



ESTUDIO-INFORME

**“CONDICIONES SOCIO-LABORALES EN LA
INDUSTRIA DEL AZÚCAR EN HONDURAS**

LOS CASOS DE LOS TRABAJADORES

DE “LA CORTA”

Noviembre 2015 a Marzo 2016



**ICAES
San José, Costa Rica
9 de abril de 2016**

ESTUDIO-INFORME

**“Condiciones
socio-laborales en la
Industria del Azúcar
en Honduras”**

ICAES

San José, Costa Rica, abril 2016

CONTENIDOS

PRESENTACIÓN	3
INTRODUCCIÓN	5
METODOLOGÍA APLICADA	6
1. PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DE LOS ENTREVISTADOS	6
2. LIBERTAD DE ASOCIACIÓN	7
3. CONDICIONES SOCIOLABORALES	11
3.1. Los contratos de trabajo	11
3.2. Las jornadas de trabajo	11
3.3. Modalidad de pago; horas extra, aguinaldo y vacaciones	12
3.4. Estabilidad laboral	14
3.5. Situación económica	14
3.6. Existencia y calidad de los descansos	14
4. SEGURIDAD SOCIAL; SALUD Y PROTECCIÓN DE ACCIDENTES	15
4.1. Seguridad social	15
4.2. Salud	15
4.3. Seguridad y accidentabilidad laboral	15
5. TRABAJO INFANTIL	16
6. PRÁCTICAS DISCRIMINATORIAS	18
7. PRINCIPALES PROBLEMAS A RESOLVER SEGÚN ENTREVISTADOS	19
8. CONCLUSIONES	19
9. BIBLIOGRAFÍA	23

PRESENTACIÓN

Honduras es uno de los países productores de azúcar en la región centroamericana y por lo tanto es una de las naciones que está exportando este producto a la Unión Europea, en el marco del Acuerdo de Asociación entre Centroamérica y la Unión Europea. Dicho Acuerdo estableció la posibilidad de exportar desde Centroamérica una cuota de azúcar en mejores condiciones arancelarias.

Toda exportación agrícola de la región debe circunscribirse a lo establecido en el apartado de Comercio y Desarrollo Sostenible. En esta parte del Capítulo Comercial se estableció una lista importante de Convenios de naturaleza ambiental y laboral que las Partes deben respetar con carácter vinculante y de obligatorio acatamiento. Nuestro interés descansa en evidenciar en esta actividad agrícola las situaciones sobre: libertad sindical, precariedad laboral y salario.

De lo anterior, se deduce que dichos Convenios gozan de rango legal como tratados internacionales, que en varias legislaciones tienen una jerarquía jurídica superior a las leyes ordinarias. Entonces, como consecuencia, son vinculantes y deben de ser respetados y de obligatorio cumplimiento, incluso más allá de normativas nacionales de menor rango que los Convenios.

El apartado de Comercio y Desarrollo Sostenible incorpora una comisión de expertos de carácter nacional y birregional que tienen como tarea informar al Consejo del ADA, el cumplimiento o no de dichos convenios. Lo lamentable son las débiles facultades que tiene, por su naturaleza como instancia, lo que no garantiza el cumplimiento, ni mucho menos la corrección ante situaciones de violaciones laborales y al medioambiente.

Todo lo anterior motiva a sectores de la Sociedad Civil a realizar estudios como el presente, que tiene como objeto evidenciar la situación socio-laboral de los trabajadores de la caña de azúcar, fundamentalmente en lo relativo a la libertad sindical, las condiciones precarias en el trabajo y finalmente la situación del salario.

Para ello se realizó un muestreo, realizado con las reglas que corresponden a este tipo de estudio, que nos permita tener los datos necesarios para el levantamiento de un diagnóstico, que nos indique la situación real de la problemática que aborda esta investigación. Así mismo, es importante indicar que los resultados de esta investigación son el fruto del encuentro directo, in situ, con los trabajadores de la producción de caña de azúcar, lo que nos garantiza la certeza de nuestra investigación.

De los resultados del estudio se deben deducir una serie de recomendaciones, que den pie a futuras investigaciones, pero fundamentalmente a tomar acciones para difundir las violaciones a los derechos laborales que se podrían estar dando en la producción de la caña de azúcar, fundamentalmente en los tres temas señalados anteriormente: libertad sindical, precariedad laboral y salario.

Carlos E. Molina M.

Director del Instituto Centroamericano de Estudios Sociales, ICAES

INTRODUCCIÓN

Honduras no es un productor de azúcar grande. Honduras espera producir en 2015/2016 544,000 MT (toneladas métricas centrifugadas). Guatemala en 2014/2015 produjo 2.900.000 MT y Nicaragua 728,000 MT. Alrededor de 70% de la producción en Honduras es para el consumo nacional. Honduras espera exportar en 2015/2016 190,000 MT. El número cuatro en el ranking mundial de exportadores, Guatemala, exportó en 2014/2015 2.200.000 MT, El Salvador 430,000 MT, Nicaragua 428,000 MT y Costa Rica 206,000 TM.

Los principales destinos de las exportaciones de azúcar de Honduras en el año calendario 2014 fueron Estados Unidos, Taiwán, Canadá, la Unión Europea (Holanda, 18,836 MT), Ghana, Haití, Trinidad y Tobago, Jamaica, República Dominicana, San Vicente y las Granadinas, y Santa Lucía. La exportación a la Unión Europea inició en el 2013, después de la entrada en vigor de la parte comercial del Acuerdo de Asociación entre la Unión Europea y Centroamérica.

La industria azucarera representa alrededor del 1% del total del Producto Interno Bruto del país. Se estima que 200.000 personas están trabajando durante el período de cosecha en la industria de la caña de azúcar. Algunos "**30.000 con empleos directos y 170.000 con empleos indirectos**"¹, pero al mismo tiempo hay graves problemas en las cuestiones laborales primarias. Este informe presenta datos sobre las condiciones laborales en la industria azucarera en Honduras, con énfasis en la situación de los cortadores de caña y los transportistas de dicho producto.

Para el cumplimiento de esta finalidad se realizó, a finales de 2015 y al inicio de 2016, un estudio-investigación de campo, en el cual tuvieron participación directa trabajadores/as de los sectores antes mencionados.

La caña de azúcar se produce en partes del noroeste, centro y sur de Honduras; de los cuales el 60 por ciento es propiedad de los ingenios azucareros y los productores independientes son dueños del 40 por ciento. Entre los productores independientes, el 55 por ciento son pequeños productores, 22 por ciento de los productores medianos (1 a 18 ha.) y el 23 por ciento son grandes productores con más de 53 hectáreas. Los productores de azúcar independientes han aumentado su área de producción de forma gradual, a partir de 1992, con la Ley de Modernización Agrícola que limitaba la expansión de tierras de los ingenios azucareros. La producción de azúcar de caña se lleva a cabo en 58.000 hectáreas (ha.).

¹ Salario Mínimo en la Agricultura. Ruy Díaz, German Zepeda, Honduras, julio 2014, pg. 33

METODOLOGÍA APLICADA

1. Una serie de encuestas realizadas en Honduras, por colaboradores contratados a los efectos, directamente en el campo y teniendo como sujetos de esa encuesta a trabajadores reales y en ejercicio de las actividades laborales aquí reseñadas. Un total de 75 encuestas (75 cortadores de caña).
2. La encuesta antes indicada está compuesta por una serie de interrogantes apropiadas y coherentes con los resultados indicados en este documento.
3. Haciendo uso de diversas informaciones ya elaboradas y reconocidas por su origen en el texto del presente documento, directamente vinculadas al tema y como instrumentos de comparación a la hora de definir resultados.
4. Las encuestas recibidas, siendo solo una muestra representativa de la situación de los cortadores, se conjuntaron mediante análisis estadísticos, a fin de que las mismas nos reflejarán indicadores promedios, mismos que son los referentes fundamentales para la obtención de las conclusiones del presente informe-estudio.
5. Se mantienen en reserva los nombres y calidades de las personas encuestadas y de los encuestadores directos, en razón de su protección particular y muy especialmente de su estabilidad laboral.
6. La Organización contratante de este informe-estudio podrá verificar la veracidad del proceso aquí señalado por los medios pertinentes a ese efecto, comprometiéndose a respetar la reserva de privacidad de las personas participantes.
7. Para realizar el presente estudio se ha utilizado la misma metodología que se utilizó para el estudio “Condiciones sociolaborales en la industria de azúcar en Guatemala”.²

1. PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DE LOS ENTREVISTADOS

1.1 Trabajadores de la corta:

Sexo: 100% masculino

Edad promedio: 29 años

² Condiciones sociolaborales en la industria de azúcar en Guatemala, ICAES, CNV Internationaal, Fairfood Internationaal, San José, Amsterdam, Utrecht, 2015.

Estado civil:

Soltero: 27%
Casado: 19%
Unión libre: 53%
Divorciado: 0%

Educación:

Primaria incompleta: 60%
Primaria completa: 32%
Secundaria incompleta: 7%

Habitantes promedio por hogar:

Adultos: 2,8
Niños/as: 1,7

Ingresos promedio semanales del entrevistado: 1673 Lempiras (US\$ 73).

Ingresos promedio semanales de los hogares: 1930 Lempiras (US\$ 83).

2. LIBERTAD DE ASOCIACIÓN

En Honduras existe libertad para organizar sindicatos y negociar colectivamente, pero hay limitaciones: **"La ley establece el derecho de los trabajadores a crear sindicatos de su elección, a la negociación colectiva y de huelga, y prohíbe represalias del empleador por participar en actividades sindicales, pero impone una serie de restricciones a estos derechos".**³

Por ejemplo, el Código del Trabajo establece que se necesitan al menos 30 trabajadores para formar un sindicato.⁴

Otro ejemplo es que el Código del Trabajo prohíbe la existencia de más de un sindicato en una empresa o institución determinada.⁵ La Confederación Internacional de Sindicatos (CSI): **"El sistema de sindicato único impuesto por la ley y/o un sistema de prohibición o limitación de la organización en un determinado nivel (empresa, industria y / o sector, regional y / o territorial, nacional)".**⁶

³ State Department of the United States, Country Reports on Human Right Practices, Honduras 2014, Section 7, a.

⁴ Art. 475 Código de Trabajo.

⁵ Art. 475 Código de Trabajo.

⁶ The International Trade Union Confederation, ITUC, Survey of Violations of Trade Union rights, 2015.

Dentro de la misma empresa, institución o establecimiento, no puede haber más de un sindicato, y si de alguna manera llegaren a ser dos o más, solo el que tiene más miembros seguirá siendo (artículo 472). Esto afecta también el pluralismo sindical.

En el ejercicio como trabajadores, del derecho de organización y negociación colectiva, señala el "Informe por Países sobre Prácticas de Derechos Humanos", 2013, del Departamento de Estado de Estados Unidos: **"Trabajadores ejercieron el derecho a crear sindicatos y a participar en la negociación colectiva con dificultad, y el gobierno no logró cumplir las leyes aplicables de manera efectiva".**⁷

"La discriminación antisindical sigue siendo un problema grave. Las tres principales federaciones sindicales y varios grupos de la sociedad civil señalaron que, en los casos en que las autoridades imponen multas por violaciones, muchas empresas pagan la multa y continuaron violando la ley. Los empleadores comúnmente amenazaron con cerrar fábricas sindicalizadas y acosaron y despidieron a trabajadores que intentaron sindicalizarse. También despidieron líderes impunemente, poco después de que los trabajadores formaron sindicatos para evitar que el sindicato funcione. Los empleadores complicaron los asuntos restringiendo frecuentemente el acceso a los inspectores de la STSS (STSS, Secretaría de Trabajo y Seguridad Social) para la protección sindical. Inspectores de la STSS rara vez llamaron a la policía para poder entrar en una fábrica. Los empleadores a menudo, con total impunidad, no cumplieron con las órdenes de la STSS que les obligan a reintegrar a los trabajadores despedidos por participar en actividades sindicales. (...) También hubo varios casos en que los líderes sindicales fueron amenazados con violencia. (...) La ley prohíbe la discriminación antisindical, pero no proporciona medios adecuados de protección contra ella".⁸

"En la práctica, los trabajadores no tienen protección jurídica adecuada contra la discriminación antisindical. Ellos son acosados e incluso despedidos por participar en actividades sindicales. (...) Los procesos judiciales son largos y cuando las resoluciones apoyan la reincorporación de los trabajadores, las empresas generalmente las ignoran sin un seguimiento adecuado por parte del Estado".⁹

Muchas veces **"los trabajadores no reportan violaciones de trabajo"** debido a la seguridad del empleo y también debido a la capacidad limitada del Ministerio de Trabajo para actuar.¹⁰

⁷ State Department of the United States, Country Reports on Human Right Practices, Honduras 2014, Section 7,a.

⁸ The International Trade Union Confederation, ITUC, Survey of Violations of Trade Union rights, 2015.

⁹ The International Trade Union Confederation, ITUC, Survey of Violations of Trade Union rights, 2015.

¹⁰ Salario Mínimo en la Agricultura. Ruy Díaz, German Zepeda, Honduras, julio 2014, pg. 30.

Es importante tener en cuenta en el caso de los cortadores de azúcar y transportistas de la caña de azúcar que **"Los trabajadores de las empresas agrícolas y fincas que no emplean permanentemente más de diez trabajadores están excluidos del ámbito de aplicación del Código de Trabajo y, en consecuencia, de los derechos y garantías de la Convención".**¹¹

El derecho fundamental a la negociación colectiva en la práctica es aún más limitado. **"Algunos empleadores se negaron a participar en la negociación colectiva con los sindicatos con impunidad o hacen que sea muy difícil participar en la negociación. Algunas compañías también retrasan o no pudieron nombrar representantes requeridos para la mediación del STSS (STSS, Secretaría de Trabajo y Seguridad Social), una práctica que alarga y obstaculiza el proceso de mediación y el derecho de huelga. Se denunció que las empresas utilizan los pactos colectivos, que permiten los contratos colectivos sin la presencia de un sindicato, para evitar la formación de un sindicato. Los sindicatos también expresaron su preocupación por el aumento del uso de los contratos temporales, así como el empleo a tiempo parcial, sugiriendo que los empleadores utilizan estos mecanismos para tratar de evitar la formación de sindicatos o tener que ofrecer beneficios".**¹² La Confederación Sindical Internacional (CSI) añade: **"Un método utilizado por los empleadores para socavar el libre ejercicio de los derechos de negociación colectiva es la creación de una asociación paralela que responde a los intereses de la gestión y de los que autorizan a negociar un convenio colectivo que les convenga. Esto les permite eludir las demandas de los auténticos trabajadores y para neutralizar cualquier acción sindical".**¹³

A causa de los serios problemas en Honduras con la libertad de asociación en la negociación colectiva, condiciones de trabajo, los salarios mínimos y el trabajo infantil en 2012, la unión sindical norteamericana AFL-CIO y 26 sindicatos hondureños y organizaciones de la sociedad civil presentaron una queja (situación 2012-01) que Honduras no cumple con el llamado acuerdo DR-CAFTA entre los EE.UU y la República Dominicana y América Central. La situación es revisada por la Oficina de Asuntos Comerciales y Laborales (OTLA) del Departamento de Trabajo de los EE.UU y una de las conclusiones de la revisión publicada en el 2015 es: **"Sobre la base de ese examen, la OTLA tiene serias preocupaciones con respecto a la aplicación efectiva de la legislación laboral en relación con el derecho de asociación y el derecho a organizarse y negociar colectivamente, específicamente en lo relacionado con "la protección del Estado", "fuero sindical", la represalia antisindical, la disolución del sindicato, y la injerencia del empleador en el derecho de asociación y de negociación colectiva; y las condiciones aceptables de trabajo respecto a salarios mínimos, horas de trabajo y seguridad y salud.**

¹¹ The International Trade Union Confederation, ITUC, Survey of Violations of Trade Union rights, 2015.

¹² State Department of the United States, Country Reports on Human Right Practices, Honduras 2014. Section 7, a.

¹³ The International Trade Union Confederation, ITUC, Survey of Violations of Trade Union rights, 2015.

Además, la revisión OTLA plantea preocupaciones con respecto a la aplicación efectiva de las leyes relacionadas con la edad mínima para el empleo de niños y la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, especialmente en el sector agrícola”.¹⁴

En el caso de la industria del azúcar es importante constatar que: **“La industria azucarera utiliza un subcontratista para el trabajador de plantación (...)”.**¹⁵ **“En la caña de azúcar existe una unidad de criterio de las empresas azucareras del país, sobre la política de subcontratación a través de la tercerización, modalidad de trabajo en la que la empresa desarrolla sus labores principalmente de campo (zafra) a través de personal contratado por terceros, bajo este modelo de contratación por lo general no se paga salario mínimo, horas extras, séptimo día, décimo tercer mes y décimo cuarto mes de salario, tampoco se tiene acceso a la seguridad social, lo que genera un sistema o ambiente 100% de inestabilidad laboral y trabajo precarizado”.**¹⁶

Otra mala práctica que debemos mencionar es la referida a la confección, por parte de las empresas, de las tristemente célebres “listas negras”, instrumentos de coerción, que circulan en la industria en donde van anotados los nombres de trabajadores/as afines al Movimiento Sindical.

En la encuesta realizada para el presente estudio-investigación, 100% de los trabajadores entrevistados confirmaron que no existen sindicatos y 54,7% afirma la existencia del sistema anti-sindical denominado **“las listas negras”** y el mismo porcentaje confirma que la pertenencia a un sindicato causa problemas en la empresa.

56% de los cortadores manifestaron que existen organizaciones solidaristas y 42,7% de los cortadores están afiliados a una organización solidarista.

Como lo hemos visto en el caso de la libertad de asociación, del derecho a la negociación colectiva y el derecho a huelga, no es que la legislación laboral hondureña no se ocupe de tales temas, sino más bien, a nuestro criterio, es que la aplicación de mecanismos empresariales de coacción y de control a los mismos son exagerados y, para evitar esas situaciones, las labores de la Inspección del Trabajo están insuficientemente financiadas y son muy débiles institucionalmente hablando.

¹⁴ Dominican Republic-Central America-United States Free Trade Agreement, Public report of review of U.S. Submission 2012-01, (Honduras) Office of trade and labor affairs Bureau of International Labor Affairs U.S. Department of Labor, February 27, 2015, pg. 87.

¹⁵ Honduran Sugar, A Macro View of Today's, Industry, STR, 2009, pg.10.

¹⁶ Salario Mínimo en la Agricultura .Ruy Díaz, German Zepeda, Honduras, julio 2014, pg.34.

3. CONDICIONES SOCIO-LABORALES

3.1 Los contratos de trabajo:

La mayoría de los cortadores de caña, pero no todos, son contratados por los subcontratistas y no por los molinos. El estudio de Ruy Díaz y German Zepeda muestra que a veces no existen contratos de trabajo firmados en la industria azucarera de Honduras, o que los trabajadores firman un contrato, pero no reciben una copia de este contrato.¹⁷

Si hay un sindicato y un convenio colectivo, este convenio se limita a los trabajadores permanentes del ingenio y se extiende a los trabajadores temporales como los cortadores de caña.¹⁸

Solo 37,3% de los entrevistados manifestó tener un contrato de trabajo y el mismo porcentaje confirmó tener el contrato por escrito; el 96% indicó que han sido contratados directamente por la empresa y 4% por medio de un subcontratista tercerizado.

No obstante, no pudimos acceder a ninguno de esos contratos a fin de poder constatar su contenido literal, al menos en temas importantes como jornadas de trabajo, formas de pago, obligaciones del trabajador y del empleador, etc., y así poder tener claridad sobre el cumplimiento de tales contratos en relación a las legislaciones laborales nacionales e internacionales.

3.2 Jornadas de trabajo:

“Las horas de trabajo de los empleados de las plantaciones de azúcar es un tema de preocupación no solo en Honduras, sino también en otros países de América Central. Muchas veces, el trabajo en los campos de azúcar de los trabajadores de las plantaciones se extiende durante largos períodos de tiempo en un día. Debido a que en muchos casos reciben salarios por la cantidad de caña que cortan, los trabajadores se esfuerzan en trabajar, siempre y cuando puedan con el fin de aumentar su salario”.¹⁹
“De acuerdo con las empresas de auditoría de terceros, los trabajadores de las plantaciones en Honduras parecen trabajar en exceso cantidades de horas extras, así como semanas de trabajo extendidos”.²⁰

“La ley se aplica por igual a los trabajadores nacionales y extranjeros, independientemente de su sexo, y prescribe un turno de ocho horas máximo por día, una semana laboral de 44 horas, y al menos un período de descanso de 24 horas por

¹⁷ Salario Mínimo en la Agricultura Ruy Díaz, German Zepeda, Honduras, julio 2014, pg. 31.

¹⁸ Salario Mínimo en la Agricultura Ruy Díaz, German Zepeda, Honduras, julio 2014, pg. 31.

¹⁹ Honduran Sugar, A Macro View of Today's, Industry, STR, 2009, pg.15.

²⁰ Honduran Sugar, A Macro View of Today's, Industry, STR, 2009, pg.16.

cada seis días de trabajo. También prevé feriados nacionales pagados y las vacaciones anuales. La ley requiere pago de horas extras, prohíbe horas extras obligatorias excesivas, limita la cantidad de horas extras que un trabajador puede trabajar cuatro horas al día durante un máximo de 12 horas de trabajo al día, y prohíbe la práctica de exigir a los trabajadores completar las cuotas antes de salir”.²¹

El Código de Trabajo de Honduras exime a los trabajadores agrícolas de la máxima de ocho horas por día y prevé un máximo de 12 horas.²²

“Hubo informes de violaciones de los límites de las horas extras, con los trabajadores agrícolas que trabajan siete días a la semana durante muchos meses y los informes de los trabajadores portuarios que trabajan hasta 30 horas consecutivas”.²³

Los trabajadores contratados entrevistados indicaron que su jornada semanal era en promedio de 58,5 horas. Unos pocos (8%) indicaron que la suya era de 44 horas y 8% expresó trabajar 60 horas semanales.

Independientemente de la jornada semanal contratada – un promedio de 47,8 horas de trabajo semanales en los contratos -, la realidad resultante de la información recibida nos indicó que el promedio de horas trabajadas por día es de más de 10 horas, trabajando un exceso promedio de más de 14 horas semanales, y teniendo que 26% de los trabajadores trabajan 7 días de la semana, días que inician a las 6 a.m. y finalizan a las 5 p.m., tiempo de descanso incluido.

3.3 Modalidad de pago; pago de horas extra, aguinaldo y vacaciones:

El salario mínimo para las empresas vinculadas a la agricultura en el 2015 es de 5385.52 lempiras mensuales (US\$ 243) para empresas con 1-10 empleados y 5666.64 lempiras mensuales (US\$ 255) para empresas con 11-50 trabajadores y 5856,15 lempiras mensuales (US\$ 264) para empresas con 51-150 empleados y 6137.72 lempiras mensuales (US\$ 276) para empresas con 151 o más trabajadores. Salario por hora 22,44 lempiras (US\$ 1) (empresas con 1-10 empleados); 23,61 lempiras (US\$ 1) (empresas con 11-50 empleados); 24,24 lempiras (US\$ 1) (empresas con 51-150 empleados); 25,57 lempiras (US\$ 1) (empresas con 151 o más trabajadores).

Salario por día 179,52 lempiras (US\$ 8) (empresas con 1-10 empleados); 188,89 lempiras (US\$ 9) (empresas con 11-50 empleados); 195,20 lempiras (US\$ 9) (empresas con 51-150 empleados); 204,59 lempiras (US\$ 9) (empresas con 151 o más trabajadores).

²¹ State Department of the United States, Country Reports on Human Right Practices, Honduras 2014, Section 7.e.

²² Art. 325, Código de Trabajo.

²³ State Department of the United States, Country Reports on Human Right Practices, Honduras, 2014, Section 7, e.

El Código de Trabajo ²⁴ establece una prima del 25 por ciento de las horas extraordinarias trabajadas durante las horas del día, pero la prima de horas extras no se aplica a los trabajadores agrícolas debido a que en la opinión de la STSS (Secretaría de Trabajo y Seguridad Social) “su máximo día regular de trabajo es de 12 horas, en lugar de ocho. El salario mínimo diario se basa en una jornada de ocho horas y los trabajadores agrícolas se debe compensar a la tasa regular por hora (salario mínimo diario dividido por ocho horas) para todas las horas trabajadas. Violaciones del salario mínimo se refiere a menudo como violaciones de horas extras en el sector agrícola; la OTLA (Oficina Americana de Asuntos Comerciales y Laborales) los considera como un solo tema, a pesar de la terminología diferente”.²⁵

“Cortadores de caña casi siempre reciben salarios por la cantidad de caña que cortaron. La situación salarial de los trabajadores tercerizados es bastante precaria, estos a pesar de las extensas jornadas de trabajo no alcanzan a llegar al salario mínimo y no hacen ajustes salariales a pesar de que su jornada por contrato solo alcanza a llegar a ganar entre 800 y 1,100 lempiras (36-50 US\$) semanales”.²⁶

Existen diferencias entre las diversas áreas y distintos ingenios, de acuerdo con el estudio de Ruy Díaz y German Zepeda. Hay lugares donde “se paga a 26 lempiras el metro y trabajando hasta los días domingos logran sacar un salario de 1200 lempiras (US\$ 54) a la semana”²⁷ y en otro lugar donde “pagan 50 lempiras por tonelada y los domingos 100 lempiras y en promedio estos trabajadores llegan a 1800 hasta 2100 lempiras (US\$ 81-90) por semana”.²⁸ El mismo estudio dice que hay prácticas donde la empresa ofrece machetes que se deducen de los salarios y a veces los trabajadores no reciben comprobantes de pago de sus salarios.

La mayoría absoluta de los entrevistados (100%) manifestó que su salario se les paga en forma oportuna.

El 67% de los entrevistados manifiesta que las empresas contratantes realizan el pago al trabajador de “la corta” en razón del peso del producto cortado. Esto significa que la forma de pago no contempla el pago de horas extra y se utiliza, inmoralmente, la necesidad del trabajador por recibir un ingreso mayor para que este trabaje en demasía, sin exigir el derecho al pago por horas y por horas extra. Esta es la razón empresarial para que tampoco se pague extraordinariamente el tiempo laborado los días domingo (solo un trabajador entrevistado confirmó un pago extra por trabajar los domingos).

²⁴ Art. 330 Código de Trabajo.

²⁵ Dominican Republic-Central America-United States Free Trade Agreement, Public report of review of U.S. Submission 2012-01, (Honduras). Office of trade and labor affairs Bureau of International Labor Affairs U.S. Department of Labor, February 27, 2015.

²⁶ Salario Mínimo en la Agricultura. Ruy Díaz, German Zepeda, Honduras, julio 2014, pg.30.

²⁷ Salario Mínimo en la Agricultura. Ruy Díaz, German Zepeda, Honduras, julio 2014, pg.31.

²⁸ Salario Mínimo en la Agricultura. Ruy Díaz, German Zepeda, Honduras, julio 2014. pg.31.

Un importante número de trabajadores cortadores, manifestaron el deseo de que les paguen por horas, incluyendo el pago de horas extra y del domingo y no bajo las actuales y legalmente discutibles formas de pago.

A la vez, los cortadores de caña manifestaron que, en su apreciación personal, un 77% consideran que su salario está por debajo del mínimo; un 17% piensa que es igual al mínimo y un 5% considera que es superior.

Solo un trabajador entrevistado (1,3%) afirmó que recibe, al finalizar el contrato, el pago correspondiente al aguinaldo, el restante 97,7% no tiene muy clara esta situación y no saben si van a recibir el aguinaldo.

3.4 Estabilidad laboral:

Esta forma de trabajar, en el proceso de “la corta”, está asumida por los trabajadores y en promedio, durante los últimos 5 años de su vida, teniendo de esa manera una estabilidad laboral anual de cerca de 6 meses; los otros 6 meses pasan en el desempleo y un 66% de los entrevistados manifestó la esperanza de conseguir durante ese tiempo otro trabajo, mientras el resto afirmó no tener oportunidad alguna de otro trabajo.

Ante la interrogante de que si a futuro trabajaría para el mismo patrón, un 37% de los entrevistados indicó que sí; un 60% manifestó que tal vez y solo un 1% dijo que no.

3.5 Situación económica:

El ingreso promedio semanal para cada trabajador de “la corta” es de 1678 lempiras (US\$ 73), mismos que son considerados, por ellos, absolutamente insuficientes para atender sus necesidades y las de su familia (promedio de 4,5 personas). La mayoría de ellos, 54,7% reconocieron estar endeudados.

Lo anterior, aunado a lo indicado en el apartado anterior 3.4, realmente deja en claro la existencia de una muy grave situación: un porcentaje muy alto de **familias de los cortadores** pasará su vida con un ingreso semanal anual de un poquito más de 1280 lempiras por semana, esto si logramos creer en una buena disciplina de ahorro por parte de ese grupo social. Esa suma representa apenas un poquito más de un dólar diario por persona del grupo familiar.

3.6 Existencia y calidad de los descansos:

Un 100% de los encuestados manifestó que sí tienen pausas para el descanso (poco más de una hora diaria como promedio).

Todos los trabajadores entrevistados consideran las pausas de mala calidad. Solo 11% de los cortadores entrevistados confirmó tener acceso a la sombra en las pausas y solo 31% dijo tener acceso a agua durante las pausas.

4. SEGURIDAD SOCIAL; SALUD Y PROTECCIÓN DE ACCIDENTES

4.1 Seguridad Social:

Solo un trabajador (1,3%) manifestó que su patrón cumple adecuadamente con el pago respectivo a las instancias de la seguridad social en Honduras, que permita el acceso a la atención médica y a la obtención de medicamentos y también al pago de las licencias por incapacidad a causa de enfermedades. De los entrevistados 53% confirmó tener acceso a atención médica por medio de la seguridad social y a medicamentos (48%) de la seguridad social. Nadie de los entrevistados confirma la existencia de licencias por enfermedad y licencias por maternidad.

4.2 Salud:

En materia de salud, ninguno de los entrevistados manifestó estar diagnosticado en cuanto a la enfermedad renal crónica; a la vez porcentajes altos indicaron tener o haber tenido problemas relacionados con: insolación (44%), dolores musculares (53%), problemas respiratorios (19%) y deshidratación (36%).

El 19% de los entrevistados manifestó que la empresa les dota de agua, aunque un 53% también trae agua de su casa. Parece que algunas veces la dotación empresarial es insuficiente o que su forma de almacenamiento no la hace agradable de tomar, o por la distancia en que se encuentran los depósitos de la misma, en relación al lugar en que desarrolla el trabajador su tarea. El consumo diario-promedio por trabajador de “la corta” es de casa 5 litros de agua.

Lamentablemente no contamos con indicadores exactos, compartidos y emitidos por investigaciones serias, en cuanto al número de litros necesarios de ingerir para prevenir daños en la salud.

4.3 Seguridad y accidentabilidad laboral:

Un 53% de los cortadores encuestados afirmó que a su ingreso reciben una charla sobre salud y medidas de seguridad; algunos señalan que en la misma, además de su concepto general se habla de la correcta manipulación de químicos (19%), del uso de algunos equipos (51%) y salud y medidas de seguridad (9%).

Se indica, por un 49% de los cortadores participantes en la encuesta, de la existencia de accidentes laborales, con una frecuencia diaria (6% de los entrevistados); un 22% indicó semanal, un 40% mensual y 32% indicó que “casi nunca” ocurren accidentes.

El 31% de los entrevistados confirma tener acceso a la atención médica en caso de accidentes laborales y el 8% indica que los medicamentos están cubiertos por la empresa en caso de sufrir un accidente laboral.

5. TRABAJO INFANTIL

Honduras ha ratificado los Convenios 138: Edad mínima de admisión al empleo y 182: Las peores formas de trabajo infantil, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

"La ley regula el trabajo infantil, establece la edad mínima para el empleo a los 14 años, y regula las horas y los tipos de trabajo que los menores de hasta 18 años pueden realizar. Por ley todos los menores entre 14 y 18 años deben recibir un permiso especial de la STSS para trabajar, y la STSS (Secretaría de Trabajo y Seguridad Social) debe realizar un estudio en el hogar para verificar que existe una necesidad económica para que el niño trabaje y que el niño no va a trabajar fuera del país o en condiciones peligrosas, incluyendo la pesca en alta mar. Si la STSS da el permiso los niños entre las edades de 14 y 16 años pueden trabajar un máximo de cuatro horas por día, y aquellos entre las edades de 16 y 18 años pueden trabajar hasta seis horas por día. La ley prohíbe el trabajo nocturno y las horas extraordinarias a los menores de la edad de 18, pero la STSS puede conceder permiso especial para menores entre las edades de 16 y 18 años para trabajar en la noche si no afecta su escolarización. La ley requiere que los empleadores con más de 20 niños en edad escolar que trabajan en sus empresas proporcionen un espacio para la ubicación de una escuela. El gobierno no dedicó recursos o inspectores suficientes para vigilar el cumplimiento de las leyes de trabajo infantil o para prevenir o perseguir violaciones. (...) La STSS no hizo cumplir efectivamente las leyes sobre trabajo infantil fuera del sector de ensamblaje de ropa, y había violaciones frecuentes. En 2013 la Comisión Nacional de Derechos Humanos declaró que aproximadamente 412.000 niños entre las edades de 5 y 17 trabajaron. Asimismo, durante 2013 el Instituto Nacional de Estadística informó que había 372,578 niños trabajadores. La gran mayoría de los niños que trabajaban lo hicieron sin permiso de la STSS. Los niños a menudo cosechan café y caña de azúcar; rebuscan en los vertederos de basura; trabajan en los sectores de la silvicultura, caza y pesca; en el servicio doméstico; bienes que negocian como frutas; lavando coches; transportando cargas y trabajando en piedra caliza y producción de cal. La mayoría del trabajo infantil ocurrió en las zonas rurales. Los niños a menudo trabajaron junto a miembros de la

familia en la agricultura y otros sectores, como la pesca, la construcción, el transporte y las pequeñas empresas".²⁹

“En 2014, Honduras hizo un avance moderado en los esfuerzos para eliminar las peores formas de trabajo infantil. El Gobierno firmó la Alianza para la Prosperidad en el Triángulo del Norte, una iniciativa de desarrollo que incluye entre sus muchos objetivos aumentar las oportunidades de educación y formación profesional para los jóvenes y la lucha contra el tráfico de personas. Asimismo, el Gobierno creó un grupo de trabajo de la fiscalía para investigar y enjuiciar el tráfico de personas y el contrabando de jóvenes migrantes no acompañados. Además, el Gobierno creó la Dirección de Niñez, Adolescencia y Familia (DINAF) para monitorear mejor los derechos de los niños e implementar planes nacionales relativos a los niños y sus familias. Sin embargo, los niños en Honduras participan en el trabajo infantil, en particular en la agricultura, y en las peores formas de trabajo infantil, incluso en la explotación sexual comercial, como resultado del tráfico de personas. Los procedimientos del gobierno para hacer cumplir las leyes sobre trabajo infantil no disuaden suficientemente para que empleadores utilicen el trabajo infantil, y tanto los inspectores del trabajo y los investigadores carecen de los recursos necesarios para cumplir eficazmente sus mandatos”.³⁰

En la industria de azúcar hondureño están trabajando niños, aunque **“la evidencia de esta actividad es limitada y / o la magnitud del problema es desconocida”.**³¹

En el 2014, la STSS (Secretaría de Trabajo y Seguridad Social) empleó 141 inspectores para llevar a cabo todas las inspecciones de trabajo, incluidas las inspecciones de trabajo infantil. Este es el mismo número de inspectores empleados en 2013. Los informes indican que este número de inspectores es insuficiente para inspeccionar adecuadamente las violaciones de trabajo infantil en el país. La STSS informó que aunque los inspectores de trabajo no recibieron capacitación sobre el trabajo infantil en el período examinado, ya sea del gobierno o de las organizaciones internacionales, los inspectores eran, sin embargo, preparados para llevar a cabo inspecciones de trabajo infantil.³²

Los niños que trabajan en la industria de la caña de azúcar **“no están directamente contratados por los productores de azúcar. En cambio, son llevados por sus padres, que son empleados en las plantaciones”.**³³

²⁹ State Department of the United States, Country Reports on Human Right Practices, Honduras, 2014, Section 7,c.

³⁰ 2014 Findings on the worst forms of Child Labor, Bureau of International Labor Affairs, US, 2015, pg. 404.

³¹ 2014 Findings on the worst forms of Child Labor, Bureau of International Labor Affairs, US, 2015, pg. 404.

³² 2014 Findings on the worst forms of Child Labor, Bureau of International Labor Affairs, US, 2015, pg. 407.

³³ Honduran Sugar, A Macro View of Today's, Industry, STR, 2009, pg.8.

Una causa subyacente del trabajo infantil en la industria de la caña de azúcar es el extremadamente bajo nivel de riqueza presente en Honduras y especialmente en las zonas rurales.

En el 2008 se escribió en un informe lo siguiente: **“El trabajo de niños y niñas es una práctica común en la industria del azúcar. Los niños en muchas ocasiones realizan tareas en apoyo a sus padres, contribuyen al cumplimiento de las tareas o del jornal. En la mayoría de casos no reciben remuneración; su trabajo se considera como de ayudante de los padres. Sin embargo, también en muchas fincas contratan a niños como trabajadores individuales”.**

Nuestra investigación muestra que según el 94,7% de los trabajadores encuestados el trabajo infantil no existe en sus áreas de trabajo, al menos en el área de “la corta”. Ante este tipo de afirmaciones, dado lo difícil, por no decir imposible, que resulta hacer investigaciones directas en el campo, convendría realizar un estudio más profundo, idealmente tutelado con la presencia de organismos internacionales vinculados a este tema, que permitan tener una mejor claridad al respecto.

6. PRÁCTICAS DISCRIMINATORIAS

“La ley prohíbe la discriminación con respecto al acceso al empleo sobre la base de la edad, sexo, discapacidad, nacionalidad, raza, religión, opinión política, el lenguaje, la orientación sexual y / o identidad de género, estado VIH-positivo, o condición social. La ley prohíbe a los empleadores exigir pruebas de embarazo como requisito previo al empleo. El gobierno no hizo cumplir efectivamente las leyes y reglamentos”.³⁴

“Las personas con discapacidad, las mujeres, los indígenas y afro-hondureños, las personas LGBT y personas con VIH / SIDA enfrentan la discriminación en el empleo y la ocupación”.³⁵

En relación a las prácticas laborales discriminatorias en razón del sexo, en las actividades indagadas no se obtuvieron resultados, dado que la población que labora en esos sectores es toda masculina. Un buen número de entrevistados indicó que algunas mujeres se dedican a la siembra de la caña, no obstante por razones obvias nos fue imposible el poder acceder a sus opiniones.

³⁴ State Department of the United States, Country Reports on Human Right Practices, Honduras 2014, Section 7, d.

³⁵ State Department of the United States, Country Reports on Human Right Practices, Honduras 2014, Section 7, d.

7. PRINCIPALES PROBLEMAS A RESOLVER SEGÚN ENTREVISTADOS

Según el criterio de los cortadores de caña:

- a) Mejorar los salarios. Señalado por el 81% de los encuestados.
- b) Mejoras en el tema de salud: Señalado por el 73% de los entrevistados.
- c) Contratos permanentes de trabajo. Señalado por el 43% de los encuestados.
- d) Pago por horas y horas extra. Señalado por el 33% de los encuestados.
- e) Eliminar trabajo forzoso: Señalado por el 5% de los encuestados.

8. CONCLUSIONES

A partir de los datos vertidos por la encuesta y el análisis de la misma, hecho en los siete puntos anteriores, se pueden sacar las siguientes conclusiones:

En lo social:

La fuerza laboral dedicada a las actividades de “la corta” en la agroindustria de la caña de azúcar está conformada por una población relativamente joven, su promedio es 29 años de edad.

Existe una fuerte vocación al establecimiento del núcleo familiar, un alto porcentaje, más de un 72% de los entrevistados, forman parte de una familia.

Se nota muy claramente que la falta de participación, por parte de esta población, en un proceso de educación formal, es factor determinante para tener que asumir condiciones de absoluta precariedad laboral durante toda su vida.

La situación enunciada en los párrafos anteriores nos plantea un tema de urgente resolución, dado que al vivir en familia, la niñez y adolescencia presente en esas familias, asumirá las mismas y negativas condiciones de desarrollo, manteniéndose de esa manera el círculo vicioso de la pobreza.

En lo económico:

Los ingresos promedio demostrados en esta investigación, a todas luces demuestran el porqué de las malas condiciones económicas de este grupo social-laboral, siendo contradictoria esa situación en relación al gran aporte que hacen a la constitución de la riqueza-país y a la riqueza personal de los potentados de esa agroindustria, es decir, estamos frente a un claro e injusto modelo de redistribución de la riqueza.

En lo de los derechos laborales y de asociación:

Sobre los contratos de trabajo:

Muy preocupante es la situación de que solo 37 por ciento de los trabajadores dicen tener un contrato laboral. Además, según los entrevistados, su contrato en la gran mayoría contempla trabajo semanal de más de 44 horas semanales (44 es el máximo según la ley en Honduras). No obstante, ninguna de las personas entrevistadas pudo mostrar copia del contrato, aduciendo, también la gran mayoría, que nunca se les entregó la misma.

Un ejemplo derivado de este desconocimiento del contrato o falta de contrato es el que afirmando la mayoría estar contratado a 48 horas semanales, no solo se trabajan muchas más horas, sino que el pago que se les hace es, en el caso de los cortadores, por tonelada de caña cortada y no por tiempo, esto hace que la necesidad de “ganar más dinero” los lleve a proponerse cortar muchas toneladas, independientemente del tiempo que ocupen para ello.

Sobre las jornadas de trabajo:

Este es un tema bastante álgido en su discusión, un altísimo porcentaje de los entrevistados, especialmente en el sector de “la corta” dijo que su jornada semanal por contrato era de 48 horas, lo cual indica 6 días de 8 horas y un día de descanso. La realidad es que se trabajan muchas más de esas horas e inclusive se trabaja demasiado en día domingo, privando de esta manera a los trabajadores de su día de descanso.

Sobre las horas extra laboradas:

En esta temática la discusión es urgente y necesaria, no se vale firmar contratos por horas y luego pagar por piezas, sean estas toneladas o acarreos, la violación laboral está clara. Incluso si se pactara contractualmente por pieza, el salario a percibir en la jornada legal establecida, según las leyes laborales hondureñas, nunca podrá ser inferior al mínimo legal establecido por ley.

Sobre los salarios:

La puntualidad acordada para el pago de los salarios, según los entrevistados, se cumple satisfactoriamente.

No obstante, el respeto a los salarios mínimos, la encuesta realizada deja la impresión de que no se cumplen, incluso, como pudo apreciarse en este instrumento, un buen porcentaje de trabajadores piensa que no se les paga el mínimo y otro buen porcentaje piensa que es igual, siendo solo un porcentaje inferior al conjunto de los dos anteriores el que piensa que es superior. Todos lo hacen en función del dinero recibido el día de pago y nadie toma en cuenta el tiempo invertido para lograr esa suma de dinero.

Los tiempos de descanso:

Según los datos recopilados, este es uno de los asuntos más urgentes de resolver, pues dadas las horas de ingreso y las horas de salida reportadas, se puede deducir que ese tiempo “lo paga el trabajador”, ya que por la forma en que se calcula su pago, ese tiempo no tiene recompensa económica alguna por parte del empleador. Además, las condiciones en que se toman esos descansos dejan mucho que desear.

En lo de seguridad social, salud y seguridad laboral:

Prácticamente la totalidad de los encuestados manifestó que su empresa no aporta en el pago de los servicios de la seguridad social, pero si hay ciertos servicios médicos y medicamentos cubiertos por la empresa. Las altas y fatigosas jornadas de trabajo, los insuficientes tiempos de descanso, tanto en su cantidad como en su calidad y la propia naturaleza de las labores que realizan los grupos estudiados, aunado a la fuerte tensión que ese tipo de vida genera, misma que induce a otros problemas como la ingesta excesiva de alcohol y drogas, sin necesidad de ser expertos en medicina, indican una difícil situación de salud, no solo en el presente sino en un futuro no muy lejano, que atentará contra una expectativa de vida con buena calidad y duración adecuada. En este apartado sería importante el promover, gestionar o conocer estudios profesionales al respecto.

En lo concerniente a la seguridad laboral también dijeron estar cubiertos por las respectivas garantías, no obstante y con algunos cuidados señalan la existencia de accidentes en forma permanente en el tiempo, lo cual indica la ausencia de políticas claras y efectivas en materia de salud ocupacional.

Sobre la discriminación y el trabajo infantil:

En cuanto a discriminación de mujeres, los encuestados no indicaron discriminación, tomando en cuenta que dentro la zafra no trabajaban mujeres.

En materia del trabajo infantil solo un pequeño porcentaje dijo saber de su existencia, pero tomando en cuenta que los niños generalmente no están contratados directamente, pero son llevados por sus padres, parece conveniente profundizar más en este tema.

Sobre el derecho de asociación y otras libertades laborales:

Quedó claramente establecida la total y absoluta violación a la libertad de organizarse sindicalmente, incluso mediante la coerción directa indicadora de que “hablar de esas cosas impide el poder trabajar en esa empresa” y casi que en ninguna otra, pues la existencia de las “listas negras” también fue claramente confirmada.

La violación a las jornadas de trabajo, a los pagos adecuados por el trabajo realizado, al cumplimiento de medidas propias a la salud ocupacional, incluso nos atrevemos a formular la existencia de una forma virtual de trabajo forzoso, están plenamente establecidas, inclusive el no recibir la copia respectiva del contrato de trabajo, son claras demostraciones del irrespeto a los derechos laborales de esos trabajadores.

Por supuesto, al no permitirse la existencia de Sindicatos, el derecho a la Negociación Colectiva está automáticamente conculcado.

NOTA IMPORTANTE:

El nombre de las personas encuestadas, sus lugares de residencia, así como el nombre y la localización de las empresas para las cuales trabajaban esas personas, se han omitido a propósito, a fin de prevenir posibles acciones de intimidación en contra de los trabajadores de las mismas. Agradecemos su comprensión ante esta situación.

BIBLIOGRAFÍA

Honduran Sugar, A Macro View of Today's, Industry, STR, 2009.

State Department of the United States, Country Reports on Human Right Practices, Honduras 2014.

Código de Trabajo de Honduras.

The International Trade Union Confederation, ITUC, Survey of Violations of Trade Union Rights, 2015.

The International Trade Union Confederation, ITUC, website, last update December 2015.

2014 Findings on the Worst Forms of Child Labor, Honduras, Bureau of International Labor Affairs, US, 2015.

Salario Mínimo en la Agricultura. Ruy Díaz, German Zepeda, Honduras, julio 2014.

Dominican Republic-Central America-United States Free Trade Agreement, Public report of review of U.S. Submission 2012-01, (Honduras) Office of trade and labor affairs Bureau of International Labor Affairs U.S. Department of Labor, February 27, 2015.