



Riesgos ocupacionales y derechos humanos en las empresas de agroexportación en Honduras

**Equipo de Monitoreo Independiente
de Honduras (EMIH)**



**Riesgos ocupacionales
y derechos humanos**
en las empresas de
agroexportación en Honduras

Riesgos ocupacionales y derechos humanos

en las empresas de agroexportación en Honduras

Equipo de Monitoreo Independiente de Honduras
(EMIH)



BMZ



Bundesministerium für
wirtschaftliche Zusammenarbeit
und Entwicklung



© Equipo de Monitoreo
Independiente de Honduras (EMIH)
Tel. 2550 0981
emihonduras1@gmail.com
San Pedro Sula, Honduras

Este documento es resultado de la investigación realizada
por las consultoras Carolina Quinteros y Lilian López Narváez.

Primera edición: agosto de 2022
Diseño e impresión: Editorial Guaymuras, Tegucigalpa
Diseño de portada: Marianela González A.
Fotografías: Archivo del EMIH.

Su contenido puede utilizarse libremente, siempre que se cite la fuente.
Impreso y hecho en Honduras.

ÍNDICE

SIGLAS	7
INTRODUCCIÓN	9

CAPÍTULO UNO

Formas de organización del trabajo en las empresas de producción de banano, caña de azúcar, melón y okra en Honduras

A. Banano	11
B. Caña de azúcar	14
C. Melón.....	17
D. Okra	19

CAPÍTULO DOS

Marco legal sobre seguridad y salud laboral en el sector agricultura de Honduras

A. Marco legal.....	21
B. Códigos de conducta	22

CAPÍTULO TRES

Buenas prácticas de las empresas y principales debilidades

A. Certificaciones o iniciativas de RSE en Honduras.....	25
B. Empresas con iniciativas RSE	27
C. Asociaciones de productores	28

CAPÍTULO CUATRO

Medidas de higiene, seguridad y ergonomía en la salud ocupacional de trabajadores y trabajadoras del melón, banano, caña de azúcar y okra

A. Factores de riesgos en el sector banano.....	31
B. Factores de riesgos en el sector caña de azúcar	32
C. Factores de riesgos en el sector melón.....	32
D. Factores de riesgos en el sector okra	33

CAPÍTULO CINCO

Enfermedades y dolencias de las personas que laboran en las plantaciones de banano, caña de azúcar, melón y okra: un análisis de género y DDHH

A. Enfermedades y accidentes ocupacionales en el sector banano.....	36
B. Enfermedades y accidentes ocupacionales en el sector caña de azúcar	36
C. Enfermedades y accidentes ocupacionales en el sector melón.....	38
D. Enfermedades y accidentes ocupacionales en el sector okra.....	39

CAPÍTULO SEIS

Propuestas de la población trabajadora y criterios técnicos para mejorar las condiciones de salud ocupacional

A. Salud ocupacional en el cultivo del banano	40
B. Salud ocupacional en el cultivo de caña de azúcar.....	42
C. Salud ocupacional en el cultivo de melón	43
D. Salud ocupacional en el cultivo de okra	44
CONCLUSIONES	47
FUENTES CONSULTADAS	51

SIGLAS

AFL-CIO	Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales
APAH	Asociación de Productores de Azúcar de Honduras (siglas en inglés)
APROBANSA	Asociación de Productores Bananeros Nacionales S. A.
BCH	Banco Central de Honduras
BID	Banco Interamericano de Desarrollo
BONSUCRO	Better Sugar Cane Initiative
BPA	Buenas Prácticas Agropecuarias
CAHSA	Compañía Azucarera de Honduras, S. A.
CSA	Confederación Sindical de las Américas
CCC	Campaña de la Ropa Limpia (siglas en inglés)
CDA	Centro para la Democracia en las Américas
COLSIBA	Coordinadora Latinoamericana de Sindicatos Bananeros y Agroindustriales
COSIBAH	Coordinadora de Sindicatos Bananeros y Agrícolas de Honduras
COVERCO	Comisión para la Verificación de Códigos de Conducta
CUTH	Central Unitaria de Trabajadores de Honduras
DR CAFTA	Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos, Centroamérica y República Dominicana (siglas en inglés)
EMIH	Equipo de Monitoreo Independiente de Honduras
EPP	Equipo de Protección Personal
ETI	Iniciativa de Comercio Ético (siglas en inglés)
FAO	Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación
FEPROEXAAH	Federación de Productores y Exportadores Agropecuarios y Agroindustriales de Honduras
FESITRANH	Federación Sindical de Trabajadores Nacionales de Honduras
FESTAGRO	Federación Sindical de Trabajadores de la Agroindustria
FLA	Asociación para el Trabajo Justo (siglas en inglés)

FUNDAHRSE	Fundación Hondureña de Responsabilidad Social
FUNPADEM	Fundación para la Paz y la Democracia
GFS	Sistema Global de Predicción Meteorológica (siglas en inglés)
ILANUD	Instituto Latinoamericano de las Naciones Unidas para la Prevención del Delito y el Tratamiento del Delincuente
ILO	Organización Internacional del Trabajo (OIT), por sus siglas en inglés
IRIS	Sistema internacional de Reclutamiento
IUF	Organización Sindical Internacional alimentaria, agrícola, hotelera y más (siglas en inglés)
MAG CR	Ministerio de Agricultura y Ganadería de Costa Rica
NNA	Niños, Niñas y Adolescentes
OIM	Organización Internacional para las Migraciones
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMS	Organización Mundial para la Salud
PEA	Población Económicamente Activa
PIB	Producto Interno Bruto
RSE	Responsabilidad Social Empresarial
SAI	Social Accountability International
SAG	Secretaría de Agricultura y Ganadería
SG	Sistema de Gestión
SITIAMASH	Sindicato de la Industria del Azúcar, Mieles, Alcoholes y Similares de Honduras
SITRABARIMASA	Sindicato de Trabajadores de la Bananera Río Mame, S. A.
SITRAMELEXH	Sindicato de Trabajadores de la Empresa Melón Export
SITRASURAGROH	Sindicato de Trabajadores de la Empresa Suragro de Honduras
SITRATERCO	Sindicato de Trabajadores de Tela Railroad Company
SST	Salud y Seguridad en el Trabajo
STAS	Sindicato de Trabajadores de la Agroindustria y Similares
SUTRASFCO	Sindicato Unificado de Trabajadores de la Standard Fruit Company
UNAH	Universidad Nacional Autónoma de Honduras
USDOL	Departamento del Trabajo del gobierno de los Estados Unidos (siglas en inglés)
WFB o WBF	Foro Mundial del Banano (por sus siglas en inglés)
WOLA	Washington Office for Latin America
WRC	Consortio de los Derechos de los Trabajadores (por sus siglas en inglés)
WWF	Fondo Mundial para la Naturaleza (por sus siglas en inglés)

INTRODUCCIÓN

La investigación que aquí se presenta es parte del proyecto «Mejorar las condiciones de trabajo en la industria de exportación en Centroamérica con enfoque de género (foco principal: ropa)», que apoya la Iniciativa Cristiana Romero (ICR) y el Ministerio Federal Alemán de Cooperación Económica y Desarrollo (BMZ), con la Asociación Equipo de Monitoreo Independiente de Honduras (EMIH) como contraparte.

Este trabajo ha sido motivado por el interés de conocer mejor la situación de las empresas de exportación en Honduras, y su enfoque principal es abordar la problemática de la salud ocupacional en los cultivos de agroexportación, especialmente banano, melón, caña de azúcar y okra, sectores que generan una gran cantidad de empleos en el país.

De acuerdo con información disponible en EMIH, el cultivo del melón produce cerca de 10,000 empleos¹; el camarón 35,000 empleos directos y 170,000 indirectos, mientras que la okra genera cerca de 2500 puestos de trabajo. En todos estos rubros se han registrado quejas de trabajadores y trabajadoras acerca de las condiciones deplorables en las que realizan sus labores; sin embargo, hay poca información respecto de los impactos en la salud de quienes producen estos bienes en el campo.

El objetivo principal de la investigación es documentar y actualizar la información sistematizada por EMIH sobre sectores de agroexportación, profundizando en la problemática de salud ocupacional de las personas que laboran en las empresas de banano, caña de azúcar, melón y okra, con un enfoque en higiene y seguridad en el trabajo, ergonomía, género y derechos humanos. Y, con base en ello, identificar propuestas para su mejora.

La metodología utilizada partió de la revisión documental sobre la materia, como estudios previos realizados por EMIH y otras organizaciones, para luego proceder a entrevistas con trabajadoras y trabajadores, grupos focales y conversaciones en profundidad con el equipo de EMIH.

El estudio concluye en que las ventajas que ofrecen los agrocultivos para Honduras no se traducen en beneficios reales para las personas que los cultivan, pues, por un lado, no han incidido en la disminución de la pobreza en los hogares hondureños y, por otro, se observan condiciones laborales deplorables. Estos

¹ En julio de 2022, la Secretaría de Agricultura y Ganadería (SAG) informó que la industria del melón deja unos 123 millones de dólares en divisas para el país y genera 13 mil 409 empleos directos y 67,045 indirectos. En: <https://hondudiario.com/negocios/industria-del-melon-deja-unos-123-millones-de-dolares-en-divisas-para-honduras/>

cultivos tampoco favorecen a los pequeños y medianos productores, quienes no tienen los recursos para competir con las fincas de empresas transnacionales; además, la tercerización de la producción agrícola precariza aún más las condiciones de trabajo.

Las personas que trabajan en la agroindustria hondureña están expuestas a diferentes riesgos en todas las etapas del cultivo: desde el uso de químicos y plaguicidas que afectan la salud, hasta los riesgos derivados del sobreesfuerzo físico, peligros biológicos al laborar en ambientes húmedos y lluviosos, y accidentes como picaduras de insectos y mordeduras de serpientes. Ante ello, se observan equipos de protección deficientes e insuficientes, y ausencia de capacitación plena sobre su uso y otras medidas de autoprotección.

En este ambiente, las mujeres son mayormente afectadas; en buena medida, se mantienen como trabajadoras eventuales en algunos cultivos, con lo que sus condiciones de trabajo son incluso peores; además, están menos protegidas por las organizaciones laborales o sindicatos. Ellas también sufren de discriminaciones adicionales como salarios más bajos que sus pares masculinos, menos oportunidades laborales y situaciones de violencia como acoso sexual y laboral. Por otra parte, no están eximidas del trabajo doméstico y de cuidado, por lo que su carga laboral es mayor, lo que les provoca más cansancio y estrés. Las empresas y el Estado de Honduras no han hecho lo necesario para apoyar a las familias en el trabajo de cuidado, y las mujeres siguen cargando con estas responsabilidades.

Por todas estas razones se propone un enfoque holístico de salud y seguridad ocupacional, donde los derechos humanos de las personas trabajadoras sean la principal apuesta. Este enfoque implica adoptar Sistemas de Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo (SG-SST) que permitan el reconocimiento, la prevención y la reducción de los riesgos a que se exponen las personas trabajadoras en sus actividades laborales, así como la promoción de una cultura de prevención en materia de SST.

CAPÍTULO UNO

Formas de organización del trabajo en las empresas de producción de banano, caña de azúcar, melón y okra en Honduras

De acuerdo con el Banco Interamericano de Desarrollo (BID, 2019), el sector agropecuario hondureño genera el 12.9 % del Producto Interno Bruto (PIB) y representa el 35.6 % del valor total de las exportaciones, empleando cerca del 35 % de la Población Económicamente Activa (PEA). Esta publicación señala que las exportaciones del país dependen, fundamentalmente, de las maquiladoras y los productos agrícolas tradicionales como el café, con 20.6 % de las exportaciones totales; el banano, que representa el 11.2 % y el aceite de palma, con 7.6 %. El café y el banano representan el 36.6 % del valor de la producción total, y 54 % de las exportaciones agrícolas, aunque reconoce la importancia de la exportación de otros productos como el camarón, las frutas y hortalizas, dentro de las que se encuentran la okra y el melón.

En enero de 2021, según estimaciones del Banco Central de Honduras (Betancourth, 2020), el café implicaría el 24.1 % de participación en las exportaciones totales del país, mientras que el banano tendría un 5.5 % y los melones y sandías, el 4.1 %; las hortalizas estarían en 2.7 %. En total, los productos agroindustriales implicarían una participación del 51 % en las exportaciones del país.

Según el mismo documento, el producto que más ha crecido en los últimos diez años es la palma africana, que cuenta con más de 165,000 hectáreas de producción concentradas en los departamentos de Atlántida, Colón, Cortés y Yoro. La cadena de esta producción está conformada por 7,300 productores, 11 extractores, cuatro refinadores y 9 exportadores.

Es importante mencionar que, en buena medida, la política comercial de exportación agrícola hondureña depende de los acuerdos firmados en el DR-CAFTA, por lo que existen compromisos de país respecto del cumplimiento de derechos laborales, verificación del respeto a códigos de conducta y leyes relacionadas con condiciones de trabajo en las plantaciones de los principales productos de exportación agrícola.

A. Banano

De acuerdo con un informe elaborado por EMIH (2011), la participación de las empresas transnacionales en la producción del banano ha cambiado en los últimos años, pues, a inicios de la década de 1990, comienzan a vender sus plantaciones en la región centroamericana de tal forma que, si en 1984 el 64 % del total de sus exportaciones se originaba en fincas propias, en 2002 este porcentaje era solo del 49 %. Esta situación se agudizó después del huracán Mitch en 1998, ya que Chiquita y Dole, las principales transna-

cionales en ese momento, decidieron no rehabilitar sus plantaciones en Honduras, y vendieron sus fincas a productores nacionales.

Así se desvincularon del trabajo de producción y se centraron en la comercialización de los productos, modificando la estructura de poder en la cadena global de producción. Podrían existir incentivos para que las empresas prefieran comprar la fruta que producirla, convirtiéndose en intermediarias. Por ejemplo, el informe de Cultivar consigna que, en el transcurso de quince años, Chiquita Brands pasó de 7,000 hectáreas de producción a solamente 3,000, pero mantiene su mismo nivel de exportación, con lo cual es posible sospechar que se está surtiendo de productores independientes o de intermediarios.

Esta tercerización de la producción es un signo de la forma en que el comercio internacional se reestructuraba en la década de 1990. Bajo este nuevo sistema, el poder principal de la cadena de producción se encuentra al final de esta, en la comercialización, reduciendo los márgenes de negociación que podrían tener los pequeños productores. Con ello, las compañías transnacionales refuerzan el control de la cadena y se desentienden de las dificultades vinculadas con la producción, delegándola en los productores nacionales; es decir, el cumplimiento de los derechos laborales y condiciones de trabajo de acuerdo a los estándares internacionales en materia de seguridad e higiene ocupacional y sostenibilidad ambiental, entre otras (Quinteros, 2007).

De acuerdo con el diagnóstico preliminar del proyecto Cultivar, a finales de la década de 2000 en Honduras había un total de 4,665 explotaciones dedicadas al cultivo del banano; de estas, el 97.2 % eran fincas menores de 5 hectáreas, que abarcaban el 13.9 % del área total cultivada. En 2008, había 12,873 personas trabajando en el sector bananero: 3,000 laboraban bajo subcontrato (la empresa contrata a un intermediario y este contrata a los trabajadores), generalmente por salarios menores al mínimo. Otros 5,000 trabajadores lo hacían de forma tercerizada; es decir, mediante el proceso por el cual las transnacionales trasladan las fincas a pequeños productores nacionales, desvinculándose así de las obligaciones que conlleva la producción de la fruta (EMIH, s.f.).

Las etapas principales de la organización del trabajo en Honduras (Hernández y Roberto, 2020) tanto en pequeños, como medianos y grandes productores, son:

- Preparación, que incluye arar y pulverizar la tierra, regarla y drenarla, desinfectar el suelo para proteger a la planta de plagas y hacer los hoyos o agujeros donde se sembrará la semilla.
- Siembra de la semilla. Limpia de la tierra y raíces adheridas y desinfección, para eliminar las plagas y patógenos; se aplica abono para luego introducir la semilla, agregar tierra y regar.
- Asistencia y cuidado de la planta. Riego, fertilización, abonado y deshierbe. Es una tarea continua.
- Cosecha. Si a la planta se le da la asistencia adecuada, a los ocho o nueve meses aparecerá el fruto, y una vez que aparece, requiere de tres meses más para que esté listo para el corte.

Cada una de estas etapas implica problemáticas vinculadas con la salud y la seguridad de las personas trabajadoras, ya que algunas tienen más contacto con fertilizantes y químicos que podrían dañar la salud. Por otra parte, existe la división sexual del trabajo en las plantaciones de banano: en algunas actividades se emplean fundamentalmente mujeres, aunque la mayoría son realizadas por hombres. Las labores rea-

lizadas directamente en la finca y en el campo, presentan condiciones más favorables para la integración de niños y niñas, que llegan para ayudar a sus padres, o a trabajar por cuenta propia en las plantaciones.

Algunas actividades solo las realizan los hombres, tales como recibir y deshojar racimos, desmanear, colocar varillas, estibar y armar cajas, conducir tractores, fumigar plantas, cablear, estibar y cargar el contenedor, y carpintería. Las mujeres trabajan fundamentalmente en las empacadoras, cuando hay corte. Algunos hombres trabajan en esta sección, pero en calidad de permanentes (EMIH, s.f.).

Un documento de trabajo de la FAO (Cooper, 2015) señala que las mujeres representan en Honduras el 30 % del personal en la producción bananera, y que prácticamente solo se emplean en las empacadoras. Ellas participan en las siguientes tareas: desflorar, clasificar, lavar la fruta, lavar bolsas, colocar sellos, pesar frutas y bandejas, entregar, fumigar postcosecha y limpiar el centro de empaquetado. En algunas de estas actividades también participan hombres. No obstante, las mujeres son excluidas de las actividades mejor remuneradas, como conducir tractores, carpintería o fumigación (Cultivar, s.f.).

Suele suceder que a las mujeres se les paga menos salario que a los hombres, argumentando que su labor requiere de menor esfuerzo físico. Es importante tener en cuenta que en las empacadoras las jornadas laborales pueden ser mayores a las ocho horas. Durante casi todas estas horas deben permanecer de pie, realizando movimientos monótonos en ambientes muy húmedos que pueden dañar la salud. A esto se suma la sobrecarga laboral que tienen en sus casas, así como actividades informales para generar ingresos (por ejemplo, venta de productos por catálogo o pequeñas ventas de manualidades). Las jornadas de las mujeres suelen ser agotadoras, y generan una serie de desigualdades que se traducen en un menor salario, menos oportunidades de estudio o de acceder a posiciones de supervisión en una empresa, entre otras. En América Latina, en promedio, la proporción de mujeres en la industria bananera es del 12.5 %.

De acuerdo con EMIH, los principales problemas que enfrenta la población trabajadora en este sector son:

- Disminución de la membresía sindical debido al cierre de plantaciones. En 2008 había cerca de 10,000 personas trabajando en la industria del banano que no estaban organizadas en ningún sindicato. El total de sindicalizados era de 4,000. Esto era un problema, puesto que los salarios y las condiciones laborales son mejores en las fincas sindicalizadas y con contrato colectivo (Cultivar, s. f.).
- Tercerización de la producción de las transnacionales hacia pequeños productores nacionales. De esta forma, trabajadores que perdieron su empleo en las transnacionales trabajan para productores independientes, que no admiten organización sindical y cuyas condiciones de trabajo son más precarias. Existen denuncias de violaciones a derechos, especialmente de las personas migrantes que trabajan en esas plantaciones.
- Incremento de las contrataciones temporales y modalidades diversas de subcontratación, con lo cual se flexibilizan las condiciones laborales y disminuye la protección de las personas trabajadoras. Se ha confirmado que las jornadas laborales para personas con contratos temporales son mayores que las de aquellas contratadas de manera permanente; tampoco les pagan prestaciones sociales, horas extras, indemnizaciones, ni otros beneficios como bonos por productividad.

- Reducción de personal, aumentando el trabajo para los que quedan, pero con el mismo salario.
- Riesgos a la salud por deficientes medidas de seguridad e higiene ocupacional y recarga de tareas.
- Incumplimiento de los derechos de protección a la maternidad y otros vinculados, como lactancia e incapacidades por el puerperio; los empleadores asumen la maternidad como un costo para las empresas y utilizan este argumento como excusa para no contratar mujeres en trabajos mejor pagados. La situación de las mujeres que laboran para productores independientes es aún peor, ya que no les garantizan estabilidad laboral y muchas son despedidas al salir embarazadas, o no se les mantiene su puesto de trabajo cuando terminan el periodo de incapacidad. Igual suerte corren las trabajadoras contratadas de manera temporal.
- No se considera el trabajo de cuidado que las mujeres realizan, pues los empleadores son renuentes a otorgar permisos para atender responsabilidades familiares vinculadas con el cuidado y, si los otorgan, es sin goce de salario. Además, utilizan estos roles como pretexto para negar a las mujeres oportunidades de empleo y mejores salarios.

Otros informes, como el de Cultivar, señalan problemas vinculados con el uso de agroquímicos y la falta de equipo de protección adecuado para el manejo y transporte de estas sustancias potencialmente contaminantes y dañinas para la salud humana. Este proyecto también encontró casos de acoso sexual y despido de mujeres embarazadas, incluso en empresas que cuentan con código de conducta y participan en procesos de certificación y políticas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE).

En materia de RSE, las empresas transnacionales, como Chiquita y Dole, mantienen políticas de coordinación y negociación con los sindicatos para prevenir violaciones a derechos laborales, especialmente las relacionados con trabajo infantil, uso de agroquímicos y protección de la maternidad. Además, los códigos de conducta son verificados periódicamente tanto por funcionarios de estas empresas, como por agentes independientes. Chiquita tiene programas de certificación de la producción que se realiza en sus fincas.

Sin embargo, las personas trabajadoras entrevistadas por EMIH comentaron que las visitas de los certificadores y auditores sociales son preparadas, y que el personal es advertido para que dé buenas referencias de la empresa y así no cancelen los contratos de comercialización. Por otra parte, los mandatos de los códigos de conducta no se exigen por igual a lo largo de la cadena, y los pequeños productores y los intermediarios no son objeto de verificación de cumplimiento de estos estándares.

B. Caña de azúcar

De acuerdo con datos del Banco Central de Honduras (Central América Data, Informe de APAH, 2021) la producción de azúcar, si bien es relevante, no se ubica dentro de los principales productos de exportación agrícola del país. Sin embargo, sí representa un volumen importante de empleos y de tierra cultivada, pues es fuente de empleo para el 40 % de las personas que viven en las zonas de cultivo². Además, es un producto que se ha incrementado aceleradamente en valor y volumen; de acuerdo con las cifras del BCH, la exportación de azúcar pasó de 135,771.1 tm en 2018 a 203,875.6 tm en 2020.

2 <http://www.andi.hn/boletin/2020/01/31/la-cana-de-azucar-de-honduras-es-puro-desarrollo-para-el-pais/>

En 2019, la agroindustria azucarera reportó haber alcanzado casi el 4 % del PIB agrícola y el 1.2 % del PIB nacional (APAH, 2019). En ese año se sembraron más de 55 mil hectáreas de caña, produciendo más de 500 mil toneladas métricas de azúcar. A causa del impacto de las tormentas tropicales Iota y Eta (APAH, 2021), empresarios del sector estimaron que para la zafra 2020-2021 se perdería cerca del 13 % de área cultivada (23,874 hectáreas por Eta y 19,414 por Iota). La caña de azúcar y su impulso a la economía (FUNDAHRSE, 2020) con la creación de empleos, beneficia a más de 200 mil familias de forma directa e indirecta. Las actividades que conlleva su producción (MAG CR, 1991) son las siguientes:

- Actividades previas: preparación del suelo, limpieza o descepada, nivelación del terreno, subsolada, arado, rastreo y surcada.
- Siembra.
- Manejo de la plantación: resiembra, fertilización, encalado, combate de malezas, riego y drenaje.
- Manejo del cañal después de la corta: destronque, eliminación de los residuos, paso de cinceles, desaporca y eliminar malezas.
- Cosecha.

Todas estas tareas son ejecutadas por los trabajadores bajo el sol y con poca hidratación, por lo que también afrontan dificultades de salud. El representante de la Comisión para la Verificación de Códigos de Conducta (Coverco, 2015), en el Encuentro de trabajadores y trabajadoras del Sector Azúcar, comentó que es importante analizar la cadena de valor del azúcar para entender dónde están las actividades que generan mayor valor y dónde se concentran las estructuras de poder en este sistema.

Y es que el azúcar como tal no es el producto principal que se consigue al final de la cadena de producción; más bien es un producto intermedio, utilizado para elaborar refrescos y derivados del alcohol como ron, whisky e incluso vodka. También se encuentra en perfumes y medicinas, así como en diferentes productos alimenticios. Además, se le está apostando al azúcar como generador de energía y combustible para disminuir el uso de gasolina o diésel. Es decir, que representa un negocio inmenso, por lo que hay que enfocarse en la cúspide de la cadena (su comercialización) ya que, estratégicamente, representa las estructuras de poder en las cuales debe incidir el movimiento sindical.

En el negocio internacional del azúcar también hay instancias que certifican el cumplimiento de mínimos estándares laborales y ambientales, que vale la pena identificar para hacer denuncias y encontrar la forma de que los ingenios tomen en cuenta la voz de los trabajadores. Una de estas es la iniciativa Bonsucro. A los sindicatos de República Dominicana y México les ha resultado muy útil hacer denuncias de malas conductas de los ingenios nacionales a través de este mecanismo.

Bonsucro es una organización mundial sin fines de lucro, multipartita, interesada en la producción, procesamiento y comercio de la caña de azúcar. Tiene más de 270 miembros pertenecientes a empresas que trabajan con productos del azúcar, ingenios, agricultores, compradores y organizaciones de apoyo, en 50 países que producen y procesan caña de azúcar. Bonsucro realiza el monitoreo independiente de sus códigos de buenas prácticas y recibe quejas de incumplimiento de estos códigos.

Coverco, según la memoria citada (Red de sindicatos del sector azúcar, 2015), también recomienda acudir a los bancos que otorgan créditos a los ingenios, pues muchos de estos tienen compromisos con los derechos laborales. El DR CAFTA también tiene apartados que permiten hacer denuncias sobre condiciones de trabajo y utilizar la vía comercial como forma de presión a los ingenios.

Otro problema que aqueja al sector del azúcar, al igual que el del banano, es la tercerización. Las grandes empresas trasladan a las pequeñas los riesgos inherentes al proceso de producción y las responsabilidades laborales. Una de las formas más comunes es la contratación mediante contratistas u otro tipo de intermediarios que pueden ser formales, aunque la mayoría son intermediarios informales. Las personas contratadas bajo este sistema, llamadas corteras o corteros, perciben salarios menores, tienen menos prestaciones, no están cubiertas por la seguridad social o alguna protección laboral, no tienen contratos permanentes y no reciben los beneficios de los contratos colectivos; no reciben los implementos necesarios para desarrollar su trabajo y no se identifican como parte del personal de la empresa. En resumen, es un modelo de organización de la producción que contribuye a la precarización laboral.

Otras situaciones se relacionan con los riesgos ocupacionales a que se ven expuestos por las condiciones extremas bajo las cuales deben laborar, como calor extremo, radiación solar y estrés por calor; hidratación deficiente, enfermedad renal crónica y problemas respiratorios por la exposición al bagazo (materia fibrosa fina que permanece después de procesar la caña).

De acuerdo con una panelista en el referido encuentro, las temperaturas en los meses de cosecha varían entre 32 y 36 °C y, según la norma estándar ISO 7243, el máximo de exposición debería de ser de 20 minutos cada hora para evitar riesgos de estrés térmico; pero, en la práctica, esta regulación no se cumple, especialmente para los trabajadores a destajo; su salario depende de lo que logren cortar y no pueden permitirse descansos prolongados, pues esto iría en detrimento de sus ingresos. Otros problemas de los trabajadores tercerizados son los malos tratos, no les pagan correctamente las indemnizaciones por accidentes y, además, buena parte de sus ingresos queda en manos de los intermediarios.

Las mujeres que trabajan a destajo son especialmente afectadas, ya que no son reconocidas como parte del personal; están invisibilizadas. Además de los riesgos a que se exponen sus compañeros varones, ellas enfrentan acoso sexual y otros tipos de violencia similares (entrevistas con el equipo EMIH). Otra problemática identificada por Cultivar en este sector, es la participación de la población infantil en las actividades productivas, al igual que en otros cultivos de exportación.

Finalmente, es importante recordar que la industria azucarera de Honduras ha sido duramente criticada por muchos años debido a las deficientes condiciones de seguridad e higiene ocupacional, cumplimiento de derechos laborales y trabajo infantil (WOLA, 2009). En los años inmediatamente posteriores a la firma del DR CAFTA se concentraron muchos esfuerzos en disminuir especialmente el trabajo infantil y, a través de programas de RSE impulsados por iniciativas como la emprendida por el Business for Social Responsibility (Koosed, 2010), y las iniciativas de responsabilidad corporativa de varias transnacionales como Chiquita y Dole, este problema ha disminuido radicalmente en las fincas de estas empresas y las que administran los grandes ingenios azucareros. Pero continúa en las fincas pequeñas y en las intermediarias.

C. Melón

Honduras es uno de los principales productores de melón en el mundo. Se cultiva en la zona sur del país, en los departamentos de Choluteca y Valle, en aproximadamente 6,000 manzanas. La producción para la exportación es de 16,000 contenedores por año que se envían a más de treinta países (Blog Agricultura, 2019). Este cultivo ingresó en Honduras acompañado del impulso de transnacionales como la United Fruit Co. y dentro de las prerrogativas de Comercio Internacional bajo la Iniciativa de la Cuenca del Caribe (EMIH, 2005).

En un inicio, varios pequeños productores y cooperativas fueron motivados a invertir en el cultivo del melón, pero no lograron sobreponerse a los problemas climáticos y los daños por las plagas, por lo que finalmente perdieron su inversión y quedaron en una situación precaria. Los pequeños productores carecen de acceso al crédito y de la orientación técnica necesaria para evitar el fracaso de sus emprendimientos. Ello ha resultado en un aumento de la desigualdad en la zona y en el fortalecimiento de las empresas conectadas con el capital transnacional. De hecho, en la década de 1980 había cerca de 1,000 productores pequeños, pero en 2016 solo existían 150 fincas de estos, que vendían a las grandes empresas exportadoras. Muchas empresas han cerrado ante las dificultades de competir con las transnacionales (EMIH, 2016).

En 2005 la producción de melón se realizaba, en un 50 %, a través de tres grandes empresas. Una de capital hondureño e israelí, llamada Suragroh, que contaba incluso con su propia flota naviera para la comercialización; otra de capital hondureño, Agropecuaria Montelibano, y Ecosur, cuyos propietarios eran guatemaltecos y estadounidenses. Cultivar agrega a la empresa Hondex y —citando a EMIH—, indica que el cultivo del melón da empleo directo a cerca de 30,000 personas, y a otras 20,000 entre transportistas y vendedores al por mayor y menor.

En 2020, uno de los principales productores de melón en Honduras es Fyffes, que posee 17,500 acres entre Honduras y Guatemala (Foxvog y Rosazza, 2020). Esta empresa, desde 2013, es la propietaria de las fincas de Suragroh y Melón Export, en Choluteca, y contrata entre 500 y 10,500 personas en temporada baja y alta, respectivamente³.

EMIH (2005) consigna al menos doce actividades vinculadas con la producción de esta fruta, las cuales se asignan de manera diferenciada a hombres y mujeres, y a personas jóvenes o mayores. Por ejemplo, la aplicación de químicos es, por lo general, realizada por hombres adultos, pero el manejo de la fruta (escalado, volteo, extracción manual de gusanos y corte) lo realizan hombres y mujeres jóvenes y adolescentes. Estas actividades se hacen en cuclillas y provocan muchos problemas de salud ocupacional. El empaque es una actividad fundamentalmente de mujeres.

Las actividades están diseñadas según fases. La primera, la preparación de la tierra, comienza con la romploneada, para luego arar, construir surcos y fertilizar. La segunda consiste en colocar carpas a los surcos y estacas para señalar la siembra. En esta fase intervienen hombres y mujeres jóvenes y algunas mujeres adultas mayores. La tercera fase es la limpia, y consiste en eliminar los gusanos manualmente y sin ningún utensilio de protección; posteriormente se hacen brechas y se voltean los melones, al menos en

3 <https://www.fyffes.com/es/news/el-progreso-de-fyffes-en-honduras/>

tres ocasiones distintas durante su crecimiento en la mata. Durante este período debe limpiarse la maleza y agregar los agroquímicos.

La siguiente fase es la del corte y transporte de la fruta a las plantas de procesamiento. En estas actividades solo intervienen hombres. En la planta de procesamiento se limpia la fruta con agua y cloro, se empaqueta y se transporta para su embarque y comercialización. En las plantas procesadoras la mayoría de las personas empleadas son mujeres, aunque todas las actividades de estibado corresponden a los hombres.

Un estudio sobre el melón (Foxvog y Rosazza, 2020) revela la falta de protección a derechos laborales. Este estudio se enfocó en la empresa Fyffes, que tiene plantaciones en el sur de Honduras y que emplea a más de 6,500 personas, de las cuales más del 90 % tiene un empleo estacional con contratos temporales; el 80 % son mujeres. Fyffes es la principal importadora de melones en los EUA y es la cuarta empresa bananera más grande en el mundo, después de Chiquita, Dole y Del Monte.

El estudio citado indica que los principales problemas laborales se relacionan con trabajo precario, pago incorrecto de los salarios, jornadas extensas e irregulares, denegación de beneficios y prestaciones establecidas, no pago de seguridad social, uso de químicos tóxicos, lesiones laborales ocasionadas por una deficiente administración de la seguridad e higiene ocupacional, discriminación y violencia hacia las mujeres, y represión sindical.

La situación es grave después de la pandemia, especialmente en la zona sur, ya que las empresas han tratado de reducir el costo de producción a expensas de las condiciones de trabajo, de las prestaciones y salarios de la población trabajadora. Esta precariedad laboral afecta principalmente a las mujeres, que realizan jornadas de trabajo muy extensas, sin pago de horas extras, sin un día libre a la semana, expuestas a sustancias químicas peligrosas y sin acceso a Seguridad Social. Las jornadas extensas se agravan por la doble o triple jornada que realizan las mujeres, por el trabajo de cuidado que deben asumir en sus hogares.

El embarazo y la maternidad siguen siendo situaciones por las que se penaliza a las mujeres; muchos empleadores no contratan a mujeres embarazadas, o las despiden cuando su estado de gestación es evidente. Tampoco les retribuyen las prestaciones correspondientes a la maternidad, como los descansos pre y post natal, incapacidad por puerperio y el tiempo para amamantar. También son graves las situaciones de acoso sexual, especialmente para las trabajadoras temporales y, pese a que se han presentado quejas, no se aplican medidas responsables para erradicar la violencia. Cerca de un 12 % de las trabajadoras encuestadas en 2019, dijeron haber sufrido acoso sexual por parte de un jefe o un compañero de trabajo en la industria del melón (Foxvog y Rosazza, 2020).

Un tema recurrente en el análisis de las condiciones laborales del cultivo del melón es el uso de químicos y plaguicidas. Cultivar cita un estudio de la Secretaría de Salud, que reporta que la región donde se cultiva este producto es la que consigna la mayor tasa de intoxicaciones agudas por plaguicidas en todo el país; un alto porcentaje de niños, niñas y adolescentes (NNA) son afectados por estos productos. Los principales químicos usados son Lannate 23.9 %, Tamarón 17.3 %, Counter y Paratión con 8.7 %, y Furadán, 6.5 %. Los químicos son aplicados durante la noche y, en la mañana, la fruta presenta una alta concentración de químicos; pero las trabajadoras no tienen equipo de protección y solo cuentan con cobertura para la cabeza.

Otros estudios dan cuenta del uso del Telone, un pesticida de alta toxicidad, por lo que es de uso restringido. Está prohibido para el uso agrícola en la Unión Europea desde 2011 y hay propuestas para limitar su uso en California (Foxvog y Rosazza, 2020). Este documento también indica que las y los trabajadores padecen de problemas de salud recurrentes como malaria, dengue, malestar general, cansancio, dolores musculares, enfermedades bronquiales, problemas de la espalda y cuello, cáncer y otras enfermedades de la piel. En 2015 hubo un caso de intoxicación masiva en una de las fincas de Suragro y cerca de 150 personas sufrieron de fuertes malestares; 2 hombres y 14 mujeres tuvieron que ser hospitalizadas por inhalación de cloropricina e intoxicación por el herbicida Gramuro mezclado con cloro.

Otra situación que es necesario reseñar es la presencia de niñas y niños trabajadores. Estos NNA se dedican fundamentalmente a actividades de volteo, que consiste en girar los melones para asegurar que los pesticidas cubran toda la fruta, aunque también trabajan en la preparación del suelo y la recolección del fruto. Por su naturaleza ilegal, no existen datos de cuántos NNA trabajan en estas plantaciones. EMIH consigna los testimonios de varias personas indicando que muchos de estos NNA sufren intoxicación a consecuencia de los plaguicidas. Es notable la renuencia de los empresarios a dejar de contratar NNA, ya que aprecian su destreza para el volteo de la fruta; incluso afirman que sin el trabajo infantil no sería posible la existencia de las meloneras (EMIH 2005, p. 3). Y aunque esta situación se reportó desde 2005, el trabajo infantil en las meloneras continuaba en 2019⁴.

Estos problemas han sido debidamente reportados por los sindicatos bananeros en Honduras, en especial FESTAGRO, y han tenido eco en organizaciones internacionales como el International Rights Labor Forum (IRLF), la Organización Internacional del Trabajo, el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (USDOL), iniciativas certificadoras, e incluso en la administración del CAFTA, ante el cual se han presentado denuncias.

Todas estas quejas constatan tanto el irrespeto de los derechos de las personas trabajadoras en el cultivo del melón, como la ineficiencia del gobierno hondureño para proteger sus derechos y hacer cumplir sus propias leyes laborales (Foxvog y Rosazza, 2020). Como resultado, en 2019, Fyffes perdió una de sus certificaciones internacionales⁵ y esto le motivó a reparar sus relaciones con los sindicatos y a firmar convenios en los que se comprometía a mejorar las condiciones de trabajo, respetar la libertad sindical y erradicar el trabajo infantil en sus fincas⁶.

D. Okra

La producción de la okra (*Diario Centroamérica*, 2020) subió a unas 3,000 hectáreas en la zona sur del país en medio de la covid-19. El cultivo de este vegetal se realiza en Choluteca, Orocuina, El Corpus, Namasigüe, Marcovia y Nacaome, donde el clima es idóneo para expandir su producción.

Actualmente, la okra se cultiva todos los meses del año y más del 70 % se exporta a EUA; 20 % a Europa y el resto a Canadá, mientras que el consumo local es muy reducido. En la zona sur genera entre 10,000

4 <https://www.laprensa.hn/honduras/400000-menores-trabajan-honduras-organizacion-internacional-trabajo-MXLP1308361>

5 En 2016, esta empresa tenía varias certificaciones entre las que destacan Global G.A.P, IFS (Estándares Internacionales de Alimentos), Certificación BRC, Max Havelaar (certificación de comercio justo) y es miembro de la Ethical Trade Initiative (ETI).

6 <https://www.business-humanrights.org/es/%C3%BAltimas-noticias/honduras-tras-proceso-de-descertificaci%C3%B3n-fyffes-reconoce-a-sindicato-en-campos-de-mel%C3%B3n/>

y 13,000 empleos a lo largo del año, y sus exportaciones redituaban unos US\$ 59 millones en divisas al año. En el primer trimestre de 2017, la producción de okra (*Tiempo*, 2018), significó US\$ 32.5 millones y, en ese mismo año, reportó 48,000 empleos directos e indirectos.

En 2015, las empresas dedicadas a la producción de okra eran: Inversiones Mejía, Agroempo, Cultivos Agrícolas Las Sábilas, fincas Quimbombó y Agroexportadora DUME. Una de ellas tiene certificaciones internacionales, como el certificado GFS, aunque este no cubre el cultivo de okra (EMIH 2016).

Los problemas laborales reportados en este cultivo se refieren a falta de equipo de protección, malas condiciones de trabajo, regulaciones deficientes en seguridad e higiene ocupacional, ausencia de seguridad social, falta de prestaciones y poca asistencia a la salud de las personas. La deshidratación es un problema constante, así como los daños en la piel.

De acuerdo con una investigación, el riesgo de las mujeres en las plantaciones de okra está relacionado con el acoso sexual, asalto y violación. Ello se agrava en la medida que los perpetradores calculan la vulnerabilidad real o percibida de las mujeres, que se relaciona con el desconocimiento de sus derechos, la extrema pobreza y falta de educación formal (Betancourth Briceño, 2020).

En 2012, varios sindicatos presentaron quejas formales sobre las malas condiciones de trabajo. Las irregularidades reportadas en las fincas de okra incluían violaciones al pago del salario mínimo, despidos injustificados, represión sindical, incumplimiento del pago del séptimo día o día de descanso, y de horas extras; ausencia de contratos escritos, incumplimiento del pago de los bonos y otras prestaciones acordadas, falta de equipo de seguridad adecuado, falta de agua potable, deducciones salariales abusivas, incumplimiento de las regulaciones de protección a la maternidad como el pago de la incapacidad pre y post natal, y el puerperio. Además, se reportó la existencia de trabajo infantil en estas fincas (EMIH, 2016).

Aparentemente, los sindicatos habían interpuesto quejas ante la Secretaría de Trabajo, pero esta se abstuvo de hacer las correcciones pertinentes y oportunas. En respuesta, los sindicatos realizaron paros de labores que, finalmente, motivaron las inspecciones laborales, pero la empresa siguió sin subsanar los incumplimientos. Solo acató la eliminación del trabajo infantil.

CAPÍTULO DOS

Marco legal sobre seguridad y salud laboral en el sector agricultura de Honduras

Todos los países cuentan con regulaciones en materia laboral en la Constitución de la República, Códigos del Trabajo, Reglamentos de Seguridad e Higiene Ocupacional y otras normativas que son aplicables y vinculantes. Para todos estos instrumentos existen protocolos, procedimientos e instituciones que se encargan de velar por su cumplimiento y sancionar las faltas.

Además, existen regulaciones no institucionalizadas por el Estado, pero que igualmente son de cumplimiento obligatorio para las empresas, especialmente las multinacionales, como los códigos de conducta. Estos suelen ser acordados de manera voluntaria por la empresa, los sindicatos, organizaciones nacionales de la sociedad civil y organizaciones independientes de países compradores.

A. Marco legal

En Honduras existe un marco legal general que contiene la mayoría de derechos laborales incluidos en los tratados internacionales ratificados por el Estado: Declaración Universal de los Derechos Humanos; Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. También informes y recomendaciones de la OIT, informes y sentencias de la Comisión y la Corte Interamericana de Derechos Humanos sobre derechos laborales, que el Estado está obligado a cumplir. Otras disposiciones sobre salud ocupacional en los contratos colectivos y acuerdos tripartitos, así como sentencias en los tribunales de justicia laboral, que constituyen precedentes a utilizar en distintos casos.

Las principales leyes que contienen disposiciones encaminadas a regular las relaciones de trabajo y la salud ocupacional son: la Constitución de la República (arts.1, 127,128,135,139,140); Código del Trabajo, Título V, Capítulo VI de la Seguridad Social y Capítulo VII de la Salud); Ley Marco del Sistema de Protección Social; Ley y Reglamento del Seguro Social; Ley del VIH/SIDA, Código de la niñez y la adolescencia, Reglamento de salud y seguridad ocupacional de la pesca submarina y Reglamento general de medidas preventivas, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Además, el decreto de creación de la Comisión Nacional de Salud Ocupacional o de los trabajadores y las trabajadoras de Honduras (CONASATH) y su reglamento interno, y el Código de Salud (el Título II Libro II que se refiere a la salud ocupacional, el Título IV sobre Seguridad Industrial y el Título V Sustancias peligrosas)⁷.

7 Código de Salud, Decreto No. 65-1991, *La Gaceta* núm. 26,509.

Algunos convenios de la OIT relacionados con la salud ocupacional son: C 042 sobre enfermedades profesionales, 1964; C 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981; C 161 sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985; C 170 sobre los productos químicos, 1990; C 182 sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999; **C 184 sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001**; C 187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006; C 102 sobre la seguridad social. Norma mínima, 1952; C 127 sobre el peso máximo, 2012; C 081 sobre la inspección de trabajo, 1947 (núm. 81) y otros más. De esta lista, Honduras ha ratificado el **C 042, C 102, C 127, C 182 y C 081**.

B. Códigos de conducta

Los marcos regulatorios tradicionales no han sido suficiente para hacer valer los derechos laborales en Centroamérica. Frente a estas dificultades, organizaciones de defensa de personas trabajadoras de la sociedad civil y movimientos de activistas transnacionales, ubicados en los países consumidores, han encontrado formas alternativas de proteger y hacer cumplir algunos derechos laborales. En estas nuevas estrategias, los códigos de conducta son fundamentales (Quinteros, 2000).

Los códigos de conducta corporativos son compromisos adquiridos por las empresas para asegurar un mínimo de cumplimiento a derechos laborales, ambientales y otras buenas prácticas a lo largo de su cadena de suministros en cualquier lugar del mundo. Son de cumplimiento obligatorio para todos sus proveedores, suplidores, contratistas y subcontratistas (Quinteros, 2007).

Existen también códigos de conducta multisectoriales, que son elaborados con actores interesados como sindicatos, organizaciones de sociedad civil, gobiernos, iglesias y empresas transnacionales. De esta manera, se abarca una industria completa a escala global y no solo una empresa. Los más conocidos en la industria del vestuario son el de la Asociación de Trabajo Justo (FLA, por sus siglas en inglés), el Consorcio de Derechos de los Trabajadores (WRC, por sus siglas en inglés), la norma Social Accountability (SA) 8000, la Iniciativa de Comercio Ético (ETI) y la Campaña de Ropa Limpia (CCC, siglas en inglés).

En el agro también existen códigos de conducta de compañías exportadoras. Uno de los primeros fue el de Chiquita Brands, suscrito en 1992 con organizaciones de la sociedad civil internacionales como Rainforest Alliance, en el cual se comprometían a trabajar en conjunto para preservar el medio ambiente. Estos actores establecieron el Better Banana Project, orientado a mejorar las condiciones medioambientales, la calidad del agua y las condiciones de trabajo, especialmente en materia de seguridad e higiene ocupacional en América Latina. Esta alianza integró la RSE a lo largo de la estructura de la compañía y, en 1998, diseñó un código de conducta que establecía sus principios éticos. Chiquita también firmó convenios con sindicatos internacionales del sector bananero como IUF/COLSIBA. Posteriormente, obtuvo la certificación SA8000, que verifica medioambiente y condiciones de trabajo apropiadas, especialmente en el área de seguridad e higiene ocupacional.

Dole también se afilió a las certificaciones SA8000 y realizó acciones de cumplimiento del código de conducta y responsabilidad social corporativa para mejorar las condiciones de trabajo de su personal. Esta empresa fue felicitada por la OIT por su trabajo en Honduras. Las empresas Fyffes y Del Monte también es-

tablecieron códigos de conducta de cumplimiento a lo largo de su cadena de producción y certificaciones de sus buenas prácticas. Chiquita y Fyffes son parte de la ETI.

Otra iniciativa es el Foro Mundial del Banano (WBF, siglas en inglés) que reúne a varias transnacionales que se dedican a la producción y comercialización de este producto y que intentan mantener buenas prácticas y una producción sostenible, en colaboración con algunos actores en el territorio. Esta iniciativa incluye a vendedores minoristas, productores, exportadores, academia, organizaciones de consumidores, organizaciones de sociedad civil y sindicatos, que trabajan para reducir el impacto ambiental de la producción, mejorar la equidad en la cadena de valor y vigilar el cumplimiento de los derechos laborales. Los integrantes del grupo de trabajo vinculado con derechos laborales son: Banana Link, Chiquita, COLSIBA, Compagnie Fruitiere, Dole, Fairtrade International, Fyffes, Golden Exotics Ltd., OIT, IUW, Rainforest Alliance, REWE, Tesco, Waitrose, WeWorld y WINFA⁸.

Banana Link es otra iniciativa de responsabilidad social corporativa para el cumplimiento del código de conducta en la agroindustria del banano y la piña. Esta reconoce que las empresas transnacionales ejercen un poder corporativo que deja en desventaja a los pequeños productores y a la población trabajadora, por lo que es necesario involucrarlos en el mejoramiento de condiciones de trabajo y el respeto a la sostenibilidad ambiental. En Honduras, Banana Link está vinculada con la Federación de Sindicatos de Trabajadores Agrícolas (FESTAGRO), que a su vez está asociada con COLSIBAH para apoyar la defensa de derechos laborales en sectores como banano, caña de azúcar, melón y aceite de palma.

Además, desde 2015 fomenta la campaña ¡Make Fruit Fair! (Hagamos que la Fruta sea Justa), diseñada para registrar evidencia de violaciones importantes al código de Fyffes y sus subsidiarias, así como de Suragroh and Melon Export S.A. en Honduras, donde el trabajo femenino temporal es muy alto, lo que coloca a las mujeres en situación de vulnerabilidad. Hasta 2021, las violaciones encontradas consisten en que no se paga el salario mínimo legal ni se cumplen las regulaciones de Seguridad Social; exposición de los trabajadores a químicos dañinos, daños musculo-esqueléticos y faltas al derecho de libertad de asociación, como amenazas a sindicalistas y bloqueos a los procesos de negociación colectiva. FESTAGRO negocia constantemente con estas empresas y recientemente apoyó negociaciones entre Dole, el sindicato SITRABARIMASA, Guaruma Agroindustrial y STAS⁹.

La caña de azúcar también cuenta con iniciativas internacionales de responsabilidad social. Una de ellas es Bonsucro, que se define como una organización multiactor a nivel global, cuyos miembros promueven la producción sostenible de la caña de azúcar, así como su procesamiento y comercialización¹⁰. Esta iniciativa reporta 270 miembros en más de 50 países que trabajan en diferentes etapas de la cadena global del azúcar e incluye agricultores, compradores, comercializadores y organizaciones de apoyo. Bonsucro tiene su código de conducta y sistemas de monitoreo para certificar la producción de unos 72 millones de toneladas de caña de azúcar alrededor del mundo.

En Honduras, Bonsucro tiene varias fincas certificadas y trabaja con el WWF para promover la sostenibilidad del sistema azucarero, colaborando estrechamente con la Asociación de Productores de Azúcar de

8 <http://www.fao.org/world-banana-forum/working-groups/social/en/>

9 <https://www.bananalink.org.uk/partners/honduras/>

10 <https://www.bonsucro.com/what-is-bonsucro/>

Honduras (APAH). El proyecto está enfocado en promover la seguridad hídrica con el manejo integrado de cuencas para que los ingenios contribuyan a mantener la recarga hídrica adecuada, sin afectar el territorio hondureño.

En diversas ocasiones se ha comprobado que es mucho más efectivo presentar las quejas y deficiencias de las fábricas en materia de trabajo digno a las marcas o iniciativas de RSE, que ante los Estados centroamericanos que, tradicionalmente, han ignorado las denuncias sobre violaciones a derechos laborales. Al parecer, estas vías alternativas de búsqueda de justicia laboral corresponden a las acciones realizadas por activistas cuando encuentran bloqueos para acceder a los Estados donde se están produciendo las irregularidades e incumplimientos a derechos humanos, así como faltas a la democracia y al Estado de derecho (Quinteros, 2000). En los últimos años, además, se han incrementado las denuncias ante instancias internacionales como el mecanismo de quejas del DR CAFTA y el Sistema Interamericano de DDHH.



CAPÍTULO TRES

Buenas prácticas de las empresas y principales debilidades

A. Certificaciones o iniciativas de RSE en Honduras

1. SOCIAL ACCOUNTABILITY INTERNATIONAL (SAI)¹¹

Creó la Norma SA8000, una certificación voluntaria que se basa en los acuerdos internacionales sobre condiciones laborales, que manejan temas como la justicia social y derechos de los trabajadores. Entre las organizaciones participantes se encuentran: Palma Futuro¹², Triple Bottom Line (TBL) Accounting¹³, Inclusive Waste Recycling Consortium (IWrc)¹⁴ e International Recruitment Integrity System (IRIS)¹⁵. Las marcas asociadas son NBCUniversal, Gucci, Bar Cliff, Timberland, Eileen Fisher, HP, Cole Haan, Disney y PVH.

SAI también promovió el Proyecto Cultivar en Honduras¹⁶ (2007-2011). Esta iniciativa buscaba crear comités de trabajadores (as) para monitorear la salud y seguridad, la instalación de kits de primeros auxilios para el personal, así como la implementación del sistema de registro y quejas para asuntos laborales. Buscaron promover y formar programas certificados de diálogo social, y divulgar las leyes nacionales de trabajo. Su socio local era el Centro de Desarrollo Humano (CDH) y abordaron los cultivos de banano y melón.

2. ETHICAL TRADE INITIATIVE (ETI)¹⁷

La ETI se encarga de crear y promover un código de trabajo para que sea adoptado por diferentes compañías. Busca establecer alianzas entre compañías, proveedores, sindicatos, ONG y gobiernos. Sus organizaciones participantes son GMB Union¹⁸, Fyffes¹⁹ y BananaLink²⁰.

Fyffes fue suspendida temporalmente en 2016, luego de quejas formales presentadas bajo el procedimiento de quejas de ETI por Banana Link y la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación (UITA).

11 <https://sa-intl.org/about/>

12 <https://sa-intl.org/programs/palma-futuro/>

13 <https://sa-intl.org/programs/tbl/>

14 <https://sa-intl.org/programs/iwrc/>

15 <https://sa-intl.org/programs/iris/>

16 <https://sa-intl.org/project-cultivar-sustaining-progress/>

17 <https://www.ethicaltrade.org/>

18 <https://www.ethicaltrade.org/blog/our-response-to-gmb-unions-call-multinational-fruit-company-fyffes-to-be-expelled-eti>

19 <https://www.fyffes.com/>

20 <https://www.bananalink.org.uk/about/our-objectives/>

Estas se referían al trato de los trabajadores en una empresa asociada de Fyffes en Honduras: Fyffes Suragroh.

3. RAINFOREST ALLIANCE

Es una alianza que abarca 70 países; incluye a agricultores, comunidades forestales, empresas, gobiernos y sociedad civil. Es líder mundial en certificación de sostenibilidad. Entre las organizaciones participantes destaca Chiquita Brands International.

4. BANANA LINK²¹

Es una ONG global que procura el cumplimiento de medidas de sostenibilidad ambiental y derechos laborales en los campos de bananos y piñas. En Honduras ha establecido alianzas con FESTAGRO para vigilar el cumplimiento de derechos laborales.

5. MOVIMIENTO «MAKE FRUIT FAIR!»²²

Esta iniciativa incluye ONG europeas y pequeñas organizaciones de granjeros y trabajadores de plantaciones de África, América Latina y el Caribe, para mejorar la calidad de vida y de trabajo de los trabajadores en los cultivos de frutas tropicales. Entre las organizaciones participantes en Honduras se encuentran: FESTAGRO, SITRATERCO, SUTRASFCO, SITIMASH, SITRABARIMASA y STAS.

6. WORLD BANANA FORUM²³

Creado en 2009, el World Banana Forum (WBF) es un espacio de encuentro para representantes de la cadena de suministro mundial del banano, para promover un diálogo abierto sobre los desafíos que enfrenta la industria. Su secretaría está a cargo de la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO). Entre las organizaciones participantes se encuentran WG01²⁴, WG02²⁵ y WG03, que abogan por los derechos laborales en tres áreas prioritarias: libertad sindical y negociación colectiva, salud y seguridad, y equidad de género.

7. BONSUCCRO²⁶

Es la plataforma líder a nivel mundial y el estándar para la caña de azúcar. Reúne a más de 270 miembros de más de 50 países para abordar los desafíos de este sector. Trabaja en todos los productos y derivados de la caña de azúcar como el etanol, melaza y bagazo en los sectores del mercado tradicional y nuevo, desde el azúcar y el alcohol hasta los biocombustibles y los bioplásticos. Entre las organizaciones participantes destaca la WWF²⁷.

En Honduras ha establecido acuerdos con la Asociación de Productores de Azúcar (APAH) para comprometerla a respetar principios de sostenibilidad²⁸. Además, ha logrado certificaciones para la Compañía

21 <https://www.bananalink.org.uk/international-alliance-for-sustainable-family-farming/>

22 <https://www.bananalink.org.uk/projects/make-fruit-fair/>

23 <https://www.fao.org/world-banana-forum/about-the-forum/en/>

24 <https://www.fao.org/world-banana-forum/working-groups/environment/en/>

25 <https://www.fao.org/world-banana-forum/working-groups/economic/en/>

26 <https://bonsucro.com/what-is-bonsucro/>

27 <https://wwf.panda.org/es/acerca/wwf/>

28 <https://bonsucro.com/wwf-and-apah-agreement/>

Azucarera Hondureña, S.A (CAHSA)²⁹ y la Azucarera del Norte, S.A. (AZUNOSA), ubicadas en El Progreso y San Pedro Sula, respectivamente.

B. Empresas con iniciativas RSE

1. CHIQUITA BRANDS

Cultiva cerca de 3.500 hectáreas ubicadas en el valle de Sula, El Progreso y Santa Rita, Yoro. Estas plantaciones se traducen en 11 fincas y representan 4.000 puestos de trabajo en la producción bananera³⁰.

Chiquita sostiene que su visión estratégica se basa en tres pilares: «Código del agricultor», «Ser un buen vecino» y «Por el bien común»³¹; ha diseñado un código de conducta que incluye regulaciones contra el trabajo forzoso e infantil, defensa de la diversidad e inclusión, respeto a la libertad de asociación y negociación colectiva, prevención de riesgos ocupacionales, de la violencia y del acoso sexual, gestión de recursos naturales y medidas para garantizar la salud humana y la nutrición³².

2. DOLE

Esta empresa sostiene que maneja cultivos de manera amigable con el ambiente y los derechos laborales³³. Al igual que Chiquita tiene un código de conducta que regula los compromisos con estos temas y establece su cumplimiento como obligatorio³⁴. Las fincas certificadas por Dole en Honduras son: Caluco ACARSA, Aguacate, Cobosa, Limones B, Limones A, Nerones, Guanacaste, La Esperanza, Trojas B y Fincas Bohem³⁵. Dole también tiene sindicatos como el SITRABARIMASA³⁶.

3. DEL MONTE

Esta compañía, también comprometida con el ambiente y el bienestar de su personal³⁷, ha diseñado un código de conducta que incluye regulaciones sobre el debido respeto a los derechos laborales, trato digno a las personas trabajadoras, prohibición del trabajo forzado, del trabajo infantil y de la discriminación por cualquier razón; promueve un entorno de trabajo seguro y saludable.

4. FYFFES

Manifiesta que integra prácticas sostenibles en todas las áreas de su operación para responder al cambio climático y garantizar que los recursos naturales se gestionen, conserven y mejoren de manera eficiente para las generaciones futuras³⁸; también posee un código de conducta³⁹.

Se ha comprometido a implementar la formación en derechos humanos para el 100 % de sus trabajadores, permanentes y estacionales; a publicar la política de contratación en un formato más accesible para

29 <https://bonsucro.com/compania-azucarera-hondurena-s-a-creates-a-culture-of-sustainability-with-certification/>

30 <https://www.marcahonduras.hn/en/chiquita-brands-maintains-its-operations-in-honduras/>

31 <https://www.chiquita.com/sustainability/>

32 <https://www.fao.org/world-banana-forum/projects/good-practices/private-codes-conduct/es/>

33 <https://www.dole.com/en/farms/improving-agriculture>

34 <https://www.dole.com/en/farms/our-commitment---the-dole-way>

35 <https://www.dole.com/en/search?q=honduras>

36 <http://festagro.org/?p=6972>

37 https://www.delmontefoods.com/sites/default/files/pdf/2021-10/2021_DelMonte_SustainabilityReport.pdf

38 <https://www.delmontefoods.com/sites/default/files/Del-Monte-Foods-Supplier-Code-of-Conduct.pdf>

39 https://www.fyffes.com/wp-content/uploads/2020/12/fyffes_principles_of_responsible_business_conduct_A4.pdf

los trabajadores temporales, y a capacitar a los caporales sobre la política de la empresa; a realizar una campaña de concientización para los empleados y las comunidades sobre los mecanismos de reclamo; y a explorar mecanismos para mejorar los servicios de las clínicas financiadas por la empresa, entre otras medidas para mejorar el entorno laboral.

Tiene certificadas las fincas Suragroh Santa Cruz y Melon Export. En ambas hay sindicatos: el Sindicato de Trabajadores de Suragroh (SITRASURAGROH) y el Sindicato de Trabajadores de la Melon Export (SITRA-MELEXA), que cuentan con más de 3,000 afiliados entre trabajadores temporales y permanentes, y están afiliados a la Federación Sindical de Trabajadores Nacional de Honduras (FESITRANH)⁴⁰.

C. Asociaciones de productores

1. FUNAZUCAR⁴¹

Es una institución sin fines de lucro, apolítica, no religiosa y de carácter privado. Realiza reforestación y conservación de bosques; control biológico de plagas; tecnología de punta y maquinaria amigable con el medio ambiente; capacitaciones ambientales; inversión en cosecha de agua y producción y donación de plantas.

2. ASOCIACIÓN DE PRODUCTORES DE BANANOS NACIONALES DE HONDURAS, ARPOBANA

Se encuentra bajo el certificado internacional GLOBAL GAP⁴², que se otorga a aquellas empresas que demuestran estándares de buenas prácticas agrícolas, calidad del producto, cuidado de la salud de los colaboradores y la protección del medio ambiente. Las fincas vinculadas son: Copen Agroindustrial, Finca Tropical, Campaña Agrícola Cima, Compañía Agrícola Barranco, Finca La Esperanza, Devon Bananas y Finca Devonia⁴³.

40 <https://www.fyffes.com/es/news/el-progreso-de-fyffes-en-honduras/>

41 <http://azucar.hn/funazucar/>

42 <https://1663595.site123.me/>

43 <https://1663595.site123.me/>

CAPÍTULO CUATRO

Medidas de higiene, seguridad y ergonomía en la salud ocupacional de trabajadores y trabajadoras del melón, banano, caña de azúcar y okra

La salud y seguridad en el trabajo es definida como «la disciplina que trata la prevención de las lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo, y la protección y promoción de la salud de los trabajadores» (OIT, 2002). Su propósito es mejorar las condiciones y el ambiente laboral. La salud en el trabajo conlleva la promoción y el mantenimiento del más alto grado de salud física, mental y de bienestar de los trabajadores en todas las ocupaciones.

El trabajo agrícola se divide en etapas o en un conjunto de operaciones que conllevan riesgos y exigencias de acuerdo con las características propias del proceso. El trabajo origina una serie de cargas que, según su propia naturaleza, no actúan de forma independiente, sino que se conjugan dando lugar a la carga global de trabajo. A continuación, se presenta información recabada por autores que han abordado la materia de manera acuciosa, como Chinchilla y otros (2004b) y la FAO.

Tabla 1
Factores de riesgos y fuentes generadoras de los riesgos ocupacionales en agricultura

No.	Factores de Riesgos	Fuentes generadoras
1	Riesgos físicos ambientales	Ruidos y vibraciones: Equipos, maquinarias, motores y herramientas agrícolas
		Condiciones thermohigrométricas: Temperatura, humedad y ventilación
		Radiaciones no ionizantes: Exposición a radiaciones solares
		Cambios de temperaturas y temperaturas extremas: frío y calor
2	Riesgos químicos	Vapores, partículas líquidas y sólidas, vapores y aerosoles: plaguicidas, preservantes, fertilizantes, etc.
		Polvos inorgánicos: suelos y cenizas
		Emanaciones gaseosas de la combustión interna, maquinaria y equipo agrícola: monóxido de carbono, bióxido de carbonos, azufre, etc.
		Emanaciones de gases y vapores derivados de los abonos y fertilizantes químicos: ozono, óxido de nitrógeno, etc.
		Otras sustancias químicas de uso agrícola: productos para limpieza, solventes, soda cáustica, productos veterinarios, etc.

3	Riesgos biológicos	Insectos en el ambiente: arañas, escorpiones, gusanos, hormigas y avispas
		Animales domésticos: caballos y bovinos
		Animales salvajes o ponzoñosos: serpientes y roedores
		Parásitos: vía ingestión de agua, alimentos contaminados o vectores
		Hongos: Enmohecimiento de polvos vegetales, y/o asociación con las condiciones termohigrométricas y presión/fricción.
		Virus y bacterias: fuentes de contaminación seres humanos, animales, etc.
		Polvos vegetales: caña de azúcar, aserrín, café, algodón, etc.
		Plantas: hojas, espinas, etc.
		Humos: quema de maleza
		Emanaciones de vapores: abonos orgánicos y productos veterinarios
		Enfermedades transmitidas por animales
4	Riesgos asociados a la topografía del terreno	Superficie a un mismo y distinto nivel, topografía irregular del terreno, zanjas, hoyos, canales, drenajes y camas o eras.
5	Riesgos mecánicos	Maquinaria: partes móviles, órganos de transmisión y de impulsión, dispositivos protectores, falta de mantenimiento, desgaste, uso inadecuado, etc.
		Herramientas manuales y eléctricas: diseño, falta de mantenimiento, desgaste, uso inadecuado, etc.
		Equipo Agrícola: Carretas, arados, moto nebulizadoras, voleadoras, etc.
6	Asociados al transporte	Durante el desplazamiento o durante la jornada de trabajo: choques, volcamientos por caminos en mal estados o desperfectos mecánicos.
7	Riesgos eléctricos	Por motores, conductores eléctricos, paneles generadores de energía y maquinaria energizada.
8	Riesgos asociados a los lugares de trabajo	Instalaciones agrícolas: edificaciones mal estructuradas. Pisos, paredes, rampas, andamios, escaleras, hacinamiento, mala iluminación, etc.
		Manejo y almacenamiento de materiales
		Falta de orden y limpieza
		Espacios confinados: trabajos en silos, fosas, sótanos y tanques
		Trabajos en alturas: ausencias de andamios, barandillas, problemas de acceso.
9	Riesgos derivados de las condiciones higiénico sanitarias	Ausencia o condiciones deficientes de las instalaciones higiénico sanitarias: viviendas, servicios sanitarios, agua potable, comedores, duchas, lavado de ropa de trabajo, etc.
10	Riesgo derivado del ambiente y ecosistema	Inundaciones, tormentas, huracanes, tornados, temblores, terremotos, aludes, maremotos, descargas eléctricas, lluvias, etc.
11	Exigencias laborales derivadas de la actividad física	Carga estática postural y carga dinámica
12	Exigencias laborales derivadas de la organización, división y contenido del trabajo	Jornadas de trabajo: duración, pausa, horas extras, etc.
		Sistema de remuneración y formas de contratación: por tiempo, según rendimiento, mixto, estabilidad en el empleo/empleo a destajo, etc.
		Ritmo de trabajo: velocidad de ejecución de la tarea, atención y concentración.
		Contenido del trabajo: naturaleza de la tarea, responsabilidad, etc.
		Modo de gestión de la fuerza de trabajo: precariedad de las relaciones jerárquicas, estilo de gestión, selección/reclutamiento.
		Estabilidad laboral, nivel de supervisión, enriquecimiento de la tarea.
		Organización y gestión de la prevención: políticas en seguridad y salud, asignación de responsabilidades, medidas preventivas y de protección, comisiones bipartitas y profesional en salud ocupacional, plan de acción, entrenamiento, formación y normalización técnica, entre otros.

Chinchilla E., et al., 2004b.

A. Factores de riesgos en el sector banano

Las personas que trabajan en este sector mencionan los riesgos a que están expuestas en la utilización, manejo y transporte de agroquímicos con equipo de protección no adecuado, así como exposición a sustancias químicas como el insecticida clorpirifos, que está prohibido en Estados Unidos. Sin embargo, afirmaron que este ya no se agrega en la bolsa que se utiliza para proteger el banano (Cultivar, s. f).

Wesseling C., et al. (2006) señalan que, en mayo-junio de 2002, introdujeron las bolsas de polietileno impregnadas de clorpirifos en las plantaciones bananeras de Chiquita en La Lima, Honduras, como método de protección de la fruta contra la plaga de cochinilla. Se trata de un plaguicida organofosforado y organoclorado que, desde 1965, se ha usado ampliamente para el control de insectos, tanto en la agricultura como en el ámbito doméstico.

Este plaguicida tiene una vida media en suelos de 11 a 210 días, y puede acumularse en el tejido adiposo; como compuesto organofosforado, inhibe la actividad de la colinesterasa, una enzima importante en la regulación de impulsos nerviosos en todo el sistema neurológico. El clorpirifos es moderadamente tóxico, clase II en la clasificación de peligrosidad de la Organización Mundial de la Salud (OMS). Es uno de los 15 plaguicidas más usados en Honduras; en 1999 se importaron 100 mil kilogramos, aproximadamente.

Wesseling C., et al. (2006) encontraron residuos de clorpirifos en las áreas limpiadas de manos, antebrazo derecho y en el área peribucal. También encontraron que, excepto dos, todos los protegedores (es decir, los trabajadores cuya labor consiste en proteger o embolsar las cabezas de bananos con bolsas impregnadas de clorpirifos) y un trabajador de la empacadora, tenían residuos del metabolito principal del clorpirifos en orina (mediana entre los protegedores 161 µg/g creatinina). Los protegedores tenían actividad de colinesterasa plasmática y eritrocitaria significativamente más baja que el grupo de no-protegedores. Todos los protegedores manifestaron usar el Equipo de Protección Personal (EPP) y casi todos (94 %) encontraron el EPP incómodo; 3 de cada 4 trabajadores afirmaron quitarse la mascarilla y los guantes una o más veces al día, con el fin de descansar.

Para manipular la carga, los trabajadores deben cargar sobre sus espaldas hasta 20 racimos de banano, con el argumento de que deben proteger la fruta, ya que de manera mecánica se daña (EMIH). En las empacadoras las mujeres, al igual que los hombres, participan en desflorar la fruta, cortar manos y lavarlas. Únicamente las mujeres pegan etiquetas. Esta actividad las obliga a permanecer muchas horas de pie y a realizar movimientos repetitivos.

Las jornadas de trabajo son extensas, de 5 a 13 horas y más, según sea la actividad. En la empacadora reportan la sobrecarga de trabajo al haber reducción de personal; antes, entre ocho empacaban 160 cajas, y ahora lo hacen solamente cinco. Otros riesgos son los efectos de las altas temperaturas con mucha humedad, por lo que permanecen muy mojadas, lo que aumenta con el uso de botas y guantes de hule el día entero (EMIH, 2011).

B. Factores de riesgos en el sector caña de azúcar

Partanen et al. (2018) describen los peligros y riesgos relacionados con el trabajo en la caña de azúcar; entre otros, la radiación solar y el calor, especialmente durante la zafra, cuando la intensidad del trabajo es mayor y se lleva a cabo en la época seca, que es más soleada y caliente. Resultados similares se encuentran en el informe de la Red de Sindicatos del sector Azúcar (2015); por ejemplo, que la exposición al calor extremo puede disminuir la capacidad para realizar tareas físicas y mentales, lo que aumenta el riesgo de accidentes, deshidratación, estrés por calor, agotamiento, golpe por calor y hasta la muerte.

La hidratación deficiente de los trabajadores en el campo es otro factor de riesgo importante relacionado con el calor extremo. El acceso al agua se dificulta, pues los cortadores dejan el agua en un punto y avanzan conforme van cortando; cuando necesitan tomarla, tienen que volver al último punto donde pararon. Sumado a esto, el agua se calienta rápidamente a pesar de que envuelven las botellas en paños húmedos para tratar de mantenerla fresca. (Partanen, et al., 2018).

Además del corte de la caña, otras labores físicamente pesadas durante la zafra son la siembra de «semillas» de caña (plantas jóvenes de semillero) y la irrigación. Otros problemas comunes, señalados por trabajadores y supervisores, son el ruido, los problemas ergonómicos, el peligro de sufrir lesiones por el tipo de equipo y herramientas que emplean, y la exposición a polvos (Cultivar, s. f.).

Partanen et al. indican que la exposición al bagazo durante la zafra (material fibroso fino que permanece después de procesar la caña) puede producir efectos respiratorios. También son irritantes las hojas de la caña y, aunque la quema de la planta la noche previa al corte disminuye la irritación de la piel, ese proceso aumenta la irritación respiratoria y ocular.

C. Factores de riesgos en el sector melón

En el cultivo de melón las jornadas de trabajo, el salario, la seguridad, la higiene y los servicios no se adecúan a las necesidades de trabajadores y trabajadoras (EMIH, 2005). Los peligros constituidos por instalaciones en mal estado o por el ambiente físico, las malas condiciones de trabajo, los horarios demasiado largos o mal concebidos, los ritmos de trabajo excesivo y la remuneración por rendimiento, son otras tantas causas de accidentes, enfermedades o fatiga (OIT, 1987).

Las mujeres participan en las actividades de limpieza, que hacen directamente con las manos, sin ninguna herramienta, lo que las lleva al contacto con químicos esparcidos. Esta actividad requiere que la trabajadora permanezca en cuclillas, al igual que durante el encalado, que consiste en regar cal alrededor de la planta. Durante el volteo las manos también se ponen en contacto con químicos, al igual que durante la extracción manual de gusanos. En el «sentado» se levanta el melón y se pone en una bandeja, para lo cual hay que levantarse y agacharse constantemente.

En ese estudio EMIH cita lo descrito por la Secretaría de Agricultura y Ganadería (SAG) de Honduras, sobre el uso indiscriminado de químicos fungicidas, herbicidas y pesticidas, como el bromuro de metilo, un gas fumigante venenoso que mata todos los microorganismos del suelo; no es amigable con el ambiente y, aunque no penetra en la fruta, sí afecta la flora microbiana y microscópica del suelo.

Es importante señalar que los productores, para combatir plagas en las fincas, buscan sustituir el bromuro de metilo por productos naturales, ya que atenta contra la salud de las personas y causa daños ecológicos irreversibles (Perdomo et al., 1992).

D. Factores de riesgos en el sector okra

El cultivo de okra exige unas destrezas y un cuidado considerable para asegurar la obtención de producto de alta calidad para su comercialización. El trabajo manual o mecanizado obliga a trabajadores y trabajadoras a adoptar posturas forzadas. Las herramientas y la maquinaria utilizadas para el cultivo de hortalizas entrañan un alto riesgo de lesiones traumáticas y problemas de salud similares a los observados en otros trabajadores agrícolas.

EMIH (2016), en el informe sobre la precariedad en los cultivos de camarón, melón y okra, indica que el trato hacia el personal no había mejorado, pues no les facilitan equipo de protección profesional y tienen que comprar guantes y gorra para protegerse. El trabajo es duro, bajo el sol, y la tunilla y la leche de la okra pelan las manos y causan escozor.

El trabajo para la siembra y recolección (corte) es por surcos y lo realizan de manera manual. Si la trabajadora es lenta para trabajar, la despiden. Ellas expresan que, si no tienen equipo de protección personal, la leche o tunilla y el calor dañan mucho la piel, se enrojece y les salen ronchas que causan picor y dolor.

En el cultivo de la okra no hay Seguro Social, y quien se enferma va donde el doctor con sus propios recursos; además, tiene que avisar que se ha enfermado porque si no, cuando regresa al trabajo, ya tienen a otra persona cubriendo su puesto. Varias mujeres se han desmayado por el sol y la deshidratación.



CAPÍTULO CINCO

Enfermedades y dolencias de las personas que laboran en las plantaciones de banano, caña de azúcar, melón y okra: un análisis de género y DDHH

Una **enfermedad profesional** es aquella contraída por la exposición a factores de riesgo que resulten de la actividad laboral (OIT, 2002). Si una persona trabaja en un cultivo expuesta a mucha humedad y esto le provoca una enfermedad dérmica, por falta de equipo de protección adecuado, podemos decir que se trata de una enfermedad profesional. Por otro lado, una **enfermedad está relacionada con el trabajo** si la persona ya tenía la enfermedad, pero esta se agrava por no contar con el equipo de protección adecuado. Y el **accidente de trabajo** es el suceso ocurrido durante el trabajo o en relación con el mismo, que causa lesiones profesionales mortales y/o lesiones profesionales no mortales (OIT, 2002).

El ambiente de trabajo conlleva la exposición a riesgos físicos asociados al clima, al terreno, los incendios y la maquinaria; y riesgos toxicológicos asociados a los plaguicidas, fertilizantes y combustibles. La agricultura se asocia a una gran variedad de peligros que se resume en seis categorías de riesgos: (1) respiratorios, (2) dermatológicos, (3) tóxicos y neoplásicos, (5) mecánicos y estrés térmico y (6) de conducta (OIT, 2001).

Riesgos respiratorios. Las personas trabajadoras agrícolas pueden sufrir enfermedades pulmonares como el agravamiento del asma por alérgenos específicos asociados al polvo atmosférico, las partículas vegetales en el polvo de granos, exposición a endotoxinas y micotoxinas. La neumonitis por hipersensibilidad se debe a la exposición repetida a microorganismos presentes en el heno, los granos o el ensilaje de compuestos, polvo del café, entre otros. La llamada fiebre del grano se asocia a la exposición al polvo del grano almacenado. La exposición al dióxido de nitrógeno, generado en los silos, puede causar la muerte a los trabajadores que acceden a su interior.

Riesgos dermatológicos. El tipo más frecuente de enfermedad de la piel, relacionada con la agricultura, es la dermatitis por contacto irritante. Además, la dermatosis alérgica por contacto por exposición a sensibilizantes como ciertas plantas y plaguicidas. Otras enfermedades son las dermatosis por fotocontacto o las inducidas por el sol, el calor y los artrópodos. Los fertilizantes secos pueden causar quemaduras al entrar en contacto con la piel. Otra sustancia, como el anhídrido amónico líquido o en gas, al entrar en contacto con los ojos, la piel y el tracto respiratorio, puede provocar destrucción celular y quemaduras, causando lesiones permanentes si no se recibe tratamiento inmediato.

Riesgos tóxicos y neoplásicos. El riesgo de exposición a sustancias tóxicas en la agricultura es elevado; por ejemplo, componentes químicos como fertilizantes, plaguicidas (insecticidas, fumigantes y herbicidas) y combustibles. La exposición a los plaguicidas es muy frecuente tanto en los países en desarrollo como en los desarrollados. Se utilizan principalmente para controlar los insectos y reducir la pérdida de cultivos. Las dos terceras partes (en peso) de los plaguicidas son herbicidas. Los plaguicidas pueden aplicarse a la semilla, al suelo, al cultivo o la cosecha, ya sea con equipos de fumigación o pulverizadores. El contacto con la piel es el tipo más frecuente de exposición profesional. Los agricultores experimentan un mayor riesgo de ciertos tipos de cáncer en el cerebro, el estómago, los sistemas linfático y hematopoyético, los labios, la próstata y la piel.

Riesgos por estrés mecánico y térmico. Los trabajadores agrícolas están expuestos a distintos tipos de estrés mecánico y térmico que causan lesiones, como resultado del manejo de cargas muy pesadas, movimientos repetitivos, malas posturas y movimientos dinámicos; los operarios de vehículos agrícolas están expuestos a vibración de todo el cuerpo. En un estudio se determinó que la prevalencia de dolor en la parte inferior de la espalda era un 10 % mayor entre los conductores.

Riesgos de conducta. Algunos aspectos del trabajo agrícola pueden causar estrés en los agricultores, como el aislamiento, los riesgos, las actitudes patriarcales, la exposición a plaguicidas, la inestabilidad económica y climática, y la inmovilidad. Estas condiciones generan problemas como relaciones disfuncionales, conflictos, abuso de sustancias, violencia doméstica y suicidio. Los trabajadores agrícolas migrantes corren un elevado riesgo de tuberculosis y, cuando predominan los varones, las enfermedades de transmisión sexual son un problema adicional. Las trabajadoras migrantes experimentan problemas perinatales, altas tasas de mortalidad infantil y baja percepción del riesgo profesional. En la actualidad se investigan diversos aspectos de la conducta de los trabajadores migrantes relacionadas al estrés (OIT, 2001).

Tabla 2
Principales actividades del proceso de producción según rubro

Banano	Caña	Melón	Okra
■ Preparación del terreno ■ Siembra y resiembra ■ Mantenimiento del cultivo ■ Cosecha ■ Control de plaga ■ Aplicación de plaguicidas ■ Control de enfermedades con nematicidas ■ Control de plagas del racimo con bolsa tratadas ■ Recibo de las frutas ■ Desmane ■ Selección, pesado, sellado y empaque ■ Postcosecha ■ Carguillos	■ Preparación del terreno ■ Siembra ■ Mantenimiento del cultivo ■ Cosecha ■ En el ingenio	■ Preparación del terreno ■ Siembra ■ Mantenimiento del cultivo ■ Cosecha ■ Planta empacadora	■ Preparación del terreno ■ Siembra ■ Mantenimiento del cultivo ■ Cosecha ■ Empaque de hortalizas

A. Enfermedades y accidentes ocupacionales en el sector banano

En Ecuador, un estudio sobre las condiciones de trabajo en el sector bananero (Noriega et al.), respecto de la fatiga patológica o crónica concluyó que, junto con otros trastornos fisiológicos, aumentan las reacciones de estrés cuando no ocurre una recuperación al final de la jornada y existe una exposición prolongada a ello; se manifiesta con síntomas como cambios de humor, depresión, enojo, nerviosismo, irritabilidad, malestar general, pérdida del apetito, dolores de cabeza, mareos, insomnio e indigestión. También la relacionan con los altos ritmos de trabajo, monotonía y falta de control en la tarea y una supervisión estricta en todas las áreas laborales.

Además, mencionan la exposición a riesgos químicos presente en todo el proceso, como las tareas de fertilización, desmalezado, enfunde y preparación de enfunde y fumigación, pues están en contacto directo con pesticidas y otros productos tóxicos vía inhalación, cutánea y digestiva, que provocan irritación dérmica e infecciones micóticas de la piel.

En cuanto a los efectos de clorpirifos sobre la salud de trabajadores bananeros en la Lima, Honduras, el estudio señala que los protegedores reportan más problemas de salud compatibles con intoxicación sistémica leve, dermatitis de contacto, irritación y dolor ocular y sangrado por la nariz. Debido a su exposición prolongada a clorpirifos, los protegedores presentaron exceso de síntomas neurotóxicos y neuropsiquiátricos crónicos, incluyendo falta de concentración, tristeza y pensamientos de autoeliminación, manifestaciones somáticas como falta de apetito, pérdida de peso, insomnio, cefalea y problemas sexuales.

B. Enfermedades y accidentes ocupacionales en el sector caña de azúcar

Entre los principales factores de riesgo en la caña, según estudios especializados, encontramos los vinculados con ruido y vibraciones, condiciones termohigrométricas (temperatura, humedad y ventilación); fuentes generadoras de calor (calderas, hornos, tuberías de vapor, entre otras); radiaciones no ionizantes (sol), riesgos químicos y biológicos, riesgos derivados de la topografía del terreno, riesgos mecánicos asociados al transporte, riesgos relacionados con las condiciones higiénico sanitarias, los derivados del ambiente y ecosistema, las exigencias propias de la actividad física y de la organización del trabajo.

Se sugieren medidas de control y prevención de riesgos, como el mantenimiento preventivo de maquinaria, herramientas y equipos, suministro de protección auditiva, controles médicos, ropa de trabajo adecuada, calzado adecuado según el tipo de actividad, saneamiento básico y proporcionar agua potable; ropa que proteja de radiaciones, limitar el tiempo de exposición a radiaciones, una organización del trabajo que considere labores en horarios más frescos y señalización de áreas de riesgo, entre otras.

El accidente más frecuente en el trabajo de campo, se da por el uso del machete cuando la recolección se realiza de manera manual; estos accidentes pueden ser desde cortes sin importancia hasta la disección de alguna parte del cuerpo. La recolección manual también puede causar lesiones musculoesqueléticas por esfuerzos físicos y movimientos repetitivos. Así mismo, las personas expuestas al calor y a las radiaciones solares pueden asociarse a distintos tipos de cáncer de piel.

Debido a las altas temperaturas en las zonas donde se cultiva la caña de azúcar, los trabajadores tienen que consumir grandes cantidades de líquidos. Crowe (2015) encontró síntomas de deshidratación, como dolor de cabeza, taquicardia, calambres musculares, fiebre, náuseas, dificultad para respirar, mareos, hinchazón de manos/pies y disuria (expulsión difícil, dolorosa e incompleta de la orina) en los cosechadores de caña expuestos a estrés por calor ocupacional. El estudio describe la frecuencia de los efectos en la salud relacionados con el calor, en comparación con los no recolectores; los síntomas se experimentaron al menos una vez a la semana con una frecuencia significativamente mayor entre los recolectores.

EMIH (2015) señala que los daños a la salud, como producto del estrés térmico generado por el calor, son agravamiento de enfermedades cardiovasculares, respiratorias, renales, cutáneas y diabetes, entre otras; también enfermedades en la piel como erupción cutánea, además de calambres, deshidratación, síncope, agotamiento, insolación, etc. En el mismo informe, resultado de una mesa de trabajo con trabajadores y trabajadoras, se indica que se presentan con frecuencia problemas respiratorios, problemas de la vista, quemaduras por el sol y el fuego, exposición a químicos, dolores de estómago, heridas y desmayos.

Por su parte, el Programa Salud y Trabajo en América Central (SALTRA) —con base en una investigación realizada en un ingenio costarricense sobre la exposición al bagazo que permanece después de procesar la caña—, indica que este produce efectos respiratorios, como respiración sibilante y «falta de aire» con mucha frecuencia durante la zafra; otros trabajadores con más años en el ingenio reportaban sibilancias al respirar en los meses previos al inicio de la cosecha, al igual que síntomas de rinitis y problemas oculares en los trabajadores expuestos al bagazo durante la zafra.

También cita otro estudio realizado en un ingenio en Nicaragua en 2005, que evaluó función respiratoria, síntomas y sensibilización específica al bagazo de caña en 55 trabajadores; se encontró una alta proporción de repuesta inmunológica positiva a *Thermoactinomyces*, tanto para *T. sacchari* como *T. vulgaris* (parásitos intestinales), además de un patrón ventilatorio restrictivo en ocho de los participantes y un caso de obstrucción moderada de las vías aéreas (Partanen, 2018).

La exposición al calor extremo puede causar disminución de la capacidad para realizar tareas físicas y mentales, incremento del riesgo de accidentes, deshidratación, estrés y agotamiento, golpe de calor y hasta la muerte. Por ello se recomienda una adecuada hidratación de los trabajadores en el campo. Partanen (2018) señala que, en algunas regiones de América Central, se ha observado un incremento marcado en la ocurrencia de la enfermedad renal terminal, especialmente en jóvenes trabajadores agrícolas.

En El Salvador, la mortalidad por enfermedad renal subió diez veces entre 1984 y 2005. Existe la creencia extendida de que los trabajadores de la caña tienen una mortalidad por fallo renal más alta que otros trabajadores en Nicaragua, El Salvador y Costa Rica. Las estadísticas de mortalidad de 2005 del Ministerio de Salud de Nicaragua mostraron que la tasa de mortalidad por insuficiencia renal fue trece veces mayor en las zonas cañeras que la tasa nacional. Ese año se reconoció el incremento de enfermedad renal crónica (ERC) como un grave problema de salud pública.

En realidad, una epidemia de ERC de etiología desconocida está ocurriendo a lo largo de la costa del Pacífico de Centroamérica, desde el sur de México hasta Costa Rica. Como probables factores de riesgo se han planteado las exposiciones a agentes químicos y el trabajo extenuante con sobrecarga muscular en un ambiente caliente, que resulta en deshidratación repetida y crónica. Estudios recientes confirmaron la ocurrencia de la epidemia de ERC en el noroeste de Nicaragua y en la costa occidental de El Salvador.

C. Enfermedades y accidentes ocupacionales en el sector melón

EMIH señala que, durante el proceso de cultivo del melón, las personas están expuestas a sustancias químicas; la fruta se limpia en una pila con agua y cloro en altas cantidades, que provoca ardor en los ojos y peladuras en las manos. Además, se reportan altas tasas de intoxicaciones agudas por el uso de plaguicidas en el cultivo de melón y en todo el país.

En una muestra de 188 agricultores de cinco municipios de la zona, 41 (21 %) habían sufrido Intoxicación Aguda por Plaguicidas (IAP), producida en el área de trabajo; los cultivos más frecuentes son el maíz con 48.5 %, algodón y melón con 19.1 %. Los principales químicos relacionados fueron Lannate 23.9 %, Tamarón 17.3 %, Counter y Paratión con 8.7 % y Furadán con 6.5 %. De los 41 pacientes con IAP, 11 (26.83 %) fueron atendidos por salud pública, la misma cantidad por clínicas o médicos privados y, el resto, fue atendido en su propia casa; seis de los 41 pacientes son del municipio de Apacilagua, Choluteca.

También se menciona la exposición de las mujeres a los fungicidas que aplican por la noche pues, al siguiente día, ellas laboran sin el equipo protección adecuado. «Entonces las mujeres están en desventaja por recibir todo ese veneno. Lo que más se comenta son los problemas de infertilidad y de cáncer, esa cuestión no es fácil detectarla porque cuando surgen personas enfermas de allí, ellos controlan la situación y esto no sale en los medios de comunicación».

Entre otros problemas de salud señalados por la población trabajadora están la malaria, el dengue, malestar general, cansancio, dolores musculares, cáncer de piel, enfermedades bronquiales, problemas en espalda y cuello, enfermedades en la piel, anemia, enfermedades venéreas, impotencia sexual en los hombres e incluso restos de tóxicos en leche materna (EMIH, 2005).

Se ha documentado que los principales factores de riesgo en este cultivo se relacionan con ruido y vibraciones, cambios de temperatura (calor-frío) en especial en las plantas empacadoras; las condiciones termohigrométicas (clima, fuentes generadoras de calor) el sol, riesgos químicos y biológicos, que se derivan de la topografía, y riesgos mecánicos (herramientas manuales y maquinaria, equipo de alta presión, cuchillos, entre otros).

Se recomiendan actividades de control y prevención para cada riesgo identificado, como: aislar a trabajadores de fuentes generadoras de ruidos, calzado cerrado, agua potable, limitar tiempo de exposición a las radiaciones, medidas higiénico sanitarias, inspecciones, control médico periódico, señalización de las áreas de riesgo, protectores de herramientas, mantenimiento preventivo de las herramientas, cabinas en tractores, equipo de seguridad, instalación de pararrayos y conectar a tierra todos los equipos, entre otros.

D. Enfermedades y accidentes ocupacionales en el sector okra

Trabajadores y trabajadoras expresaron que, en el cultivo de okra, el trato no ha mejorado y, como no les dan el equipo de protección personal, tienen que comprarlo. Varias mujeres se han desmayado por el sol, se deshidratan y, «si uno no lleva agua, ya se fregó».

Ahí es duro, bajo el sol; la tunilla y la leche de la okra nos pelan las manos y da picazón. Uno va trabajando por surcos para la siembra y la recolección, vamos cortándola con las manos y metiéndola en un plástico, la leche, la tunilla y el calor nos dañan mucho la piel, nos enronchamos, se pone roja y pica (EMIH, 2016).

Chinchilla (2004) señala que los principales efectos sobre la salud en la población trabajadora es la disminución de la capacidad auditiva, trastornos músculo esqueléticos, efectos psicológicos, en el sueño y la atención, entre otros. También la insolación, derivada de una estancia prolongada bajo el sol sin la debida protección, e incluso pérdida del conocimiento y quemaduras en la piel. A esto se agregan alergias, picaduras y mordeduras de animales, y zoonosis (enfermedades transmitidas por animales).

Los riesgos químicos pueden ocasionar irritación de piel y ojos, intoxicación aguda, efectos crónicos (acumulativos en el sistema nervioso central, hígado, riñones, sangre, pulmones y daños reproductivos) y hasta la muerte. Los riesgos asociados a la topografía del terreno provocan, principalmente, accidentes como resbalones, golpes, caídas y fatiga. Respecto de los riesgos mecánicos, hay que indicar que se utilizan diferentes tipos de equipos y herramientas que en muchas ocasiones, debido a las malas condiciones o su uso incorrecto, pueden causar heridas, golpes y amputaciones.

Por otra parte, se mencionan las enfermedades generales y endémicas (malnutrición, dengue, cólera, parásitos, paludismo problemas intestinales y respiratorios). Lesiones musculoesqueléticas, fatiga física y lesiones por esfuerzos repetitivos. Además, problemas de salud mental como estrés, depresión, irritabilidad, ansiedad y fatiga, relacionadas con la organización y contenido del trabajo (Chinchilla, 2004).

Diversos estudios anotan los principales factores de riesgo en este cultivo: ruido y vibraciones, temperaturas extremas, condiciones termohigrométricas (temperatura, humedad, ventilación), radiaciones no ionizantes (sol); riesgos químicos (plaguicidas, monóxido de carbono por combustión interna de tractores, etc.); riesgos biológicos (gusanos, hormigas, serpientes etc.), mecánicos y eléctricos (herramientas manuales, cuchillos, machetes, tractores con carreta, etc.); los asociados al transporte, a las condiciones higiénico sanitarias y a los lugares de trabajo (fosas, zanjas, espacios confinados, etc.); las exigencias derivadas de la actividad física (posturas forzadas, levantamiento y transporte de carga, entre otras); exigencias derivadas de la organización, división y contenido del trabajo (monotonía, jornadas prolongadas y ausencia de gestión para prevenir riesgos, entre otras).

Las medidas de control y prevención de riesgos son similares a las de otros cultivos: aislar a las personas de las fuentes generadoras de ruido, mantenimiento preventivo a las herramientas, protección auditiva, controles médicos periódicos, uso de ropa protectora de radiaciones para determinadas tareas (sombreros, anteojos, camisa, pantalón), agua potable e inspecciones, entre otras.

CAPÍTULO SEIS

Propuestas de la población trabajadora y criterios técnicos para mejorar las condiciones de salud ocupacional

Estas propuestas sobre la salud y seguridad en el ambiente laboral son resultado de las discusiones grupales realizadas con trabajadores y trabajadoras que laboran en el proceso productivo de los sectores Caña Azúcar, Banano, Melón y Okra.

A. Salud ocupacional en el cultivo del banano

Los riesgos que mencionan las mujeres que trabajan en la empacadora se relacionan con que deben levantar cajas empacadas de 42 libras cada una. En el área de estiba, los trabajadores tienen que estibar de 20 a 22 paletas. Cada paleta contiene 48 cajas, para un total de 960-1056 cajas estibada para un contenedor. En las labores de campo, los trabajadores tienen que cargar los racimos de bananos en la espalda, muchos de los cuales son de gran tamaño. Otros riesgos son los movimientos repetitivos.

A lo anterior se agregan los químicos y herbicidas, ya que deben laborar en lugares donde se han aplicado, pero no les advierten de tal aplicación. También señalan que han sido expuestos a clorpirifos (Durban), cuando deben colocar y retirar del racimo la bolsa tratada con este químico.

Además, están expuestos a riesgos ambientales y del ecosistema, como las inclemencias del clima (sol fuerte y lluvia). En muchas ocasiones se les dificulta cortar el banano con el machete, y en algunas temporadas tienen que lidiar con zancudos mientras realizan sus labores. Por otro lado, señalan que las jornadas de trabajo son largas, de doce horas:

Empezamos a las 7 a.m., porque tenemos hora de entrada, pero no de salida; al final venimos saliendo casi a la 7 de la noche. Para nosotros no hay horas extras, ya que no nos vamos hasta que terminamos la tarea del día.

Manifestaron que tienen descanso de una hora para el almuerzo, 15 minutos para el desayuno a las 8:00 a.m. y otros recesos cortos a las 3:15 y a las 4:30 p.m. Consideran que es una labor muy pesada, sobre todo para quienes tienen enfermedades como tendinitis y cervicalgia⁴⁴. Además, no se respetan las rotaciones de trabajo y, aunque no les corresponda, envían a las trabajadoras al área de empaque donde se hacen muchos movimientos repetitivos. En el período de pandemia, las trabajadoras se vieron

44 Dolor que afecta la nuca y las vértebras cervicales, y que puede extenderse al cuello, la cabeza y las extremidades superiores.

obligadas a cambiar de tarea y se incorporaron a las labores de finca, para realizar «trabajo de varones», pues en algunas plantas suspendieron labores y no encontraban empleo.

También manifestaron que sufren de discriminación por parte de la empresa, ya que los despiden cuando se enferman. Incluso los mismos compañeros dicen que la persona enferma «ya no sirve»; expresaron que eso no les parece justo, porque la gente llega sana y son las tareas repetitivas y las condiciones adversas del trabajo las que les enferman. De remate, el médico diagnostica la dolencia como enfermedad común, y pierden todos los derechos.

Entre las enfermedades más frecuentes relacionadas con el trabajo indican la tendinitis del túnel del carpo, la cervicalgia, hernias y problemas en la piel por los químicos postcosecha. En la planta empacadora, las más comunes son los problemas en la cervical, enfermedad del manguito rotador por los movimientos repetitivos y las dolencias en la espalda, en el caso de estibadores y trabajadores del campo que cargan mucho peso. Otras son las alergias y sangrado de nariz por manipular la bolsa tratada con pesticidas, así como dengue, dolor en los huesos y en todo el cuerpo después de exponerse al sol y a la lluvia. Esto los obliga a buscar atención médica, «pero así lo mandan a trabajar, todo hecho porra».

Las trabajadoras señalan que, además de las enfermedades crónicas que contraen en las plantas empacadoras, padecen de cáncer de mama y quiste ganglionar, pero desconocen las causas. También hay trabajadoras que han debido hacerse cirugías por padecimientos de vejiga baja que relacionan con el peso que levantan.

Las fracturas, caídas, golpes, lesiones en la columna, brazo y muñeca son los principales accidentes que sufren durante sus labores; los asocian con la mala infraestructura en la planta empacadora, que está en proceso de remodelación. Otros accidentes comunes son heridas en dedos y manos por el uso de instrumentos cortopunzantes. Algunas personas han sufrido heridas graves mientras trabajan, pero solo se detienen un rato y continúan laborando para no disminuir el rendimiento que deben reportar al final de la jornada. También han sufrido desmayos y se muestran pálidos y decaídos.

Las trabajadoras consideran que su jornada es muy larga, tanto por la carga laboral, como por las tareas del hogar; así lo expresan:

Venimos de laborar más de doce horas y seguimos trabajando tres horas más en la casa para poder salir al siguiente día. O sea, trabajamos más, porque desde que llegamos a la casa tenemos que preparar todo, lavar ropa, dejar lista la comida, la ropa, cuidar a los niños pequeños, asearlos y prepararnos para el siguiente día.

Otro problema es el transporte, ya que tienen que recorrer largas distancias y esto prolonga la jornada. Algunas se trasladan desde Santa Rita —un lugar alejado— y se levantan entre tres y cuatro de la mañana para poder estar a las 6:00 a.m. en el trabajo. Y cuando regresan a casa se acuestan tarde para adelantar los quehaceres del siguiente día. Duermen poco y no descansan: «El cuerpo va bastante cargado a nuestro centro de trabajo y de allá para acá, también venimos bastante cargadas. Es doble el trabajo que tenemos que realizar, porque siempre nos toca el papel de madres en el hogar».

Sobre las capacitaciones, refieren que reciben muy pocas de parte de las empresas y que, si bien han recibido algunas sobre control de calidad, no las capacitan en riesgos laborales. No obstante, en otras empresas sí han capacitado sobre el equipo de protección y las medidas a tomar después de utilizar el plaguicida. También han recibido capacitaciones sobre la pandemia y cómo protegerse, y sugieren capacitar a los trabajadores herbiceros en primeros auxilios en caso de intoxicación y en medidas de prevención. En los años que tienen de laborar han recibido pocas capacitaciones de la empresa, pero sí han recibido del sindicato en temas de riesgos laborales, derechos de las mujeres, maternidad, violencia, etc.

Opinan que «casi nunca» las empresas quieren hacer algo que favorezca al trabajador. Sin embargo, el sindicato realizó gestiones y logró que eliminaran la bolsa tratada Durban. Además, con la comisión mixta, lograron que se hicieran algunas mejoras en la infraestructura de la planta para evitar accidentes de trabajo.

En cuanto al EPP, dijeron que la empresa no proporciona el equipo adecuado; es el caso de las mascarillas para prevenir el contagio de COVID-19, que son de tela y no protegen adecuadamente. Tampoco se cumple con el protocolo del distanciamiento físico en los puestos de trabajo, particularmente en la finca Santa Rosa, que ahora es una empacadora en la que se fusionaron dos fincas. Acerca de las condiciones higiénico-sanitarias expresaron que en la actualidad no les proporcionan toalla ni jabón. Chiquita ha desmejorado sus cumplimientos después de 2014.

B. Salud ocupacional en el cultivo de caña de azúcar

Manifiestan que están expuestos a herbicidas y plaguicidas que consideran peligrosos. También señalan la exposición al humo que produce la quema y la caldera, y a químicos como el azufre, el ácido muriático que se usa para limpiar la calambria, y la cal para purificar el jugo de caña. Además, usan bunter para darle fuerza a la caldera, que provoca altas concentraciones de humo cuando el bagazo está húmedo.

Otro riesgo es el disergonómico o musculoesquelético, por manipular la carga; comentan que algunos, «por querer ganar más, cargan hasta tres sacos y van a la carrera hasta los furgones para llegar más rápido». A estos riesgos se suman la exposición al sol y al calor, lo que provoca un mayor gasto de energía, que los lleva a la fatiga extrema.

En temporada de zafra, la empresa trabaja 24/7 en turnos de 8 horas: de 5:30 a 1:30 p.m., de 1:30 a 9:30 p.m. y de 9:30 a 5:30 a.m. La zafra inicia el 5 de enero y termina en los últimos días de abril o en la primera semana de mayo; la producción del azúcar dura de 5 a 10 días, y en mayo solo quedan laborando con el bagazo de caña para la generación de energía.

Tienen dificultades con el equipo de protección, como el casco, cinturones para los cargadores y guantes, pues en algunas ocasiones están en mal estado y la empresa no los quiere cambiar. Señalan que les proporcionan mascarillas que no son las indicadas para protegerse del humo de la caldera, considerado tóxico, pero que los ingenieros sí utilizan buenas mascarillas.

En cuanto a los problemas de salud mencionan enfermedades en la piel y alergias en quienes laboran en el corte de la caña, así como enfermedades respiratorias por el humo de la caldera. También problemas de insuficiencia renal. Además, están expuestos a mordeduras de serpientes en el corte crudo, y a accidentes que ya provocaron la pérdida de dos dedos a un trabajador.

En términos de oportunidades de empleo para varones y mujeres, expresaron que solo hay cinco mujeres en toda la planta: dos en laboratorio, una secretaria, una enfermera y la secretaria de la gerencia. Manifiestan que la empresa eliminó las plazas de mujeres porque algunas salieron embarazadas durante la corta. En consecuencia, de acuerdo con los sindicalistas presentes en el taller, la participación de las mujeres en la directiva sindical es nula, aunque sí tienen previsto incluir en el contrato colectivo derechos para las mujeres, e incorporarlas como trabajadoras en el molino, bodegas y en otras tareas no muy pesadas. Es importante señalar que, de acuerdo con entrevistas a EMIH, sí participan mujeres en la zafra, pero no es fácil identificarlas porque son trabajadoras temporales.

Los trabajadores dijeron que sí han recibido capacitaciones en primeros auxilios, prevención de incendios, uso de extintores, señalización para salidas de emergencia y atención de desastres naturales. Pero no en temas de salud y seguridad laboral. El sindicato sí ha capacitado sobre el agua insalubre, pues el agua de los pozos y de la cañería contiene demasiada cal. Sin embargo, no existe una formación sistemática enfocada en un liderazgo capacitado para identificar riesgos y hacer propuestas de mejoras a través de instancias internas como las comisiones mixtas de higiene y seguridad.

Algo relevante que informaron en el grupo focal, son las acciones realizadas con el sindicato para mejorar las condiciones de trabajo; por ejemplo, los comités de higiene y seguridad colocaron guarda a todas las cadenas para transportar la caña y evitar accidentes. Y, ahora ingieren agua purificada, aunque la empresa les vende a 15 lempiras el botellón. Otras mejoras consisten en recorrer la planta una vez por semana para identificar y prevenir los riesgos, y que se capacite a las personas que trabajan con químicos.

C. Salud ocupacional en el cultivo de melón

En el sector melón, a diferencia de la caña, el 80 % de las personas trabajadoras son mujeres y, además, quienes realizan las tareas más difíciles. El 20 % son hombres ubicados en trabajos menos pesados y tienen mejores ingresos. Las mujeres participan en todo el proceso: desde sembrar, limpiar, poner el manto para proteger la planta de la plaga en los primeros 28 días, hasta cosechar, sacar y cargar el fruto.

Sobre los riesgos a que se exponen, señalan que cargan cajas que pesan hasta cien libras, que contienen las herramientas y los materiales necesarios para preparar el producto para la exportación (sellos, cajas de cartón, selladora, etc.). También limpian el cultivo, que requiere de mucho esfuerzo físico, pues deben usar el azadón. A esto se suman los riesgos relacionados con el ambiente, como el calor extremo.

Además, están expuestas a sustancias químicas que se aplican durante el proceso, como plaguicidas y otras sustancias como el sodio, ácido fólico y cal. Todo eso queda en la tierra y las primeras que se contaminan son las mujeres, porque son las primeras que tocan el suelo. En otras palabras, están en la primera línea de la contaminación.

Por otro lado laboran largas jornadas; aunque el horario es de ocho horas, ellas deben recorrer largas distancias para llegar al trabajo, por lo que salen de sus casas a las dos de la mañana para regresar a 5:00 p.m. A este estrés se suma la presión en el trabajo, pues les exigen rapidez en sus tareas. Además, en el contexto de la pandemia, tienen mayor carga de trabajo porque, lo que antes hacían cinco trabajadoras, ahora lo hacen tres.

Acerca de las enfermedades relacionadas con el trabajo, lo que más las afecta es el uso de químicos. Manifiestan que padecen de cáncer, hipertensión, diabetes y desmayos, entre otras muchas enfermedades, y sostienen que en el sector melón las enfermedades «son más crueles para las mujeres». Otro problema son los accidentes de trabajo, que están a la orden del día. Tal es el caso de las personas que trasladan fruta de un sector a otro, y se golpean con frecuencia.

A pesar de los múltiples problemas de salud, la atención que se les brinda es deficiente. No hay un botiquín completo para auxiliar a las mujeres, no hay medicinas y menos un programa para examinarlas y valorar si están «envenenadas en la sangre». Dijeron que hasta hace apenas dos años tienen enfermería en la empresa, y que el año pasado murieron dos trabajadoras por cáncer en la sangre; estos casos no fueron investigados y nadie dio respuesta.

Actualmente, no se les permite utilizar equipo de protección personal durante la siembra. La orientación es que deben sembrar directamente con las manos, para que la semilla quede bien enterrada. Tampoco les daban mascarillas para protegerse de la covid-19. Por presión de la policía, que no les permitía entrar a la finca sin mascarilla, ahora les proporcionan dos al mes.

Por otra parte, existe abuso laboral contra las mujeres, puesto que ellas, por la precariedad laboral en la zona sur y la necesidad de trabajar, protestan menos. Además, la mayoría son madres solteras y desafiar a la patronal puede acarrearles problemas para la manutención de sus hogares.

Acerca de los logros del sindicato, manifestaron que buscan un convenio colectivo para beneficiar a los trabajadores temporales y que se está haciendo el esfuerzo para que las trabajadoras tengan un mejor trato. El sindicato ha logrado que haya baño, ramadas para comer y que se transporten en bus en lugar de camiones; pero aún falta mucho por hacer para que las mujeres estén protegidas y se les reconozcan todos los derechos por embarazo y maternidad conforme a las leyes nacionales.

Numerosas instituciones dan seguimiento al trato que la empresa da a sus trabajadores, pues, en los últimos tres años, éstos no tenían descansos ni les permitían tomar agua. Ahora tienen algunos recesos y les permiten acceder al líquido.

D. Salud ocupacional en el cultivo de okra

En este cultivo reiteraron que las trabajadoras están expuestas al sol, laboran agachadas, están en contacto con plaguicidas, no se les brinda equipo de protección personal y deben llevar sus propias herramientas de trabajo. En consecuencia, la tuna les quema las manos y sufren de hemorragias vaginales. Algunas han tenido abortos espontáneos, como resultado de no contar con médico y Seguro Social.

Informaron que en la siembra hay más hombres, pero hay muchas mujeres trabajando principalmente en el área de empaque. Sin embargo, las condiciones de las mujeres son peores porque sufren acoso en todos los rubros. También son comunes los accidentes de trabajo, ya que no existe una reglamentación especial para quienes laboran en el campo y por temporada.

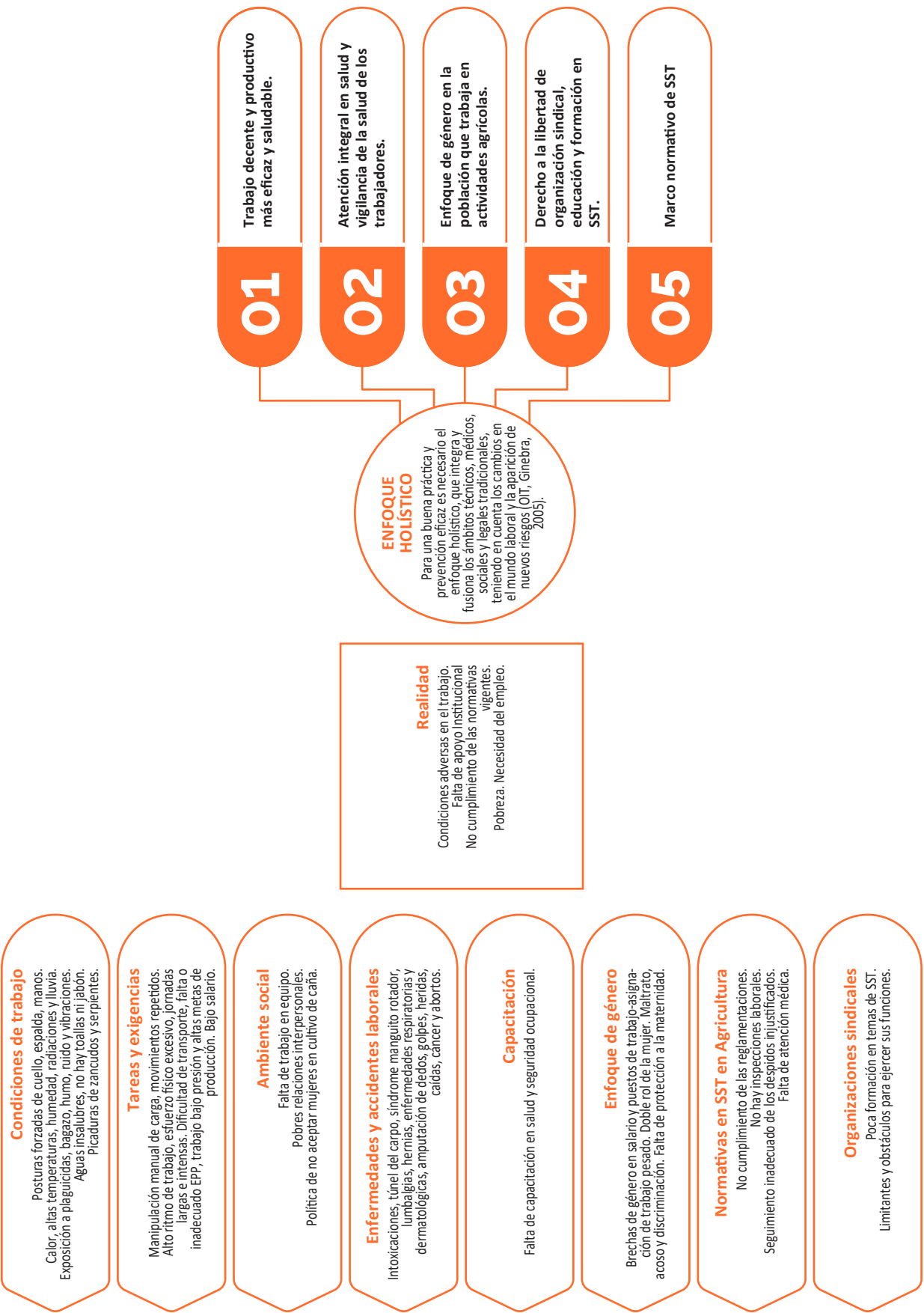
De acuerdo con las y los participantes en el grupo focal, en el cultivo de la okra no hay condiciones de trabajo dignas, no pagan salario mínimo y les pagan cuando quieren. Además, no tienen Seguro Social ni apoyo para el transporte, por lo que se movilizan como pueden, incluso en carros de paila, que no son seguros, sobre todo para las embarazadas. En suma, la institucionalidad no ha prestado atención a estos problemas, pese a que han sido reportados al mecanismo de quejas del DR CAFTA.

Respecto a las capacitaciones refieren que han recibido algunas sobre riesgos, pero dirigidas a las comisiones mixtas. Por otra parte, comentaron que en algunos lugares han mejorado las condiciones por el acompañamiento y las denuncias de las organizaciones que apoyan a los trabajadores.

Manifestaron que la producción de okra está creciendo en la zona y ya están sembrando cerca del pueblo. Una consecuencia es que el cultivo está impactando negativamente a la comunidad, pues es afectada por las fumigaciones. Para finalizar, informaron que hay menores de edad trabajando en las empresas, lo que indica que no hay inspecciones de la Secretaría del Trabajo y que no se está aplicando la ley laboral.



Esquema global de la situación de salud y seguridad ocupacional y derechos humanos en cultivos de caña de azúcar, banano, melón y okra



CONCLUSIONES

La producción agrícola para la exportación en Honduras es muy amplia y extendida a lo largo del país; representa una buena entrada de divisas y una fuente de ganancias extraordinarias para las empresas transnacionales. Sin embargo, esto no se ha traducido en una disminución de la pobreza de los hogares hondureños, ni siquiera de las personas que trabajan directamente en los cultivos del banano, caña de azúcar, melón y okra. Peor aún, pese a que estas personas generan mucha riqueza con su trabajo, las empresas en general mantienen malas condiciones laborales que afectan directamente la calidad de vida de quienes trabajan para ellos.

Los cultivos de exportación tampoco han sido una fuente de crecimiento y bienestar para pequeños y medianos productores quienes, ante la falta de créditos y asistencia técnica, han ido perdiendo sus inversiones e incluso han tenido que vender sus fincas a empresas transnacionales, o renunciar a la posibilidad de exportar, quedando solo como suplidores de las empresas transnacionales.

Hay que tener en cuenta que los cultivos de exportación no están destinados a promover la seguridad y soberanía alimentaria de los pueblos, sino que responden a estrategias comerciales. De ahí la importancia de conocer este tipo de normativa, tanto la vinculante como la voluntaria, que las empresas aceptan por la presión de los consumidores.

La tercerización de la producción agrícola es un factor que agrava las malas condiciones de trabajo, ya que los trabajadores no son contratados directamente por las empresas que deben dar cuenta del trato y las condiciones laborales, sino por intermediarios informales que mantienen los empleos en la categoría de la informalidad y precariedad. Situaciones como el acoso sexual a las mujeres trabajadoras por parte de los capataces en estos sectores, es otro de los riesgos de este tipo de contratación y empleo precario.

Las personas que trabajan en estos cultivos denuncian, en términos generales, la falta de un salario digno o por lo menos que cumpla con el salario mínimo legal, jornadas largas y extenuantes, ausencia de prestaciones sociales como bonos, horas extras, días de descanso y vacaciones pagadas, entre otras. Los derechos de previsión y seguridad social también están ausentes; incluso, estos derechos son desconocidos por la misma población trabajadora.

Todos los rubros estudiados comparten las mismas condiciones laborales adversas. Las personas trabajadoras están expuestas a diferentes riesgos en todas las etapas del proceso del cultivo: riesgos químicos por exposición a diferentes tipos de plaguicidas según el cultivo; riesgos físicos, principalmente por exposición a temperaturas extremas como el calor; riesgos relacionados con el sobreesfuerzo físico, como levantamiento de carga; riesgos biológicos al laborar en ambiente húmedo o lluvioso, y riesgos de accidentes, picaduras de insectos y mordeduras de serpientes, entre otros. En todos los cultivos es similar la carencia de equipo de protección personal, de capacitación sobre su uso y sobre la importancia de prevenir los riesgos laborales presentes en los puestos de trabajo.

Por otro lado, es importante mencionar los riesgos relacionados con factores psicosociales, debido a la organización del trabajo, ya que laboran jornadas extensas, bajo mucha presión, debido al aumento en la cantidad de tareas que deben realizar en cada jornada; esto conlleva afectaciones a la salud mental de las personas trabajadoras que, además, carecen de atención médica integral, pues, para la mayoría de los empleadores, no es una prioridad cumplir y velar por el derecho a la salud. Por otra parte, se denuncian con frecuencia ataques contra la libertad de organización sindical y negociación colectiva.

La situación de las mujeres es particularmente difícil; aunque son la principal mano de obra, se encuentran en situación de informalidad, sin ser reconocidas como personal de las empresas y, por tanto, sin los derechos que les corresponden como trabajadoras. Tampoco se reconoce en la mayoría de los casos la peligrosidad de las tareas que desempeñan y no se les provee del equipo necesario para protegerse de los agroquímicos y pesticidas utilizados en la producción. También son discriminadas por maternidad y los derechos inherentes a su protección no son respetados por todos los empleadores.

El trabajo doméstico y de cuidado que desempeñan en sus hogares y con sus familias son fuente de discriminación, y no encuentran corresponsabilidad por parte de las empresas y el Estado para compartir estas tareas, que deberían ser responsabilidad de todos los agentes del bienestar incluidas las empresas, el Estado y las comunidades.

Con frecuencia, las mujeres resultan victimizadas por acoso sexual y otras violencias ejercidas por compañeros de trabajo, capataces y jefes en las fincas, sin que las empresas hagan algo al respecto y las autoridades estatales intervengan para generar ambientes laborales libres de violencia contra las mujeres. Al respecto, es importante profundizar en la experiencia del banano, con una tradición sindical articulada en América Latina, con experiencia en tratados marco, auditorías sociales y negociaciones colectivas en las que se ha introducido el enfoque de género.

Particular atención requiere también el trabajo de NNA, que persiste pese a la insistencia de la OIT, regulaciones laborales dentro del CAFTA y de empresas certificadoras para que cese la contratación de menores de edad. La cultura de producción en el campo ha normalizado la participación de NNA. Sin embargo, se requiere de un trabajo enfocado en minimizar los riesgos y garantizar los derechos de la niñez y la adolescencia, como el de la educación.

Afortunadamente, existen sindicatos y organizaciones de sociedad civil que denuncian las violaciones a derechos laborales ante instancias nacionales e internacionales. Algunas de estas denuncias han dado como resultado la descertificación de algunas empresas, con lo que varias compañías se han motivado a reconocer a los sindicatos y a respetar los acuerdos y derechos laborales. Sin embargo, el Estado hondureño continúa sin cumplir con su responsabilidad ante la población trabajadora.

Los sindicatos cuentan con la negociación colectiva, una herramienta muy importante por medio de la cual se puede lograr avances, incluso superando lo contemplado en la legislación. De ahí la importancia de formar sobre salud ocupacional, a fin de introducir mejoras a través de los contratos colectivos.

Por estas razones, es necesario seguir escuchando las preocupaciones de las personas trabajadoras, dándoles la voz que les corresponde frente a las empresas y el Estado para que sean actores directos de las mejoras de las condiciones de trabajo que les afectan. De igual manera, merece la pena seguir sensibilizando a las grandes y medianas empresas para que mejoren las condiciones bajo las cuales realizan sus cultivos, así como hacer uso de los mecanismos internacionales de RSE y de certificaciones que puedan servir como incentivos para que las empresas cumplan sus propios códigos de conducta y las leyes laborales.

Es importante hacer notar que la pandemia precarizó aún más las condiciones bajo las que se labora en estas empresas. Por ello, es necesario realizar más consultas, monitoreos y sondeos que permitan identificar hacia dónde enfocar las estrategias para mejorar la salud ocupacional en estos cultivos.

Existen muchas personas con daños ocupacionales que no tienen acceso a un sistema que les permita mejorar su calidad de vida; por tanto, deben vivir con una condición de salud precaria, que les dificulta realizar incluso las tareas cotidianas. En tal sentido, es necesaria la prevención de enfermedades ocasionadas o agravadas por el trabajo y el tratamiento oportuno de las dolencias.

Por todas estas razones se propone un enfoque holístico de salud y seguridad ocupacional, donde los derechos humanos de las personas trabajadoras sean la principal apuesta. Se denomina enfoque holístico porque se toman en cuenta todas las variables determinantes y condicionantes del proceso salud enfermedad en el mundo del trabajo. Es un primer paso para romper con la idea de que los accidentes se deben a los actos inseguros, y no a condiciones inseguras (Omaña, 2020).

El propósito de este enfoque es garantizar un trabajo decente y productivo, más eficaz y saludable, a través de la introducción de los Sistemas de Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo (SG-SST) que van dirigidos al reconocimiento y la eliminación de los peligros mediante la prevención y la reducción de los riesgos. Este sistema debe constar de una política en materia de SST, disposiciones en materia de SST que incluyan formación, comunicación e información, una gestión relacionada con la identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos laborales, una planificación que incluya la aplicación de mejoras en los puestos de trabajos y controles; y, por último, la supervisión, evaluación y mejora de los resultados en materia de SST (OIT, Ginebra, 2005).

Por otro lado, es importante fomentar el uso del equipo de protección personal. Este debe ser suministrado por el empleador sin costos, en cantidades suficientes y con el mantenimiento correspondiente. El EPP se considera la última línea de defensa y la menos eficaz, por lo que solamente debe usarse cuando

no sea posible controlar los peligros y los riesgos, pero nunca es un sustituto de las medidas de control y prevención (OIT, Ginebra, 2005).

La atención integral de salud en el trabajo se refiere al cuidado de la salud que debe tener la población trabajadora en asistencia preventiva, tratamiento, primeros auxilios, rehabilitación y, en caso necesario, indemnización. Incluye la salud mental, que está ligada a factores presentes en el ambiente laboral, como las jornadas extensas y el acoso laboral, entre otros. Mención especial merece la protección a la maternidad.

Parte de la problemática es que las enfermedades son vistas como enfermedades comunes y no relacionadas con el trabajo. De ahí la importancia de contar con programas de vigilancia de la salud, para la prevención primaria de accidentes y enfermedades profesionales (OIT, 1998).

El enfoque de género en la población trabajadora agrícola se basa en cuatro objetivos estratégicos: promoción del empleo, respeto de los principios y derechos fundamentales, trabajo y protección, y diálogos sociales. Además, el quinto Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS), que se refiere a lograr la igualdad y empoderar a las mujeres y a las niñas. Sin embargo, las mujeres que trabajan en la economía rural se enfrentan a retos como la falta de información sobre los puestos de trabajo disponibles, sobre las oportunidades de formación y educación, así como acceso limitado a bienes inmuebles, tierra, servicios financieros y de otra índole (OIT, 2019).

Debe respetarse la libertad de asociación sindical y la negociación colectiva, así como la educación y la formación continua en todos los niveles (OIT, 2011). Tampoco debe faltar el apropiado marco normativo de SST, y el desarrollo de los medios de control adecuados (OIT, 2018).

FUENTES CONSULTADAS

Agrodiario|Periódico Agrícola Digital (2019). Cultivo de okra.

En <http://www.agrodiario.hn/web/2019/02/cultivo-de-okra>. Consultado el 2/10/2021.

Asociación de Productores de Azúcar de Honduras, APAH (2019). Impacto económico de la agroindustria azucarera. En <http://azucar.hn/impacto-economico>. Consultado el 29/09/2021.

Banano (2011). Documento sin autor, proporcionado por EMIH. Consultado el 21/09/2021.

Betancourth Briceño, Hernán Antonio (2020). Universidad Nacional Autónoma de Honduras, UNAH.

En <https://www.studocu.com/latam/document/universidad-nacional-autonoma-de-honduras/psicologia/acoso-sexual-trabajadoras-en-okra/9875296>. Consultado el 5/10/2021.

BID (2019). Análisis de Políticas Agropecuarias en Honduras. Documento elaborado por Christian Derlagen, Carmine Paolo De Salvo, Juan José Egas Yerovi y Guillaume Pierre.

Blog Agricultura. Estadísticas Mundiales de Melón (2021). En <https://blogagricultura.com/paises-productores-melon-2019>. Consultado el 4/10/2021.

BSR (2010). Desarrollo de una Estrategia de Responsabilidad Laboral para la Empresa Azucarera Tres Valles. Business Ford Social Responsibility.

En http://drcafta.bsr.org/casestudies/es/HN_Tres_Valles_Spanish_2010.pdf

Castillo M., Xochilt, Luis Laguna y Roque Blanco Romero (2017). Prevalencia de síntomas de Enfermedad del Tabaco Verde en trabajadores de una fábrica de tabaco en Estelí, Nicaragua. Tesis para optar al título de Médico y Cirujano. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, León.

Catracho Global (2018). Las Bananeras. Una Historia de Exportación con poco desarrollo (hondureño). En CENTRAL AMERICA DATA. Informe de la Asociación de Productores de Azúcar de Honduras (APAH). En https://en.centralamericadata.com/es/article/home/Honduras_11000_ha_perdidas_de_cana_de_azucar Consultado el 1/10/2021.

Chinchilla, Elizabeth, Dagoberto Rojas y Valentina Forastieri (2004). **Estudio del proceso de trabajo y operaciones, perfil de riesgos y exigencias laborales en el cultivo e industrialización de la caña de azúcar**. Cultivo No. 1: Caña de azúcar. Serie técnica de seguridad y salud en agricultura, OIT.

- _____. (2004b). *Estudio del proceso de trabajo y operaciones, perfil de riesgos y exigencias laborales en el cultivo y empaque del banano*. Cultivo No. 5: Banano. Serie técnica de seguridad y salud en agricultura, OIT.
- _____. (2004c). *Estudio del proceso de trabajo y operaciones, perfil de riesgos y exigencias laborales en el cultivo de hortalizas*. Cultivo No. 7: Horticultura. Serie técnica de seguridad y salud en agricultura, OIT.
- _____. (2004d). *Estudio del proceso de trabajo y operaciones, perfil de riesgos y exigencias laborales en el cultivo de melón*. Cultivo No. 9: Melón, OIT.
- Código de Salud. Corte Suprema de Justicia, República de Honduras. Decreto Legislativo núm. 65-91, 1996.
- Código del Trabajo de Honduras. Decreto No. 198 de 1959. Edición rubricada y concordada con las normas nacionales e internacionales del trabajo. Darlan Esteban Matute López y Giovanni Rodríguez Mejía, eds. Tegucigalpa, 2009.
- Conferencia Internacional del Trabajo (2002). Registro y notificación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y lista de la OIT relativa a las enfermedades profesionales. 90ª reunión, OIT, junio de 2002. En <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc90/rep-v-1.htm>.
- Constitución de la República de Honduras. Decreto N° 131 del 11 de enero de 1982, publicado en **La Gaceta** núm. 23,612 del 20 de enero de 1982.
- Cooper, Ana (2015). Mujeres en la Industria de exportación bananera. Panorama global. Documento de Trabajo. FAO, Series para el Foro Mundial Bananero. En <http://www.fao.org/3/bt419s/bt419s.pdf>. Consultado el 25/09/2021.
- _____. y Víctor Quezada (2019). Relaciones laborales: Casos exitosos de la industria bananera. Foro Mundial Bananero (FMB), Comisión de trabajo 03 sobre Derechos Laborales (CT03). En https://www.bananalink.org.uk/wp-content/uploads/2019/12/0740-WBF-Report-SPANISH-BOOK-V0_3_021117.pdf
- Coordinadora Latinoamericana de Sindicatos Bananeros y Agroindustria (2021). Preocupación en el Sector Bananero de Honduras. En <https://www.colsiba.org/preocupacion-en-el-sector-bananero-de-honduras>. Consultado el 6/10/2022.
- Crowe, Jennifer, María Nilsson, Tord Kjellstrom y Catharina Wesseling (2015). Heat-Related Symptoms in Sugarcane Harvesters. **American Journal Of Industrial Medicine** 58:541-548.
- Cultivar (s. f.). Diagnóstico proyecto Cultivar. EMIH, San Pedro Sula.
- Diario Centroamérica** (2020). Honduras-En zona sur: Producción de okra sube a 3,000 hectáreas. En: <http://dcentroamerica.com/index.php/2020/08/11/honduras-en-zona-sur-produccion-de-okra-suba-a-3000-hectareas>. Consultado el 3/09/2021.
- EMIH (2005). «El cultivo del melón para exportación en Honduras, riesgos y oportunidades para el desarrollo social a escala humana». San Pedro Sula.
- _____. (2015). Informe de Red de Sindicatos del Sector Azúcar. Encuentro de trabajadores y trabajadoras tercerizados del Sector Azucar. San Pedro Sula.

- _____. (2011). Informe sobre grupos focales de trabajadores y trabajadoras del banano. San Pedro Sula.
- _____. (2011). «La precariedad laboral se vive en las camaroneras». San Pedro Sula.
- _____. (2016). «Los cultivos de camarón, melón y okra: Fuentes de riqueza y precariedad en el sur de Honduras». San Pedro Sula.
- Foxvog, Liana y Gabriela Rosazza (2020). «Plantaciones de Fyffes al descubierto. La lucha por la justicia en las meloneras hondureñas». IRLF, UITA y Fair World Project, Washington D. C.
En https://laborrighs.org/sites/default/files/publications/Fyffes%20report%202020%20espanol_pages.pdf. Consultado el 5/10/2020.
- FUNDAHRSE (2020). La caña de azúcar de Honduras se posiciona como ejemplo a seguir en la generación de empleo. En <https://fundahrse.org/la-cana-de-azucar-de-honduras-se-posiciona-como-ejemplo-a-seguir-en-la-generacion-de-empleo>. Consultado el 3/10/2021.
- FUNPADEM (2021). Caja de Herramientas. Formación Sobre Derechos Laborales para Personas Trabajadoras del Sector Agroexportador, Maquila y Trabajadores(as) del Hogar. Proyecto Regional de Derechos Humanos, Democracia y Derechos Laborales. PADF.
- Gádara, Yuhry. Derecho del Trabajo. En <https://es.slideshare.net/YuhryGndara/derecho-del-trabajo-41573922>. Consultado el 28/09/2021.
- García, Rafael (2020). Procesamiento de camarón. Universidad del Magdalena, Facultad de Ingeniería. Programa de Ingeniería Pesquera.
En <https://bloque10.unimagdalena.edu.co/wp-content/uploads/2021/03/PresentacionCAMARON-INDUSTRIA-2020-Profesor-Rafael-Garcia-UNIMAGDALENA-1.pdf>. Consultado el 5/10/2021.
- González-Pérez, María-Alejandra y Terrence McDonough (2005). «Bananas Ethical Quality: Multi-stakeholders, Corporate Social Responsibility and Corporate Governance». CISC, Working Paper No. 21, noviembre 2005.
- H. Xu H. y T. Matsushita (2001). *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo*. Vol. III, Cap. 64, pp. 42-44. Agricultura y sectores basados en recursos. OIT, 3ª ed., Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.
- Heinrich, H. (1931). *Industrial accident prevention: a scientific approach*. Nueva York, McGraw-Hill.
- Hernández R., Carlos y Ana Luisa Cerdas A. (2019). *Revista de Historia* N° 80. Proceso productivo y control del trabajo en las plantaciones bananeras del Pacífico Costarricense (1938-1970). En <https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/historia/article/view/12980/18065>. Consultado el 25/09/2021.
- Hernández y Roberto (2020). Cultivo de plátano en Honduras: estudio de caso con pequeños agricultores del municipio de Cane. Universidad Nacional Autónoma de Honduras, Tegucigalpa.
En https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S071949942021000200014&lng=e&nrm=iso&tlng=e. Consultado el 21/09/2021.
- <http://catrachoglobal.com/politica/las-bananeras-una-historia-de-exportacion-con-poco-desarrollo>. Consultado el 18/09/2021.

<https://tiempo.hn/okra-hondurena-conquista-los-mejores-mercados-del-mundo/>

<https://www.bch.hn/estadisticos/GIE/LIBMemoria/Memoria%20Anual%202020.pdf#search=Memoria%202020>. Consultado el 29/09/2021.

<https://www.buenastareas.com/ensayos/Historia-De-La-Ca%C3%B1a-De-Az%C3%BAcar/67075651.html>. Consultado el 2/10/2021.

https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008937/lang-es/index.htm

ILANUD (2001). **Módulo de Capacitación Derecho Laboral**. Programa Mujer, Justicia y Género. Instituto Latinoamericano de Naciones Unidas para la Prevención del Delito y Tratamiento del Delincuente y OIT. Proyecto de Mejoramiento de las Condiciones de Trabajo y de Vida de las Trabajadoras de Maquila. San José, Costa Rica.

International Labor Rights Forum (IRLF) y Coordinadora de Sindicatos Bananeros y Agroindustrias de Honduras (COSIBAH). Las mujeres en la industria melonera de Honduras, s. f.

En <https://laborrights.org/sites/default/files/publications-and-resources/HonduranMelonPlantations2012> (Espan%CC%83ol).pdf. Consultado el 2/10/2021.

Koosed, Tamar Benzaken (2010). Empoderamiento de los trabajadores en la producción de banano en Honduras. BSR, 2010. En http://drcafta.bsr.org/case-studies/es/HN_Finca_Spanish_2010.pdf Consultado el 18/09/2021.

La Tribuna. Cultivo de Melón (2019). En <https://www.latribuna.hn/2019/02/09/cultivo-de-melon>. Consultado el 3/10/2021.

Laínez, Vilma y Víctor Meza (1974). **El enclave bananero en la historia de Honduras**. Universidad de Costa Rica, 1974. En <https://www.jstor.org/stable/25661525>. Consultado el 21/09/2021.

Marca País Honduras (2019). Aumenta tierra para el cultivo de Okra en Honduras.

Mertens L. (2008). «Hacia el trabajo decente en el sector del azúcar», México. OIT, Ginebra, 2008.

Ministerio de Agricultura y Ganadería de Costa Rica (1991). Aspectos Técnicos sobre Cuarenta y Cinco Cultivos Agrícolas de Costa Rica. En <http://www.mag.go.cr/bibliotecavirtual/F01-0658cana.pdf>. Consultado el 2/10/2021.

OIT (2019). «Fomento de la autonomía de la mujer, en la economía rural». San José, Costa Rica.

_____. (1987). Introducción a las condiciones y el medio ambiente de trabajo. Ginebra.
En <https://docplayer.es/18357815-Introduccion-a-las-condiciones-y-el-medio-ambiente-de-trabajo.html>

_____. (2015). La diversidad en la unidad: hacia un sistema integrado de inspección del trabajo (SIIT). Informe final de la conferencia organizada por la Presidencia Luxemburguesa del Consejo de la Unión Europea. Luxemburgo, Mondorf-les-Bains, Domaine Thermal.

- _____. (2021). La libertad de asociación y libertad sindical y la negociación colectiva. En <https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/freedom-of-association/lang-es/index.htm>. Consultado el 8/12/ 2021.
- _____. (1998). Principios directivos técnicos y éticos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores. Organización Internacional del Trabajo, Ginebra.
- _____. (1997). Seguridad en la agricultura: Grave advertencia de la OIT Sigue alto el índice de mortalidad laboral agrícola Los pesticidas entrañan graves peligros para los trabajadores del mundo entero.
- _____. (2011). Seguridad y salud en la agricultura. Repertorio de recomendaciones prácticas. Ginebra.
- Omaña E. y A. Suárez (2020). **Nuevos paradigmas en salud y seguridad**. Maracay, 2020, 28(1), 61-71.
- Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y Agricultura (FAO), 2020. **Manual de salud ocupacional para el trabajador en el sector bananero**. Roma.
- Páramo, P. y C. Bueno (2018). Tendencias legislativas en seguridad y salud en el trabajo con enfoque preventivo. Serie Documentos de Trabajo, OIT Argentina.
- Partanen T., A. Aragón, S. Peraza, J. Crowe y C. Wesseling (2018). **Trabajadores de la Caña de azúcar**. Programa de la Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Pega, F., B. Náfrádi, N. Momen, Y. Ujita, et al. (2021). Global, regional, and national burdens of ischemic heart disease and stroke attributable to exposure to long working hours for 194 countries, 2000-2016: A systematic analysis from the WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury. **Environment international**, 154, 106595.
- Perdomo, Rodulio y Hugo Noé Pino (1992). Impacto de las exportaciones no tradicionales sobre pequeños y medianos productores: casos del melón y del camarón. POSCAE-UNAH. Documento de Trabajo, Tegucigalpa.
- Quinteros, Carolina (2000). Acciones y actores no sindicales, para causas sindicales. El caso del monitoreo independiente en Centroamérica. **Nueva Sociedad**, 169.
- _____. (2007). Un vistazo diferente a la Responsabilidad Social Empresarial. **Revista Realidad** 113, UCA, San Salvador.
- Sánchez Carías, Deborah Suyen (2006). Diagnóstico de la situación actual y perspectivas futuras de la industria de melón (*Cucumis melo* L.) en Honduras. Proyecto de graduación del programa de Ingeniería en Administración de Agronegocios. Zamorano. En <https://bdigital.zamorano.edu/bitstream/11036/1031/1/AGN-2006-T027.pdf>. Consultado el 3/10/2021.
- Secretaría de Desarrollo Económico. Gobierno de Honduras (2020). Honduras exportó más de 54.000 millones de lempiras en productos agroindustriales y agrícolas en 2020. En <https://sde.gob.hn/2021/05/10/honduras-exporto-mas-de-54-000-millones-de-lempiras-en-productos-agroindustriales-y-agricolas-en-2020>. Consultado el 2/10/2021.

- Tiempo* (2021). Okra hondureña conquista los mejores mercados del mundo. En <https://www.marcahonduras.hn/aumenta-tierra-para-el-cultivo-de-okra-en-honduras>. Consultado el 28/09/2021.
- UCV (2015). ***Historia de la caña de azúcar***. Universidad Central de Venezuela, Facultad de Medicina, Escuela de Nutrición y Dietética.
- Vitali S. (2017). Precariedad en las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores del sector bananero del Ecuador. ***Salud de los Trabajadores***, vol. 25, núm. 1, Universidad de Carabobo, Maracay, enero-junio 2017.
- Wesseling C., A. Aragón, M. Rojas et al. (2006). ***Efectos de clorpirifos sobre la salud de trabajadores bananeros de La Lima, Honduras***. Programa Salud y Trabajo en America Central, núm. 1.
- WOLA (2009). CAFTA-RD y los derechos de los trabajadores: pasando del papel a la práctica. Washington D. C.



BMZ



Bundesministerium für
wirtschaftliche Zusammenarbeit
und Entwicklung

