

100% Trabajo Digno

Resultados del **Monitoreo Digital Participativo** sobre Derechos Laborales en la cadena de producción y suministro de Azúcar



El Monitoreo Digital Participativo es la metodología diseñada por CNV International para recoger las voces de las y los trabajadores de la cadena de suministro de azúcar. Un espacio que se ha convertido en un paso fundamental para la construcción del diálogo social. En esta oportunidad, 840 participantes hicieron parte de este monitoreo, levantando un primer panorama sobre el estado de las condiciones de los derechos laborales en la cadena. **¡El cambio es responsabilidad de todos!”**

Santa Cruz - Tarija - Ayoreo - Guaraní - Potosí - Chuquisaca

BO LI VIA

Generalidades

La actividad zafrera en Bolivia, se desarrolla especialmente en dos departamentos: Santa Cruz y Tarija, siendo Santa Cruz, la que cuenta actualmente con una mayor cantidad de ingenios y trabajadores zafreros de origen indígena Ayoreo y Guaraní, pero también provenientes de departamentos del occidente de país, como son Potosí y Chuquisaca, producto de un proceso de migración originada por contratistas que acudían al sector rural de estos departamentos, buscando mano de obra para la zafra.

El trabajo de Monitoreo 2021, Se contó con la participación total de 89 trabajadores, de los cuales, el 91% de la fuerza productiva, está entre los 18 a 59 años de edad. De los 89 trabajadores participantes 57 son hombres y 32 son mujeres.

Es importante resaltar, que Bolivia ha sido, y sigue siendo, uno de los países latinoamericanos con mayor población y diversidad étnica, por lo tanto, de los 89 participantes, 87 señalan pertenecer a un grupo étnico, siendo principalmente Quechuas con mayor presencia en la etapa productiva de cortado de caña y siembra. Con menor presencia, se encuentra fuerza de trabajo de la etnia Guaraní y una baja proporción de trabajadores Aymaras.

Este monitoreo fue realizado junto a la **Federación Sindical de Trabajadores Zafreros de la Caña de Azúcar de Santa Cruz - FSTZCASC** y en campamentos que forman parte del rango de acción sindical, tales como: Esperanza, Madrejón, Manchego, Paurito, 07, Poza Caimanes, Futuro Monte Cristo, Chocohete y Recreo, entre otros.

100%
Trabajo
Digno

DIÁLOGO SOCIAL:

Un buen proceso de diálogo **es el comienzo de todas las mejoras en el área de trabajo**. El diálogo social que involucra a sindicatos, empleadores y gobierno, es fundamental para el trabajo digno.

El diálogo social da voz a los trabajadores y trabajadoras que, a menudo no son escuchados.

Ahí se plantean demandas y necesidades, mismas que pueden ser resueltas y acordadas en un convenio colectivo.

A través del diálogo social, las políticas públicas **logran su legitimidad y su propiedad; se aumenta la democracia participativa a través de la rendición de cuentas**, la transparencia y la supervisión política.

El carácter negociado de los acuerdos logrados en el marco del diálogo social les confiere sostenibilidad.

NOTA IMPORTANTE:

El término **EMPRESA** que fue utilizado en la encuesta regional original se refiere en este documento a las diferentes Fuentes de Empleo y/o Campamentos con los cuales los trabajadores tienen algún tipo de vínculo laboral.

100%
Trabajo
Digno

Disposición de los empleadores (cañeros y contratistas) para el diálogo social:

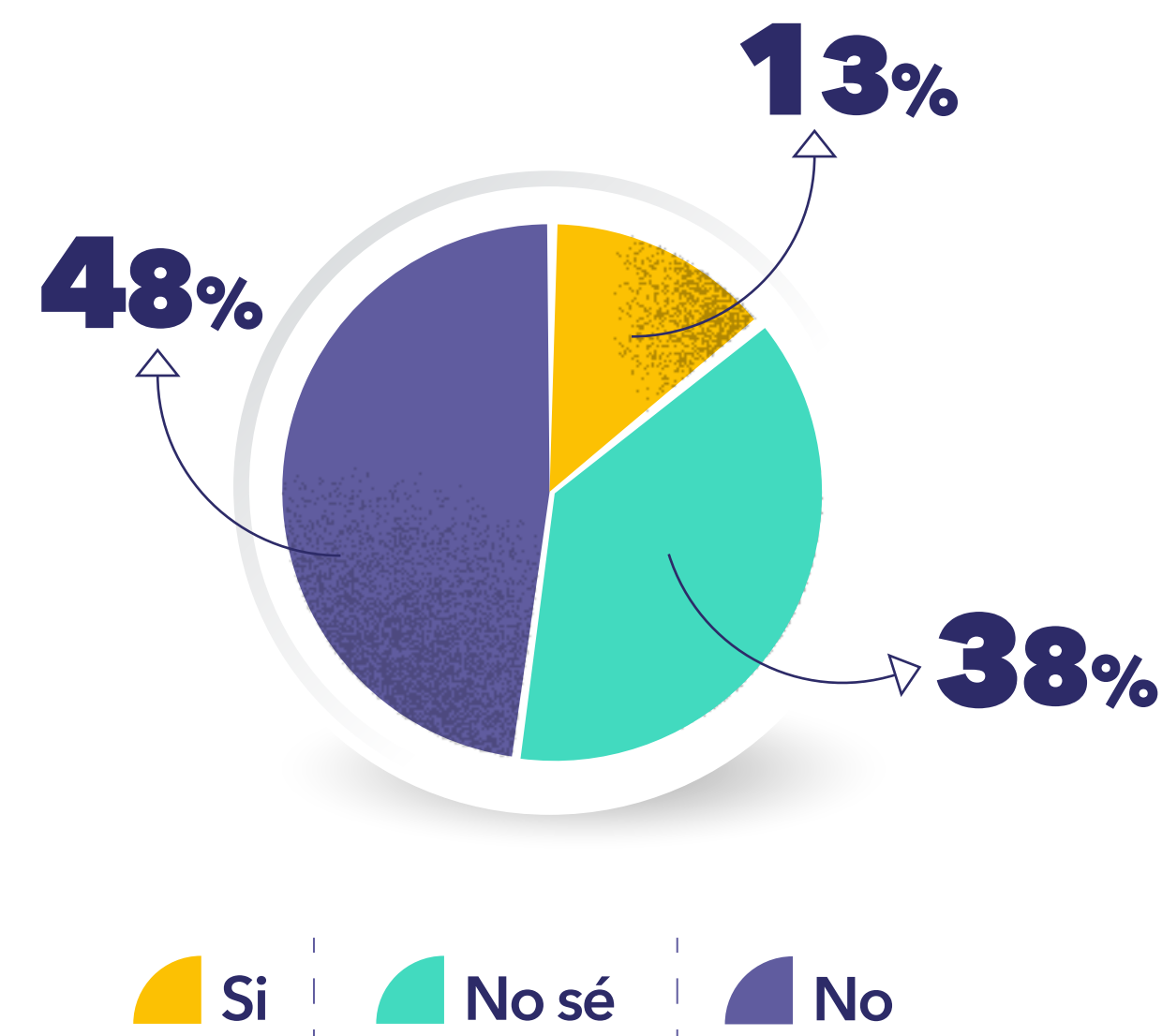
Mecanismos de diálogo

Recuadro no 1: **Los mecanismos de resolución de quejas o conflictos en el trabajo son vías por la que las partes intentan** llegar a una decisión conjunta en asuntos de interés mutuo o situaciones conflictivas, por tal razón, es importante señalar el conocimiento que los trabajadores tienen sobre el mismo

El 13% de los participantes afirma que conocen los mecanismos de resolución de quejas o conflictos. El 48% no los conoce, mientras que el 38% no saben si existen tales mecanismos. De quienes conocen los mecanismos de resolución de quejas o conflictos, el 83% afirma que los ha usado.

Los trabajadores que han utilizado los mecanismos, **consideran que estos son efectivos**, y que las consecuencias en el uso de estas vías solo han dejado efectos positivos.

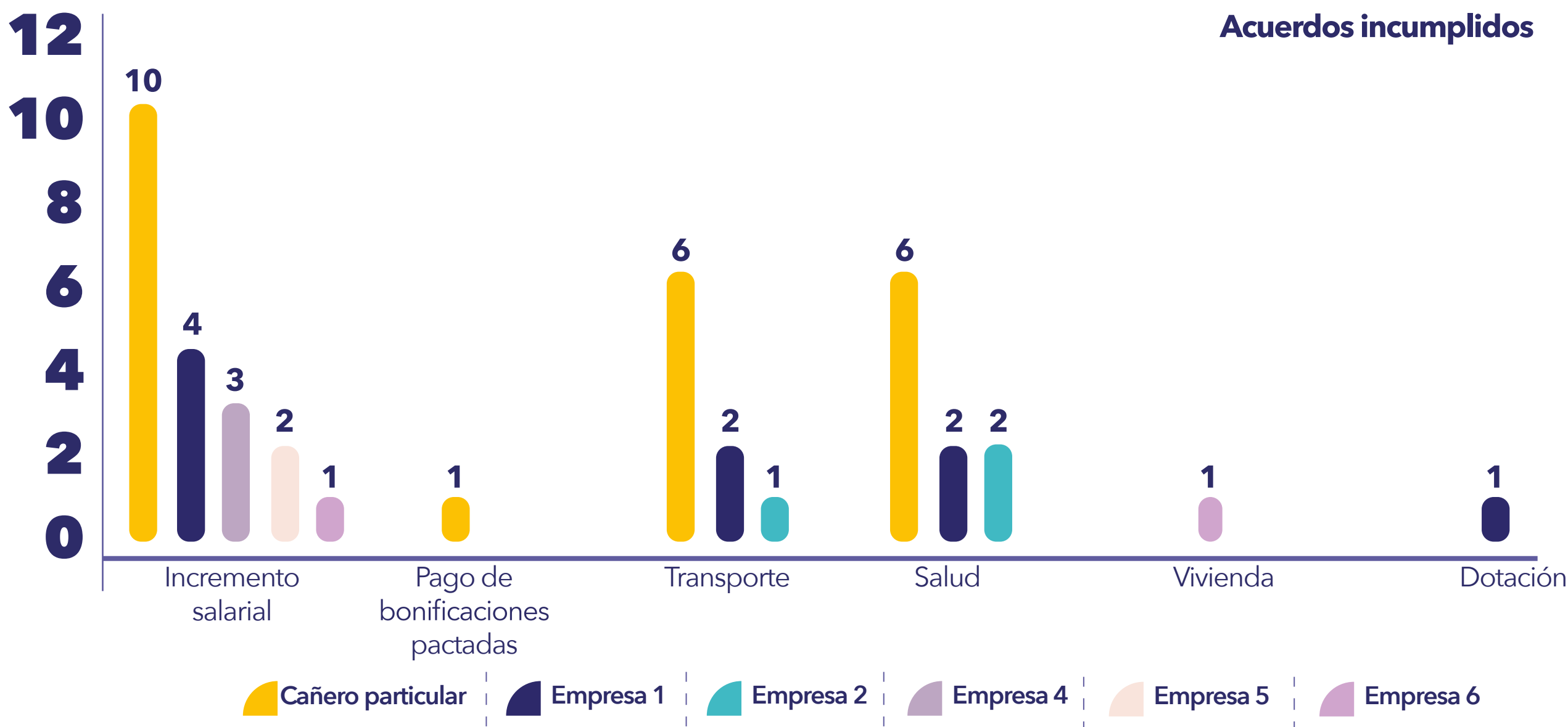
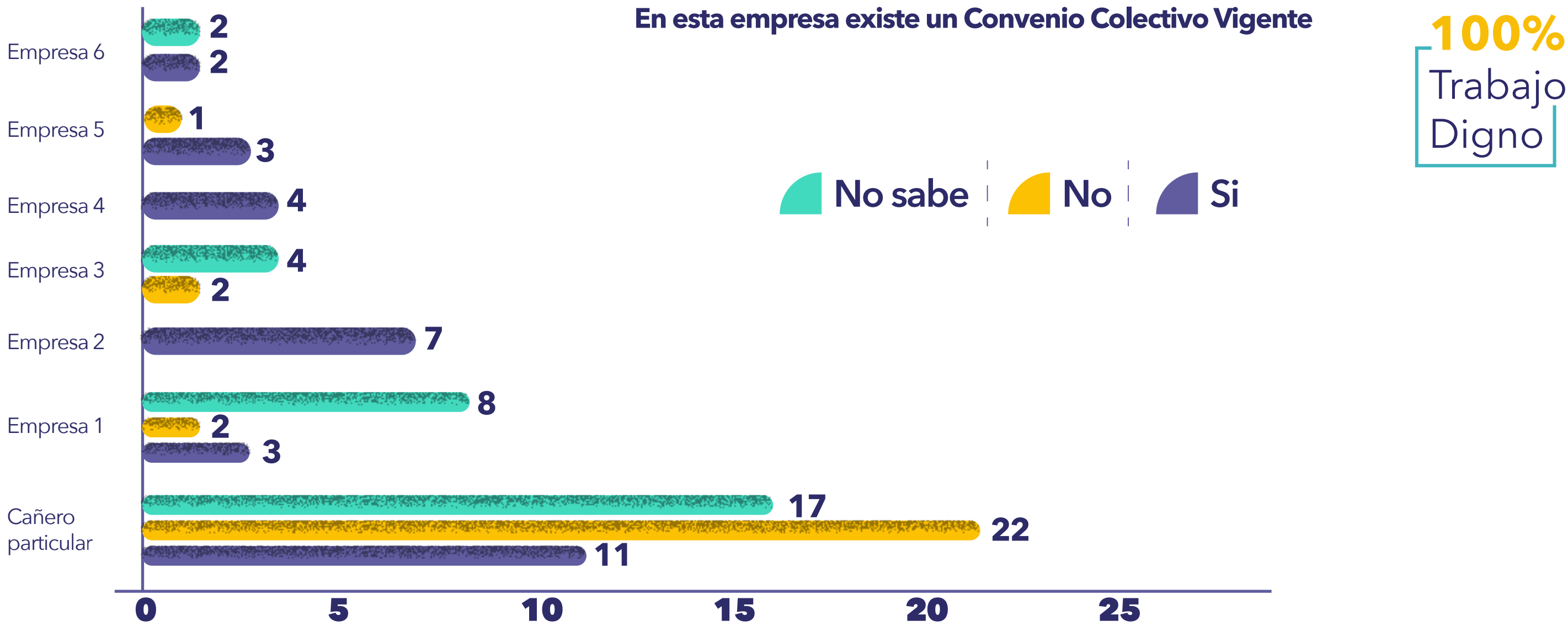
En la empresa existen mecanismos de resolución de quejas o conflictos en el trabajo



Acuerdos:

Recuadro No 1: **El Convenio Colectivo es un acuerdo firmado por la Federación de Zafreiros con los Cañeros es así que de los 30 trabajadores que afirman que en su lugar de trabajo,** cuentan con un convenio colectivo vigente: el 40% de los trabajadores dicen estar cubiertos por este convenio colectivo, perteneciendo estos trabajadores al eslabón de la cadena productiva de cortado de la caña (zafra).

Recuadro No 2: **Respecto al cumplimiento de estos acuerdos, los trabajadores reportaron que la empresa NO cumple con lo pactado en el convenio colectivo,** especialmente, los cañeros particulares, señalan que se han incumplido los acuerdos sobre el incremento salarial , transporte y salud



Espacios de diálogo:

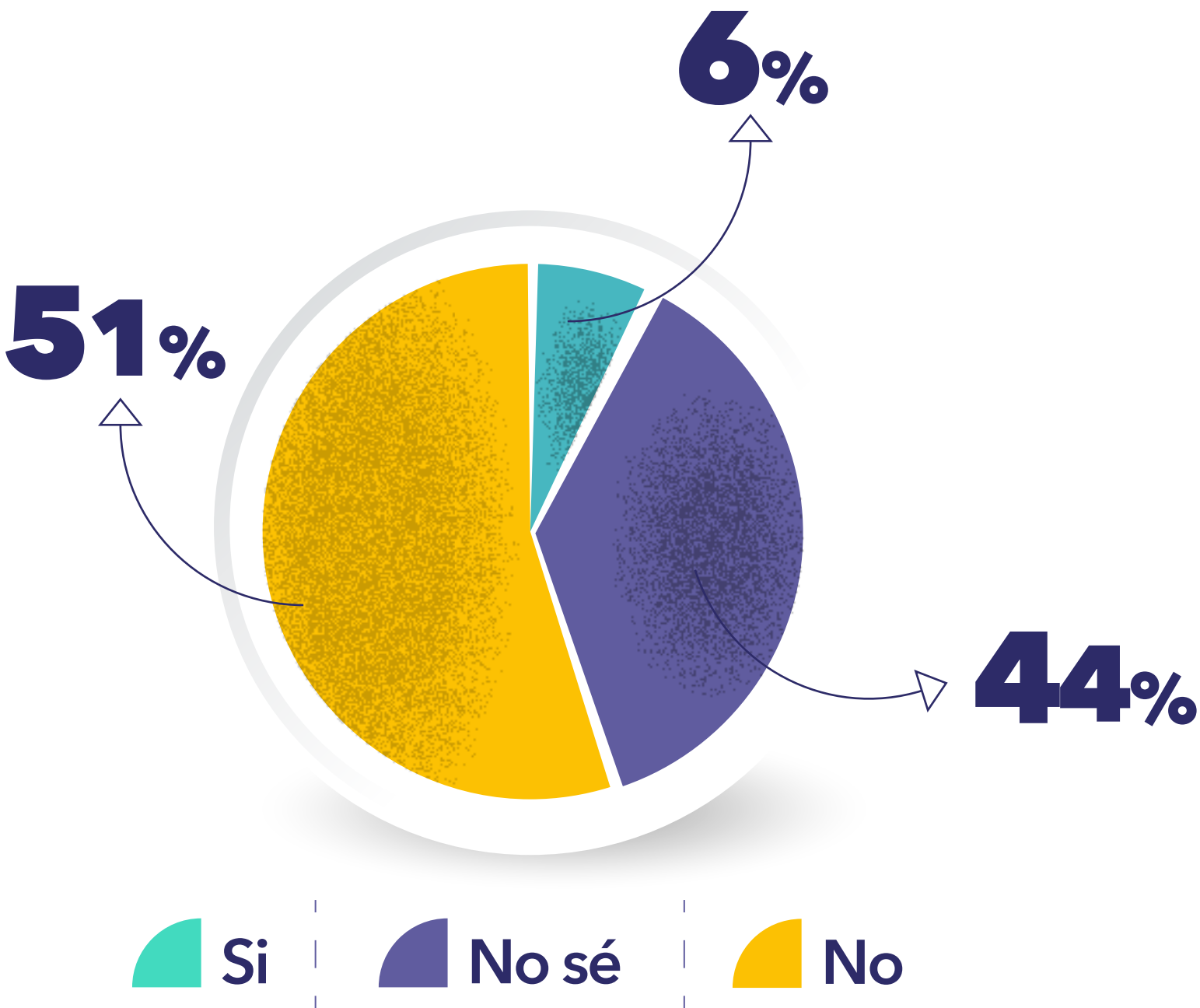
100%
Trabajo
Digno

51%

de los trabajadores indican que en la empresa No existen otros espacios de diálogo con el empleador diferentes a la negociación colectiva, **44% señala que no lo sabe y el 6% mencionan que Si existen.**

Este 6% de los trabajadores zafreros cuentan que se reproducen otras líneas de comunicación con su empleador, diferentes a las reuniones de negociación colectiva, como las Comisiones Mixtas de Seguridad (**Empresa 5**), **Reuniones periódicas informativas (Empresa 5)** y **Reuniones con la Federación (Empresa 2)**.

En su fuente de trabajo existen **otros espacios de diálogo diferentes** a las reuniones de la Negociación Colectiva

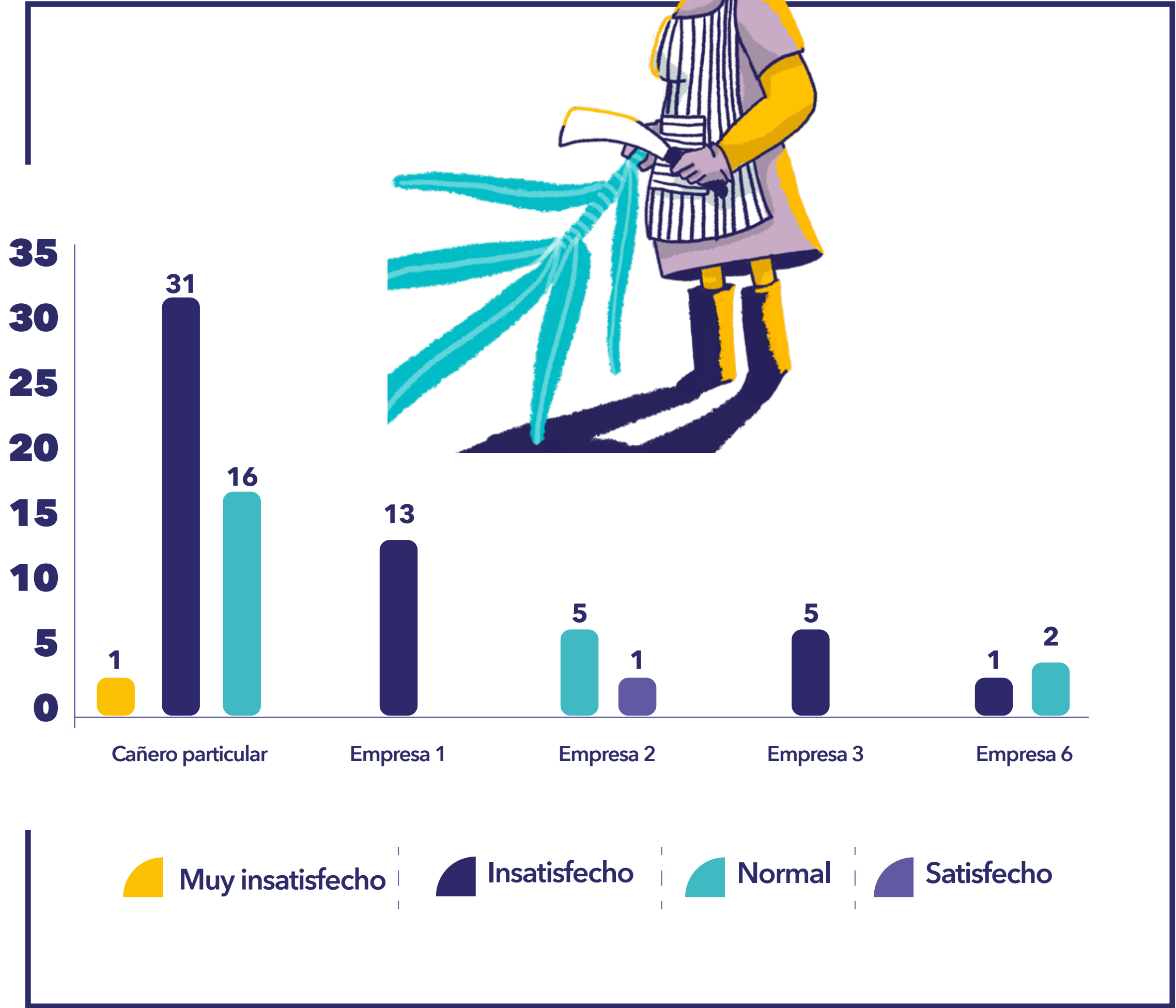


Relaciones fuente de trabajo - trabajador

100%
Trabajo Digno

Respecto a la posibilidad de diálogo, cuando el empleador va a tomar medidas laborales importantes, **el 65% (58) de los trabajadores señalan que No son consultados al momento de tomar alguna decisión laboral**, el único trabajador que afirma que el empleador si consulta a los trabajadores, informa que lo hace de 0 a 3 veces al año (Cañero particular).

El 61% de los trabajadores califican como insatisfechas las relaciones laborales entre el trabajador y el empleador, **62% son cañeros particulares, 26% de la empresa 1, 10% de la empresa 3 y 2% de la empresa 6, así mismo, el 49.9% perciben que el diálogo social** No ha mejorado en los últimos 3 meses con el empleador, y el 96.6% No se sienten libres de plantear problemas o temas a la compañía.



100%
Trabajo
Digno

LIBERTAD SINDICAL:

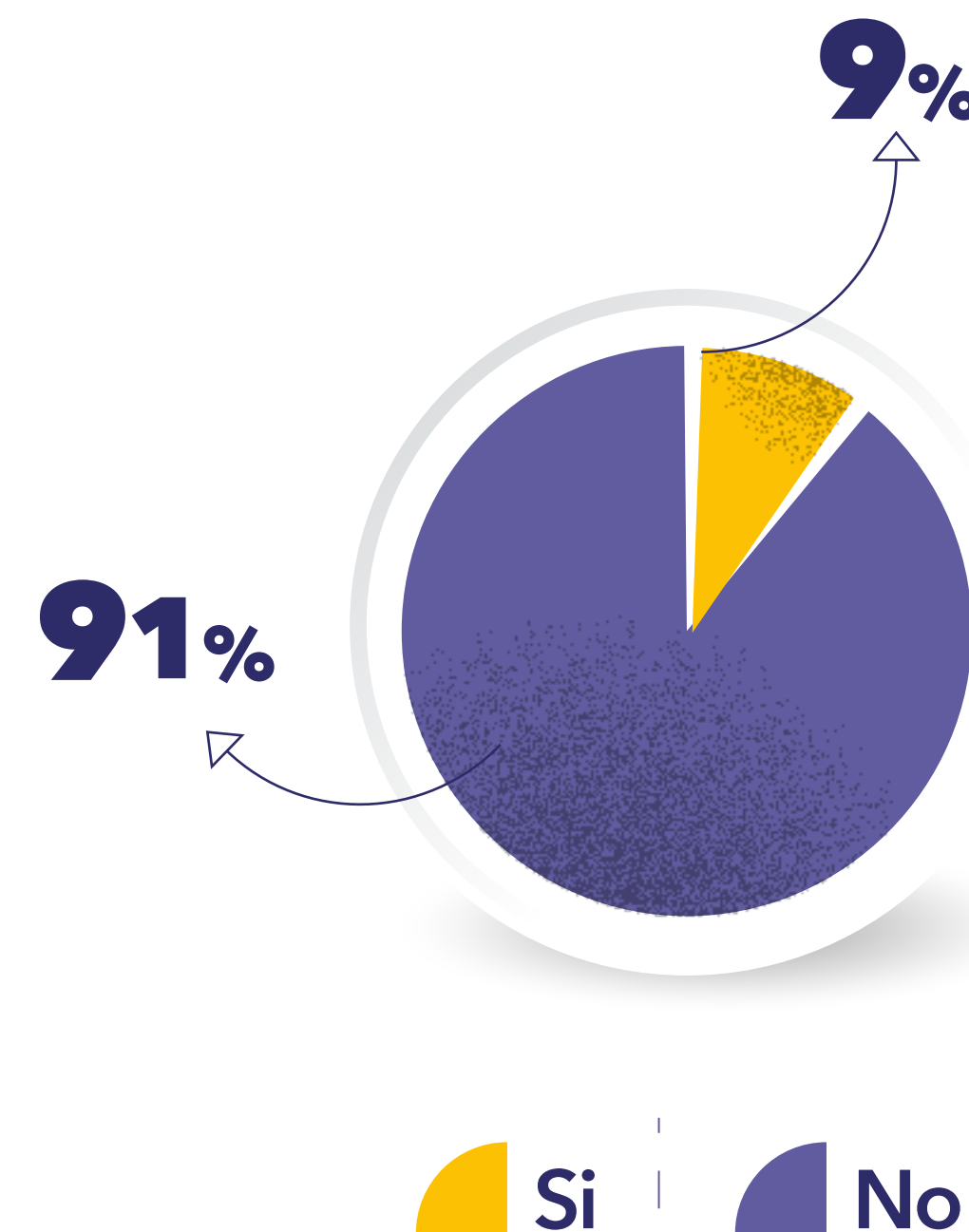
Requerimientos sindicales:

Presencia de sindicatos

¿En su campamento
hay sindicato?

Del 9% de trabajadores (8)
que afirman que en su
campamento **SI** hay sindicato:
el 50% de los trabajadores (4)
pertenecen al sindicato del
campamento y el otro 50% de
los trabajadores (4) no
pertenece a ningún sindicato.

En la empresa hay sindicato



El derecho a organizarse y crear sindicatos brinda a los **trabajadores la posibilidad de entablar discusiones con sus empleadores. Desafortunadamente, trabajadores/as y empleadores** de muchos países aún enfrentan muchos obstáculos a la hora de organizarse.

La libertad sindical es esencial para el diálogo social. **Todo empieza brindando a los/as trabajadores/as la libertad de asociarse y de negociar colectivamente para obtener contratos o convenios colectivos** sobre prestaciones y condiciones laborales más beneficiosas.

“La libertad sindical
es esencial para el
diálogo social.”



Relaciones del empleador (cañero o contratista) con el sindicato

Comportamiento del empleador (cañero o contratista)

75%



  ha observado

De los trabajadores sindicalizados (4), **el 75% ha observado acciones antisindicales dentro de su campamento**. Algunas acciones como que los líderes o miembros sindicales han sido reubicados; así como que el empleador desaliente a los trabajadores a afiliarse al sindicato.

100%
Trabajo
Digno

Algunas acciones como que los líderes o miembros sindicales han sido reubicados



Salario Digno :

100%
Trabajo
Digno

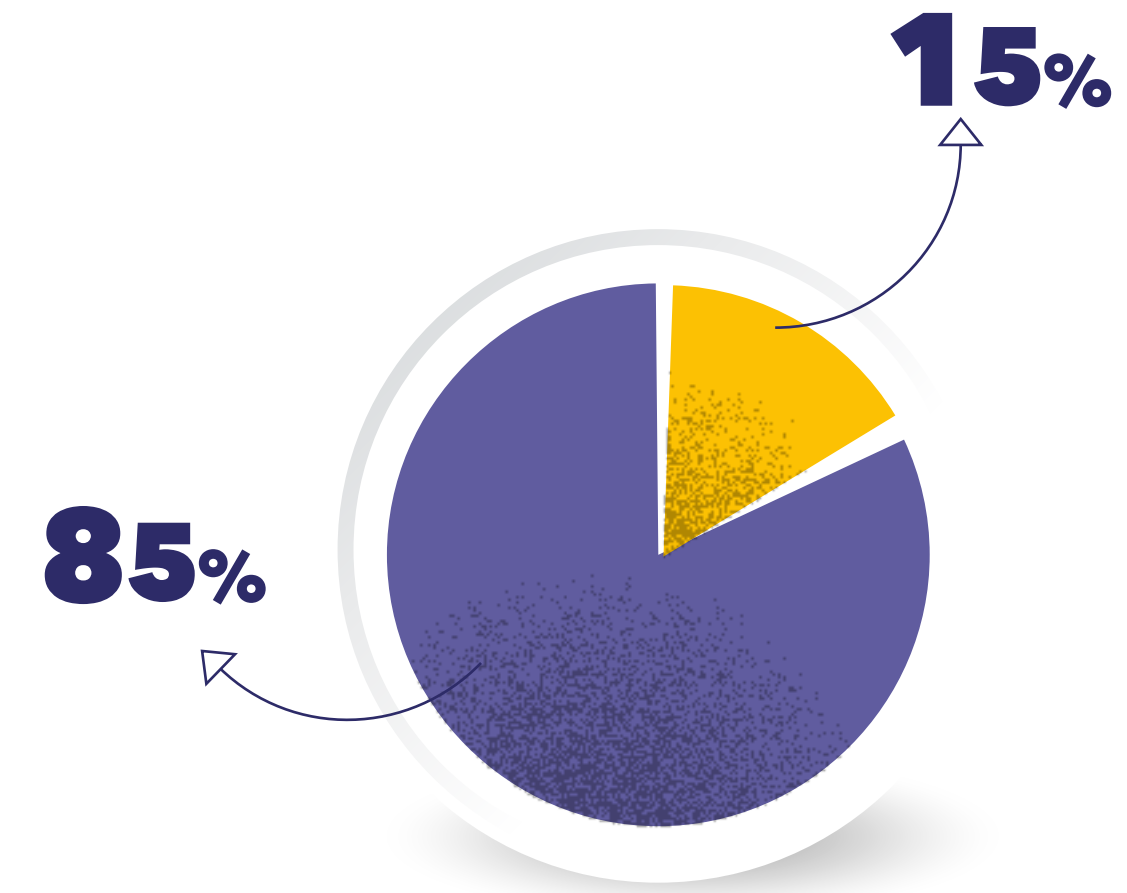
Contratos

Recuadro no 1: **El 85% de los trabajadores mencionan que NO tienen un contrato laboral escrito.**

Recuadro no 2: **Por otro lado, el 98% de los trabajadores que están en la etapa productiva de cortado de caña, siembra y transformación, mencionan que los contratos son temporales** por más de un año, solo una persona, tiene un contrato laboral escrito e indefinido y están en la etapa productiva de transformación.

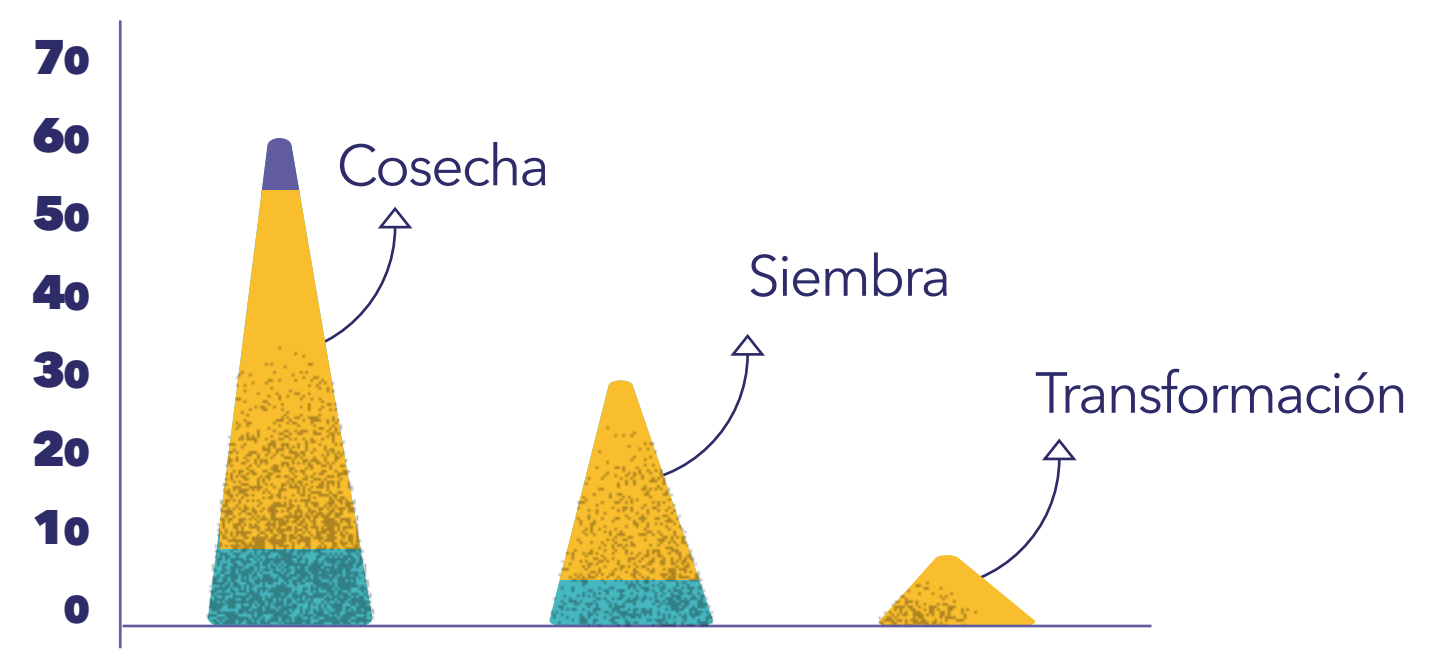
Usted tiene contrato laboral escrito.

Si No

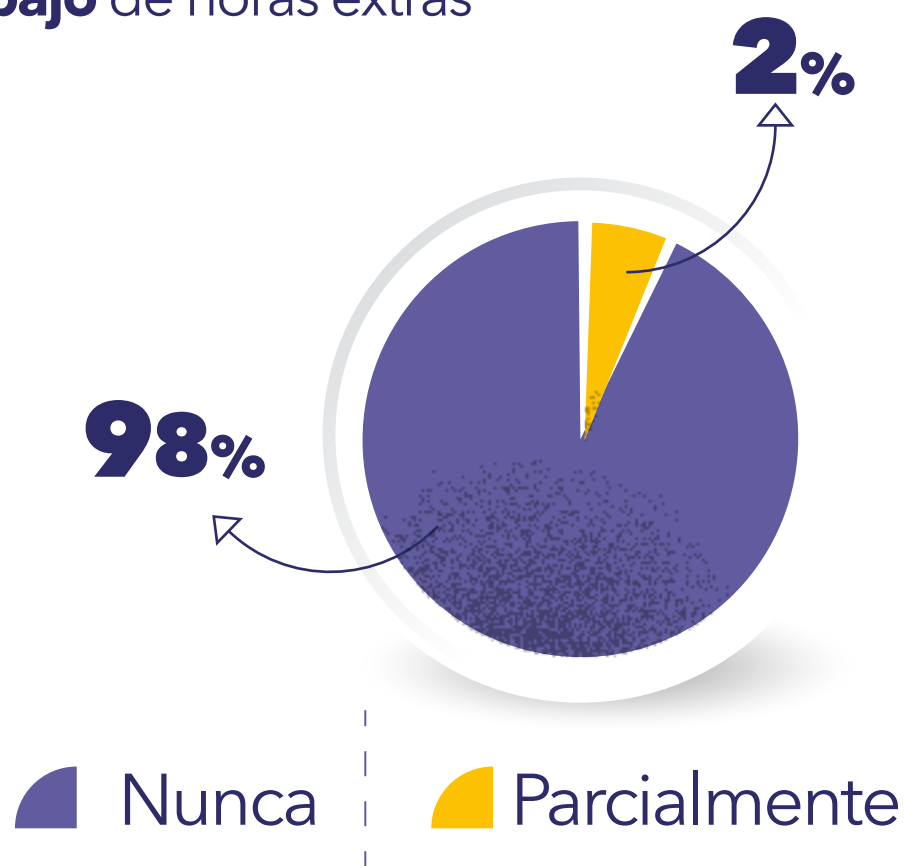


Cuál es el número de horas que trabaja por semana

Menos de 48 Horas 48 Horas 60 Horas



Usted **recibe pago adicional por el trabajo** de horas extras



Horas de Trabajo

Recuadro no 1: **El número de horas que se trabajan por semana se ve reflejado especialmente con 48 horas de trabajo en la etapa productiva de cortado de caña y transformación,** para la etapa productiva de la siembra se trabajan menos de 48 horas, es importante recordar, como se había anunciado anteriormente, que quienes están principalmente en la etapa de siembra son mujeres y en la etapa de cortado de caña hombres.

Recuadro no 2: **Sobre el pago de las horas que exceden la jornada laboral ordinaria, el 98% (87)** de los trabajadores que están en la etapa productiva de cortado de caña y siembra, señalaron nunca recibir pagos adicionales por el trabajo de horas extras, el 2% (2) que está en la etapa de transformación, mencionan que el pago de horas extras fue parcial.

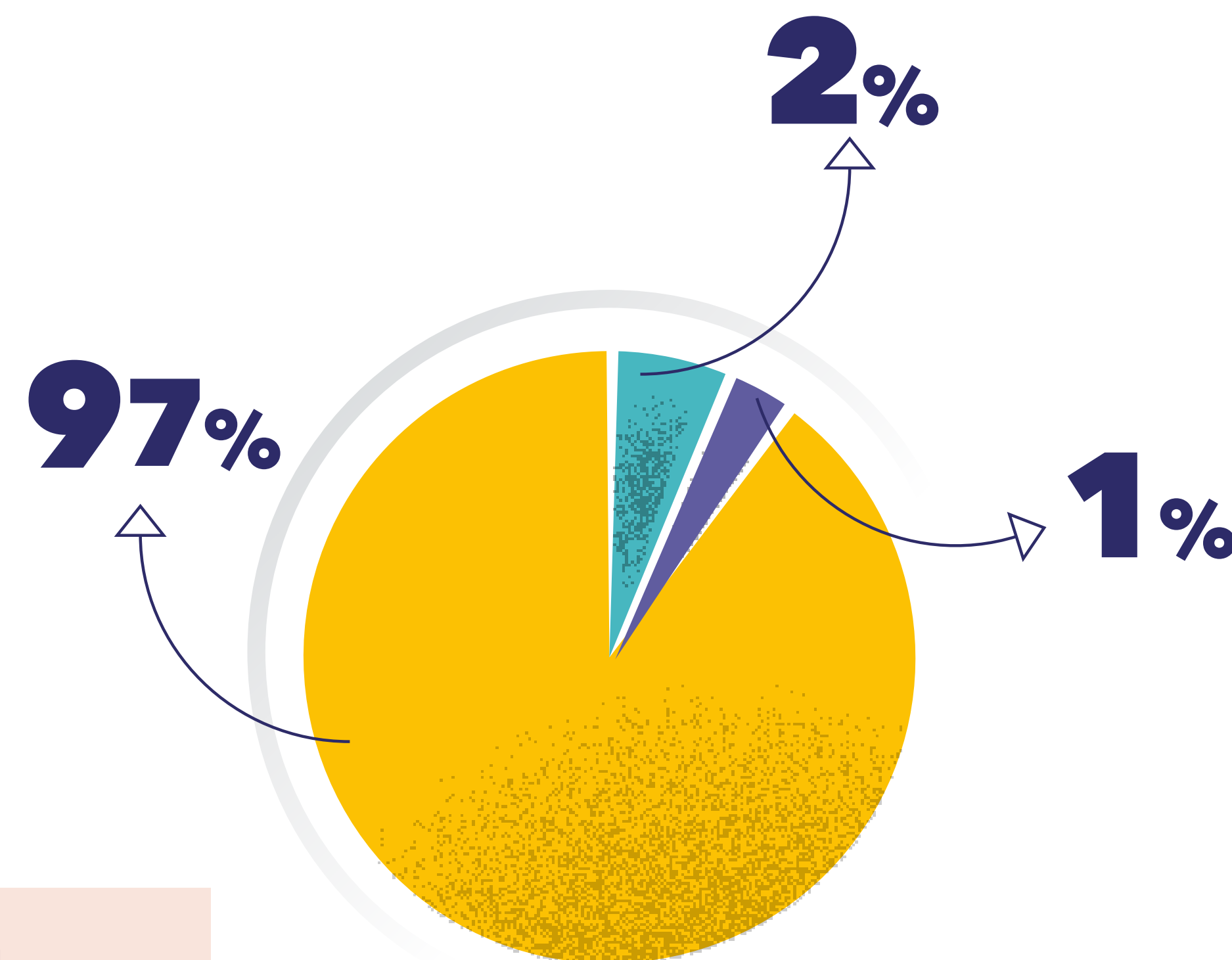
Salario Mínimo

El 97% de los trabajadores que están en la etapa productiva de cortado de caña y siembra, indican que el salario remunerado, es menor a un Salario Mínimo Industrial, el 2% que está en la etapa de transformación percibe una remuneración mayor a un salario mínimo y 1% igual a un salario mínimo.

Respecto al Salario mínimo en su país, su salario es: Menor, igual o mayor a 1,5 salarios mínimos.



 Mayor  Igual  Menor

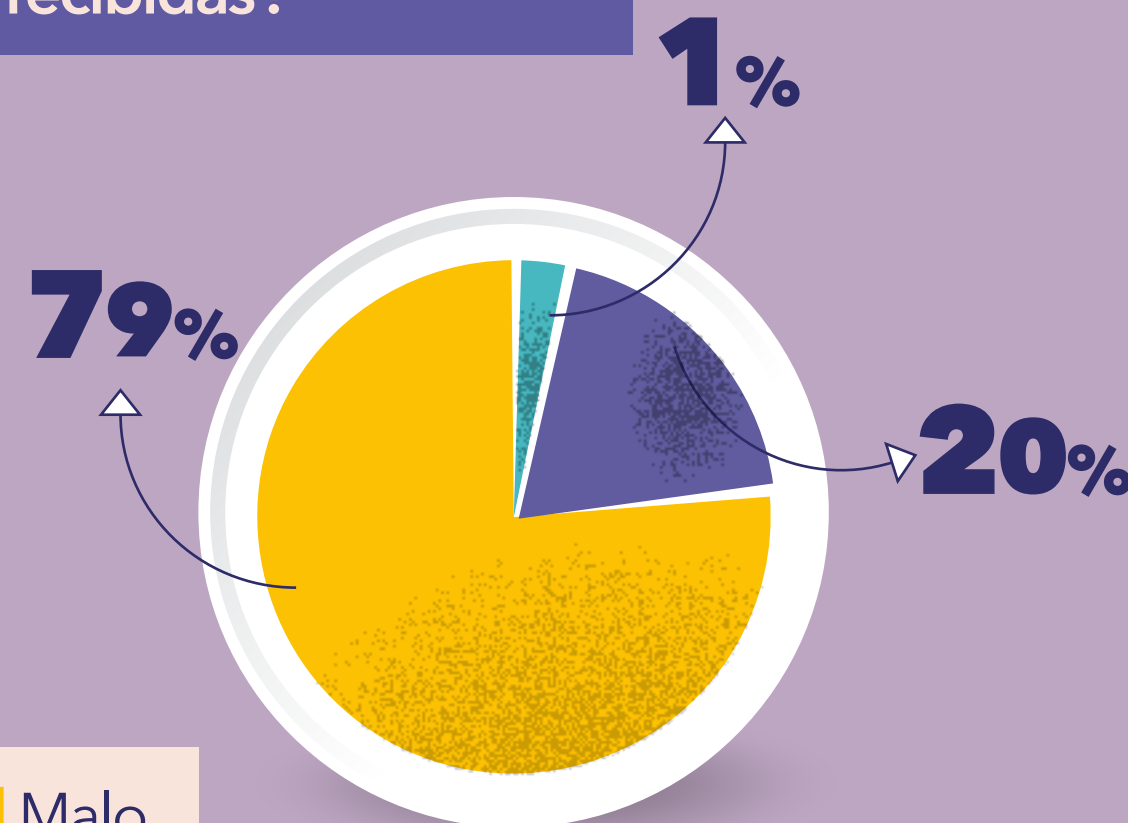


Seguridad y Salud en el trabajo:

Capacitaciones de Seguridad y Salud

79% de los trabajadores que están en la etapa productiva de cortado de caña y transformación, opinan que la calidad de las capacitaciones recibidas son Malas y Regulares, el 20% de trabajadores de la etapa de siembra y transformación, consideran que la calidad del ese servicio es buena.

¿Cuál es su opinión sobre la calidad de las capacitaciones recibidas?



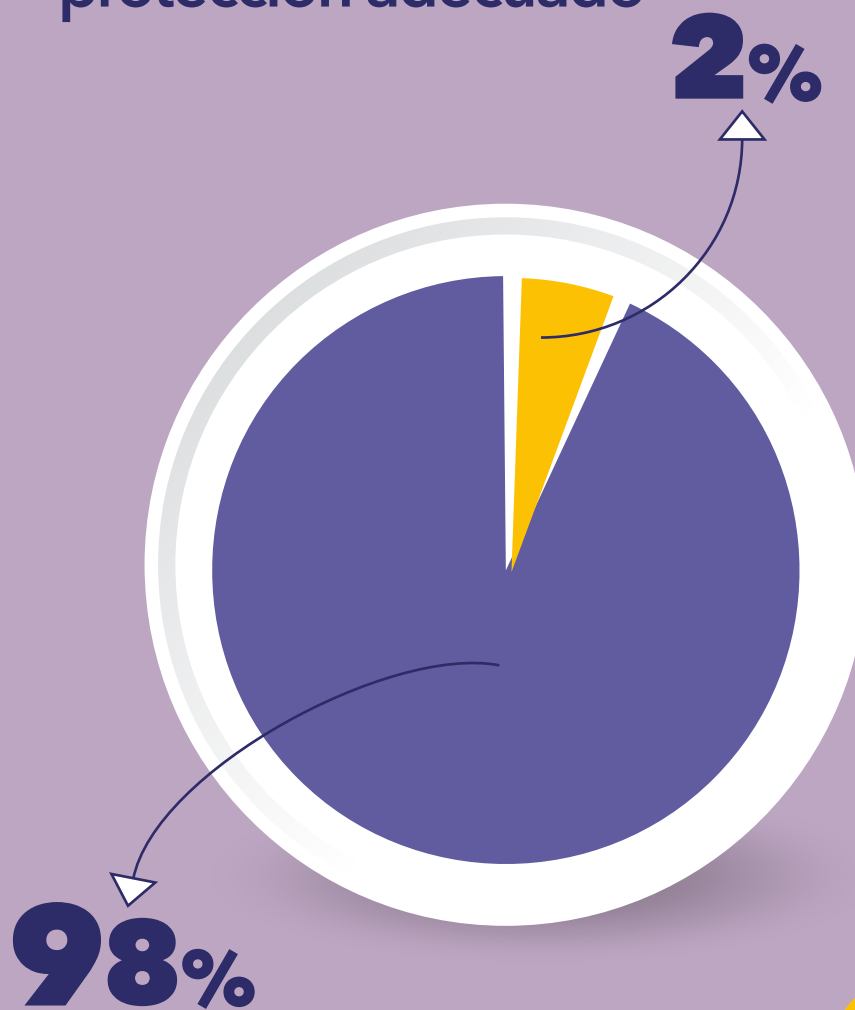
Medidas

Sobre la percepción del del nivel de salud y seguridad que tienen en el trabajo, 79% de los participantes que se encuentran en la etapa productiva de cortado de caña y siembra perciben que el nivel de salud y seguridad es malo, el 19% presente en las dos etapas anteriores considera que es regular y 2% de la etapa de transformación señalan que es buena.

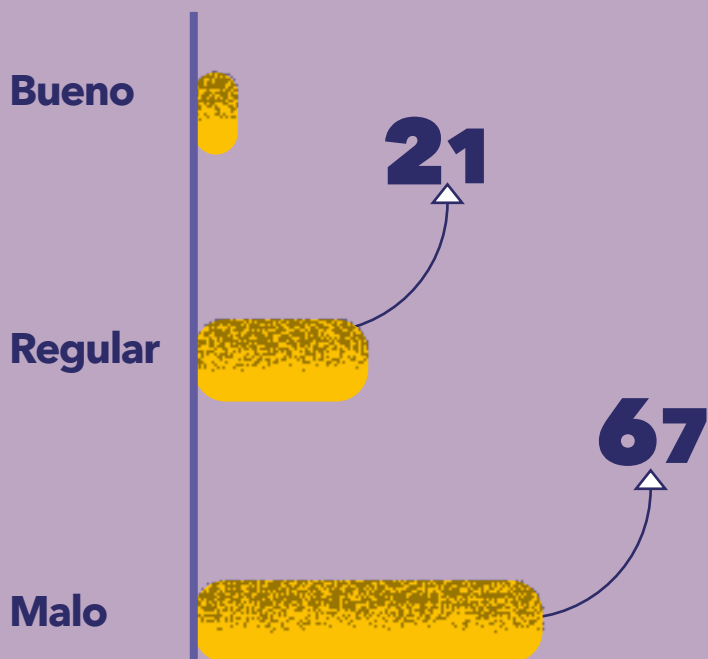


Cuál es el nivel de salud y seguridad que usted percibe en su trabajo

Usted cuenta con el equipo de protección adecuado



Si : No



100% Trabajo Digno

Buena Regular Mala

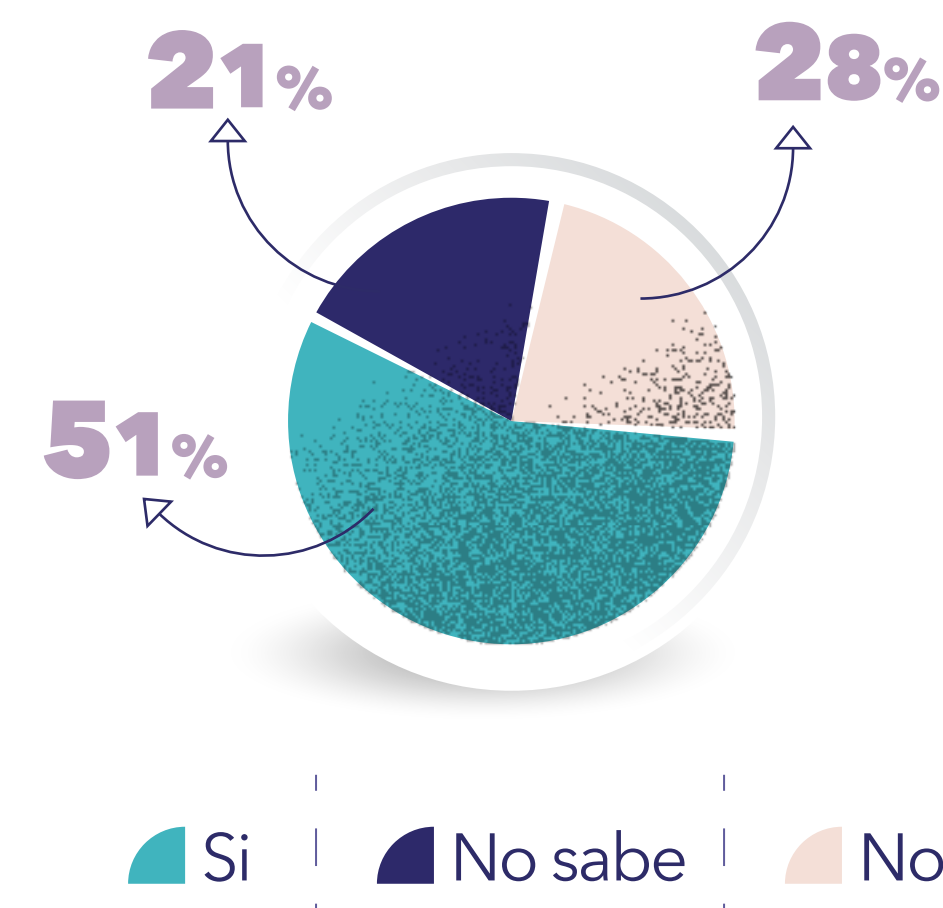
Trabajo Infantil

¿Hay trabajo infantil en su lugar de trabajo?

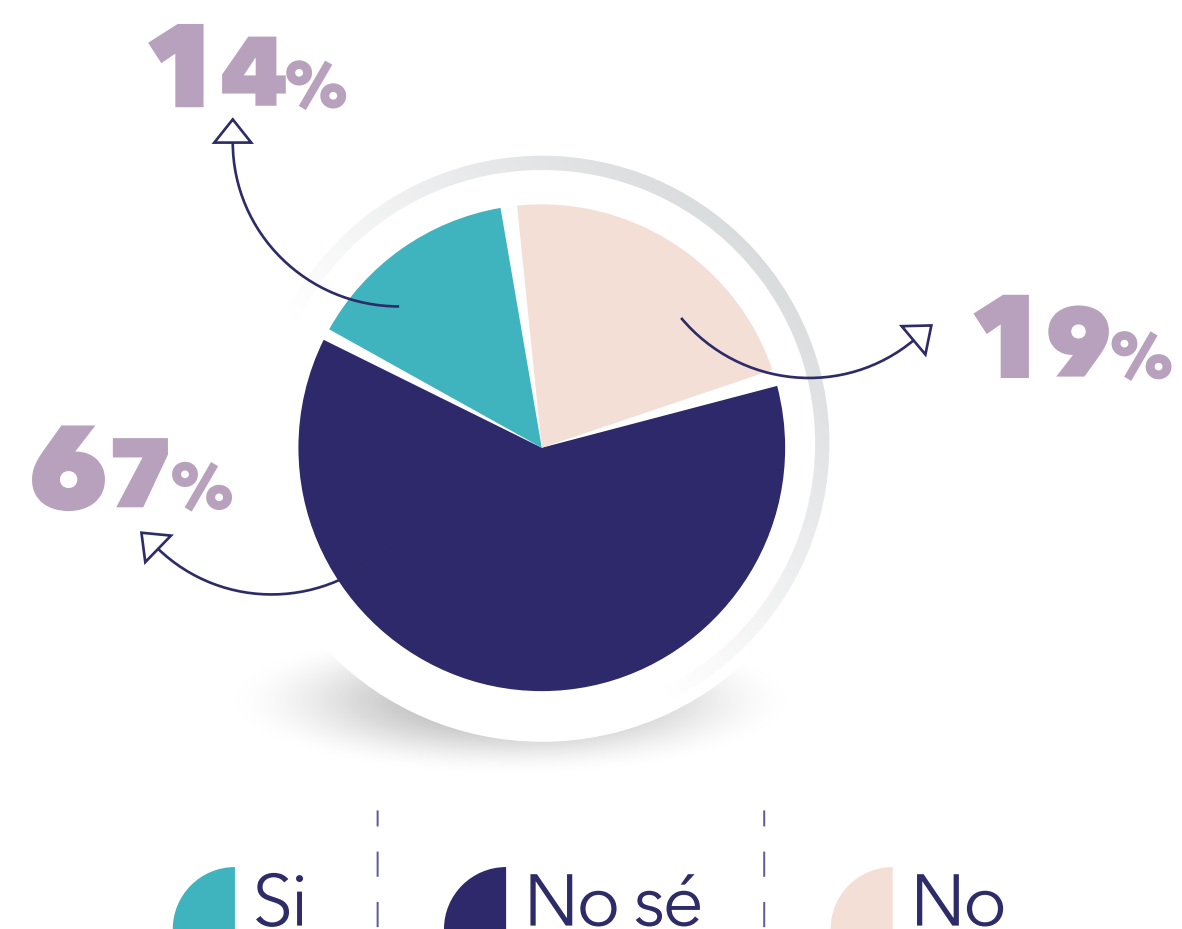
100%
Trabajo
Digno

De los trabajadores participantes: el 51% afirma que en la empresa hay menores de edad trabajando de manera Informal; de los cuales, **el 53% trabajan para el contratista de los cañeros y el 47% para la principal. El 21% no sabe si hay menores de edad trabajando en la empresa;** y el 28% afirman que NO hay menores de edad trabajando en la empresa.

% de los trabajadores que conocen si hay menores de edad trabajando en la empresa



% de trabajadores que reportan la Existencia de una política formal para la protección de niños, incluida la prohibición y remedicación del trabajo infantil



Política de protección de niños

67% de los trabajadores no saben si existen **políticas formales para la protección de niños, incluida la prohibición** y remedición del trabajo infantil, el 19% No conoce de estas políticas, y el 14% menciona que Si las conoce.

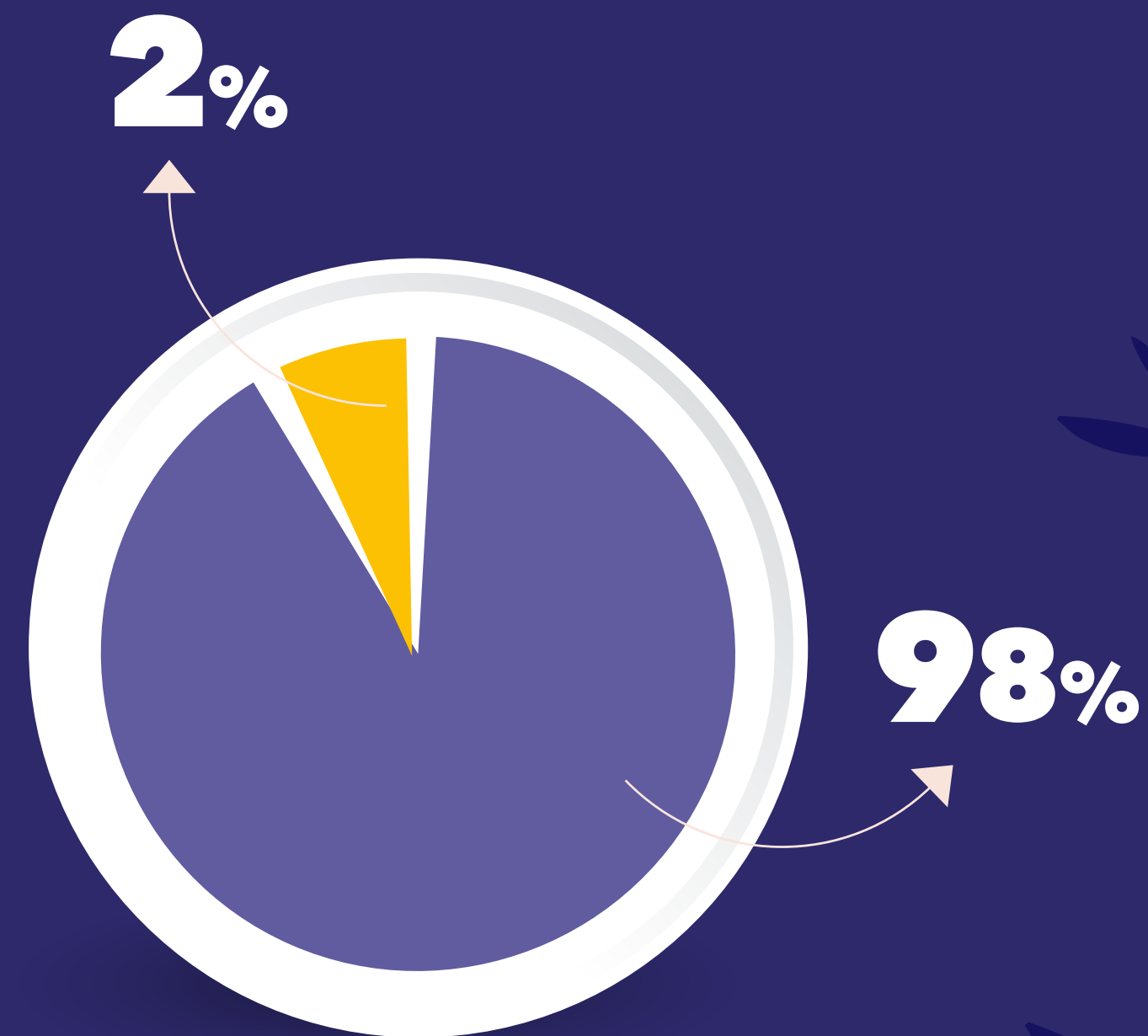


Trabajo Forzado:

100%
Trabajo
Digno

Presencia

Usted ha sido obligado a trabajar más allá de las horas máximas legales, por temor al despido



El 98% de los trabajadores mencionan No haber sido obligados a trabajar más allá de las horas máximas legales, por temor al despido, sin embargo, el 2% que señala si haberse visto obligado a trabajar más allá de las horas legales, señalaron que lo hicieron por "necesidad de la empresa" y porque "el trabajo lo exige", cabe destacar que estos trabajadores hacen parte de la etapa productiva de la transformación.

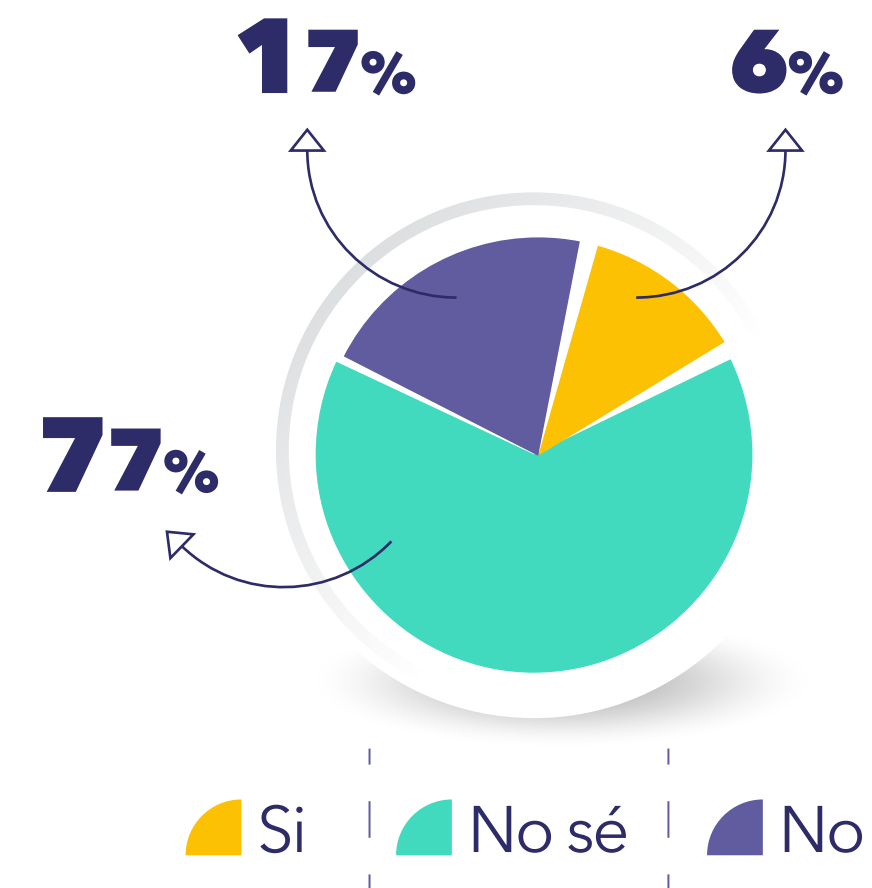


Género:

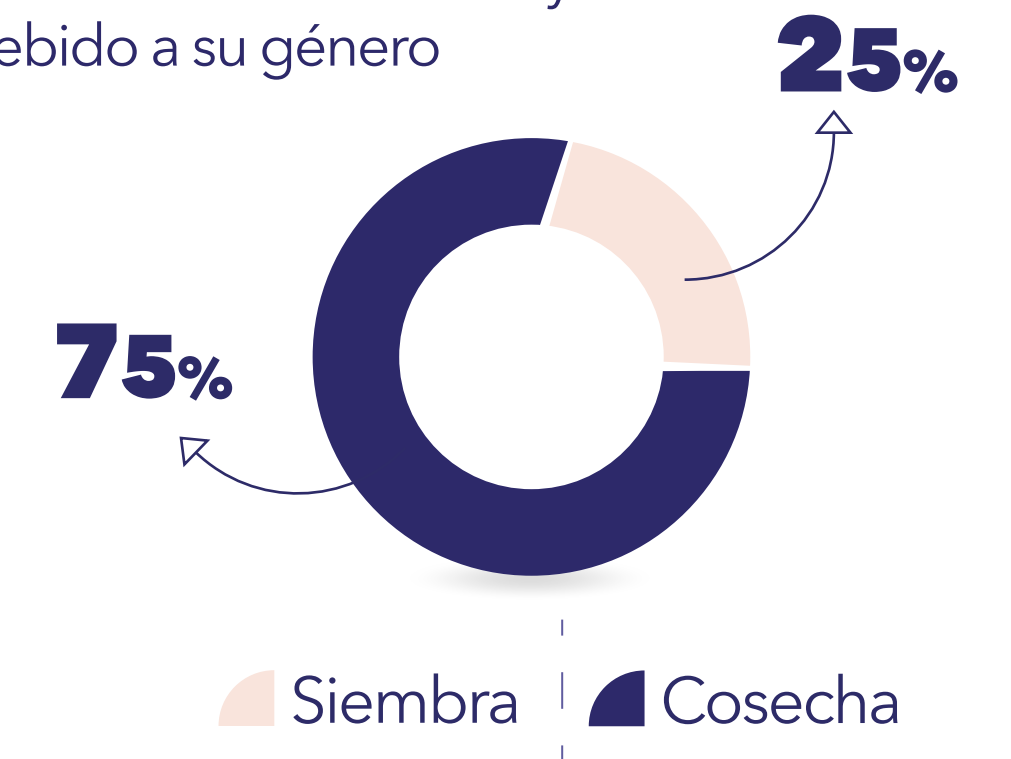
Discriminación

El 98% de trabajadores reportan NO haber sufrido acoso o discriminación de género en el lugar de trabajo. Por el contrario, el 4% de trabajadores han observado acoso y discriminación de género en el lugar de trabajo, dos mujeres presentes en la etapa productiva de cortado de caña y siembra, y dos hombres en la etapa de cortado de caña.

Usted cree que los hombres y las mujeres son pagados de forma diferencial en el mismo trabajo.



En su lugar de trabajo usted ha sido víctima de discriminación y acoso debido a su género

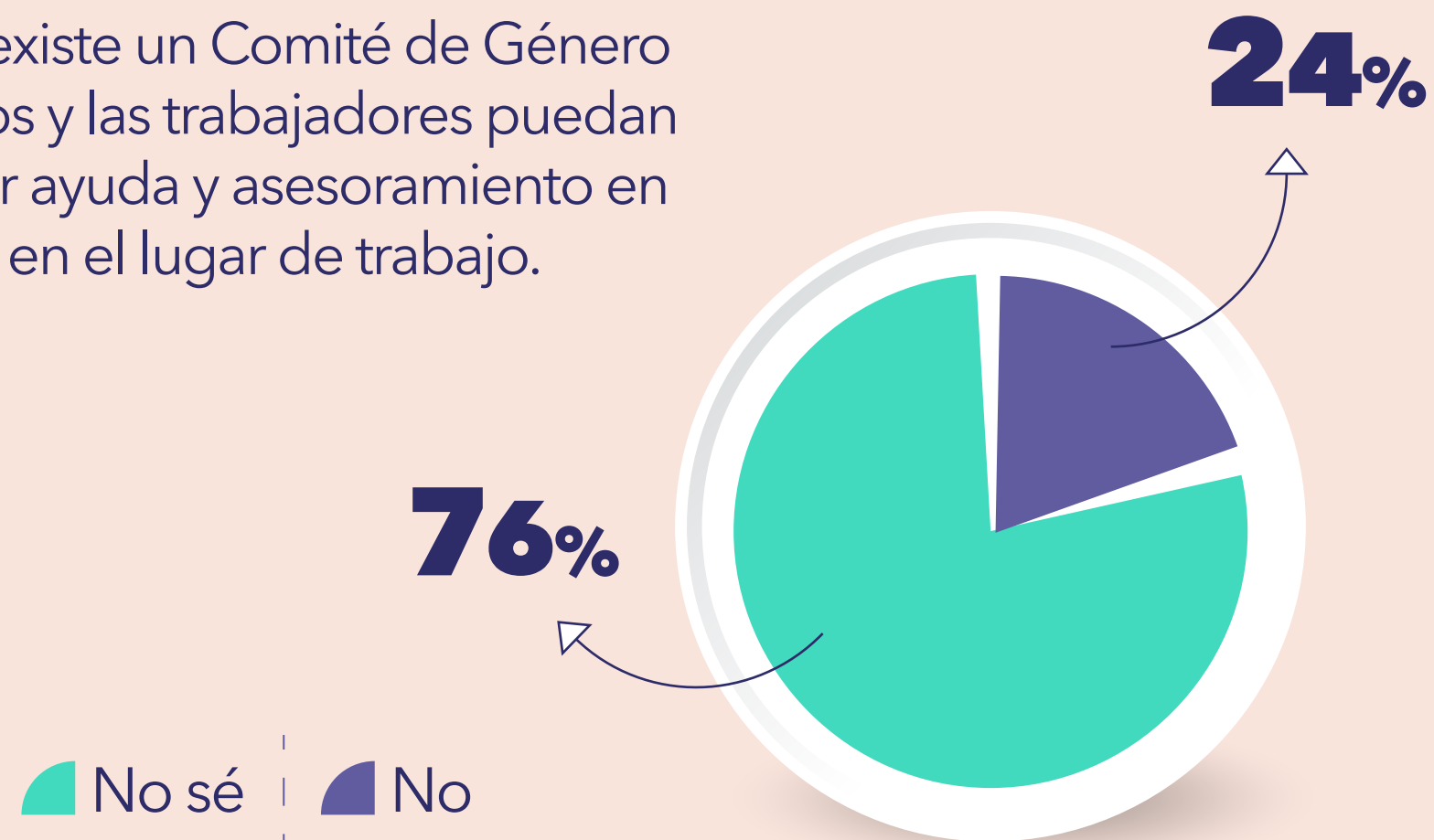


100%
Trabajo Digno

Acoso

Sobre los Comités de Género, el 76% de los trabajadores mencionan que No Saben si en las fuentes de empleo para la que trabajan existen estos comités, el otro 24% señala No existen estos comités.

Sabe usted si existe un Comité de Género activo al que los y las trabajadores puedan acudir a buscar ayuda y asesoramiento en caso de acoso en el lugar de trabajo.



100%
Trabajo
Digno



Conclusiones:

Se espera que la información recolectada, sirva para visibilizar problemáticas vigentes y preocupantes **en la actividad zafrera en Santa Cruz - Bolivia.**

Anualmente, la FSTZCASC, negocia un Convenio Colectivo con el sector cañero y el apoyo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, sin embargo, no es suficiente y resulta muy difícil lograr su aplicación total en cada uno de los campamentos; en este sentido, se requiere una mayor atención por parte del Gobierno Central, que permita la generación de políticas públicas concretas en favor de los y las trabajadoras zafreras. El reflejar una dura realidad, a través del levantamiento de información de primera mano, debe contribuir a lograr acuerdos que mejoren las condiciones socio laborales de los y las trabajadoras, junto a al sector cañero y empresarial azucarero, así como el mismo Gobierno.

En Bolivia, el foco para próximos monitoreos debería consolidarse también en torno a la presencia de trabajo infantil y a las condiciones de género que en esta oportunidad dieron muestras de irregularidades.