



FORO PARA LOS DERECHOS LABORALES
INTERNACIONALES
CONSTRUYENDO UN MUNDO JUSTO PARA LOS TRABAJADORES



Las Mujeres en la Industria Melonera de Honduras



ILRF agradece el generoso apoyo de la Fundación Berger-Marks para la investigación y la producción de este informe.



International Labor Rights Forum

1634 I St NW, Suite 1001
Washington, DC 20006
Tel: (202) 347-4100
Fax: (202) 347-4885
laborrights@ilrf.org
www.laborrights.org

© 2012 ILRF International y COSIBAH
Investigación y escritura:: COSIBAH
Escritora: Vail Miller
Traductoras Hanna Claeson, Yudany Lopez
Editora: Liana Foxvog
Diseño: Chelsie Biluck



Coordinadora Sindicatos Bananeros y Agroindustrias de Honduras (COSIBAH)

Colonia Sitraterco
100 Metros al N.O. del Parque Central
Apdo. Postal 4128
La Lima, Cortés, Honduras. C.A.
Telefax: (504) 668-1736
cosibah@cosibah.org
www.cosibah.org

TABLA DE CONTENIDOS

Resumen Ejecutivo	2
Introducción	4
Condiciones de Trabajo	6
Conclusiones y Recomendaciones	12
Apéndice	16



RESUMEN EJECUTIVO

Las recientes reformas a la industria de melón han creado mejores estándares de calidad de productos, pero no han logrado mejorar las normas laborales. Los trabajadores/as de la industria de melón continúan siendo sometidos/as a condiciones precarias de empleo, condiciones inseguras de trabajo y salarios ilegales y de poca ética.

La situación es especialmente grave para los 25,000 trabajadores/as de melón en la zona sur de Honduras. En un intento por seguir siendo rentables en medio de la creciente competencia de los productores mexicanos, las empresas hondureñas han tratado de reducir el costo de producción. Frecuentemente, sin embargo, estas estrategias de reducción de costos suceden a expensas de sus trabajadores/as. Para los miles de trabajadores/as, predominantemente mujeres, pobres y sin educación, esto significa doce a catorce horas de trabajo por día, siete días a la semana; sueldos por debajo del salario mínimo, sin compensación de horas extras; la exposición a sustancias químicas peligrosas y condiciones inhumanas de trabajo y sin acceso a la seguridad social.

Este informe presenta las principales conclusiones de COSIBAH (Coordinadora de Sindicatos Bananeros y Agroindustriales de Honduras) en la investigación sobre las actuales condiciones laborales de las mujeres obreras de melón en la zona sur de Honduras. Este informe también sirve como un llamado a la acción, sugiriendo formas en que los derechos de las trabajadoras a un salario justo y condiciones de trabajo decentes puedan ser traídos a la luz a las estrategias corporativas de las empresas meloneras, la prerrogativa del gobierno y la conciencia de los consumidores.

Salarios

COSIBAH descubrió que más del 85% de trabajadoras de melón reciben un salario por debajo del salario mínimo. Además, el 69% de estas mujeres trabajan horas extras de las cuales no le pagan la mitad y la mayoría trabajan los domingos y días de fiesta sin goce de sueldo. El salario mínimo Hondureño para los trabajadores agrícolas es \$112,33 lempiras diarios (EEUU \$5,90); sin embargo, la mayoría de las trabajadoras de melón sobreviven con muy por debajo de un dólar al día por persona para una familia promedio de seis.

Trabajo Temporal

El cultivo de melón es un trabajo de temporada, es decir que casi toda la mano de obra es contratada con contratos de seis meses o menos. Pese a la brevedad del contrato, la mayoría de las mujeres vuelven a trabajar en la misma plantación año tras año. Al mantener los contratos a corto plazo, los empresarios logran mantener la ventaja sobre las trabajadoras, con la amenaza de no renovar el empleo en la próxima temporada. Los contratos temporales también hacen que sea difícil para las trabajadoras de melón organizarse y colectivamente reclamar sus derechos. Por lo tanto, las trabajadoras de melón son más vulnerables a las peligrosas condiciones de trabajo y salarios por debajo al salario mínimo.

Condiciones Laborales

Los días son largos para las trabajadoras de melón: la mayoría informan que trabajan de doce a catorce horas al día y sólo unas pocas más de la mitad reciben un descanso para el almuerzo. Sólo el 30% de las trabajadoras entrevistadas cuentan con agua potable, instalaciones sanitarias, o cafeterías. La mayoría de las trabajadoras están empleadas en el corte de los melones de la viña. A pesar de la frecuente exposición a los fertilizantes químicos e insecticidas fuertes, apenas la mitad de ellos reciben los equipos de protección o una capacitación de seguridad apropiada. Por lo tanto, muchas trabajadoras sufren de enfermedades y lesiones relacionadas con el trabajo.

Seguridad Social

Las empresas de melón están obligadas a pagar a la Seguridad Social y a garantizar de que sus empleados tengan acceso a sus beneficios. Actualmente, las empresas ignoran esta ley y sus trabajadoras sufren las consecuencias. Sin prestaciones de seguridad social, las mujeres se ven obligadas a utilizar las instalaciones médicas de la empresa, dando lugar a despidos ilegales sin compensación alguna durante el embarazo o una lesión relacionada con el trabajo.

Un Llamado a la Acción

Este informe hace un llamado a las empresas meloneras para que reformen sus prácticas para alinearse con la legislación nacional y normas internacionales del trabajo. Deseos de las empresas para reducir los costos no

RESUMEN EJECUTIVO

deben prevalecer sobre su obligación de proporcionar un ambiente seguro y justo de trabajo. El gobierno Hondureño no debe inclinarse ante la fuerza económica de las poderosas empresas agrícolas. Al contrario, las comisiones de monitoreo deben identificar los abusos y mantener las empresas responsables de rendir cuentas. Comités y organizaciones que luchan por los derechos de los trabajadores/as deben ser protegidos para que libremente puedan promover los derechos laborales y humanos.

La comunidad internacional alcanzó con éxito la implementación y el seguimiento de los estándares de salud de los consumidores en la industria del melón. La misma preocupación por la seguridad de los consumidores debe extenderse a la salud, la seguridad y el bienestar de las personas cuyo trabajo trae los melones a nuestros hogares.



COSIBAH, Organismo de los Derechos Laborales

COSIBAH, Coordinadora de Sindicatos Bananeros y Agroindustriales de Honduras, fue fundado en 1994 y ha documentado las condiciones de trabajo y ha capacitado a los trabajadores agrícolas en el sur de Honduras desde 2007. Su equipo de investigadores diseñó y llevó a cabo un estudio integral sobre los trabajadores en Choluteca. Se encuestó a 310 mujeres trabajadoras de melón de forma individual y llevaron a cabo quince reuniones por separado con los líderes comunitarios y grupos focales. El Foro para los Derechos Laborales Internacionales luego trabajó con COSIBAH para escribir y publicar este informe.

INTRODUCCIÓN

En 2011, la industria de melón cautivó la atención pública nacional e internacional con uno de los peores brotes de enfermedades transmitidas por los alimentos en las últimas décadas. El virus de la listeria se cobró la vida de 25 personas, mientras 123 fueron hospitalizados en todo el país. Condujo a la retirada de unos 300,000 casos de la fruta. A pesar de que el virus estaba vinculado a melones cultivados en los Estados Unidos, las empresas extranjeras y nacionales de melón pronto cayeron bajo la intensa presión pública para aplicar estándares más altos en la siembra, cosecha y producción para proteger a los consumidores - sin tener en cuenta la salud y la seguridad de las trabajadoras que cultivan y cosechan los melones.

Los melones son la segunda fruta de mayor importación después del banano que Estados Unidos importa de Honduras. Aunque Estados Unidos produce varios miles de toneladas de melones para el consumo interno y exportación cada año, la nación sigue siendo una importadora neta de melaza, melón, pepino, sandía y varias especies de melón relacionadas. Honduras es el cuarto mayor exportador de melones a los Estados Unidos, proporcionando el 14% de las importaciones de melón de Estados Unidos. Los melones son la cuarta mayor exportación agrícola de Honduras, una importante fuente de ingresos para el país. Estos melones son cultivados en la zona sur de Honduras, en el departamento de Choluteca.

Melones y Choluteca

El cultivo de melón se introdujo a Honduras por las grandes corporaciones en la década de 1980. La producción se expandió rápidamente a unos 1000 productores pequeños. Con el tiempo algunas fincas se consolidaron y otros abandonaron el mercado debido a las restricciones de precios y mercados, dejando cerca de 150 granjas, que venden sus melones a cuatro empresas grandes: Montelíbano, Hondex, Suragro y Agrogolfo - para la exportación. Estas cuatro compañías determinan el estándar de la industria para la calidad de la producción y la regulación laboral. Y, en gran medida, determinan el nivel de vida para las trabajadoras de Choluteca.

“Fuimos a realizar una investigación sobre las condiciones laborales que ya más o menos sabíamos son pésimas, pero encontrarnos de frente con tanta miseria e injusticia, me hace sentirme como mayormente comprometido para este trabajo.”

~ Marvin López, equipo técnico de COSIBAH

Aunque las ventas de melón son en total más de \$55 millones al año, Choluteca es una de las regiones más pobres de Honduras. La economía de Choluteca se basa casi exclusivamente en la exportación extranjera de los melones, mango, arroz, algodón, banano, azúcar y camarón. Los cultivos de temporada exigen una mano de obra temporal “sin capacitación” que se contrata para los meses intensos de plantación y cosecha. A consecuencia de eso, la inserción laboral es competitiva y la mayoría de la gente encuentra trabajo por sólo unos pocos meses a la vez. **Choluteca sufre de una tasa de desempleo de 44% y la tasa aún mayor de sub-empleo.**

“Ellas trabajan como obreras temporales, cuando se da la producción de melón. El resto del año, se las ingenia con ventas callejeras, u ofreciendo sus servicios lavando ropa ajena y como trabajadoras domesticas en casas de la ciudad, en las que igual, son explotadas.”

~ Testimonio de COSIBAH

Las mujeres obreras de melón son fuertemente afectadas durante los meses flacos entre la siembra y la cosecha, cuando no hay trabajo en melón. Sus familias sobreviven con los escasos ahorros que fueron capaces de retener durante la temporada de los melones. El estimado costo de vida para una familia de seis personas en esta región es 6,198 lempiras, o alrededor de \$325 al mes. La familia promedio, sin embargo, sólo es capaz de ganar alrededor de un tercio de eso. Por esa razón, el 60% de la población dice que su sueldo se destina a poner la comida en la mesa, el restante no es suficiente para el cuidado de la salud, educación, ropa y suministros sanitarios. Los propietarios poderosos contienen casi toda la tierra de la región, dejando a la gente común sin la capacidad de establecer granjas, huertos o jardines como una fuente adicional de alimento. Como resultado, la desnutrición afecta a una de cada tres personas en Choluteca.

INTRODUCCIÓN

Aguantando

Las familias que luchan por sobrevivir los meses de escasez emplean diversas estrategias para cubrir sus necesidades básicas, entre ellas:

- comer más barato y alimentos menos preferidos,
- disminución del tamaño de la comida,
- corte de comidas,
- obteniendo préstamos,
- el pago con alimentos,
- la venta de animales domésticos,
- dar prioridad a la ingesta de alimentos de los niños sobre los padres,
- comer las reservas de semillas del próximo año,
- la migración en busca de trabajo,
- tener más miembros de la familia trabajando, y
- la venta de sus posesiones.

“Muchos de estos compañeros y compañeras nos decían con tristeza que no contaban con tierras para poder hacer sus cultivos y poder llevar alimentos a sus hogares y para poder hacer sus cultivos de maíz, frijoles y yuca se ven obligados a alquilar tierras.”

~COSIBAH

Las trabajadoras y los derechos de las trabajadoras

La pobreza de las trabajadoras de Choluteca es el resultado del incumplimiento de las empresas de melón de pagar por lo menos el salario mínimo legal. La ley hondureña establece normas claras sobre la mano de obra para la agricultura, sin embargo, el poder económico ejercido por las empresas de melón en la práctica, los exime de las consecuencias de incumplimiento. La legislación nacional del trabajo estipula que los trabajadores no pueden ser obligados a trabajar más de ocho horas diarias o 44 horas a la semana y se les debe dar por lo menos un día de descanso cada ocho días. Además, la legislación laboral de Honduras es explícita

en cuanto al salario mínimo y los beneficios que deben ser incluidos en un contrato de trabajo, la violación de tal coloca al empleador en falta y sujeto a multas. Por desgracia, estas normas con frecuencia no se cumplen. Las empresas más importantes de melón tienen un papel tan importante en la economía regional y nacional, que a menudo sus prácticas laborales no son monitoreadas y sus faltas no son castigadas.

“La situación laboral en esta zona del país siempre ha estado en precariedad, el Estado no parece tener claro su papel de defensor de los derechos laborales humanos/laborales, la situación empeora en la medida en que revisamos o nos adentramos en zonas rurales en donde las empresas meloneras actúan impunemente como señores feudales a quienes no se les puede afectar en sus intereses.”

~COSIBAH

Las trabajadoras de Suragro han indicado que, si bien la Secretaría de Trabajo ha inspeccionado la empresa e identificado violaciones de las leyes laborales y de salario mínimo, Suragro prefiere pagar las multas impuestas en lugar de reformar sus prácticas de empleo. Suragro es la única: todas las empresas importantes de melón conscientemente y voluntariamente, sujetan sus trabajadoras a condiciones de trabajo ilegales y debilitantes. Estas mismas empresas operan con relativa impunidad. Se enfrentan a poca o ninguna repercusión de las autoridades gubernamentales y eficazmente han impedido la organización sindical. **En medio de este clima anti-obrero y anti-sindicalista, existe sólo un sindicato de trabajadores compuesto por 65 miembros que representan la situación difícil de más de 50,000 trabajadores agrícolas pobres y explotados de Choluteca.**

“A los empresarios no les interesa la salud de los trabajadores/as, a ellos solo les interesa su producción.”

~COSIBAH

Teniendo en cuenta las acciones indiferentes del gobierno hondureño, la falta de organización sindical y el escaso conocimiento público sobre el tema, aún queda mucho por hacer para corregir las graves violaciones de derechos laborales que cometen las empresas meloneras de Honduras.

CONDICIONES DE TRABAJO

Empleo y Contratación

La explotación de las trabajadoras de melón comienza con el proceso de contratación y la contratación. Las trabajadoras son contratadas con contratos a corto plazo, con los términos de empleo a menudo no revelados adecuadamente, lo que hace difícil o casi imposible para ellas denunciar las violaciones de sus derechos.

De los 25,000 trabajadores/as de melón en Choluteca, el 98% están empleados/as con contratos temporales. Según ellos y ellas, estos contratos son válidos por un período máximo de seis meses. Los contratos se hacen a menudo de forma verbal, sin dejar la documentación formal del contrato de trabajo. Esta violación de la ley de Honduras significa que los trabajadores/as están en una posición vulnerable con la mínima posibilidad de recurso legal por los abusos cometidos por sus empleadores.

El trabajo precario

Los derechos laborales se ven socavados en todo el mundo, como puestos de trabajo permanente y regular son sustituidos por mano de obra temporal y contratos temporales, trabajos inestable - una práctica conocida como “trabajo precario.” Estos trabajadores están sujetos a la inestabilidad laboral, salarios bajo y condiciones de trabajo peligrosas. Los trabajadores rara vez obtienen beneficios sociales y se les niega el derecho a afiliarse a un sindicato. Incluso cuando tienen el derecho legal a la sindicalización, los trabajadores tienen miedo de organizarse ya que son fácilmente reemplazables.

A pesar de que muchas trabajadoras mujeres de melón han estado con la misma empresa durante tres años o más - algunos incluso más de 30 años - se les niega la seguridad en el empleo. No firman contratos a largo plazo, sino que son contratadas por un año a la vez. La mayoría de las trabajadoras de melón son madres jóvenes - casi una tercera parte son madres solteras que crían dos o más hijos. Su incapacidad para depender de un ingreso estable y continuo deja a sus familias en un estado precario constante.

La legislación hondureña requiere de una justificación para despedir a un empleado, se establece la indemnización por despido y genera beneficios de

seguridad social para los empleados. Sin embargo, al mantener los contratos de corto plazo, las empresas pueden evadir muchos de estos requisitos amenazando a los trabajadores con no volver a contratarlos de nuevo. Cualquier mujer lo suficientemente valiente para hablar podría encontrarse sin trabajo en la temporada siguiente. Las mujeres embarazadas son particularmente vulnerables. Es contra la ley hondureña exigir la prueba de embarazo como parte del proceso de contratación o para despedir a una empleada por estar embarazada. A pesar de esta ley, una quinta parte de las mujeres encuestadas se vieron obligadas a tomar una prueba de embarazo antes de ser contratadas. Un 17% han sido despedidas por estar embarazada y 37% conocían a una compañera de trabajo que había sido despedida por el embarazo.

“Cuando estamos embarazadas nos despiden. Por eso las mujeres no buscan trabajo cuando están embarazadas, o no dicen nada si salen embarazadas estando ya trabajando, porque es seguro el despido.”
~Obrera Anónima

La discriminación de género no termina ahí. Un 12% de las mujeres entrevistadas revelan que han sido objeto de discriminación basada en su género, frecuentemente a través de abuso verbal. Un 6% dice ser víctima de acoso sexual en el trabajo por un jefe o compañero de trabajo. Las pocas mujeres lo suficientemente valientes para denunciar este acoso a la gerencia nunca vieron un resultado. El temor de ser despedidas o no volver a ser contratadas disuade a muchas mujeres de denunciar la discriminación laboral. Otras no son conscientes de sus derechos laborales y del comportamiento que es legalmente admisible en el trabajo y, por lo tal, no presentan denuncias de acoso.

“Hay qué bueno que ustedes estén interesadas en hacer algo por nosotras. Vieran como nos tratan de mal... son unos sinvergüenzas.”
~Obrera Anónima

Las empresas de melón sacan provecho de la falta de conocimiento de las empleadas sobre sus derechos. Las entrevistas con las trabajadoras mostraron que sólo limitada información se da a conocer a las trabajadoras en el proceso de contratación. Un 16% de las trabajadoras son incapaces de nombrar a la empresa para la que

CONDICIONES DE TRABAJO

trabajan y un 39% no sabe la duración exacta de su contrato. La mayoría de las mujeres fueron contratadas sólo con una fotocopia de su tarjeta de identificación y no recibieron una copia de su contrato. Sólo un poco más de la mitad de las trabajadoras pueden nombrar Sol y Mike's Melons como los nombres de marca de sus melones. Esta falta de conocimiento sugiere un intento deliberado por las empresas de melón para mantener a las trabajadoras ignorantes.

No sólo son las trabajadoras de melón inseguras de las condiciones de su empleo, tampoco son conscientes de sus derechos como trabajadoras y como personas. Sólo un 18% de las mujeres encuestadas fueron capaces de identificar un derecho laboral. Fueron igualmente presionadas para identificar sus derechos humanos: un 18% podía nombrar uno o dos los derechos humanos, 82% no respondieron. Sin el conocimiento de los derechos que les corresponden, las trabajadoras seguirán siendo explotadas.

Condiciones de trabajo ilegales, indignas, inhumanas

Cada día las obreras de las meloneras en la zona sur de Honduras laboran hasta 14 horas en condiciones que muchas veces son precarias, es decir, insalubres e ilegales. Trabajan largas horas en condiciones inadecuadas y frecuentemente entran en contacto con sustancias tóxicas. Al no poder sindicalizarse y no tener conocimiento de los recursos legales apropiados, persisten en condiciones indignas. Por lo tanto y de forma diaria, las obreras de las meloneras hacen frente a una explotación laboral grave, donde en ocasiones sufren lesiones y enfermedades serias ocasionadas por el trabajo.

Las obreras de las meloneras trabajan jornadas sumamente largas. La mayoría de ellas se levantan a las 4 de la mañana para poder llegar a la parada de bus o al punto de encuentro, donde toman un bus o las recoge una camioneta de la empresa, y viajan en promedio 75 kilómetros hasta llegar al trabajo. La jornada empieza a las 6 de la mañana y puede durar entre 8 a 14 horas. Sin embargo, sólo el 37% de las obreras dicen poder irse después de una jornada de sólo 8 horas. La mayoría terminan la jornada a eso de las 4 o 5 de la tarde. (es decir, una jornada de 10 u 11 horas). Cuando llegan a casa, ya son las 8 o 9 de la noche.

“Cuando salgo en la madrugada mis hijos/as están dormidos y cuando regreso también. No sé si comieron, si algo grave les pasó durante el día. Me siento y me considero desconectada totalmente de mi familia.”

~Obrera Anónima

La mayoría de las mujeres meloneras pasan el día entero en los campos bajo del sol, ocupándose del corte de fruta. A pesar de tener que realizar un trabajo físicamente exigente y agotador, la mitad de las obreras dicen que no le dan descanso, ni siquiera para el almuerzo. Menos de uno de cada cinco trabajadoras de melón reciben un otro tiempo de descanso además del almuerzo. A las que si les permiten un descanso, no les suelen conceder instalaciones de descanso adecuadas. **Dos tercios de las trabajadoras dicen no tener acceso a agua potable ni a un comedor (u a un otro lugar designado para comer) ni a instalaciones sanitarias.** No les quedan otro que llevar a mano la cantidad de agua necesaria como para sobrevivir ocho horas o más de trabajo bajo un sol agotador. Son humillados de forma diaria, al tener que hacer sus necesidades al aire libre, sin la privacidad de un baño. No les conceden lo necesario para lavarse o mantenerse limpias.

“No existe ni un lugar de sombra, ni para la hora de la comida. No hay baños, ni agua para beber o lavarse las manos. Nuestras necesidades las hacemos al aire libre.”

~Obrera Anónima

Por lo general, las mujeres obreras trabajan en el corte, la siembra y el volteo de fruta. **El trabajo es monótono, exigente y -- sin la capacitación necesaria -- peligroso.** El corte de fruta requiere el uso de herramientas afiladas, las cuales exigen entrenamiento extensivo y equipo de protección. No es necesario destacar el beneficio de un entrenamiento adecuado en las técnicas de corte segura. El trabajo de sembrar y lavar la fruta requiere el uso de abonos de pesticida y otros químicos y sustancias tóxicas y nocivas. La ley hondureña requiere que las compañías formen comisiones de higiene y seguridad para capacitar y supervisar a sus empleados en el uso apropiado de aparatos potencialmente peligrosos y la ejecución de actividades potencialmente peligrosas. Aunque la mayoría de las obreras dicen que no existe una comisión así en su sitio de trabajo, articulan

CONDICIONES DE TRABAJO

también sus inquietudes acerca ellas, diciendo que: “No hacen más que platicar con los de la empresa.” Por lo general las trabajadoras saben muy poco sobre sus derechos laborales en cuanto la salud laboral, así como entienden de forma muy limitada regulaciones de higiene y seguridad.

Cuando las comisiones de higiene y seguridad no están mantenidas, sufren las trabajadoras. **Pocas son capacitadas de manera adecuada para manejar de forma segura la maquinaria y las herramientas que utilizan y un poco más de la mitad les otorgan algún tipo de equipo protector.** Esto significa que muchas mujeres pasan todo el día cortando melones, sin la menor protección de guantes, mascarar, gafas de seguridad, o ropa protectora contra el sol. Las estadísticas son visibles: Un 40% de trabajadoras han tenido lesiones causados por las herramientas o maquinas defectuosas. Además se observa que el 16% afirman que han sufrido accidentes relacionados a golpes por caídas de objetos.

Las obreras de las meloneras en la zona sur de Honduras tienen sólo media hora para almorzar, típicamente no se les paga el salario mínimo legal, y suelen trabajar 14 horas o más diarias, sin pago de horas extras. Ya que no se les otorga equipo protector, muchas trabajadoras compran guantes o calcetines para protegerse las manos. Muchas veces los supervisores se los quitan porque, según ellos, les hacen daño a los melones.

Más peligroso aún es el riesgo de exposición a químicos. En todas las fases de producción de melones, las mujeres obreras se ven expuestas a una variedad de químicos peligrosos. La mitad de ellas dicen que han recibido capacitación donde laboran. No obstante, no está claro que la capacitación ofrecida sea lo suficiente rigurosa como para prevenir daños.

“Nosotras, las mujeres que trabajamos en el campo, nos desmayamos por los químicos – todos los días varias personas se han desmayado, ya sea por el sol, por los químicos o por el hambre.”
~Obrera Anónima

Solo un cuarto de las trabajadoras afirmaron que saben que químicos utilizan de forma diaria. De las que quedan, una mitad no sabían responder a la pregunta y 19% dijeron que no saben nada de los químicos. El químico mas mencionado fue el cloro. Sin la capacitación necesaria,

el uso de cloro puede provocar erupciones en la piel, quemaduras y ampollas. El uso desprotegido y prolongado de cloro tiene consecuencias aún más graves, las cuales incluyen daños a la vista, problemas respiratorios y enfermedades gastro-intestinales. **Casi un 20% de las trabajadoras entrevistadas dicen que han padecido una enfermedad relacionada con su trabajo.** Entre las enfermedades más comunes se listan enfermedades respiratorias, dolores de cabeza e irritaciones de ojos y enfermedades gastro-intestinales. El 11% de las entrevistadas se han intoxicado por el uso de químicos, mientras el 14% manifiesta haber sufrido de intoxicación por alimentos a causa de exposición a químicos en el trabajo.

“Las obreras de melón no reciben capacitación sobre el manejo de los químicos, ni conocen los nombres de los químicos, sólo saben que al trabajar en el departamento de empaque, habrá que usar una maya en la cabeza, la gabacha para proteger el producto. Muchas mujeres están peladuras en las manos y en su piel por el cloro que utilizan para lavar el melón.”
~COSIBAH

Estas cifras combinadas son sorprendentes. Tres de cada cuatro trabajadoras se ha intoxicado, padecido un accidente causado por daños con herramientas o maquinas, o ha desarrollado una discapacidad seria debido a sus condiciones de trabajo. Casi todas las mujeres obreras se ven explotadas en términos de pago y un porcentaje indignante lidian con condiciones de trabajo inhumanas e indignas.



TESTIMONIO DE AGUSTINA ÁLVAREZ

“Perdí mi dedo de la mano por la irresponsabilidad de la empresa melonera Suragro-Fyffes. Tengo quince años de laborar y desde que trabajo allí nunca nos han pagado el salario mínimo y no nos han otorgado los derechos que el código laboral establecen.



“Yo sufrí un accidente de trabajo el día 15 de Abril del 2010. Cuando venía de trabajar mis compañeras ya se habían bajado y cuando me tocaba a mi bajar del camión en que nos conducíamos, mi mano quedo atrapada en las rejas de la carrocería que este tiene y **mi dedo de en medio de la mano derecha al ser arrastrada por el camión se me desprendió un pedazo.** En ese momento no se encontraba ningún jefe inmediato y unos compañeros y compañeras le dijeron al motorista que me llevara a la clínica Fergusson, ya que allí la empresa da asistencia médica a algunos de sus trabajadores y trabajadoras.

“Me llevaron a esta clínica ya que ninguno de los miles de trabajadores y trabajadoras que laboramos para Suragro-Fyffes, tenemos derecho a la asistencia médica en el Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS). Una vez que me trataron, el jefe de Recursos Humanos, el señor Juan Carlos Rosales, me dijo que **la obligación de la empresa allí terminaba y que me fuera para mi casa y que cuando me recuperara volviera a ver si podía trabajar para darme empleo.**

“[Pronto después] una compañera de trabajo me recomendó que fuera a las oficinas de COSIBAH, que ella había escuchado en el programa “Antorcha sindical,” un programa que transmite esta organización por Radio Paz, en el que hablaban de los derechos de los y las trabajadoras, y me dijo la compañera que allí daban asesoría gratis, que no fuera a buscar un abogado porque esos le sacan un ojo de la cara a uno.



“El día siguiente, Rosa Estrada (de COSIBAH) me acompañó a las oficinas del Ministerio de Trabajo. También me dijo que iban a subir la noticia a la página web ya que su organización tenía una campaña contra Suragro-Fyffes, para que a los y las trabajadoras nos dieran nuestros derechos. Rosa me llevo unos días después a un café internet y me enseñó la foto de mi mano y me leyó la noticia que aparecía allí donde se denunciaba mi caso.



“Para sorpresa mía, unos días después me llamo el señor Juan Carlos Rosales y me dijo que me van dar toda la asistencia médica y me iban a pagar todo el tiempo de descanso y que después que me recuperara me iban a contratar pero que ya no fuera a COSIBAH porque esa gente lo que andaba buscando era perjudicar a la empresa, y que lo que COSIBAH iba a lograr era que cerraran operaciones. **Pero yo no le hecho caso al señor Rosales en vista que si no hubiera sido por COSIBAH a mi no me hubieran dado asistencia médica ni me hubieran pagado mi descanso.** Estoy en tratamiento en la TELETON y además estoy a la espera de un dictamen médico donde se establezca cual es el grado de incapacidad que tengo para que de esa forma la empresa me indemnice por el accidente que sufrí.”

CONDICIONES DE TRABAJO

Pago de salario

Echando sal en la herida, las empresas meloneras usualmente no suelen pagarles a sus trabajadoras ni el salario mínimo, ni las horas extras trabajadas. Cada día 25,000 mujeres en Choluteca laboran más de ocho horas sin cesar en un ambiente agotador y peligroso, por menos que un dólar por hora.

Los datos exponen una realidad grave: 85% de las trabajadoras de las meloneras en Honduras reciben menos del salario mínimo. El salario mínimo hondureño para trabajadoras de empresas agroexportadoras es \$112,33 lempiras diaros (EEUU \$5,90). No obstante, según la investigación de COSIBAH, la mayoría de trabajadoras de melón ganan aproximadamente \$100 dólares estadounidenses por mes y trabajan, en promedio, 63 horas a la semana.

“Uno adapta a lo que gana trabajando en las empresas porque eso, comparado con no ganar nada, es algo que me sirve para darle de comer a mi hijos.”

~Obrera Anónima

Casi un 70% de las trabajadoras se ven obligadas a trabajar horas extras. Sin embargo un 41% de las mismas afirman que la empresa donde laboran no les pagan las horas extras. Horas extras, ya sea en forma de jornada de más de nueve horas, o en forma de una semana de seis a siete días, no son de carácter optativo: son exigidas. Las empresas meloneras se aprovechan de la falta de empleo y la pobreza amplia de Choluteca para pagarles a las trabajadoras cada vez menos y exigirles a las mismas cada vez más. La mayoría de las mujeres entrevistadas no reciben compensación de pago cuando trabajan los domingos (supuestamente el día libre) y días de fiesta. En las palabras de una de las trabajadoras entrevistadas: “Son unos sinvergüenzas, a veces no nos pagan todo lo que nos hemos ganado y nos dicen que la computadora se equivocó, que no es culpa de ellos y si reclamamos nos botan y no vuelven a contratarnos.”

Las empresas meloneras han tenido una influencia tan grande sobre el gobierno y la economía que no ni intentan esconder sus prácticas corruptas - en cuanto los salarios y las horas extras. Entre 2009 y 2011, el Ministerio de Trabajo de Choluteca llevó a cabo inspecciones a filiales o sucursales de cada uno de las cuatro empresas agrícolas exportadoras de

melón más grande. Cada uno de ellas fue citado por no haberles elaborado a sus trabajadoras contratos escritos legales, y/o por no haber cumplido con el pago de salario mínimo establecido. OKRA SUR, una de las empresas agrícolas principales, fue inspeccionada dos veces durante esa época, cada vez, fue reclamada por no haber reformada sus políticas ilegales en cuanto el pago de sus trabajadoras. Suragroh, filial de la empresa transnacional Fyffes, ya ha pagado varias multas de 90,000 lempiras (\$4,700 EEUU), y de acuerdo a reportes de sus trabajadores, esta compañía prefiere pagar la multa que la ley establece, antes que el salario mínimo y cumplir con los demás-derechos-laborales. “multas” que la ley establece, antes que el salario mínimo y cumplir con los demás derechos laborales.

Reporte de COSIBAH: *Esa es la misma práctica de los representantes del Ministerio de Trabajo, frente al poder económico de los empresarios del melón. Dado que en estas plantaciones no hay el mínimo respeto a las leyes laborales, no hay reconocimiento de prestaciones sociales, séptimos días, treceavo y catorceavo, medidas de seguridad e higiene, los contratos son verbales – nada por escrito, ni planillas, ni reglamento interno de trabajo, ni registro de empleados, en resumen nada.*

La decisión colectiva de las empresas principales de hacerle caso omiso a las reclamaciones del ministerio de trabajo y desobedecer de forma abierta las leyes laborales del país se le hace casi imposible a las trabajadoras exigir un salario justo. Sin el apoyo del gobierno, y sin un sindicato que abogue por sus derechos, las trabajadoras de las meloneras quedan invisibles y sin voz.

“Yo no creo que esto vaya a cambiar algún día, porque estos dueños de las empresas hacen lo que quieren con los trabajadores. El ministerio del trabajo no hace nada cuando viene, porque lo que hacen es regañarnos y decirnos que hay que ser responsable en el trabajo.”
~Testimonio

Incumplimiento con las Leyes de Seguridad Social

Las empresas meloneras categóricamente se niegan a concederles a sus empleadas los beneficios de seguridad social a los que tienen el derecho. 89% de las mujeres entrevistadas no cuenta con el beneficio que brinda el Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS), mientras un 8% de las mujeres entrevistadas no contestaron la pregunta, probablemente debido a que no tenían conciencia de sus derechos a tales beneficios.

En vez de un sistema de seguridad social público e universal, hay múltiples esquemas de seguridad social privadas en Honduras. Tales esquemas les otorgan a sus beneficiarios una variedad de servicios, los cuales dependen del carácter de su empleo y la duración de sus contratos de trabajo.

Muchas empresas intentan evitar el pago de prestaciones laborales. Debido a que trabajadores temporales tienen derecho a menos beneficios, empresas meloneras tienden a otorgarles a sus empleadores contratos provisorios de trabajo. En la práctica, las empresas se niegan a pagar la seguridad social de forma abierta. El Ministerio de Trabajo se vio obligado a denunciar cuatro de las cinco empresas que investigó por no haber cumplido con las normas de seguridad social.

Los beneficios de seguridad social son muy importantes para las trabajadoras porque les garantizan acceso a servicios, que de lo contrario serían inadecuados o demasiados costosos. El servicio de salud sirve de buen ejemplo. Las instalaciones médicas en Honduras son de la peor calidad en América Latina; los hospitales están sobrepoblados de pacientes y extremadamente escaso de personal y recursos. Tener seguridad social le garantiza a uno acceso a una atención médica de mejor calidad, que es, a la vez, menos costosa, especialmente para el tratamiento de enfermedades y daños relacionados con trabajo. El 44% de las entrevistadas afirman que la empresa donde laboran les proporciona atención médica, no vinculados a un sistema de seguridad social. No obstante, ofrecer servicios privados les permite a las empresas meloneras aprovecharse de trabajadoras enfermas o lastimadas, mientras esconden del público los graves problemas médicos que el trabajo en las meloneras provoca. (Por ejemplo, vea el testimonio de Agustina Álvarez en la página 9.)

Las personas entrevistadas han manifestado que los siguientes ítems son cambios primordiales que se deben realizar en las empresas que laboran:

- 1. Pago del salario mínimo**
- 2. Aumento de salario**
- 3. Mejora el trato de los superiores**
- 4. Gozar de los beneficio del IHSS**
- 5. Pago de prestaciones laborales**

La licencia de maternidad es otro beneficio otorgado bajo las leyes de seguridad social, que les da a madres nuevas el derecho a 12 semanas de licencia con remuneración. Las empresas meloneras hacen caso omiso a esa ley de forma categórica: despiden a mujeres embarazadas sin compensación ninguna. Si los empleadores no les registran a sus empleados en el IHSS, sus familias no reciben bonos educativos y se ven forzadas a pagarles de sus propios bolsillos la educación a sus hijos. Sin los bonos, muchas familias no tienen para enviar a sus hijos a la escuela, lo cual perpetua un ciclo vicioso de pobreza.



CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

A través de entrevistas con 310 trabajadoras hondureñas de melón y 15 distintas reuniones de grupo, COSIBAH identificó violaciones de derechos laborales vinculadas al empleo precario, incumplimiento con las leyes del salario mínimo, condiciones de trabajo inseguros e indignos e incumplimiento con las leyes de seguridad social.

COSIBAH alega que las condiciones de trabajo deplorables sufrido por las trabajadoras son principalmente un resultado de la indiferencia de las empresas meloneras. Sin un apoyo gubernamental más sincero y una presión pública de la comunidad internacional, las obreras no escaparán la explotación laboral y pobreza extrema que sufren de forma diaria.

La tabla siguiente da algunas recomendaciones elaboradas por COSIBAH y el ILRF para rectificar las violaciones arriba denunciadas.

SOLUCIONAR	ACTORES	ACCIONES
Trabajo precario y temporal	Empresas meloneras	<ul style="list-style-type: none"> • Adoptar un esquema de contratación que ofrece empleo a largo plazo a los trabajadores • Haga cumplir estrictamente los requisitos de documentación para los solicitantes de empleo y no contratar con niños • Cumplir con todas las estándares nacionales de empleo, incluyendo la prohibición de las pruebas de embarazo • Establecer contratos de trabajo formales con los trabajadores y asegurarse de que todos los trabajadores reciban una carta de nombramiento oficial que establece los términos de su contrato • Revelar completamente a los empleados sobre todos los términos de los contratos de trabajo y asegurarse de que comprendan los términos mediante información verbal en consideración de empleados analfabetos y publicar públicamente los derechos laborales y el Código de Conducta aplicable
Trabajo precario y temporal	Gobierno hondureño	<ul style="list-style-type: none"> • Asegúrese de que todos los códigos de salud y seguridad son comprendidas y establezca que las empresas publiquen los requisitos de seguridad • Realizar prácticas de auditoría más detalladas, incluyendo las auditorías sorpresa o no divulgada y garantizar que las repercusiones de violaciones de salud y seguridad son lo suficientemente solidas • Proteger a las organizaciones no gubernamentales y los sindicatos para asegurar que puedan representar los derechos de los trabajadores en lo que respecta a un entorno laboral seguro
Trabajo precario y temporal	Compradores	<ul style="list-style-type: none"> • Incorporar estándares de salud y de seguridad en el Código de Conducta y garantizar dichas normas cumplan con los requisitos establecidos en las leyes laborales nacionales, las normas internacionales del trabajo y las normas de certificación de melón. • Trabajar con organizaciones no-gubernamentales locales para dirigir auditorías en las plantaciones e informar públicamente sobre las políticas de auditoría y los resultados

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Trabajo precario y temporal	COSIBAH	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer alianzas con organizaciones no gubernamentales locales para garantizar protección intersectorial de los trabajadores
Violaciones de salarios	Empresas meloneras	<ul style="list-style-type: none"> • Incorporar una cláusula de salario digno en el Código de Conducta • Asegúrese de que el salario y los beneficios, que debe ser al menos igual al salario mínimo legal, estén claros y garantizados en las cartas de nombramiento oficial • Trabajar con los sindicatos y las organizaciones no gubernamentales para llevar a cabo la auditoría interna e informar públicamente sobre los resultados de la auditoría. El programa de auditoría deberá incluir, pero no se limitará a los siguientes temas: la contratación precaria, salarios, trabajo infantil, las horas de trabajo, prestaciones de seguridad social, el medio ambiente de trabajo y derecho de los trabajadores a sindicalizarse y negociar colectivamente
Violaciones de salarios	Gobierno hondureño	<ul style="list-style-type: none"> • Incorporar una cláusula de salario digno en la ley de salario mínimo regional y nacional y garantizar que se incorporen los contratos de los empleados • Haga cumplir estrictamente todos los requisitos de mano de obra, incluyendo los ocho días de trabajo por hora y 44 horas por semana. Asegúrese de que los trabajadores no estén obligados a trabajar horas extras, que de lo contrario es una violación de la prohibición del trabajo forzoso existente • Llevar a cabo auditorías públicas y discreta para asegurar que los calendarios de pago, incluida la retribución del domingo y los programas de bonificación estén establecidos en los contratos de trabajo y proveídos como tal y que los pagos se hagan a tiempo



CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Violaciones de salarios	Compradores	<ul style="list-style-type: none"> • Incorporar una cláusula de salario digno en el Código de Conducta • Asegúrese de que los calendarios de pago se establecen en los contratos de suministro y los que lo pagos se hagan a tiempo • Trabajar con organizaciones no-gubernamentales locales para iniciar y patrocinar la investigación sobre el sistema de pago actual para identificar el impacto de una remuneración justa en la forma de vida de los trabajadores • Incluir a auditorías sorpresa internas regularmente e informar públicamente sobre las políticas de auditoría interna, mecanismos y resultados
Violaciones de salarios	COSIBAH	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajar con los sindicatos de trabajadores en otros sectores agrícolas regionales a fin de exigir que los empleadores cumplan con los derechos laborales
Ambiente laboral peligroso e inhumano	Empresas meloneras	<ul style="list-style-type: none"> • Incorporar estándares de salud y seguridad en el Código de Conducta y asegurarse de que la norma responda a los requisitos nacionales de la legislación laboral, las normas internacionales del trabajo y las normas de certificación de melón • Proporcionar formación profesional y seguridad a todos los trabajadores al comienzo de su empleo y garantizar que los comités de seguridad y higiene en realidad funcionen como es establecido • Equipar a todos los empleados con el equipo necesario de protección y equipo de seguridad • Trabajar con los sindicatos y las organizaciones no gubernamentales para llevar a cabo la auditoría interna e informar públicamente sobre los resultados de auditoría
Ambiente laboral peligroso e inhumano	Gobierno hondureño	<ul style="list-style-type: none"> • Asegúrese de que todos los códigos de salud y seguridad son comprendidas y establezca que las empresas publiquen los requisitos de seguridad • Realizar prácticas de auditoría más detalladas, incluyendo las auditorías sorpresa o no divulgada y garantizar que las repercusiones de violaciones de salud y seguridad son lo suficientemente solidas • Proteger a las organizaciones no gubernamentales y los sindicatos para asegurar que puedan representar los derechos de los trabajadores en lo que respecta a un entorno laboral seguro

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Ambiente laboral peligroso e inhumano	Compradores	<ul style="list-style-type: none"> Incorporar estándares de salud y de seguridad en el Código de Conducta y garantizar dichas normas cumplan con los requisitos establecidos en las leyes laborales nacionales, las normas internacionales del trabajo y las normas de certificación de melón. Trabajar con organizaciones no-gubernamentales locales para dirigir auditorías en las plantaciones e informar públicamente sobre las políticas de auditoría y los resultados
Ambiente laboral peligroso e inhumano	COSIBAH	<ul style="list-style-type: none"> Establecer alianzas con organizaciones no gubernamentales locales para garantizar protección intersectorial de los trabajadores
Beneficios de la seguridad social	Compañías meloneras	<ul style="list-style-type: none"> Incorporar un estándar de seguridad social en el Código de Conducta y asegurar que los empleados tengan acceso a beneficios de salud, lesiones, licencia de maternidad y los beneficios educativos
Beneficios de la seguridad social	Gobierno hondureño	<ul style="list-style-type: none"> Asegúrese de que las empresas cumplan con los requisitos regionales y nacionales para la prestación de la seguridad social Realizar prácticas de auditoría más detalladas, incluyendo las auditorías sorpresa o no divulgada y garantizar que las repercusiones de violaciones de salud y seguridad son lo suficientemente solidas
Beneficios de la seguridad social	Compradores	<ul style="list-style-type: none"> Incorporar estándares de salud y de seguridad en el Código de Conducta y garantizar dichas normas cumplan con los requisitos establecidos en las leyes laborales nacionales, las normas internacionales del trabajo y las normas de certificación de melón. Trabajar con organizaciones no-gubernamentales locales para dirigir auditorías en las plantaciones e informar públicamente sobre las políticas de auditoría y los resultados
Beneficios de la seguridad social	COSIBAH	<ul style="list-style-type: none"> Trabajar con los sindicatos de trabajadores en otros sectores agrícolas regionales a fin de exigir que los empleadores cumplan con los derechos laborales

En resumen, se requiere el esfuerzo concertado de los consumidores internacionales de melón, del gobierno de Choluteca y de sindicatos e consumidores locales de melón para lograr mejorar las condiciones de trabajo de las mujeres obreras de las meloneras. Se tiene que hacer respetar las leyes laborales actuales, tanto como se tiene que crear nuevos y eficaces mecanismos de contabilidad y vigilancia, para garantizarles a las trabajadoras una vida saludable y digna.

APÉNDICE A

Encuesta de Mujeres del Sector Melón en la Zona Sur

A. INFORMACIÓN GENERAL

1. Nombres y apellidos completos de la entrevistada:

2. Edad:

___ años cumplidos

3. Estado civil actual:

- A. ___ Soltera
- B. ___ Casada
- C. ___ Unión libre
- D. ___ Madre soltera
- E. ___ Otro (divorciada/separada/viuda)

4. ¿Cuántos hijos propios tiene?

- A. ___ Número de hijos propios varones
- B. ___ Número de hijos propios mujeres

5. ¿Sabe leer y escribir?

- A. ___ Si
- B. ___ No. Salte a pregunta 7

6. ¿Cuál fue el último año de escuela que usted aprobó?

- A. ___ Ninguno
- B. ___ No terminó la primaria
- C. ___ Primaria completa
- D. ___ No terminó la secundaria
- E. ___ Secundaria completa

7. ¿A qué distancia aproximadamente vive usted de su centro de trabajo?

_____ kilómetros.

8. Mencione tres derechos que usted tiene como persona y mujer:

- A. _____
 - B. _____
 - C. _____
- _____ Número de derechos mencionados correctamente.

9. Mencione tres derechos que usted tiene como trabajadora:

- A. _____
 - B. _____
 - C. _____
- _____ Número de derechos mencionados correctamente.

B. CONDICIONES LABORALES

10. ¿Cuánto es su salario?

_____ Lempiras al mes

11. Esta empresa donde usted trabaja ¿Paga el salario mínimo?

- A. ___ Si
- B. ___ No

12. ¿Trabaja usted horas extras?

- A. ___ Si
- B. ___ No

13. ¿La empresa le paga las horas extras?

- A. ___ Si
- B. ___ No

14. ¿Le paga la empresa el séptimo día?

- A. ___ Si
- B. ___ No

15. ¿Le paga la empresa los días feriados?

- A. ___ Si
- B. ___ No

16. ¿La empresa le proporciona transporte para trasladarse a su trabajo?

- A. ___ Si
- B. ___ No. Pase a pregunta 18

17. ¿Qué tipo de transporte le proporciona la empresa?

- A. ___ Bus
- B. ___ Paila (Pick-up)
- C. ___ Camión
- D. ___ Otro. Indicar: _____

APÉNDICE A

18. ¿Le pagan el treceavo y catorceavo mes?

- A. Sí
B. No

19. ¿A qué hora entra a trabajar?

_____ am

20. ¿A qué hora sale del trabajo?

_____ am/pm

21. ¿Cuánto tiempo tiene para almorzar?

_____ Minutos

22. Además de la hora de almuerzo, ¿Le permiten algún otro tipo de descanso?

- A. Sí
B. No

23. En su empresa, si usted hace las mismas tareas que un hombre ¿Le pagan el mismo salario?

- A. Sí
B. No

24. ¿Al finalizar la temporada de trabajo le paga la empresa alguna compensación o bonificación?

- A. Sí. ¿Cuánto? _____ Lempiras
B. No

25. ¿Cuántas veces ha firmado contrato con esta misma empresa?

_____ veces. ¿Por cuánto tiempo? _____ meses

26. ¿Cuánto dura el periodo de prueba?

- A. Menos de 60 días
B. 60 días
C. Más de 60 días. ¿Cuántos? _____ días

27. El año pasado cuando finalizó la cosecha de melones ¿A qué se dedicó usted?

A. Otra actividad agrícola. Especifique cuál:

B. Empleo no agrícola. Especifique: _____

C. Negocio propio. Especifique: _____

D. Solo trabajo del hogar

28. ¿Cuántos años lleva trabajando en la actividad melonera?

_____ años

29. ¿Está usted afiliada al Seguro Social?

- A. Sí
B. No

30. Esta empresa ¿Le proporciona asistencia médica?

- A. Sí
B. No. Pase a pregunta 41

31. ¿Cuáles son las enfermedades más comunes que padecen las mujeres que trabajan en esta empresa?

- A. Enfermedades gastrointestinales (diarreas)
B. Tos, gripes, irritación de garganta y otras de tipo respiratorio
C. Dolores de cabeza, de oído o irritación de los ojos
D. Mal del carpelo (problemas con las articulaciones de las manos)
E. Enfermedades dermatológicas (problemas en la piel)
F. Varices y otros problemas en las piernas
G. Intoxicaciones por exposición a agroquímicos
H. Dolores en la espalda y otros de tipo muscular o de huesos
I. Otros. Explique:

32. ¿Mientras ha estado trabajando para esta empresa ha tenido que ser atendida por alguna enfermedad relacionada con su trabajo?

- A. Sí
B. No.

APÉNDICE A

33. ¿Qué accidentes de trabajo son los más comunes en esta empresa?

- A. ___ Daños (cortaduras o magulladuras) con herramientas o máquinas
 - B. ___ Golpes por caída de objetos
 - C. ___ Golpes por deslizamientos en el piso o caídas
 - D. ___ Choques eléctricos
 - E. ___ Derramamiento o salpicaduras de material tóxico
 - F. ___ Otro. Explicar: _____
-

34. ¿Qué tareas ejecuta usted en esta empresa?

- A. ___ Vigilancia o supervisión de locales o de personal
- B. ___ Corte de fruta
- C. ___ Acarreo de fruta
- D. ___ Selección de fruta
- E. ___ Empaque de fruta
- F. Otras _____

35. ¿Le proporciona la empresa algunos implementos de protección para el desempeño de su trabajo?

- A. ___ Si
- B. ___ No. Pase a pregunta 35

36. ¿Qué equipo de protección le brindan?

- A. ___ Guantes
 - B. ___ Delantales
 - C. ___ Mascarillas
 - D. ___ Botas
 - E. ___ Overoles
 - F. ___ Casco
 - G. ___ Cinturón
 - H. ___ Otro. Especifique: _____
-

37. ¿Sabe usted que es el acoso sexual en el trabajo? Se lo voy a explicar rápidamente: Es cuando una persona (hombre o mujer) que es jefe(a) o superior suyo le dice piropos o frases que insinúan deseos sexuales o que directamente le pide favores sexuales aprovechándose de su condición de mando. O sea, que hay acoso sexual cuando alguien quiere chantajearla proponiéndole darle trabajo o mantenerla en el mismo a cambio de favores sexuales en forma de manoseo, besos o contacto sexual mayor. Teniendo en cuenta lo explicado, dígame: ¿Considera usted que ha sido víctima de acoso sexual en esta empresa?

- A. ___ Si
- B. ___ No.

38. ¿Denunció usted el acoso sexual de que ha sido o es víctima?

- A. ___ Si
- B. ___ No.

39. ¿Ante quién denunció el hecho?

- A. Otro superior en la empresa
 - B. Autoridad policial
 - C. Organismo de derechos humanos
 - D. Otro. Explique: _____
-

40. ¿Tuvo algún efecto positivo la denuncia?

- A. ___ Si. Explique la acción correctiva: _____
 - B. ___ No
-

41. ¿Ha sido víctima de algún tipo de discriminación o maltrato como mujer trabajadora por algún jefe o compañero de trabajo?

- A. ___ Si. Explique: _____
 - B. ___ No
-

42. Esta empresa ¿Le exigió a usted la prueba de embarazo?

- 1. ___ Si
- 2. ___ No

APÉNDICE A

43. ¿Alguna vez, en el pasado, esta empresa la despidió por estar embarazada?

- A. ___ Si
B. ___ No

44. ¿Conoce el caso de alguna otra compañera a quien esta empresa la haya despedido por estar embarazada?

A. ___ Si. ¿Cuántos casos más o menos?

B. ___ No

45. ¿Conoce el caso de alguna compañera de trabajo que NO sea hondureña?

A. ___ Si. ¿Cuántos casos conoce más o menos?

B. ___ No. Pase a pregunta 46

46. ¿De qué país es esta compañera o compañeras?

- A. Nicaragua
B. El Salvador
C. Otro país. Especificar: _____

47. ¿Esta compañera o compañeras vinieron a esta empresa por iniciativa propia o porque contratistas de la empresa fueron a buscarlas a sus países?

- A. ___ Vinieron por iniciativa propia
B. ___ Fueron buscadas en sus países
C. ___ Otro. Explicar: _____

48. De los siguientes servicios que voy a leerle ¿Con cuales cuenta la empresa donde usted trabaja actualmente?

- A. ___ Agua potable
B. ___ Servicios sanitarios o letrinas
C. ___ Baños o duchas
D. ___ Comedor

49. ¿Qué documentos le exigió esta empresa para contratarla?

- A. ___ Partida de nacimiento
B. ___ Tarjeta de identidad o pasaporte
C. ___ Carné de salud
D. ___ Prueba de embarazo o constancia de no estarlo
E. ___ Constancia de no tener antecedentes penales
F. ___ Otro. Explicar: _____

50. Durante el tiempo que usted ha trabajado aquí ¿Ha visto a inspectores del Ministerio del Trabajo inspeccionando a esta empresa?

- A. ___ Si
B. ___ No.

51. ¿Hubo algún cambio en la empresa después de esa inspección?

- A. ___ Si. Explique: _____

B. ___ No

52. Mencione los tres situaciones que a usted más le gustaría que cambiaran en esta empresa:

- A. _____

B. _____

C. _____

C. REFERENCIAS DE LA EMPRESA

53. Nombre de la empresa

54. Nombre de la finca o Empacadora

55. Dirección donde está ubicada la empresa (Lugar/ Municipio/ Departamento)

56. ¿Qué tipo de sello o marca utilizan en la empresa?

- A. Chiquita
B. Dole
C. Fyffes
D. Otro. Especifique: _____

CONDICIONES AMBIENTALES

57. ¿Sabe usted que químicos utiliza la empresa?

58. ¿Están etiquetados los químicos que se utilizan?

- A. ___ Si
B. ___ No
C. ___ No sabe/ No responde

APÉNDICE A

59. ¿Las indicaciones están en español?

- A. Sí
- B. No
- C. No sabe/ No responde

60. Horario de trabajo cuando utilizan químicos:

_____ am
_____ pm

61. ¿Existe en esta empresa una Comisión de Higiene y Seguridad?

- A. Sí
- B. No
- C. No sabe/ No responde

62. ¿Reciben capacitación sobre el papel de las comisiones de Higiene y Seguridad?

- A. Sí
- B. No
- C. No sabe/ No responde

63. ¿Reciben capacitación o información sobre el uso y manejo de los químicos?

- A. Sí
- B. No
- C. No sabe/ No responde

64. ¿En algún momento usted o alguna otra trabajadora de esta empresa se ha intoxicado con el uso de algún químico?

- A. Sí, intoxicación de la persona entrevistada
- B. Sí, conoce el caso de otra trabajadora
- C. No conoce ningún caso
- D. No sabe / No responde

Nombres y apellidos del encuestador/a

Lugar y fecha