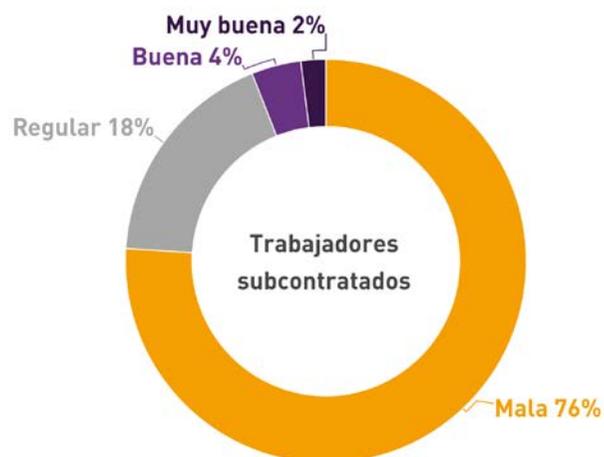
Gráfica 40. Pregunta: ¿Ha ocurrido algún accidente de trabajo en el último año?



En cuanto a la capacitación en materia de seguridad y salud en el trabajo, la opinión sobre la calidad de esta es contrastante en función de si los trabajadores son principales o subcontratados. Más del 75% de los trabajadores subcontratados reporta que la calidad capacitación fue mala (Gráfica 41), mientras que la mayoría de los trabajadores principales reporta que fue muy buena (Gráfica

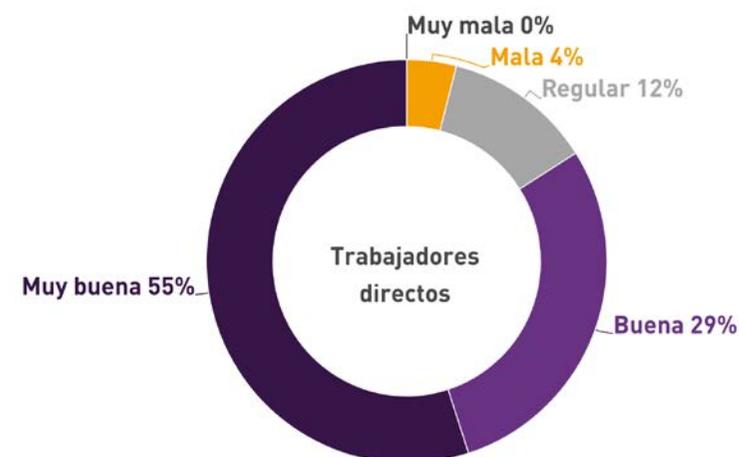
42). Todos los subcontratistas insatisfechos con la capacitación estaban en Bolivia. Destaca que el 94% de los trabajadores encuestados en Nicaragua calificó la capacitación recibida como buena o muy buena.

### Sobre la calidad de la formación a trabajadores subcontratados



Gráfica 41. Pregunta: ¿Cuál es su opinión sobre la calidad de la formación que ha recibido?

### Sobre la calidad de la formación a trabajadores directos



Gráfica 42. Pregunta: ¿Cuál es su opinión sobre la calidad de la formación que ha recibido?

Más de dos tercios de los encuestados perciben que el nivel de salud y seguridad en el trabajo es bueno (49%) o muy bueno (30%), mientras que 8 % lo percibe como malo. En este contexto, ninguno de los encuestados bolivianos tiene una opinión positiva sobre el nivel de salud y seguridad en el trabajo. Incidentemente, Bolivia se encuentra entre los países que no ha ratificado el convenio de la OIT sobre seguridad y salud laboral<sup>23</sup>.



### Ratificación de convenios sobre seguridad y salud laboral

De los países que cubre este estudio, sólo El Salvador ha ratificado el convenio C155 sobre

Fuente: OIT (n.d.), "Ratificaciones por Países", online: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:1:acc>

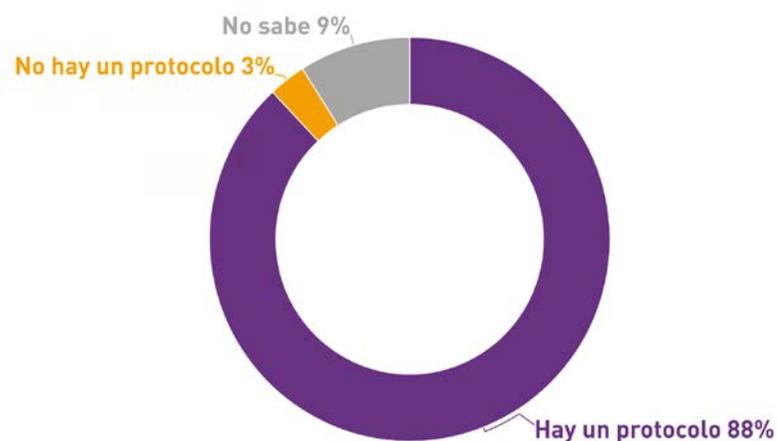


#### 4.4 Trabajo infantil

En cuestiones de trabajo infantil, casi el 90% de los encuestados informa que las empresas cuentan con una política formal para la protección de los niños, incluida la prohibición del trabajo infantil y la remediación (Gráfica 43).



Protocolo en contra del trabajo infantil



Gráfica 43. Pregunta: ¿La empresa cuenta con políticas o protocolos que prohíban el trabajo infantil?

El trabajo en núcleo familiar es una modalidad frecuente en las zafras de Bolivia. En este contexto, familias enteras viven en proximidad de los campos de caña. Cuando los zafreros reciben un sueldo a destajo, es común servirse de la ayuda de sus cónyuges e hijos (incluyendo a veces menores de edad) para lograr un volumen de cosecha mayor y así una remuneración más alta. Fotografía: CNV Internationaal.

No obstante, el 5% de los encuestados reportaron conocer menores de edad trabajando en la empresa, todos ellos informalmente. Todos los encuestados que reportaron la presencia de trabajo infantil están empleados en las zafras bolivianas. Como se ha mencionado en la sección anterior, la presencia de trabajo infantil se relaciona con la labor familiar se ha registrado en los campos de cultivo en Bolivia.

## 4.5 Trabajo forzoso

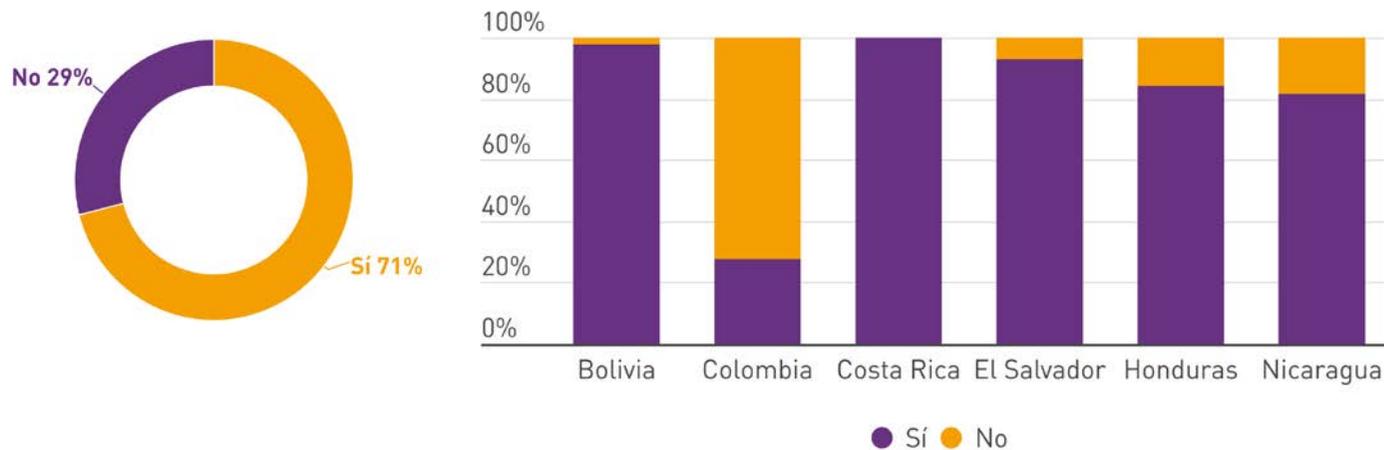
Más de dos tercios de los encuestados reportan trabajar más allá de las horas legales por miedo al despido. Aunque los empleadores no amenacen activamente a los trabajadores con el despido si se niegan a cumplir horas extras, el hecho que los trabajadores temen perder su trabajo constituye una situación de trabajo forzoso según la OIT. Esto es especialmente

el caso cuando los trabajadores se sienten obligados a hacer horas extras porque es la única manera de ganar el salario mínimo<sup>24</sup>. En línea con este argumento, de los encuestados que trabajan horas extra por miedo al despido, el 65% recibe un sueldo por encima del mínimo nacional y casi 30% recibe un salario igual al mínimo nacional. Si bien esto pudiera sugerir que no hay una situación de trabajo forzoso, sería necesario capturar si estos encuestados

recibieran el salario mínimo aun cuando no trabajasen horas extras.

El cumplimiento de horas extras motivadas por el temor al despido es prevalente en todos los países de estudio excepto en Colombia (Gráfica 44). Los encuestados en relación de empleo indirecta (o sea, los subcontratistas), reportaron no verse presionados a cumplir horas extras.

### Obligación de hacer más horas extras que el máximo legal



Gráfica 44. Pregunta: En la empresa en la que trabaja, ¿se ha visto obligado a trabajar más allá de las horas legales por miedo a ser despedido?

En cuanto a la remuneración de las horas extra, más de la mitad de los encuestados reportan que siempre reciben pago adicional por el trabajo de horas extras. Sin embargo, se observa que un cuarto de los encuestados nunca lo reciben, sobre todo en Bolivia y Colombia (Gráfica 45).



### Pago de horas extras

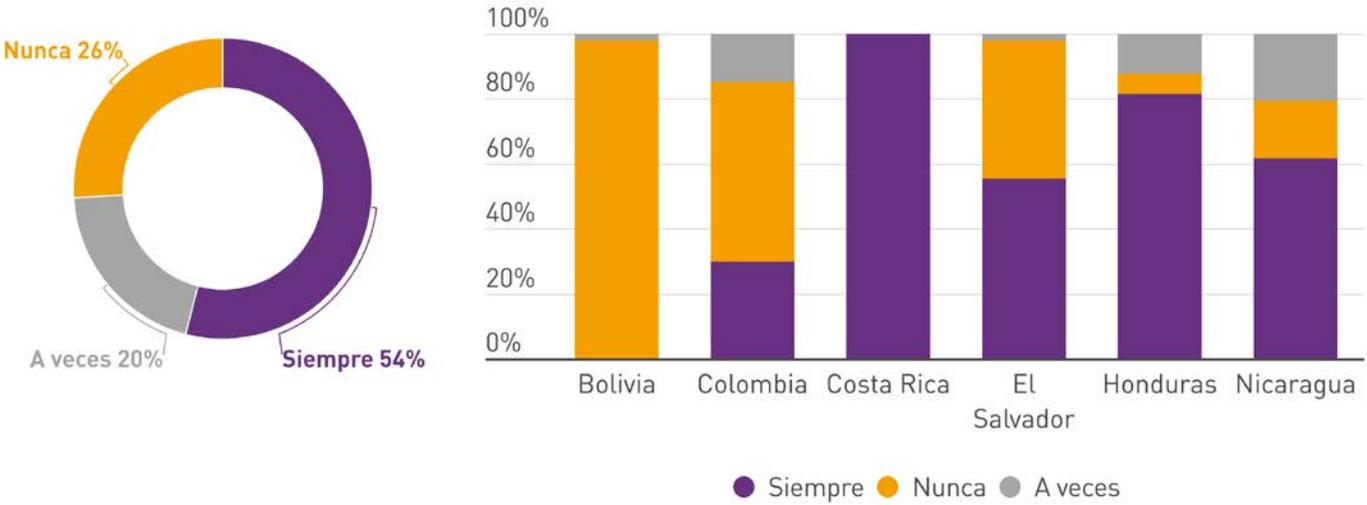


Figura 45. Pregunta: En la empresa donde trabaja, ¿recibe una remuneración adicional por las horas extraordinarias realizadas?

# 5

## Conclusiones

5.1	Conclusiones generales	53
5.2	Salarios dignos	54
5.3	Tercerización laboral	54
5.4	Diálogo social	54
5.5	Libertad de asociación y libertad sindical	55
5.6	Seguridad y salud en el trabajo	55
5.7	Conclusiones específicas	56
5.7.1	Bolivia	56
5.7.2	Colombia	56
5.7.3	Costa Rica	56
5.7.4	El Salvador	57
5.7.5	Honduras	57
5.7.6	Nicaragua	57
5.8	Otros aspectos	58
5.8.1	Género	58
5.8.2	Método usado	58

## Conclusiones

Este estudio se propuso indagar sobre la situación de los derechos laborales con especial atención a los salarios que reciben los trabajadores del sector latinoamericano del azúcar de caña, el diálogo social y la garantía de los derechos en el trabajo. Los datos sugieren un panorama mixto en el que, por un lado, hay aspectos de las condiciones laborales en el sector que podrían calificarse como precarias, y estas situaciones son más graves en los países donde hay menor representación sindical. De igual manera, la situación laboral varía también dentro de los países, dependiendo de las prácticas de cada empresa y si hay sindicato en la empresa. En este contexto, hay indicaciones de que las relaciones empresa-sindicatos son buenas y que en algunos países y sobre todo en las empresas con representación sindical, la seguridad y salud laboral son un tema importante.

### 5.1 Conclusiones generales

Como ha sido resaltado en el capítulo introductorio de este estudio, los resultados

de la primera encuesta integral de derechos laborales en el sector latinoamericano del azúcar de caña son el primer abordaje de su tipo. Si bien hay un gran mérito en presentar por primera vez la situación laboral del sector desde la voz de los trabajadores, este ejercicio tiene también algunas limitaciones. Especialmente, hay que considerar que los datos no son necesariamente representativos del sector ya que existe un sesgo en el muestreo. Como se mencionó a lo largo del reporte, a excepción de los trabajadores bolivianos encuestados, la mayoría de los encuestados son trabajadores en situación de empleo formal y directo, la mayoría de ellos también sindicalizados, lo cual no es menor pues el índice de sindicalización en el sector aun es bajo, además que la tercerización es rampante<sup>25</sup>. En este contexto, los datos de este estudio sugieren una situación preocupante en Bolivia, donde más de la mitad de los encuestados era trabajadores tercerizados. Por ello, es importante que para las próximas ediciones del monitoreo digital participativo se haga un esfuerzo mayor para incluir las



perspectivas de trabajadores tercerizados en los demás países para investigar si hay una situación similar allí.

Sin embargo, los resultados abonan a la

evidencia que la distribución del valor en la cadena del azúcar no es equitativa, y que el asegurar salarios dignos para los trabajadores es crucial para mitigar los problemas más alarmantes del sector, tales como el trabajo infantil en Bolivia y la explotación laboral<sup>26</sup>. Desde esta perspectiva, se espera que en el transcurso de los años el monitoreo digital continuo permita confirmar las tendencias de interés para todos los actores en la cadena de valor del azúcar de caña.

## 5.2 Salarios dignos

Se ha mencionado antes que existe una gran desigualdad en la creación y distribución del valor en la cadena del azúcar, donde a los segmentos de producción primaria les corresponden menores ganancias que a los segmentos de distribución. En este contexto cabe destacar que, si bien, la mayoría las empresas encuestadas cumplen con sus obligaciones legales de pagar el salario mínimo a sus trabajadores directos, un porcentaje importante de sus trabajadores tercerizados reciben un sueldo menor al salario mínimo. Además, arriba de la mitad de los encuestados no recibe un salario digno por su labor y esta situación es mucho más prevalente

entre los trabajadores en las etapas productivas de la siembra, mantenimiento en campo, cosecha y transporte. Este estudio muestra también que, dentro del segmento de producción primaria existen diferencias. Por ejemplo, los trabajadores directos en la zafra y en los ingenios disfrutan de mejores condiciones laborales que los trabajadores tercerizados y la brecha, en términos de garantías y remuneración, es grande. Estas diferencias perjudican aún más la situación de las mujeres, así como las personas pertenecientes a grupos étnicos. De nuevo, el sesgo en la muestra es un aspecto que mejorar para las siguientes ediciones del reporte anual del Observatorio de Derechos Laborales y como parte del esfuerzo de ampliación de la muestra será necesario capturar las perspectivas de otras poblaciones globalmente marginalizadas e históricamente invisibilizadas tales como los migrantes (documentados e indocumentados) y las personas pertenecientes al colectivo LGBTQ+.

## 5.3 Tercerización laboral

Como se ha dicho antes, la encuesta no refleja el índice de tercerización laboral en el sector azucarero latinoamericano. Sin embargo, los resultados muestran que existe una

diferencia importante de perspectivas entre los trabajadores directos y los trabajadores tercerizados o subcontratistas (por ejemplo, los subcontratistas perciben el diálogo social y la relación con la empresa de manera más negativa que los trabajadores directos). Aunque estos resultados no pueden ser generalizados, pueden ser leídos no sólo como una indicación de la situación de estos trabajadores, sino también como evidencia de la necesidad de incluirles en mayor número en las próximas encuestas. Igualmente, las perspectivas de estos trabajadores deben de servir como recordatorio de que, en esta modalidad de empleo, los derechos laborales están bajo riesgo y que las empresas y los estados son los garantes principales de sus derechos.

## 5.4 Diálogo social

El hecho que en la mayoría de los países se han encuestado trabajadores sindicalizados permite rescatar algunas tendencias positivas, entre ellas la preponderancia de convenios colectivos, la valoración mayormente positiva de la relación empresa-sindicato, y la existencia y uso de mecanismos de queja y de consulta. Estos resultados apuntan al



papel indispensable que juegan los sindicatos mejorando la relación entre los trabajadores y la empresa, así como la situación de los derechos laborales. En este contexto, que la mayoría de los trabajadores tenían una antigüedad en la empresa mayor a 5 años, podría sugerir cierta

una relación satisfactoria con la empresa o una situación laboral satisfactoria (sobre todo tomando en cuenta que la antigüedad en las labores de campo, donde hay más precarización, es mucho más baja que en el segmento de transformación industrial). Al mismo tiempo, los resultados muestran que, aunque el trabajo sindical ha logrado abrir espacios de diálogo, los sindicatos aún no recogen el sentir de todos los trabajadores, así sean de la misma empresa, pues el índice de sindicalización en Latinoamérica es bajo, según los datos resaltados anteriormente. De nuevo, estos resultados no se pueden generalizar y por ello es importante incluir personas que trabajan en empresas donde no hay sindicato en las próximas encuestas para poder confirmar estas tendencias.

### 5.5 Libertad de asociación y libertad sindical

Los resultados en materia de libertad de asociación y libertad sindical dan una imagen positiva, con algunos contrastes. En este contexto, la mayoría de las empresas encuestadas cuenta con presencia sindical y la mayoría de los trabajadores encuestados

indicó que le parece importante que haya sindicatos en las empresas. Por otro lado, se registraron acciones antisindicales en las empresas; en especial, acciones de disuasión a afiliarse al sindicato. Aunque estas acciones fueron reportadas por menos del 10% de los encuestados y suceden en todos los países, las acciones antisindicales son más pronunciadas en El Salvador, lo que corrobora los reportes de la CSI sobre la prevalencia de acciones antisindicales en ese país<sup>27</sup>. De igual manera, menos del 10% de los trabajadores encuestados indicaron que la empresa no cumple con los convenios colectivos, y resalta que la gran mayoría de quienes dicen que la empresa no cumple son subcontratistas. Esto apunta a que los trabajadores en relación de empleo indirecto cuentan con menos derechos y garantías en el trabajo y corrobora la incidencia que tiene la tercerización en la precarización laboral, en tanto que las empresas evaden sus responsabilidades patronales<sup>28</sup>.

### 5.6 Seguridad y salud en el trabajo

En cuanto a la seguridad y salud en el trabajo, los resultados de la encuesta ofrecen un panorama mixto. Se registró una presencia generalizada de

EPPs adecuados en las empresas encuestadas y al mismo tiempo se registró una incidencia considerable de accidentes en el trabajo. Así mismo, en algunos países, los encuestados sostienen una mirada negativa respecto a la capacitación que reciben en materia de seguridad y salud ocupacional, mientras que en otros (notablemente, Nicaragua y Costa Rica) hay más satisfacción. Entre los trabajadores que perciben la capacitación como deficiente, la mayoría son subcontratistas, lo cual podría sugerir que también este derecho laboral es más inaccesible para trabajadores tercerizados.

## 5.7 Conclusiones específicas

### 5.7.1 Bolivia

La incidencia del trabajo en núcleo familiar para la siembra y la cosecha de la caña de azúcar documentada aquí corrobora reportes anteriores sobre la presencia de trabajo infantil en la industria azucarera de Bolivia<sup>29</sup> y podrían explicar la prevalencia de personas del sexo femenino empleadas en la cosecha de manera informal. Otra característica sobresaliente del sector azucarero boliviano, a la cual abonan los resultados de este estudio, es el alto nivel de informalidad que hay entre los zafreros<sup>30</sup>.

En Bolivia también se presenta un nivel considerable de tercerización laboral, siendo que, en su gran mayoría, los trabajadores tercerizados son personas pertenecientes a grupos étnicos<sup>31</sup>.

Este estudio también encontró un bajo nivel de sindicalización entre los trabajadores encuestados, lo que podría explicarse por el alto nivel de informalidad y tercerización. Según el informe había sindicatos en la mayoría de los ingenios bolivianos,[iii] y la mayoría de los trabajadores bolivianos encuestados eran zafreros. Si bien existe una Federación de Zafreros en el país, esta no cuenta con sindicatos permanentes ya que su estructura se sustenta dentro de las comunidades y campamentos que albergan a los zafreros. Por tanto, es posible que los zafreros no relacionen su forma de organización con un sindicato.

### 5.7.2 Colombia

Los hallazgos de este estudio podrían sugerir que en el sector azucarero colombiano hay un alto nivel de sindicalización, aunque estos resultados contradicen estimaciones de la OIT sobre el porcentaje de sindicalización en Colombia el cual es de los más bajos de la región con 9%<sup>32</sup>. Es posible que el alto índice de

sindicalización encontrado en este estudio esté impactado por el sesgo del muestreo y por ello también explique el alto nivel de diálogo social, el cual ha sido caracterizado como bajo en estudios anteriores<sup>33</sup>. En línea con esto, se observa entre los trabajadores encuestados una percepción positiva de la empresa y de su relación con los trabajadores, lo que rebate la percepción de los trabajadores de la industria, y en especial de las mujeres zafreras, con respecto a sus empleadores<sup>34</sup>.

Al igual que en Bolivia, se registró trabajo en núcleo familiar en Colombia, lo cual conforma la posibilidad de la existencia del trabajo infantil en la industria azucarera del país<sup>35</sup>. Para los próximos informes anuales del observatorio sería importante un muestreo más amplio de zafreros y en especial de mujeres zafreras para determinar la presencia (y el grado de prevalencia) del trabajo infantil en el país.

En cuestión de salarios, todos los trabajadores encuestados reportaron recibir sueldos igual o por encima del mínimo nacional y sólo el 3% reportó recibir un sueldo menor al salario digno nacional. Estos datos contradicen a los datos reportados por la Escuela Nacional Sindical (ENS), los cuales indican salarios de menos del 80% del mínimo nacional, así como grandes

disparidades entre trabajadores tercerizados y trabajadores directos<sup>36</sup>. Dado que entre los encuestados colombianos no había trabajadores tercerizados, para las próximas encuestas un muestreo más amplio permitirá corroborar esas disparidades.

### **5.7.3 Costa Rica**

Así como en Colombia, los datos de este estudio sugieren un alto nivel de sindicalización en el sector azucarero costarricense. Estos datos contradicen el bajo nivel de sindicalización registrado por CSI el cual está en 0,49% de la población económicamente activa y 0,54% de la población empleada<sup>37</sup>. Dada la muestra tan pequeña en este país, es casi seguro que estos datos están sesgados.

En cuanto a los salarios, un tercio de los encuestados indicó recibir un salario por debajo del mínimo nacional y dos tercios indicó recibir menos del salario digno nacional. Cabe destacar que Costa Rica, al contrario de algunos países en la región, no excluye a los trabajadores agrícolas de las políticas de salario mínimo<sup>38</sup> y por ello una muestra más amplia de encuestados podría develar las causas a las excepciones registradas en este estudio.

### **5.7.4 El Salvador**

Con base en los resultados de la encuesta, El Salvador muestra una situación de derechos laborales positiva en materia de salarios y la promoción del diálogo social (reflejado en la familiaridad de los trabajadores con los mecanismos de resolución de quejas y conflictos). Estos hallazgos se corroboran en la trayectoria del salario mínimo del sector, el cual ha ido en aumento en la última década (ha habido aumentos de 12%, 105% y 20 % en 2013-2015, 2017 y 2021, respectivamente<sup>39</sup>) y el cual es negociado en un contexto de diálogo social como parte de las funciones del Consejo Nacional del Salario Mínimo<sup>40</sup>.

En contraste, se registró entre los encuestados un alto cumplimiento de horas extras motivadas por el temor al despido. Aunque esto sugiere la posible presencia de trabajo forzoso (de acuerdo a las consideraciones de la OIT explicadas anteriormente), sería necesario captar si efectivamente los trabajadores son despedidos por negarse a cumplir horas extras. Este debe ser un punto a retomar en las próximas encuestas del Observatorio de Derechos Laborales.

### **5.7.5 Honduras**

En Honduras, la encuesta registró un alto nivel de familiaridad de los trabajadores con los mecanismos de resolución de quejas y conflictos y la mayoría de los encuestados indicó que la empresa les consulta antes de tomar decisiones importantes. Mientras que esto sugiere una buena relación empresa-trabajadores, también se reportó un número considerable de trabajadores que no se afilia al sindicato porque consideran que es un asunto riesgoso. Si bien, la CSI reporta prácticas represivas contra los trabajadores organizados en Honduras<sup>41</sup>, es posible que el temor a la afiliación sindical esté injustificado en el contexto del sector azucarero.

### **5.7.6 Nicaragua**

Los hallazgos de este estudio sugieren un nivel considerable de sindicalización en el sector azucarero nicaragüense y en este contexto existe un nivel considerable de satisfacción entre los trabajadores encuestados con la empresa. Si bien estos resultados contradicen los datos de la OIT que estiman una tasa muy baja de sindicalización en el país<sup>42</sup>, tanto la existencia de los sindicatos tanto como la tasa de sindicalización y sus corolarios (como el alto nivel de familiaridad con los mecanismos

de resolución de quejas y conflictos y el nivel considerable de uso de los mecanismos) merecen ser leídos como una tendencia positiva.

En cuestión de salarios, aunque un número muy bajo de trabajadores encuestados indicó recibir sueldos menores al mínimo nacional, el 65% reportó recibir un salario menor al salario digno nacional. Incidentemente, ninguno de los trabajadores que reportó un salario menor al salario digno nacional trabaja en las actividades de producción primaria (siembra, mantenimiento en campo o cosecha) y sin embargo, los reportes anteriores constatan que los trabajadores de la siembra y cosecha de la caña de azúcar no tienen garantizado el salario digno a menos que se esmeren más en su trabajo<sup>43</sup>.

## 5.8 Otros aspectos

### 5.8.1 Género

Los datos recopilados por este estudio sugieren una baja participación de las mujeres en el sector latinoamericano del azúcar de caña y en sus sindicatos. Así mismo, los resultados sugieren una situación aún más precaria para las mujeres zafreras las cuales están expuestas

al trabajo mal remunerado e informal, asociado al acuerdo de trabajo del cónyuge (en especial si lo realizan como parte de un núcleo familiar). La precarización laboral de las personas socializadas como mujeres es exacerbada por el trabajo de cuidados no remunerado, que en América Latina recae casi exclusivamente sobre ellas.

Si bien es posible que los resultados reflejen la realidad del sector, hace falta un muestreo más riguroso que valide también otros resultados importantes de este estudio, tales como la informalidad y la falta de acceso al seguro social de salud pagado por el empleador. Así mismo, la aparentemente baja participación de las mujeres en el sector del azúcar pone el acento en la necesidad de diseñar espacios de participación y de liderazgo exclusivos para ellas.

### 5.8.2 Método usado

Este estudio reconoció repetidamente que algunas cuestiones de interés precisarán mejoras para las próximas encuestas. Aun así, al plantearse como una primera aproximación que requiere mayor amplitud y profundidad, la metodología aplicada a este estudio permitió alcanzar el objetivo de posibilitar un panorama

de la situación de los derechos laborales en el sector azucarero latinoamericano desde la perspectiva de los trabajadores.

Aparte de sus limitaciones, se desprenden algunas conclusiones positivas del método usado por este estudio para la captura de datos. Primero, la plataforma digital KoBoToolbox es de fácil apropiación, permite avanzar con la bola de nieve y permite el almacenamiento seguro de la base de datos. En otras palabras, el método es amigable y permite la participación amplia y protegida de diversos perfiles de trabajadores. Así también, el tipo de encuesta en cascada permite desagregar preguntas y profundizar respuestas según situaciones particulares identificadas, así como refinar preguntas para nuevas aplicaciones.

Por último, el sistema de monitoreo digital participativo parte de los resultados de cada periodo de monitoreo para realizar seguimiento y evaluación a situaciones particulares identificadas, por tanto, no se obtienen datos absolutos en las primeras rondas, se obtienen tendencias a confirmar y seguir evaluando.

# Fuentes bibliográficas

Fuentes bibliográficas 60

Administración de los cuestionarios 62



## Fuentes bibliográficas

- 1 Imarc Group (2022), "Sugar Market: Global Industry Trends, Share, Size, Growth, Opportunity and Forecast 2021-2026," en línea: <https://www.imarcgroup.com/sugar-manufacturing-plant>, acceso en febrero 2022.
- 2 Kiezebrink, V., Van der Wal, S., Theuws, M. And P. Kachusa (2015, diciembre), Bittersweet. Sustainability issues in the sugar cane supply chain, Amsterdam, Netherlands: SOMO, pp. 11-14.
- 3 Quiroz, D., Kuepper, B., Rijk, G., Achterberg, E. (2021, Mayo), The Sugarcane Value Chain in Latin America and Asia: Main Actors, Market Mechanisms, Labour Issues and Opportunities, Amsterdam: Profundo, pp. 48-49.
- 4 Bonsucro (2020, diciembre), Beneficios de la membresía, Londres: Bonsucro: p. 1.
- 5 Bonsucro (2022, enero), Estándar de Producción de Bonsucro, Londres: Bonsucro, pp. 19-20.
- 6 Quiroz, D., Kuepper, B., Rijk, G., Achterberg, E. (2021, Mayo), The Sugarcane Value Chain in Latin America and Asia: Main Actors, Market Mechanisms, Labour Issues and Opportunities, Amsterdam: Profundo, pp. 58-59.
- 7 CNV Internationaal, ICAES (2016), Condiciones socio-laborales en la industria del azúcar en Guatemala Estudio de campo de los casos de los trabajadores de "la corta" y el transporte, Utrecht: CNV Internationaal; Verité (2017), Risk Analysis of Labor Violations Among Farmworkers in the Guatemalan Sugar Sector: A Report on Findings from Rapid Appraisal Research, Amherst, MA: Verité; Ávila, P. (2020), Derechos Laborales en la Explotación de Caña de Azúcar: Principal Materia Prima de las Exportaciones de Alcohol Etilico a la Unión Europea Bajo el SGP +, La Paz, Bolivia: CEDLA; ENS (2018), The Precarious state of labour rights in Colombia. Resolution 2628 of the European Parliament, Medellín: ENS; Martínez, L. (2020, Octubre), "Este es el panorama de la salud de los trabajadores de la caña de azúcar en Colombia", Agencia de Información Laboral, en línea : <https://ail.ens.org.co/opinion/este-es-el-panorama-de-lasalud-de-los-trabajadores-de-la-cana-de-azucar-en-colom>, acceso en febrero 2022; Hansson, E., Glaser, J., Weiss, I., Ekström, U., Apelqvist, J., Hogstedt, C. & Wegman, D. H. (2019), "Workload and cross-harvest kidney injury in a Nicaraguan sugarcane worker cohort", Occupational and environmental medicine, 76(11), 818-826; Rel UITA (2020, abril 22), "Azunosa atenta contra libertad sindical. Sitiamash denuncia hostigamiento y despidos ilegales", en línea: <http://www.rel-uita.org/azucar/sitiamash-denuncia-hostigamiento-y-despidos-ilegales/>, acceso en febrero 2022.
- 8 Atkinson, R., Flint, J. (2001), Accessing hidden and hard-to-reach populations: Snowball research strategies. Social Research Update, 33 (1), pp. 1-4.
- 9 Quiroz, D., Kuepper, B., Rijk, G., Achterberg, E. (2021, Mayo), The Sugarcane Value Chain in Latin America and Asia: Main Actors, Market Mechanisms, Labour Issues and Opportunities, Amsterdam: Profundo, p. 78.
- 10 OIT (n.d.), "La OIT y la igualdad de género", en línea: <https://www.ilo.org/gender/Aboutus/IL0andgenderequality/lang--es/index.htm>, acceso en enero 2022.
- 11 Department of International Economic and Social Affairs (1982), Provisional Guidelines on Standard International Age Classifications, New York: United Nations, p. 3.
- 12 Weller, J. (ed.) (2016), Brechas y transformaciones: la evolución del empleo agropecuario en América Latina, Libros de la CEPAL, N° 141 (LC/G.2695-P), Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), p. 87.
- 13 Biermayr-Jenzano, P., Paz, F. (2020, octubre 14), "El rol de la mujer rural en el sistema agroalimentario latinoamericano", en línea: <https://a4nh.cgiar.org/2020/10/14/el-rol-de-la-mujer-rural-en-el-sistema-agroalimentario-latinoamericano/>, acceso en enero 2022.
- 14 Los participantes que se identificaron como mestizos son de Nicaragua, donde se reconoce a los mestizos como uno de los 10 grupos étnicos del país (Fuente: ODHA (n.d.), "Pueblos indígenas y afrodescendientes", en línea: <http://www.odha-ni.org/es/ddhh-costa-caribe/pueblos-ind%C3%ADgenas-y-afrodescendientes>, acceso en febrero, 2022.

- 15 Ávila, P. (2020), Derechos Laborales en la Explotación de Caña de Azúcar: Principal Materia Prima de las Exportaciones de Alcohol Etílico a la Unión Europea Bajo el SGP +, La Paz, Bolivia: CEDLA, p. 42.
- 16 Bustelo, M., Frisancho, V., Viollaz, M. (2020), Desigualdad de oportunidades para los pueblos indígenas y afrodescendientes, Washington D.C.: BID, p. 3.
- 17 OIT (2019, diciembre 6), "OIT: 55 millones de indígenas enfrentan "potentes barreras" para acceder al trabajo decente en América Latina y el Caribe", en línea: [https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_731992/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_731992/lang--es/index.htm), acceso en enero 2022.
- 18 OIT (n.d.), "Sector informal y las formas atípicas de empleo", en línea: [https://www.ilo.org/actrav/areas/WCMS\\_DOC\\_ATR\\_ARE\\_INF\\_ES/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/actrav/areas/WCMS_DOC_ATR_ARE_INF_ES/lang--es/index.htm), acceso febrero 2022.
- 19 Ávila, P. (2020), Derechos Laborales en la Explotación de Caña de Azúcar: Principal Materia Prima de las Exportaciones de Alcohol Etílico a la Unión Europea Bajo el SGP +, La Paz, Bolivia: CEDLA, p. 35..
- 20 Estado Plurinacional de Bolivia (1942), Ley General del Trabajo del 8 de Diciembre de 1942, en línea: <https://www.oas.org/dil/Migrants/Bolivia/Ley%20general%20del%20trabajo%20del%208%20de%20diciembre%20de%201942.pdf>, acceso en febrero 2022.
- 21 OIT (2018, noviembre), Antecedentes para la fijación de la jornada de trabajo, en línea: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/genericdocument/wcms\\_736997.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/genericdocument/wcms_736997.pdf), acceso en enero 2022..
- 22 Congreso de Colombia (2021, Julio 15), Ley No. 2101 Por medio de la cual se reduce la jornada laboral semana de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores y se dictan otras disposiciones, en línea: <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/LEY%202101%20DEL%2015%20DE%20JULIO%20DE%202021.pdf>, acceso en febrero 2022.
- 23 OIT (n.d.), "C155 - Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155)", en línea: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11310:0::NO:11310:P11310\\_INSTRUMENT\\_ID:312300:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11310:0::NO:11310:P11310_INSTRUMENT_ID:312300:NO), acceso en enero 2022.
- 24 OIT (2009), Lucha contra el trabajo forzoso Manual para empleadores y empresas 2 Preguntas frecuentes de los empleadores, Ginebra: OIT, p. 20.
- 25 Quiroz, D., Kuepper, B., Rijk, G., Achterberg, E. (2021, mayo), The Sugarcane Value Chain in Latin America and Asia: Main Actors, Market Mechanisms, Labour Issues and Opportunities, Amsterdam: Profundo, pp. 61+.
- 26 CNV Internationaal y Platform Living Wage Financials (2021), A living wage through the cane sugar supply chain. Position Paper and road map, Utrecht: CNV Internationaal, p. 15.
- 27 CSI (2021), Índice Global de los Derechos de la CSI 2021. Los peores países del mundo para los trabajadores y las trabajadoras, Ginebra: CSI, p. 5.
- 28 Linares Briceño, R. A. (2021), La tercerización e intermediación: La empresa fuera de la empresa, y su controversia en la instancia administrativa en el derecho laboral, Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, p. 47.
- 29 Ávila, P. (2020), Derechos Laborales en la Explotación de Caña de Azúcar: Principal Materia Prima de las Exportaciones de Alcohol Etílico a la Unión Europea Bajo el SGP+, La Paz, Bolivia: CEDLA, p. 36.
- 30 CATIBERO (2018, noviembre), Niñas/Niños y Adolescentes Trabajadores de la Calle en Cochabamba (Bolivia), p. 328.
- 31 OISS (2018, noviembre), Trabajadores de la caña de azúcar, p. 3.
- 32 Kugler, A. (2019), Impacts of Labor Market Institutions and Demographic Factors on Labor Markets in Latin America, IMF Working Paper, p. 13..
- 33 ILO (n.d.), "Colombia. Fortalecimiento de capacidades institucionales para prevenir y resolver conflictos mediante diálogo social", en línea: [https://www.ilo.org/lima/programas-y-proyectos/WCMS\\_732998/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/lima/programas-y-proyectos/WCMS_732998/lang--es/index.htm), acceso en enero 2022.
- 34 Lasso Ortega, M. A. (2015), Cortando caña como machos: Condiciones laborales de mujeres negras corteras de caña en el municipio de Puerto Tejada, Cauca, Cali: Universidad del Valle, p. 15;
- 35 FAO y OIT (2019), Estudio regional sobre trabajo infantil en la agricultura en América Latina y el Caribe, Roma: FAO, p. 35.

- 36 Suárez, C. (2020, septiembre 29), "Condiciones de trabajo y salud en el cultivo de caña de azúcar", Agencia de Información Laboral, en línea: <https://ail.ens.org.co/opinion/condiciones-de-trabajo-y-salud-en-el-cultivo-de-cana-de-azucar/>, acceso en enero 2022.
- 37 CSI (2019), Normas Internacionales del Trabajo en Costa Rica. Informe para la reunion sobre costa Rica del mecanismo de las políticas comerciales (MEPC) de la Organización Mundial del Comercio (OMC), en línea: [https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/informe\\_omc\\_final\\_revap\\_lc.pdf](https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/informe_omc_final_revap_lc.pdf), acceso en enero 2022.
- 38 OIT (2021), Informe Mundial sobre Salarios 2020-2021. Los salarios y el salario mínimo en tiempos de COVID-19, Ginebra: OIT, p. 94.
- 39 América Economía (2013, julio 4), "Presidente de El Salvador avala aumento de 12% al salario mínimo hasta 2015", en línea: <https://www.americaeconomia.com/economia-mercados/finanzas/presidente-de-el-salvador-avala-aumento-del-12-al-salario-minimo-hasta-20>, acceso en febrero 2022; Hernández Canales, A., Funes, K. (2021, julio 5), "El Salvador: incrementarán salario mínimo 20% en agosto", en línea: <https://www.eleconomista.net/economia/El-Salvador-incrementaran-salario-minimo-20-en-agosto-20210705-0006.html>, acceso en febrero 2022.
- 40 República de El Salvador (2017, marzo), Informe de El Salvador sobre la aplicación del protocolo adicional a la convención americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales (Protocolo de San Salvador), San Salvador: República de El Salvador, p. 8
- 41 CSI (2021), Índice Global de los Derechos de la CSI 2021. Los peores países del mundo para los trabajadores y las trabajadoras, Ginebra: CSI, p. 33..
- 42 Quiroz, D., Kuepper, B., Rijk, G., Achterberg, E. (2021, mayo), The Sugarcane Value Chain in Latin America and Asia: Main Actors, Market Mechanisms, Labour Issues and Opportunities, Amsterdam: Profundo, p. 79.
- 43 Bejarano, M. (2017, marzo 13), "Más de 35,000 empleos genera la industria azucarera", online: <https://www.elnuevodiario.com.ni/economia/421527-mas-35-000-empleos-genera-zafra-azucarera/>, acceso en enero 2022.

### Administración de los cuestionarios

KoBoToolbox es una herramienta informática desarrollada por el "Harvard Humanitarian Initiative", que es el centro académico y de investigación de la Universidad de Harvard, en los Estados Unidos. KoBoToolbox es una herramienta web, diseñada para recolectar información en entornos difíciles y de comunicación y conectividad restringidas, a través del uso de dispositivos móviles (o celulares inteligentes). El sistema sólo requiere de internet para la descarga de la encuesta con contraseña y usuarios protegidos. El llenado de múltiples formularios no requiere conexión al internet, así como el guardado de las encuestas diligenciadas, aunque si se requiere conexión para el envío de los formularios finales. KoBoToolbox ofrece diversas opciones que permiten desarrollar diversas investigaciones de forma personalizada, rápida y organizada en gráficas y tablas de datos.

La colecta de datos se realiza por medio de la aplicación de dispositivo móvil KoBoCollect, la cual es de descarga gratuita en las tiendas virtuales tales como Play Store y Apple Store. A través de se ingresan los datos que van a ser reportados por medio de los formularios que has creado en el sistema KoBoToolbox.



**Profundo**  
Research & advice

Radarweg 505, 1043 NZ Amsterdam  
Países Bajos  
+31 (0) 20 820 8320  
[www.profundo.nl](http://www.profundo.nl)  
E-mail: [profundo@profundo.nl](mailto:profundo@profundo.nl)

**cnv** Internationaal

PO Box 2475 | 3500 GL Utrecht  
Países Bajos | +31 (0) 30 751 12 60  
[internationaal@cnv.nl](mailto:internationaal@cnv.nl) | [www.cnvinternationaal.nl/es](http://www.cnvinternationaal.nl/es)  
Diseño: Bernadine de Mooij  
Fotografía: CNV Internationaal, Roberto Lanza Lobo,  
Paolo Proserpio, Bas de Meijer

Utrecht, April 2022 | CNV 329