



# Observatorio del **TRABAJO JUSTO**

## **Informe sobre Derechos Laborales en la Cadena de Palma en Honduras 2024**

CNV Internationaal ha venido realizando el Monitoreo Digital Participativo desde hace más de 4 años en la búsqueda de hacer visibles las voces de las y los trabajadores de diferentes cadenas de producción.

En este caso, presentamos los resultados del Monitoreo Digital Participativo sobre Derechos Laborales en la Cadena de Producción y Suministro del Sector Palmero. Este monitoreo fue desarrollado en el segundo semestre del 2023.

OBSERVATORIO DEL  
**TRABAJO  
JUSTO**

**cnv**  
Internationaal

---

Conoce más del trabajo de CNV Internationaal en  
[www.cnvinternationaal.nl](http://www.cnvinternationaal.nl) o contáctanos en [info@cnv.nl](mailto:info@cnv.nl)

# INFORMACIÓN GENERAL

En esta primera ronda de Monitoreo Digital Participativo en la cadena de palma de aceite participaron un total de 124 trabajadores de Honduras. Todos los trabajadores hicieron parte de manera voluntaria y 100% anónima.

Este proyecto se realizó junto a FESTAGRO (Federación de Sindicatos de Trabajadores de la Agroindustria), organización sindical hondureña que trabaja en la lucha permanente y consecuente en la defensa de los intereses de la clase trabajadora agroindustrial.

Este trabajo contó con financiación del proyecto RSPO Outreach - Strengthening local communities de 2024.

**Para citar este documento:** CNV Internationaal. (s.f.). Informe sobre Derechos Laborales en la Cadena de Palma en Honduras 2024.

<http://www.observatorioderechospalma.org/pdf>

A stylized illustration in white lines on a purple background. It depicts a worker wearing a hard hat and a vest, holding a long-handled tool (possibly a machete or a palm tool) and standing in a field of palm trees. The worker is positioned on the left side of the frame, looking towards the right. The palm trees are represented by long, thin fronds extending across the top and right sides of the image.

# INTRODUCCIÓN

El Monitoreo Digital Participativo, **desarrollado por CNV Internationaal**, permite recabar las opiniones de las y los trabajadores de la cadena de producción y suministro del sector palmero.

El seguimiento se deriva de la **colaboración entre CNV Internationaal y organizaciones sindicales** para proteger los derechos laborales.

**En Honduras**, los trabajadores del sector palmero participantes del monitoreo buscan expresar su situación laboral y obtener una visión inicial de sus **derechos laborales**.

La información recopilada servirá como base para denuncias ante inspecciones y negociaciones colectivas por parte de los sindicatos.



## CONTEXTO DEL SECTOR PALMERO EN HONDURAS

El cultivo de palma en Honduras comenzó en la década de **1930**, pero las primeras plantaciones comerciales surgieron en la década de 1940 para diversificar el mercado más allá del sector bananero. **Desde 1997, el impulso del sector se ha intensificado** con la Reforma Agraria, dando lugar a cooperativas campesinas en el Bajo Aguán y Guaymas. Esto condujo a la formación de COAPALMA y HONDUPALMA. En los años noventa, empresas como Grupo Jaremar, Grupo Dinant, ACEYDESA, PALCASA, PALMASA y COINSU iniciaron el desarrollo industrial de la palma africana, con un total de 14 plantas extractoras de aceite.

En Honduras, junto con **las empresas extractoras, se han formado organizaciones de productores independientes**, como la Federación Nacional de Productores de Palma de Honduras (FENAPALMAH) y el gremio Palmero Nacional, representado por la Asociación Industrial de Productores de Aceite de Honduras (AIPAH). Según el Proyecto PROPALMA de la Secretaría de Agricultura y Ganadería (SAG), se estima que en el **sector palmero hondureño hay alrededor de 17,427 pequeños productores individuales** con menos de 10 hectáreas cada uno.

Se estima  
**17,427**  
pequeños productores  
individuales con  
**10 hectáreas**  
cada uno

# ESTRUCTURA DEL SECTOR PALMERO EN HONDURAS



## Empresas privadas

Empresas nacionales y transnacionales suelen gestionar y controlar todos los aspectos de la cadena de valor de la palma.



## Pequeños productores

Los productores con plantaciones de menos de 50 hectáreas manejan la producción y venta de palma de manera individual, sin estar asociados a una empresa. Establecen relaciones comerciales con diversas entidades, como empresas sociales, privadas, asociaciones de productores e intermediarios, con cada entidad manejando menos de 10 hectáreas.



## Empresas del sector social

Están compuestas por pequeños productores y suelen gestionar de manera colectiva tanto la producción como el procesamiento en plantas industriales.



## Empresas Cooperativas Agroindustriales de la Reforma Agraria (ECARAS)

Estas empresas son fundadas por personal que valora el trabajo y opta por la propiedad social de los medios de producción. Su meta es utilizar los beneficios generados para mejorar el nivel de vida de sus integrantes. Tienen una estructura organizativa que comprende una Asamblea General, una Junta Directiva y una Gerencia General.

# RSPO

**La Mesa Redonda sobre el Aceite de Palma Sostenible** (RSPO, por sus siglas en inglés<sup>1</sup>) es una organización sin fines de lucro que **promueve la participación de diversos actores en la industria del aceite de palma**, incluyendo productores, distribuidores, fabricantes y ONGs ambientales y sociales.

La RSPO tiene un **sistema de certificación** que se basa en principios y criterios específicos para promover el desarrollo sostenible de la industria del aceite de palma. Esto incluye **ocho indicadores clave\*** que son fundamentales para el monitoreo, los cuales pueden consultarse en <https://rspo.org/es/as-an-organisation/certification/>

\***Los indicadores** aquí presentados no siguen la secuencia numérica del documento fuente y se han seleccionado específicamente por su relevancia para esta exposición de resultados.

<sup>1</sup> Roundtable on Sustainable Palm Oil

1

**Prohibido** toda forma de discriminación en contra de los trabajadores

2

Condiciones de remuneración, trabajo y vida de los trabajadores, **deben cumplir con los estándares mínimos legales** o del sector

3

La Unidad de Certificación **respetará la creación y afiliación de sindicatos** o a organizaciones de trabajadores para la negociación colectiva

4

La Unidad de Certificación **no utilizará mano de obra infantil y prohibirá** las peores formas de trabajo infantil

5

Las formas de intimidación, acoso, abuso o violencia en el lugar de trabajo **se previenen, mitigan y abordan**

6

Se respetan y promueven los **derechos de las trabajadoras** y, cuando se detectan violaciones de estos derechos, se remedian.

7

La política sobre trabajo forzoso y la trata de personas será de **tolerancia cero**

8

La Unidad de Certificación implementará prácticas de salud y seguridad para **proteger a los trabajadores** de enfermedades profesionales y lesiones



## CERTIFICACIÓN RSPO DE LAS EMPRESAS PARTICIPANTES DE ESTE CICLO DE MONITOREO

En el monitoreo se observó que algunos trabajadores laboran para seis empresas del **Grupo Jaremar**, que obtuvieron su primera certificación RSPO P&C en 2015. **En 2016**, todas sus fincas y molinos **fueron certificados al 100% bajo RSPO**. El total de tierras certificadas bajo RSPO P&C, excluyendo a pequeños productores, es del 100%.

Por otra parte, trabajadores mencionaron laborar para **Industrias Aceiteras del Caribe de Honduras (HONDUCARIBE)**, que obtuvo su primera certificación RSPO P&C en 2020. Aproximadamente **el 74.39%** de su tierra está **certificada bajo RSPO P&C**, excluyendo a pequeños productores independientes. Además, han certificado el 100% de sus molinos de aceite de palma bajo RSPO P&C.

Por último, trabajadores mencionaron laborar para **HONDUPALMA**, que **obtuvo la certificación** de su cadena de suministro RSPO **en 2019**. Ese mismo año, lograron la certificación del 100% de todas sus instalaciones de procesamiento de productos de palma, excluyendo a pequeños productores.

# PRISMA: SISTEMA DE CERTIFICACIÓN DE RSPO

**PRISMA** es el nuevo sistema de la RSPO para certificación, comercio y trazabilidad de aceite de palma, creado para impulsar la sostenibilidad y cumplir con estándares globales. Apoya prácticas sostenibles, fomenta un mercado responsable, mejora la trazabilidad y promueve mejoras continuas en sostenibilidad.

Resulta esencial que las empresas, ahora denominadas unidades certificadoras, adopten estos indicadores y criterios para verificar el cumplimiento de estándares que aseguran condiciones laborales justas y seguras para los trabajadores.



Conoce más sobre  
**PRISMA** aquí



# CNV INTERNATIONAL Y RSPO

CNV Internationaal ha contribuido a la RSPO, **centrando sus esfuerzos** en fortalecer los principios, criterios y directrices relacionados con los **derechos laborales** y las comunidades afectadas por la industria del aceite de palma.

**La implementación efectiva** de estas normas **requiere la participación activa y cualificada de estos grupos**, así como el cumplimiento de estándares sociales por parte de la RSPO y las empresas auditoras.

**Los objetivos** de Oxfam y CNV Internationaal en su trabajo con la RSPO buscan **asegurar la participación informada de las comunidades y trabajadores a todos los niveles**, estableciendo vínculos más sólidos con la RSPO y facilitando la participación activa de las comunidades en la sostenibilidad de la industria del aceite de palma.





# SITUACIÓN DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES EN HONDURAS

El movimiento sindical hondureño tiene raíces que se remontan a principios del siglo XX. Organizaciones como la Sociedad de Mineros “El Porvenir” y la Sociedad de Artesanos “El Progreso”, la Huelga bananera de 1954, jugaron un papel crucial en la lucha por los derechos laborales. Durante las décadas de 1920 y 1930, surgieron varias agrupaciones sindicales, algunas de carácter mutualista, con el objetivo de proporcionar seguridad a los trabajadores y sus familias. (Pineda, 2018)

Actualmente, la dirigencia sindical enfrenta críticas desde la sociedad civil debido a su limitada fuerza y su deficiente representación de los intereses públicos y sociales de los trabajadores. A pesar de compartir pensamientos similares con el actual gobierno, los sindicatos no han logrado frenar la ola de manifestaciones en el país, especialmente por parte del personal de salud que luchó en primera línea contra la pandemia de COVID-19. (Tu nota, 2018)

# GENERALIDADES DE LOS PARTICIPANTES

El monitoreo digital participativo en Honduras se llevó a cabo en el segundo semestre del año 2023 con un total de **124 participantes** hondureños, hombres y mujeres, entre los 23 y 60 años de edad.

**98%**

vive en un municipio diferente al que trabajan

Del total de trabajadores, el **2%** indica que **vive en un municipio diferente al que trabajan**, mientras que el 98% indica que vive en el mismo municipio de su lugar de trabajo.

vive en el mismo municipio de su lugar de trabajo.

**2%**

**28%**

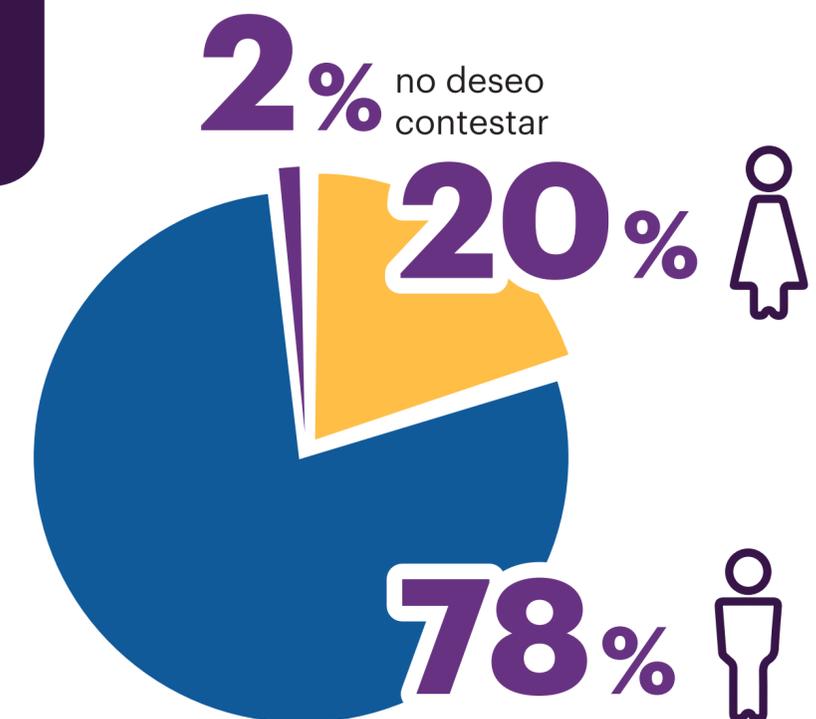
30 a 34 años de edad

**La mayor participación** se concentró entre los grupos de edad de los **30 y 34 años** (28%) y entre los 25 a 29 (24%). La menor participación se dio en el grupo de 55 a 59 años con un (1) trabajador.

## 1. Prohibición de toda forma de discriminación en contra de los trabajadores.

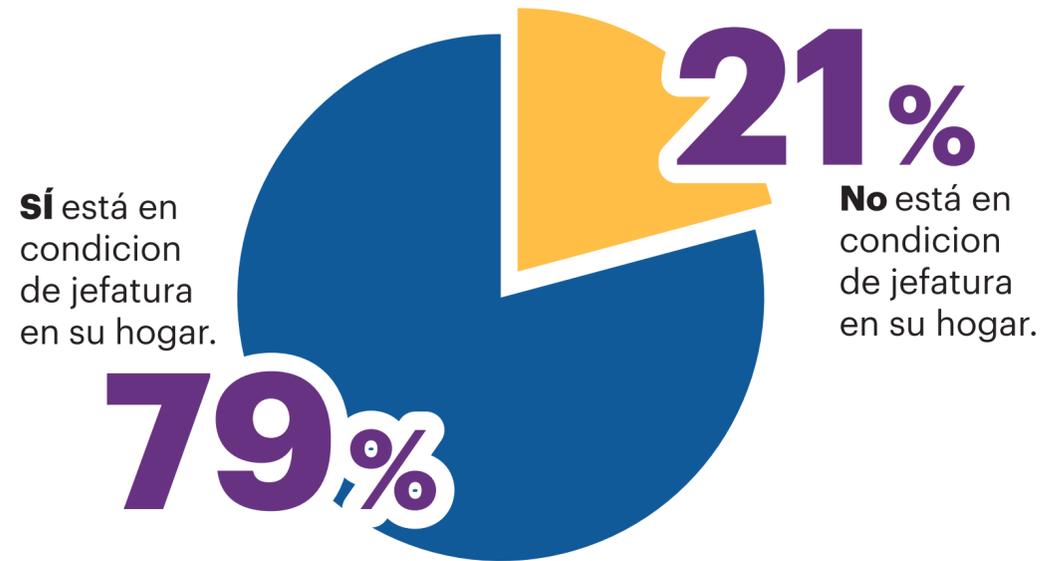
La distribución de los participantes por género es la siguiente:

El **78%** se identifican con el género masculino, el **20%** (5) como femenino y el **2%** no deseo contestar.

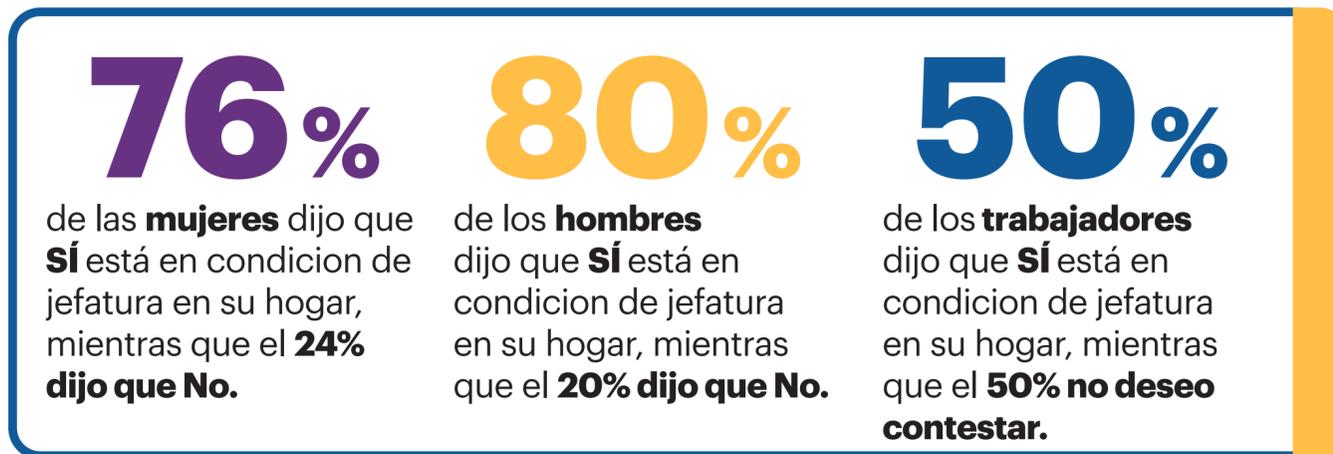


## CONDICIÓN DE JEFATURA DEL HOGAR

De los 124 trabajadores: 98 trabajadores indican que están en condición de jefatura de su hogar.

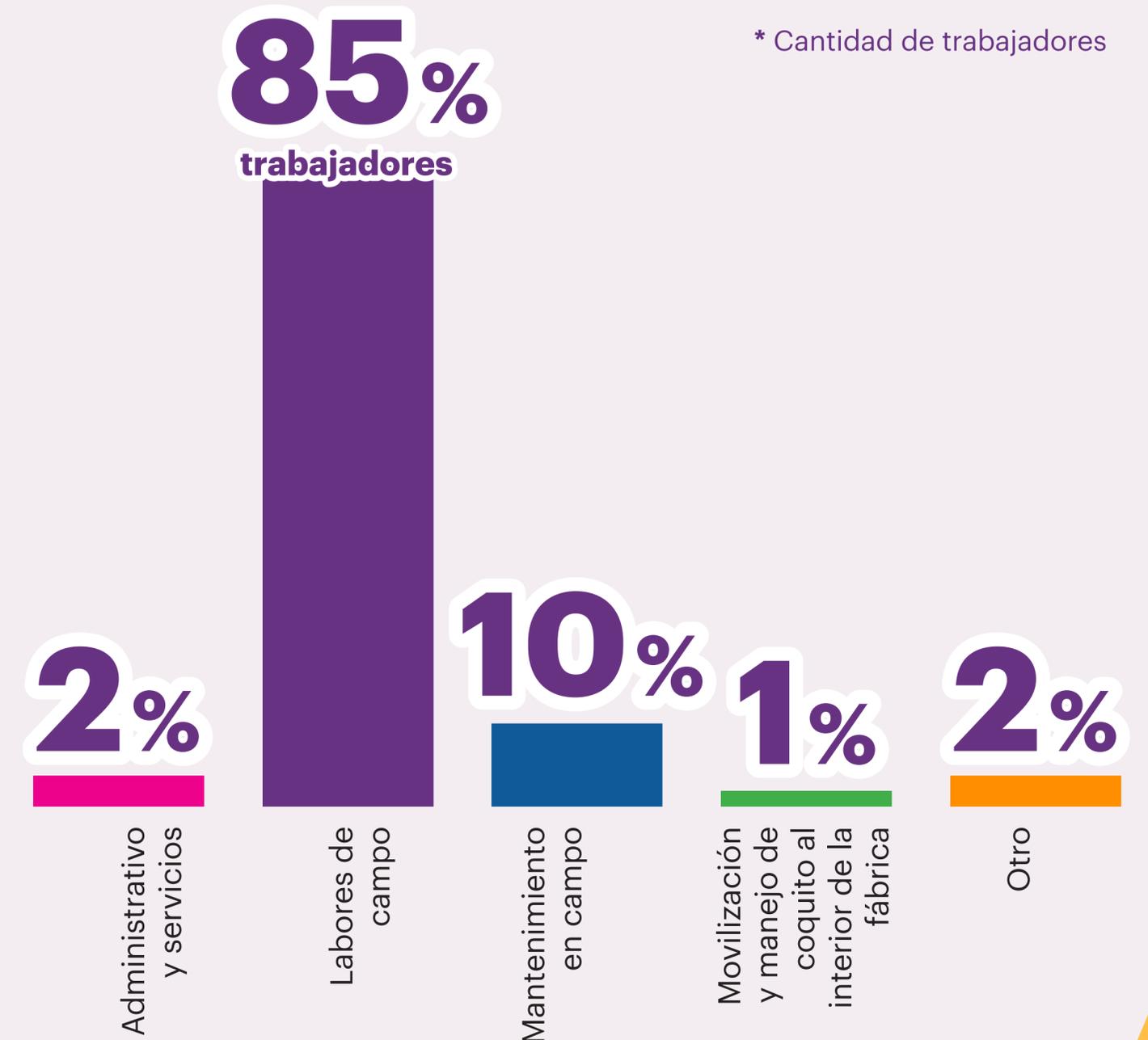


Por género, la distribución de condición de jefatura es la siguiente:



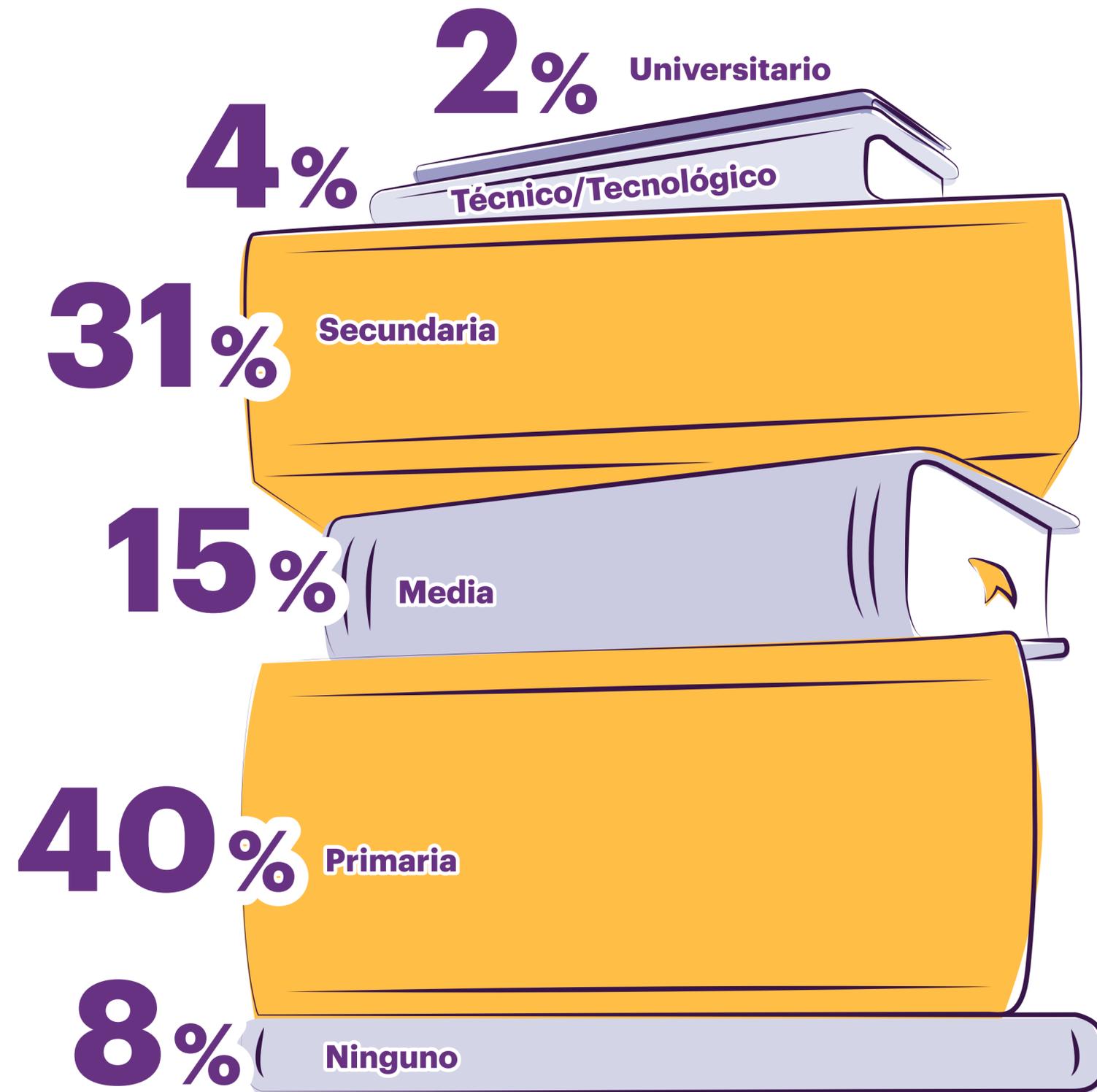
Se evidencia que entre el género femenino y masculino es proporcional la condición de jefatura

## ETAPA DEL PROCESO PRODUCTIVO



## EDUCACIÓN

Se preguntó a los trabajadores por el nivel educativo máximo alcanzado, encontrando que el **40%** de ellos alcanzaron el título de primaria, el **31%** de ellos estudiaron hasta la secundaria, el **15%** logró el título de la media académica, el **8%** de los trabajadores no tienen ningún título educativo, **4%** alcanzó un título técnico/tecnológico, y **2%** alcanzó un título universitario.



## TERCERIZACIÓN

Con el fin de identificar si hay tercerización en los trabajadores participantes de la encuesta, se preguntó si la empresa para la que trabajan es 'la empresa principal' (directa) o si trabajan para una 'empresa subcontratista' (tercerizado).

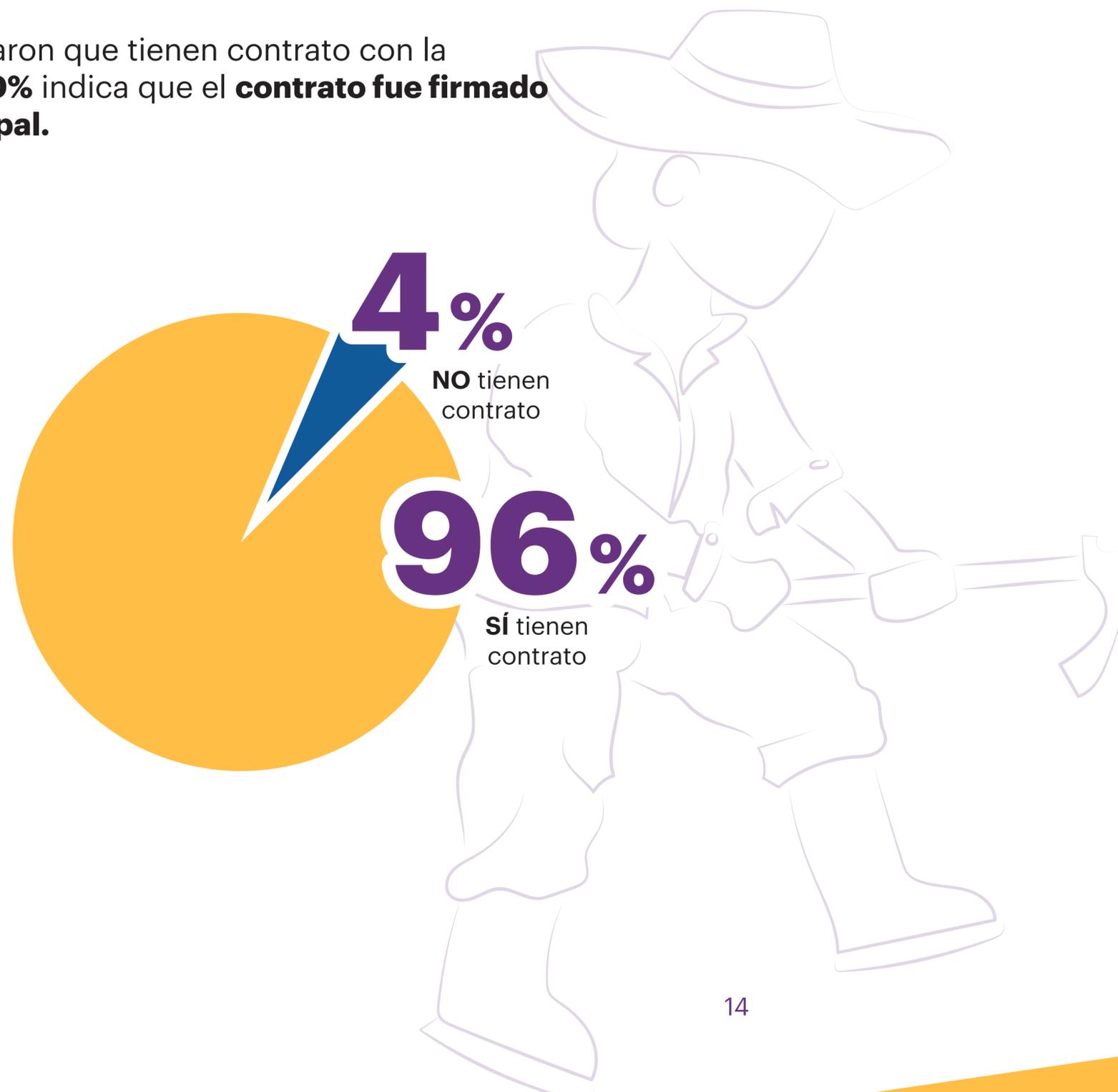
En este caso, de los 124 trabajadores: **122** indicaron que trabajan para la **empresa principal** y **2** en una subcontratista de otra empresa.

## CONTRATO Y CONDICIONES

120 trabajadores indicaron que tienen contrato con la empresa, donde el **100%** indica que el **contrato fue firmado con la empresa principal.**

De los **120 trabajadores** que indicaron que tienen contrato:

- **105** trabajadores dijeron que al momento de firmar el **contrato** recibieron copia de este.
- **109** trabajadores indicaron que tienen **contrato laboral.**
- **11** trabajadores tienen **contrato por prestación de servicios.**



**2. Las condiciones de remuneración, trabajo y vida deben cumplir con los estándares mínimos legales o del sector.**

Porcentaje – Distribución de la extensión de los contratos:

	%
No sé	1
Indefinido	85
Temporal	7
Término fijo	7

De los **109** trabajadores que indicaron que tienen un contrato laboral:

- **105** trabajadores indicaron que **reciben copia** del desprendible de nómina con los pagos y deducciones.

# ¿CONOCEN LOS TRABAJADORES LA CERTIFICACIÓN RSPO?

En la medida en que los trabajadores conocen las certificaciones que reciben las empresas, pueden exigir el cumplimiento de los criterios allí establecidos para el mejoramiento de las condiciones laborales.

Se preguntó a los trabajadores si conocen la certificación RSPO, encontrando que **114 trabajadores SÍ** la conocen, mientras que **10 trabajadores NO** conocen esta certificación.

**8%**  
De los trabajadores **NO** conocen la certificación RSPO

**92%**  
De los trabajadores **SÍ** conocen la certificación RSPO



## ¿QUÉ PERCEPCIÓN TIENEN LOS TRABAJADORES PARTICIPANTES SOBRE LA CERTIFICACIÓN RSPO?

---

La certificación **RSPO** se basa en **principios y criterios** que incluyen el respeto a las comunidades y los derechos humanos, el apoyo a los pequeños agricultores y el respeto a los derechos laborales.

Sin embargo, algunos trabajadores expresan **descontento**, ya que sienten que la certificación beneficia a la empresa pero no mejora sus condiciones laborales.

Los comentarios indican incumplimientos como malas condiciones laborales, falta de reconocimiento sindical y salarios bajos. Los trabajadores sugieren que la **certificadora debería involucrarlos en procesos** para evidenciar estos incumplimientos laborales.

Haciendo la distinción **por empresas**, tenemos los siguientes resultados de participación en el reporte de percepción de la certificación RSPO:

EMPRESA	OBSERVACIONES %
EMPRESA 1	15%
EMPRESA 2	5%
EMPRESA 3	22%
EMPRESA 4	5%
EMPRESA 5	3%
EMPRESA 6	<b>44%</b>
EMPRESA 9	3%
EMPRESA 10	3%

Mostrando a detalle la percepción general, los **trabajadores** de las empresas **argumentan**:

EMPRESA	COMENTARIOS SOBRE LA CERTIFICACIÓN RSPO
EMPRESA 1	Esta certificación es un favor que se le hace a la empresa, pero no verifican que las condiciones laborales son ciertas. No hay bienestar laboral.
EMPRESA 2	La empresa no reconoce al sindicato.
EMPRESA 3	Los derechos laborales están siendo violentados, por ejemplo, la empresa no cumple con el pago del salario mínimo.
EMPRESA 4	La certificación favorece a la empresa, y la empresa vulnera los derechos de los trabajadores.
EMPRESA 5	Hay normativas que no se cumplen.
EMPRESA 6	La certificadora no toma en cuenta a los trabajadores. Revisar más de cerca a las empresas ya que la situación laboral no es lo que aparenta ser.
EMPRESA 9	Revisar más de cerca a las empresas.
EMPRESA 10	Esta certificadora favorece a la empresa.

# DIÁLOGO SOCIAL

*“El diálogo social necesita de la participación democrática de socios que tengan la capacidad de participar en el proceso de manera efectiva y responsable, como también la fortaleza y flexibilidad de adaptarse a circunstancias contemporáneas y aprovechar nuevas oportunidades.”*

**(Organización Internacional del Trabajo).**

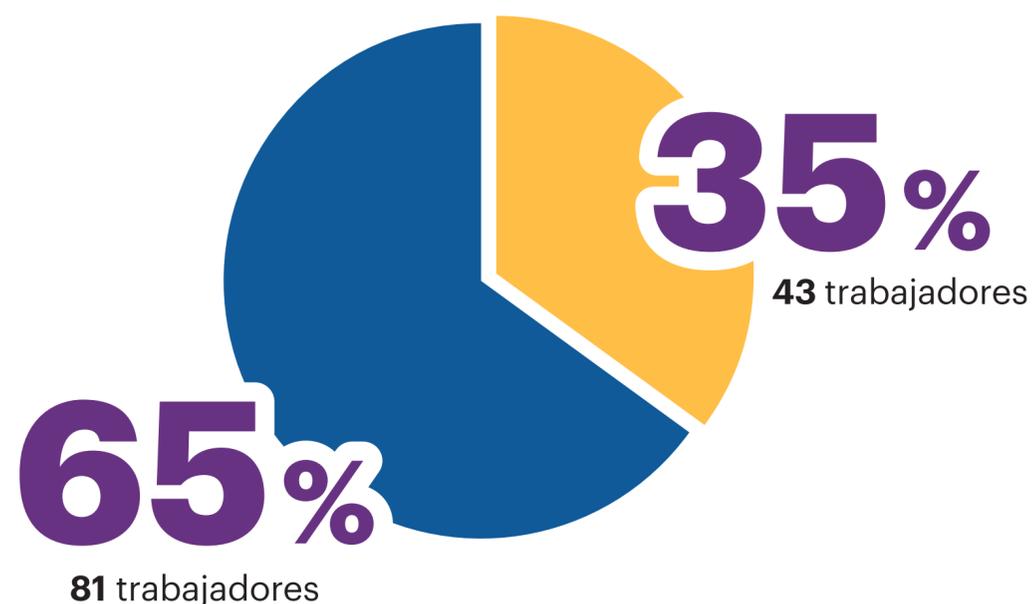
De acuerdo con la OIT, el **Diálogo Social** es un espacio en el cual trabajadores, representantes del gobierno y empleadores, negocian y consultan sobre temas de interés relativos a las políticas económicas y sociales del mundo del trabajo.

El objetivo del diálogo social es impulsar la participación eficaz y democrática de los principales actores, para alcanzar consensos de mutuo acuerdo.

**6. Se respetan y promueven los derechos de las trabajadoras y, cuando se detectan violaciones de estos derechos, se remedian.**



# PORCENTAJE DE TRABAJADORES QUE REPORTA EXISTENCIA DE MECANISMOS PARA LA RESOLUCIÓN DE QUEJAS O CONFLICTOS AL INTERIOR DE LA EMPRESA PARA LOS TRABAJADORES.



De los 124 trabajadores: **43** trabajadores indicaron que en la empresa para la que trabajan **SÍ** tienen acceso a mecanismos para la resolución de quejas o conflictos.

\*Para la presentación por empresas no se grafican las empresas con menos de 15 participantes.

La distribución por empresas\* es la siguiente:

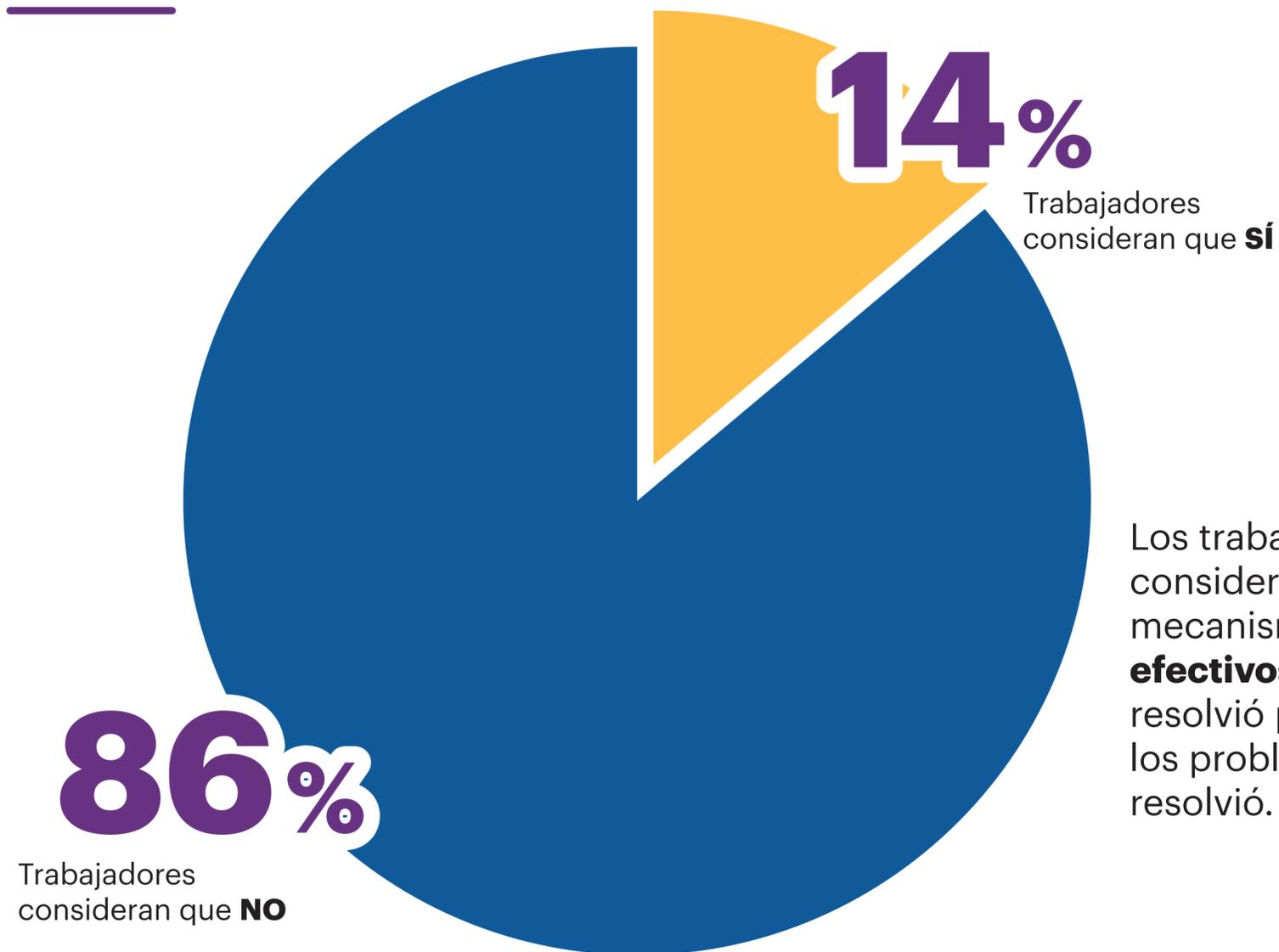


De acuerdo con los trabajadores, solo en la **Empresa 6** la mayoría de los trabajadores indicaron que la empresa **SÍ** cuenta con mecanismos para la resolución de quejas o conflictos.

De los **43** trabajadores que reportaron que **SÍ** existen mecanismos para la resolución de quejas o conflictos, indican:

- 36 trabajadores tienen acceso a estos mecanismos.
- 13 trabajadores han hecho uso de ellos.
- 6 trabajadores consideran que son efectivos.

# PORCENTAJE DE TRABAJADORES QUE REPORTA EFICIENCIA DE LOS MECANISMOS PARA LA PRESENTACIÓN DE QUEJAS O RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS



Los trabajadores consideran que los mecanismos **NO son efectivos**, ya que resolvió parcialmente los problemas o no los resolvió.

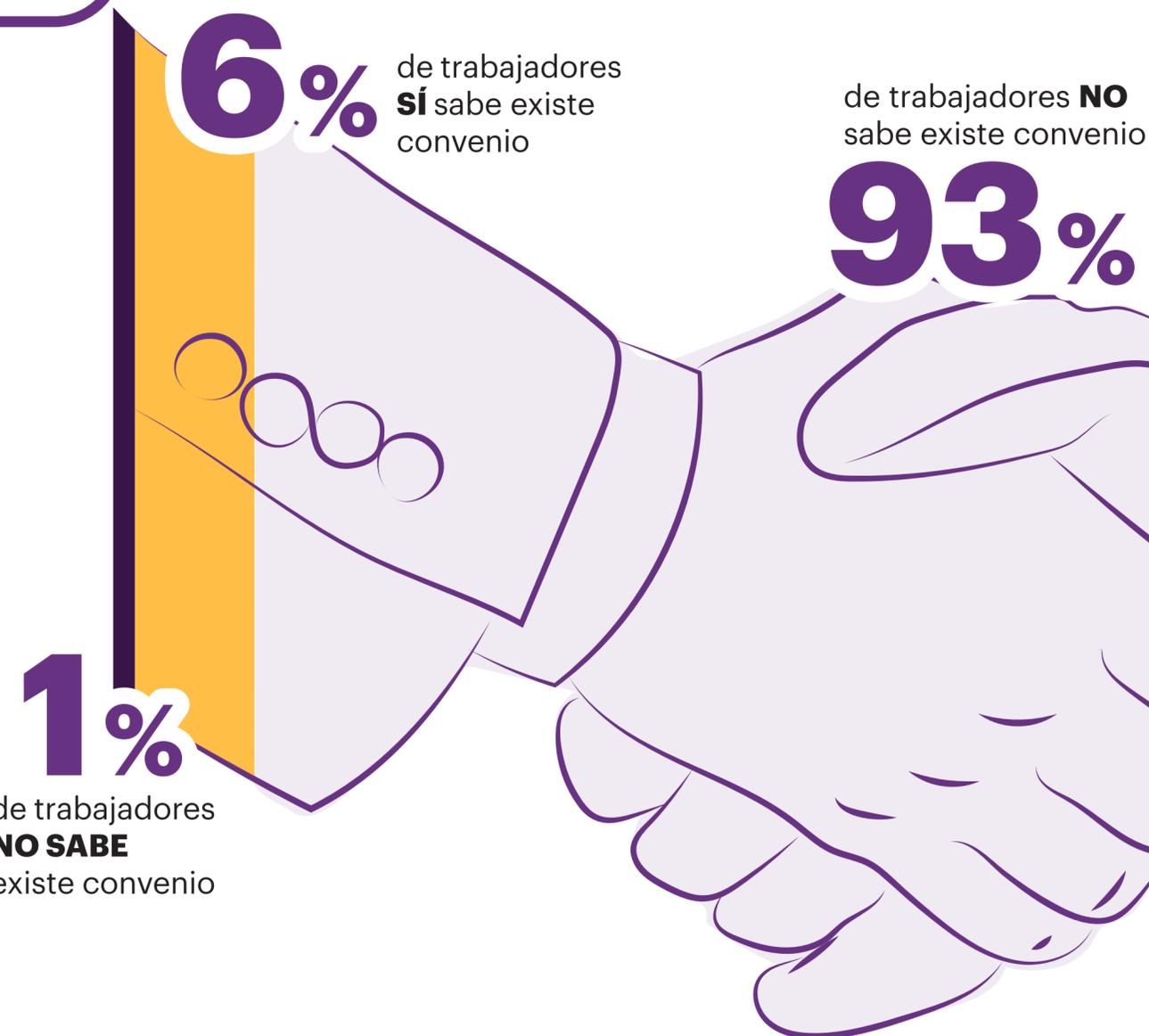


# CONVENIO COLECTIVO

*“Es un acuerdo escrito que establece las condiciones de las relaciones obrero - patronales, donde representantes de los trabajadores y de las empresas deben estar preparados para negociar y atender las preocupaciones que se sitúan en los entornos laborales; así el Convenio Colectivo será adecuado a las necesidades de todas y todos los trabajadores, con el propósito de hacer relaciones laborales más armoniosas.”*

**(Organización Internacional del Trabajo)**

Porcentaje de trabajadores que reporta que **existe convenio colectivo en la empresa.**

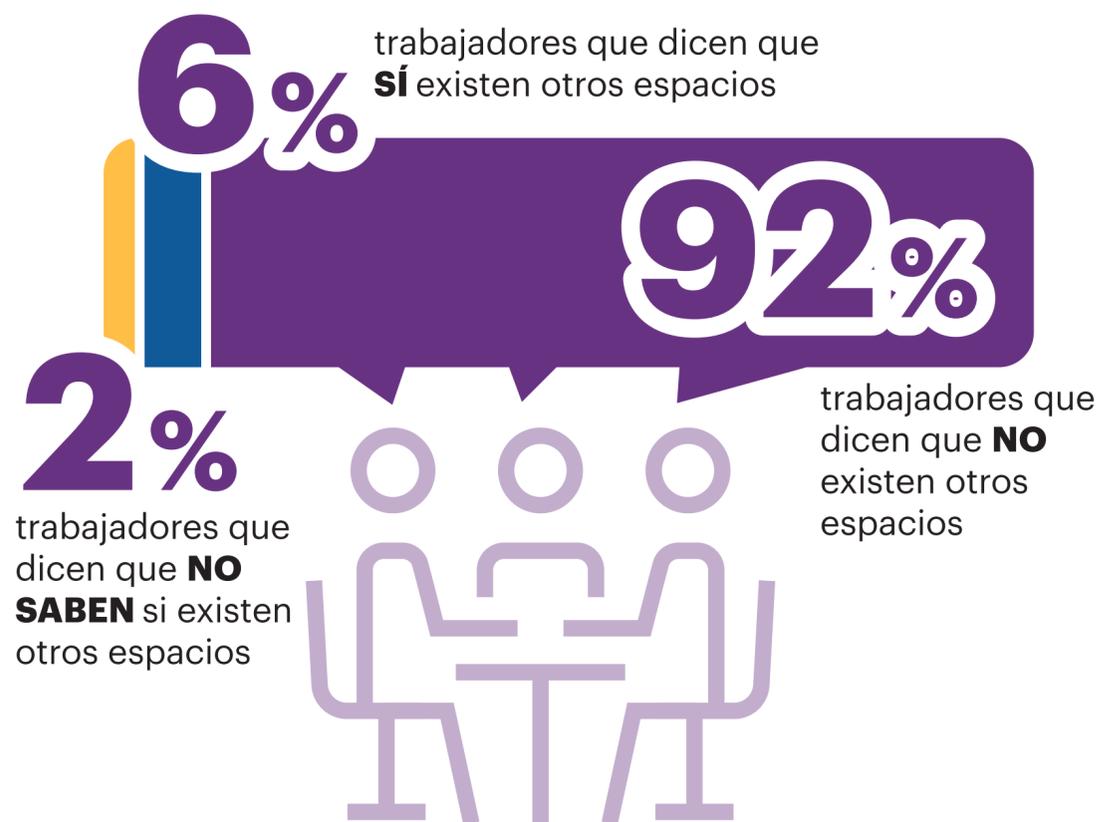


Nota: solo un (1) trabajador indicó que en la empresa existe convenio colectivo. Este trabajador labora para la Empresa 7.

# ESPACIOS PARA EL DIÁLOGO

Además del **Convenio Colectivo** deben existir otros espacios de diálogo entre empleador y trabajador, puesto que el **diálogo debe ser abierto** e incluyente para todos los trabajadores.

Porcentaje de trabajadores que reporta la existencia de otros **espacios de diálogo empresa/trabajador diferentes a las negociaciones colectivas.**



**Nota:** solo 3 trabajadores indicaron que en la empresa existen otros espacios de diálogo empresa/trabajador diferentes a las negociaciones colectivas. Dos trabajadores laboran para la Empresa 1, y un (1) trabajador labora para la Empresa 4.

# CONSULTAS

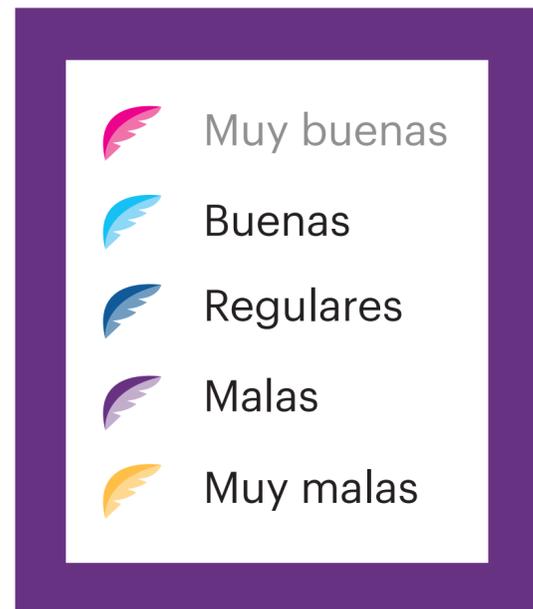
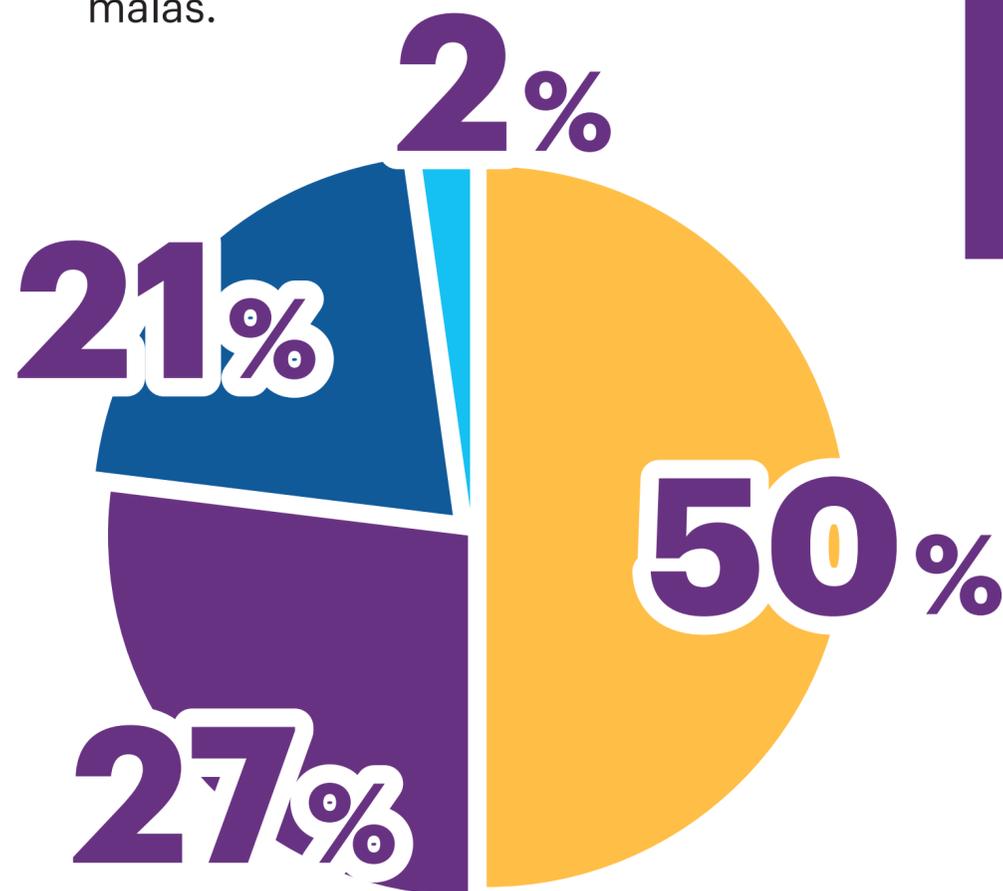
Porcentaje de trabajadores que reporta que **la empresa consulta a los trabajadores antes de tomar medidas laborales importantes.**



**Nota:** solo un (1) trabajador indicó que la empresa consulta a los trabajadores antes de tomar medidas laborales importantes.

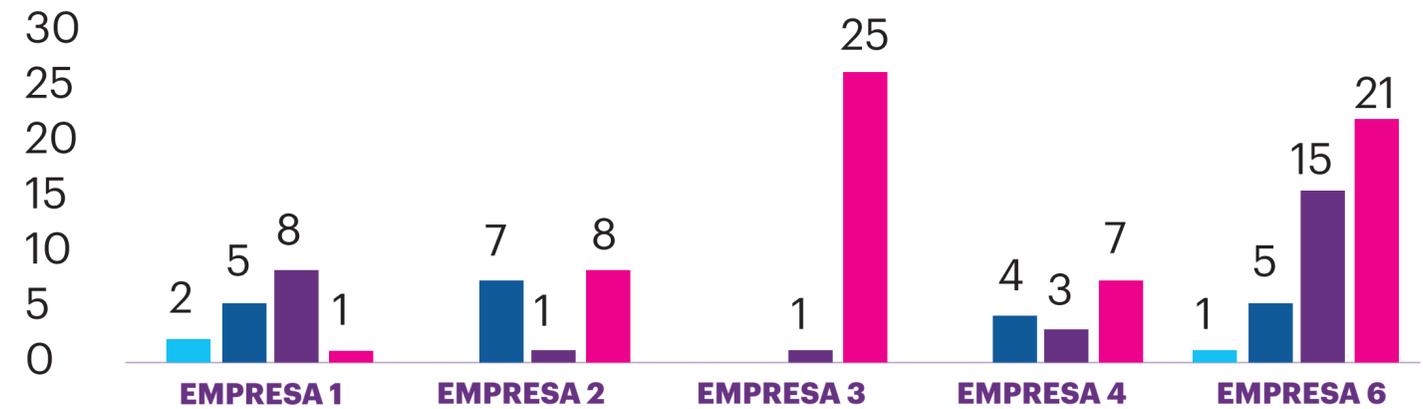
## VALORACIÓN DE RELACIÓN ENTRE EMPRESA Y TRABAJADORES

Sobre las relaciones entre empresa y trabajadores, la mayoría de los encuestados calificaron las relaciones entre la empresa y los trabajadores como deficientes, con una gran proporción de ellos describiendolas como malas o muy malas.



\*Para la presentación por empresas no se grafican las empresas con menos de 15 participantes.

La distribución por empresas\* se visualiza de la siguiente manera:



## OCURRENCIA DE HUELGAS EN ÚLTIMO AÑO



De los 124 trabajadores: **96** reportaron que en el último año se **han realizado huelgas** en la empresa, mientras que **28** trabajadores *indicaron lo contrario*.

La huelga ha sido reconocida constitucionalmente, como el **derecho colectivo** que tienen las y los trabajadores para suspender temporalmente sus labores, **en defensa de sus derechos laborales**, cuando estos han sido vulnerados. (OIT)

# LIBERTAD SINDICAL

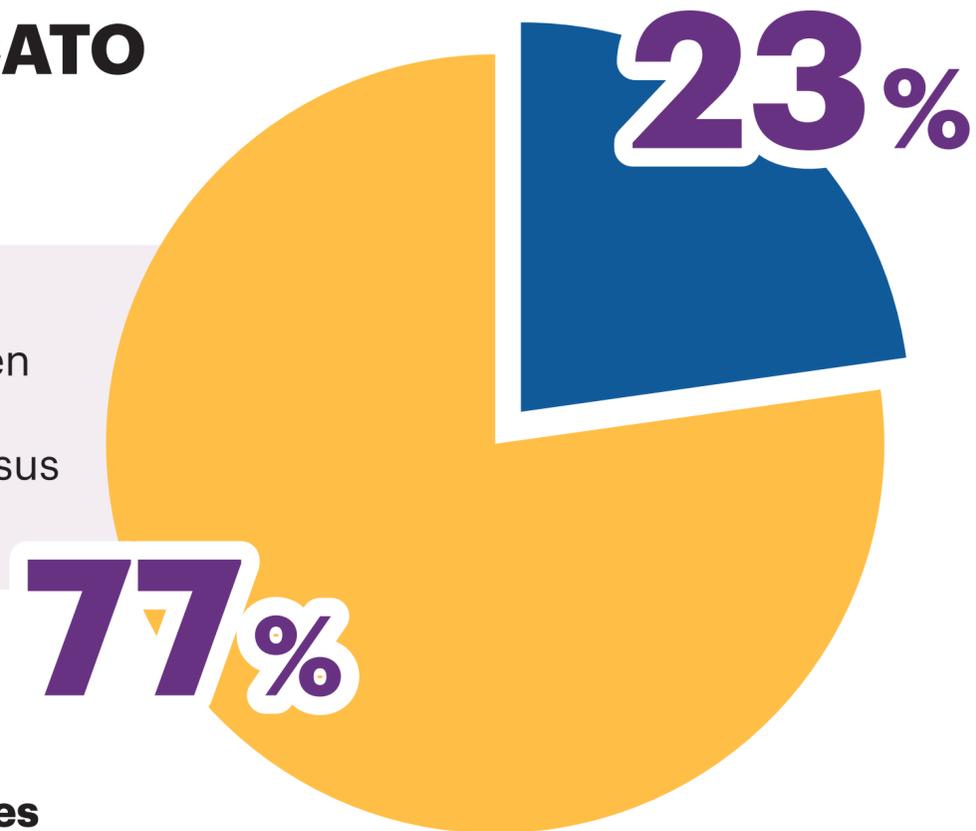
**La Libertad Sindical es un derecho laboral de obligatorio cumplimiento.** Este derecho se encuentra reconocido como uno de los principios fundamentales de la OIT y se define como el derecho que tienen los trabajadores y empleadores para constituir asociaciones u organizaciones sindicales, cuyo factor es indispensable para la solidez de la negociación colectiva y del diálogo social, a través del ejercicio de la democracia al interior de las empresas. **(Organización Internacional del Trabajo)**

**3. La unidad de certificación respeta la creación y afiliación al sindicato o a organizaciones de trabajadores para la negociación colectiva.**



## EXISTENCIA DE SINDICATO

De los encuestados, **28 trabajadores indicaron la existencia de sindicatos** en la empresa para que laboran, mientras que **96 trabajadores indicaron** que en sus empresas **no existe sindicato**.



### ¿En qué empresas laboran los trabajadores que indicaron la existencia de sindicato?

Existencia de sindicato



De los **28 trabajadores** que afirman que en la empresa hay sindicato, **27 de ellos están afiliados a un sindicato**.

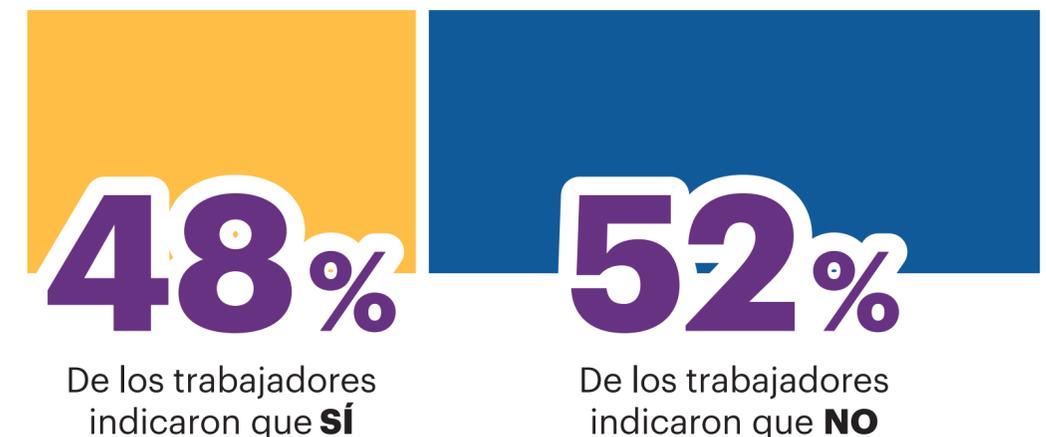
Además, los trabajadores informaron a qué tipo de sindicato están afiliados, donde el 37% indicó que es seccional y el 63% indicó que es subseccional. De la misma manera que 5 trabajadores indicaron que tienen un cargo dirigencial en el sindicato.

A los trabajadores afiliados a un sindicato, se les preguntó "Qué tan de acuerdo están con la siguiente afirmación: **Me siento libre para plantear temas o problemas a mi empleador**" en donde más del

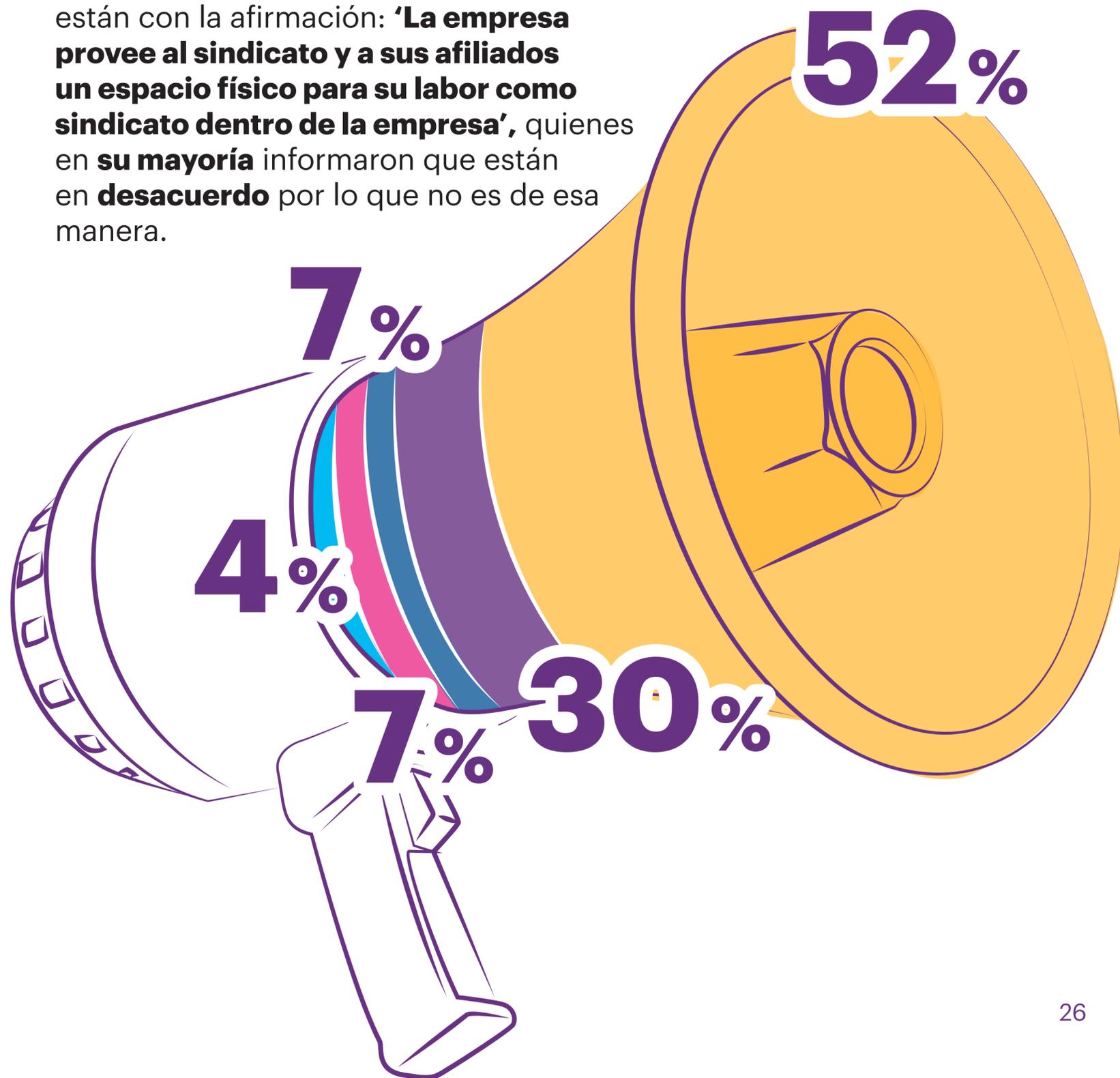
**50%**

de los trabajadores está en '**Desacuerdo**'

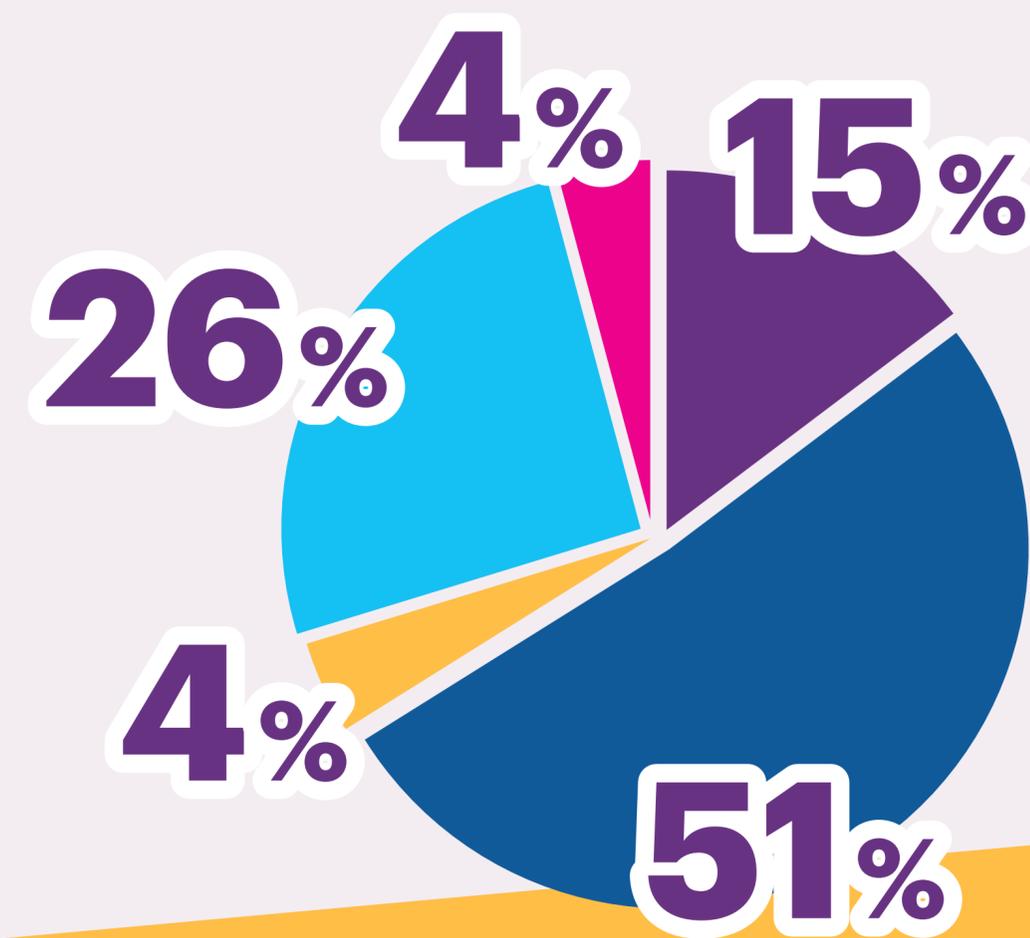
A los **trabajadores afiliados** al sindicato se les preguntó si la empresa le facilita realizar actividades sindicales durante la Negociación Colectiva. Los 13 trabajadores que indicaron que **la empresa sí facilita realizar actividades sindicales durante la Negociación Colectiva** señalan que la empresa 'Otorga permisos'.



A los trabajadores afiliados a un sindicato se les preguntó qué tan de acuerdo están con la afirmación: **'La empresa provee al sindicato y a sus afiliados un espacio físico para su labor como sindicato dentro de la empresa'**, quienes en **su mayoría** informaron que están en **desacuerdo** por lo que no es de esa manera.

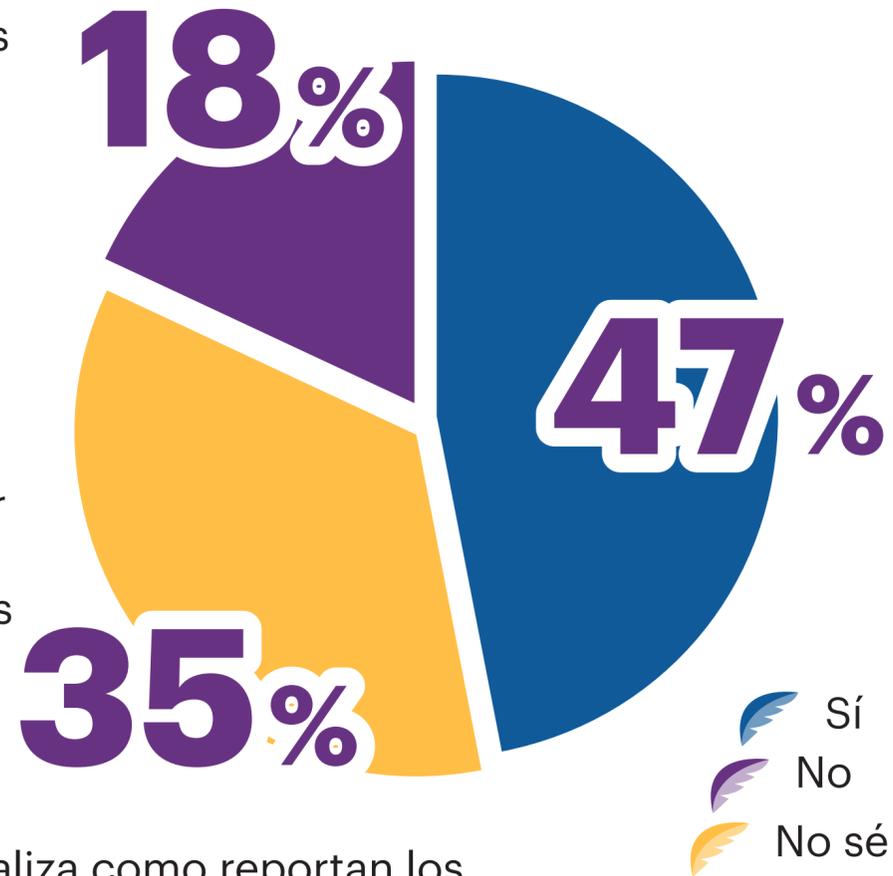


Asimismo, qué tan de acuerdo está con la afirmación: **'En el interior de la empresa el sindicato y sus afiliados pueden informar de sus actividades'**, donde para la mayoría de los trabajadores están en **desacuerdo**.

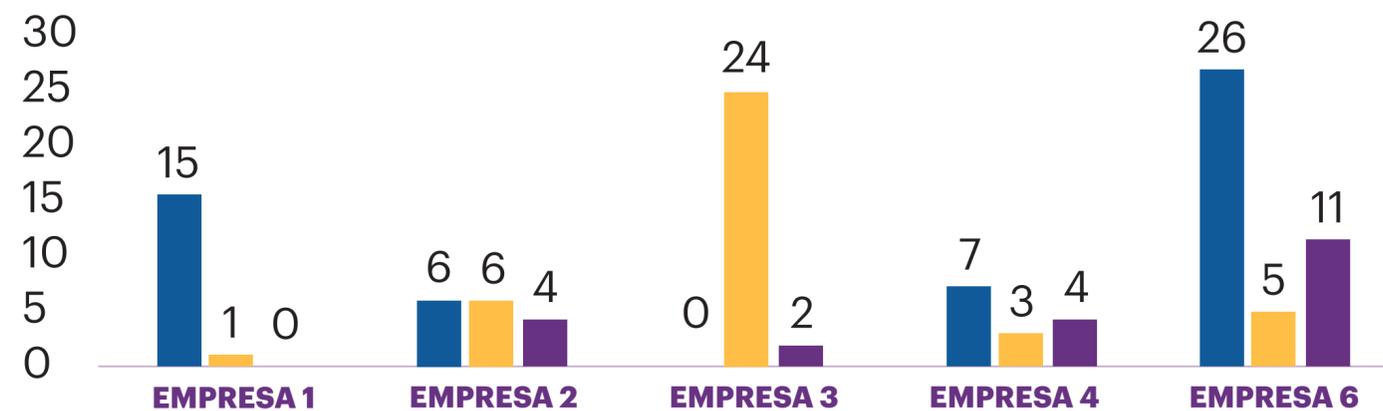


# ACCIONES ANTISINDICALES

Todos los trabajadores respondieron si han observado acciones antisindicales donde **58** trabajadores indican que **sí han observado acciones** o comportamientos que están dirigidos a **obstaculizar**, debilitar o suprimir la actividad sindical y los derechos laborales de los trabajadores.



Por empresas, se visualiza como reportan los trabajadores acciones antisindicales:



Las acciones antisindicales que han observado los trabajadores son:

ACCIONES ANTISINDICALES OBSERVADAS	OBSERVACIONES
Sus miembros/lideres sindicales han sido despedidos	24
A miembros/lideres sindicales no se les renueva el contrato	19
Sus miembros/lideres sindicales han sido reubicados	11
Sus miembros/lideres han recibido amenazas o temen que se tomen medidas en su contra	24
Sus miembros/lideres sindicales enfrentan procesos judiciales desde la empresa	2
A sus miembros/lideres no se les otorga licencias o permisos	10
A sus miembros/lideres sindicales se les rebaja las remuneraciones	9
La dirección de la empresa desalienta a los trabajadores a afiliarse al sindicato	37
La empresa otorga beneficios solo a los trabajadores no sindicalizados	7
La empresa extiende los beneficios negociados con el sindicato, a trabajadores que no están sindicalizados	3
Otra	3



## CONCLUSIÓN

- La mayoría de los trabajadores reportaron la ausencia de sindicatos en las empresas, lo que refleja una baja afiliación sindical. Además, se observaron niveles significativos de actividad antisindical por parte de las empresas. Los trabajadores identificaron diversas acciones antisindicales, como desalentar la afiliación al sindicato, despedir a líderes sindicales, amenazar a miembros del sindicato o temer represalias, y no renovar contratos a líderes sindicales. Estas acciones violan claramente los derechos de la libertad sindical. Por último, más del 50% de los trabajadores sienten que no pueden plantear libremente temas o problemas a sus empleadores.

En relación con el indicador “3. *La Unidad de Certificación respetará la creación y afiliación de sindicatos o a organizaciones de trabajadores para la negociación colectiva*” se identificó que incumple una de sus enmiendas al haber reportes de acciones antisindicales aun cuando los miembros de la organización de trabajadores, los representantes de los trabajadores y los trabajadores no deben ser objeto de discriminación, intimidación o acoso ni sufrirán represalias por su participación<sup>6</sup>.



# SALARIO DIGNO

*Un salario decente constituye un pago en el que los trabajadores puedan satisfacer sus necesidades básicas y las de sus familias, tales como, alimentación, vivienda, y otras necesidades e imprevistos.*

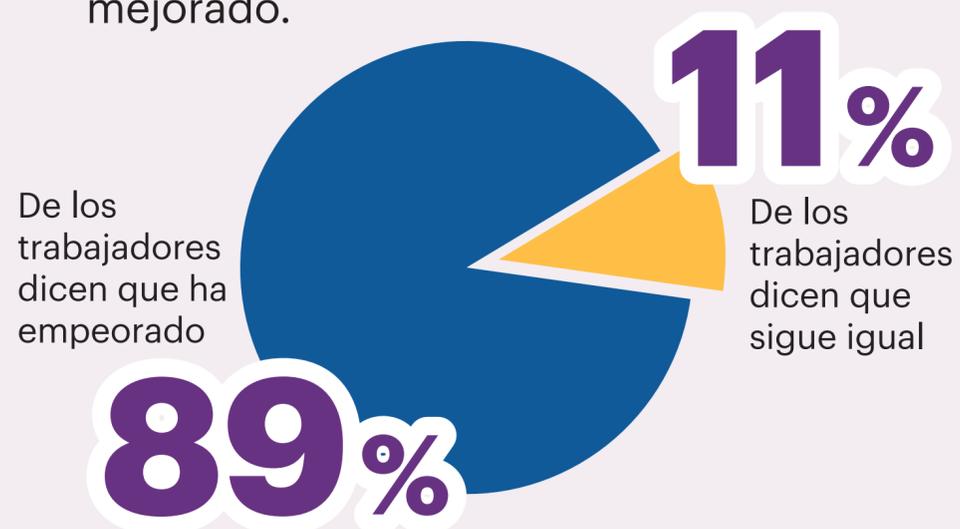
En Honduras, el salario mínimo es establecido por el gobierno y varía según el sector de empleo. Sin embargo, muchos consideran que los salarios mínimos vigentes en el país no son suficientes para cubrir las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias, lo que dificulta el logro de un estándar de vida adecuado.

Para dar los datos resultantes de este componente de la encuesta, se van a tener en cuenta las variables como percepción la situación económica, seguro social de salud, horas de trabajo por semana, manera en que es pagado el salario, forma de pago, pago por horas extras, salario mínimo y salario digno, y servicios o herramientas que debe pagar a la empresa.

**1. Prohibición de toda forma de discriminación en contra de los trabajadores.**

## PERCEPCIÓN DE LA SITUACIÓN ECONÓMICA

Para la mayoría de los trabajadores **ha empeorado** y para ningún trabajador ha mejorado.



Asimismo, se preguntó a los trabajadores si el empleador se hace cargo del **pago del seguro social de salud**, donde la mayoría de los trabajadores indicaron que el empleador si se hace cargo de este.

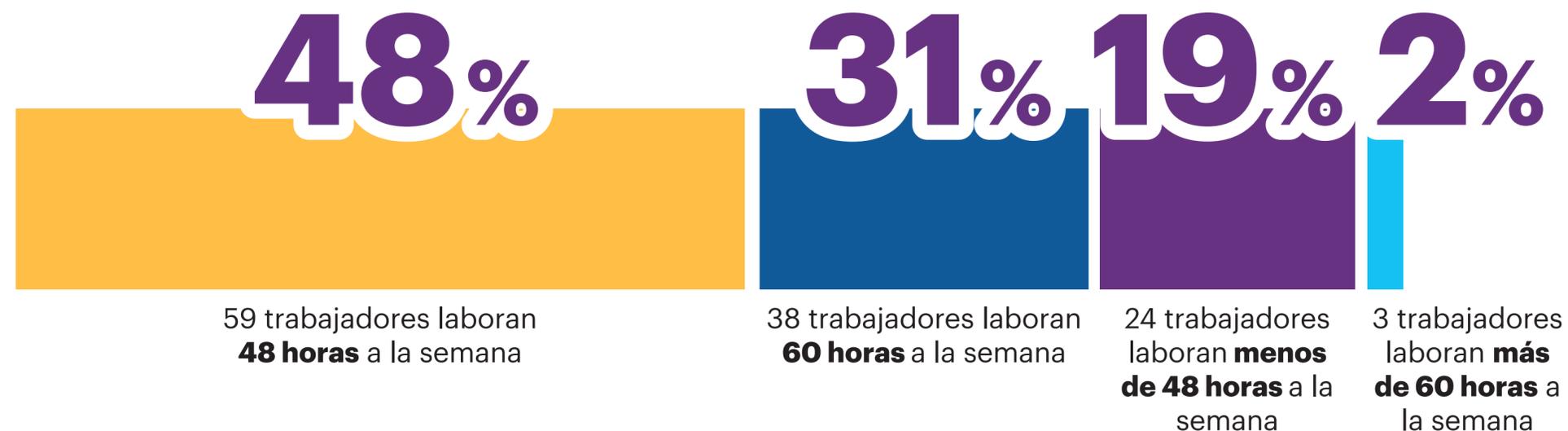


## JORNADA LABORAL POR SEMANA

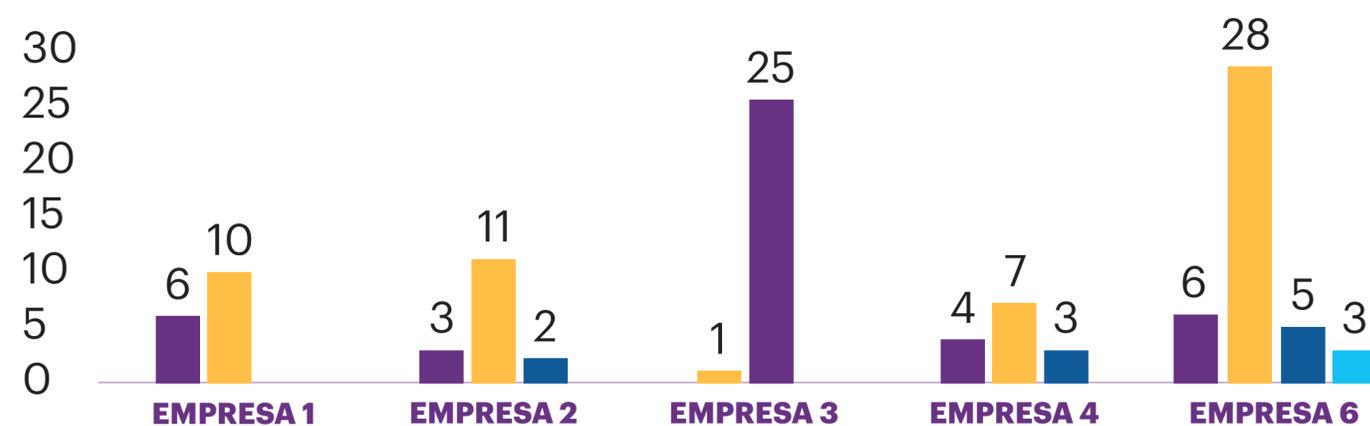


Horas laboradas por semana

48 hrs 60 hrs -48 hrs +60 hrs



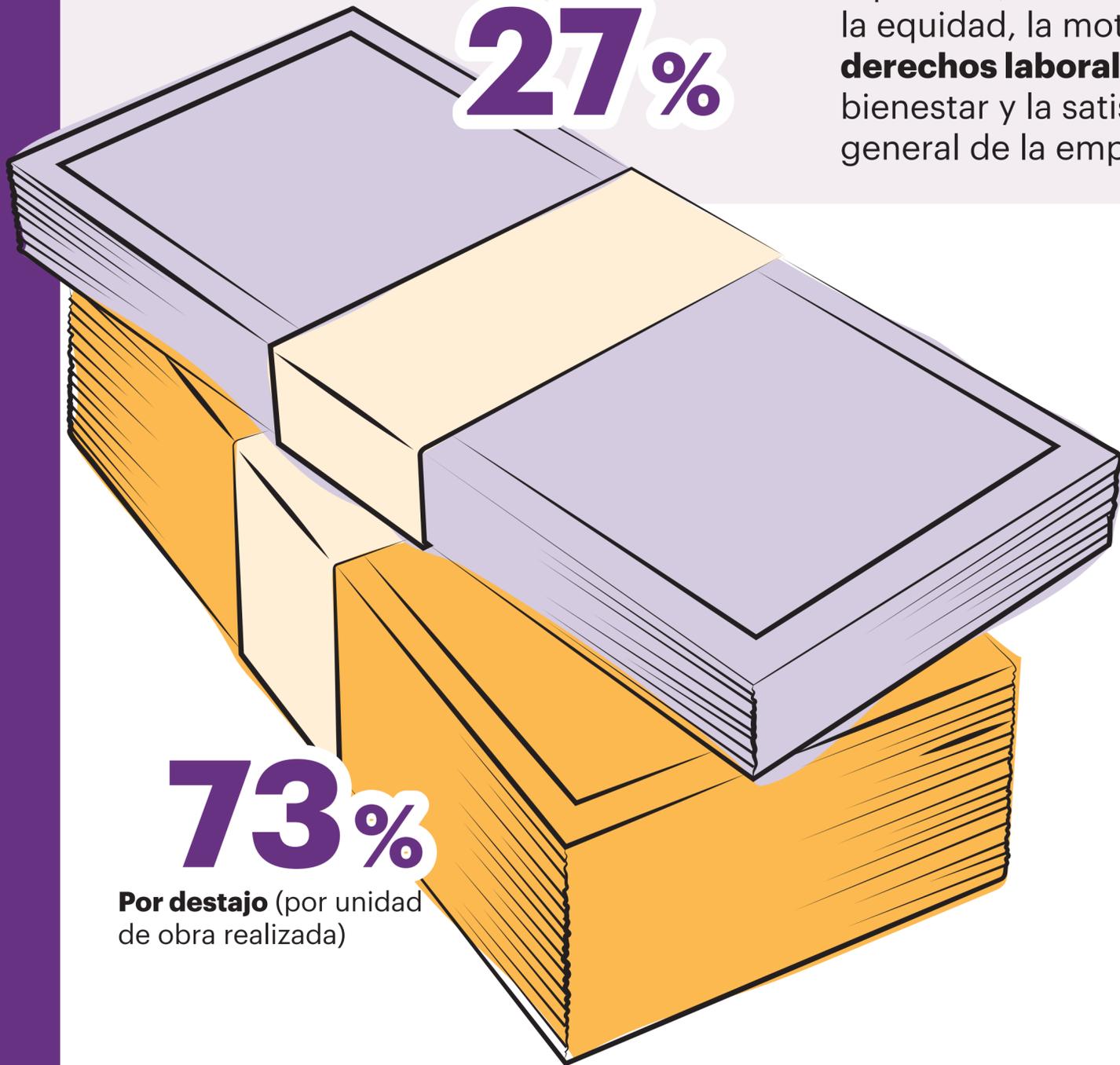
La relación por empresas es de la siguiente manera:



# FORMAS DE PAGO

Por días de trabajo

27%



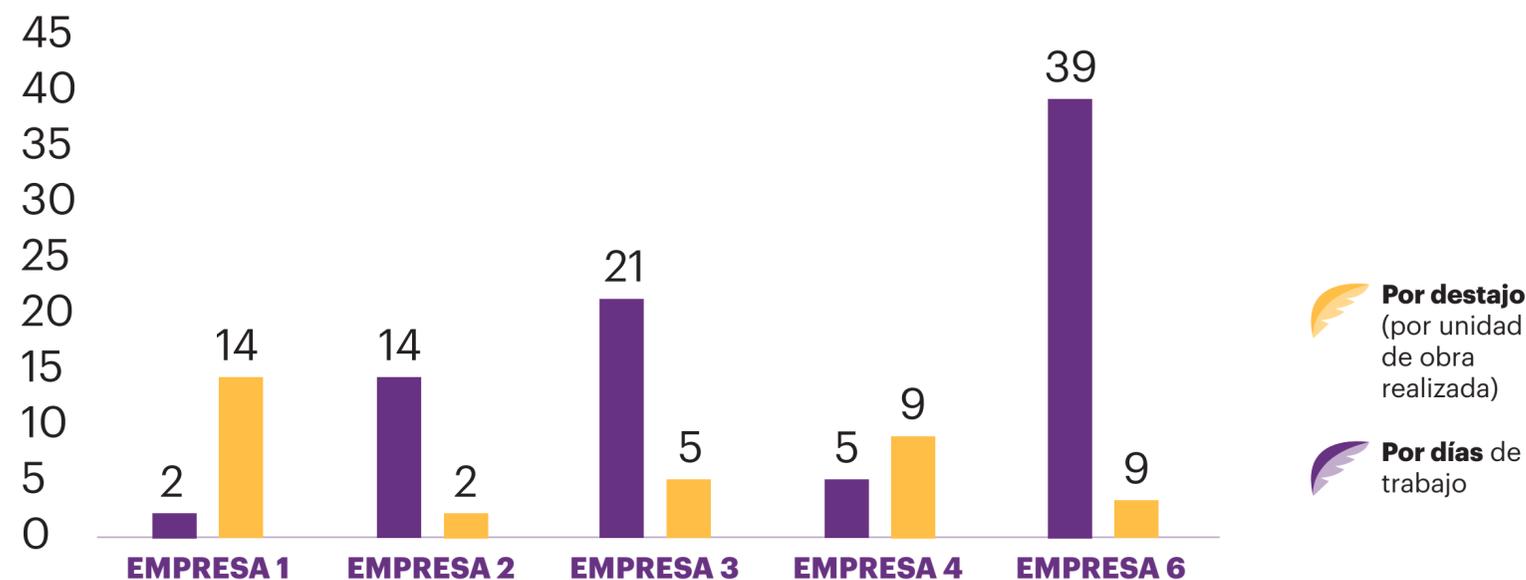
73%

Por destajo (por unidad de obra realizada)

Conocer cómo se **estructura el pago permite** a los trabajadores entender cómo se **valora su trabajo** y si están siendo compensados de manera justa y equitativa, además, es fundamental para garantizar la equidad, la motivación y el cumplimiento de los **derechos laborales**, lo que a su vez contribuye al bienestar y la satisfacción de los empleados y al éxito general de la empresa.

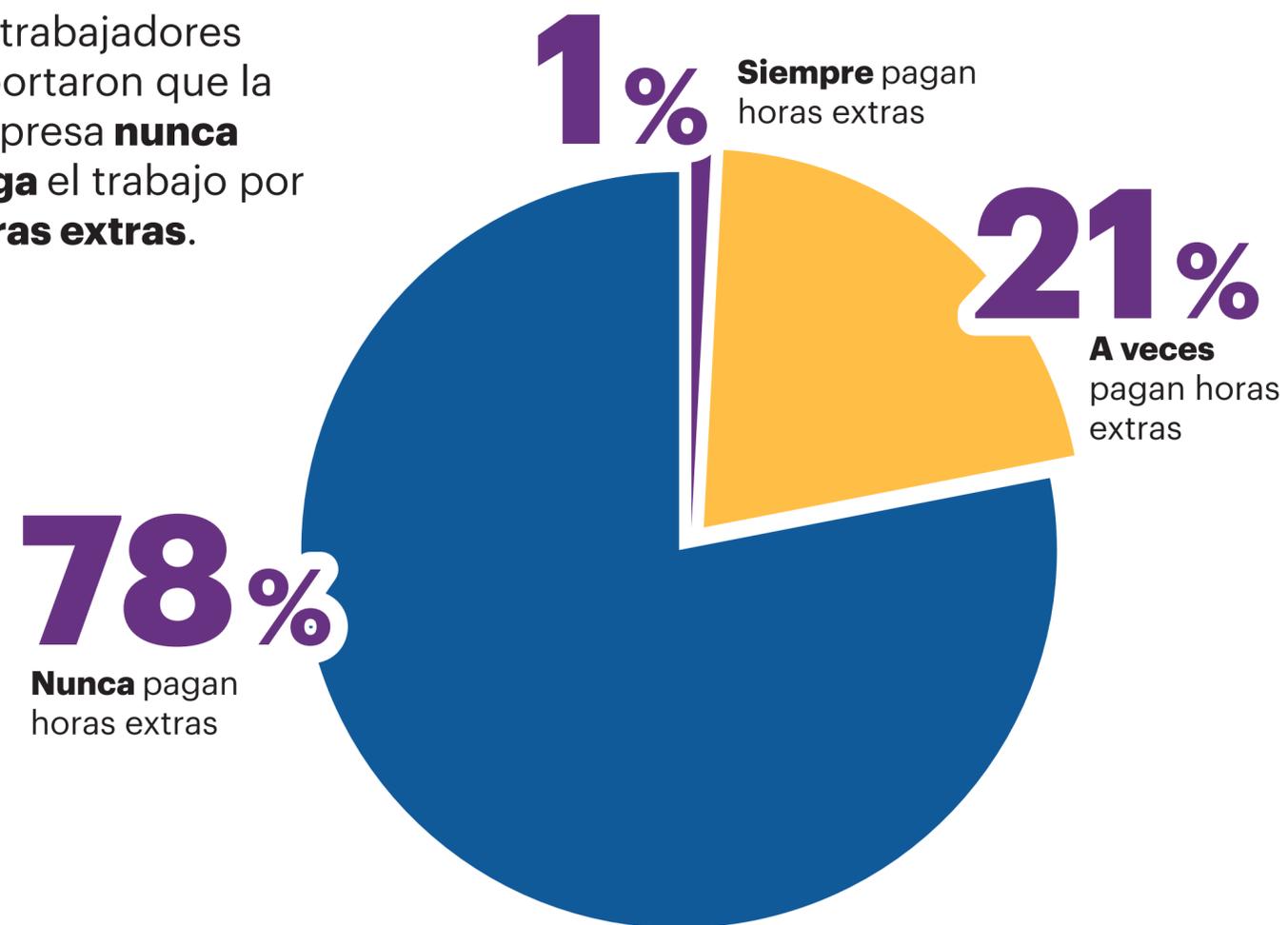
Sobre el tipo de pago que realiza la empresa a los trabajadores: **90** trabajadores indicaron que la empresa **les paga por destajo** o unidad de obra realizada, mientras que a 34 trabajadores les pagan **por días de trabajo**.

Por empresas, la distribución es de la siguiente manera:

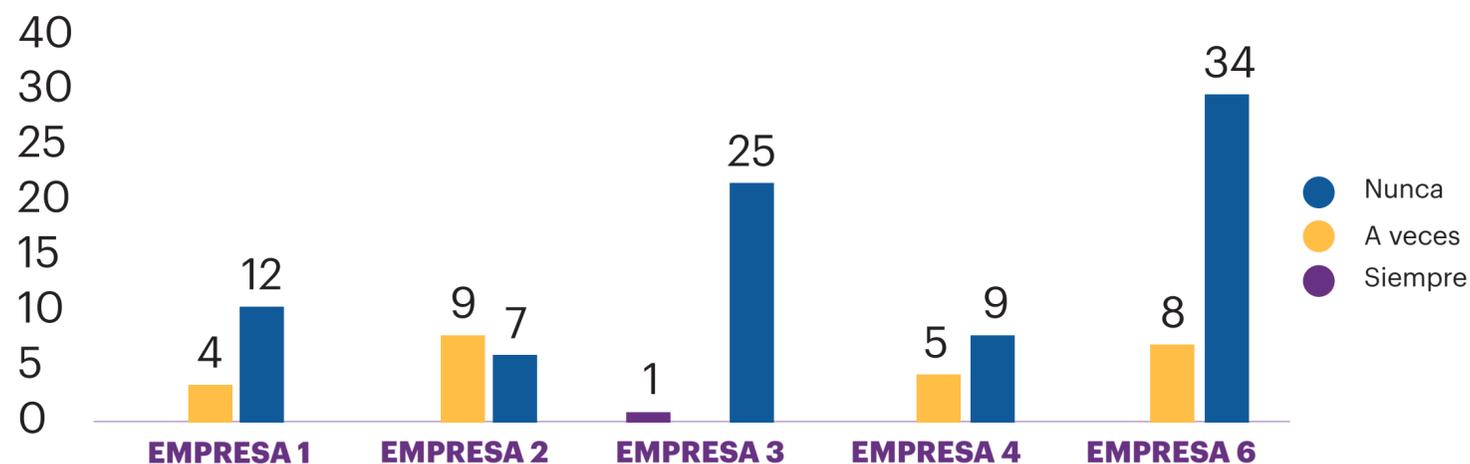


El pago de horas extras está regulado por leyes laborales en muchos países para proteger los derechos de los trabajadores. Estas leyes establecen límites sobre la cantidad de horas extras que pueden trabajar los empleados en un período determinado y establecen tarifas de pago más altas para estas horas adicionales, lo que ayuda a evitar la explotación laboral y a garantizar condiciones de trabajo justas.

**97** trabajadores reportaron que la empresa **nunca paga** el trabajo por **horas extras**.



Por empresas, el comportamiento es el siguiente:



El **pago igualitario** a los trabajadores por realizar la misma actividad **es un principio fundamental** de equidad y justicia en el lugar de trabajo. Esto significa que los empleados que desempeñan la misma función o actividad deben recibir la misma compensación, **independientemente de su género, origen étnico o tipo de contratación.**

**78**

de los trabajadores indicaron que los trabajadores directos (empresa principal) y los trabajadores tercerizados (empresa subcontratista) **no son pagados igual** por la misma actividad.

**64%**

De los trabajadores dijo que **NO** pagados con igualdad

**36%**

De los trabajadores dijo que **SÍ** pagados con igualdad

# SALARIO DIGNO Y SALARIO MÍNIMO

Se consultó a los trabajadores si consideran digno su salario: solo 3 trabajadores consideran que sí lo es.

- Menos de un salario
- Igual a un salario
- Más de un salario

¿Ganan los trabajadores un salario digno o menos?



Salario digno

¿Ganan los trabajadores un salario mínimo o menos?

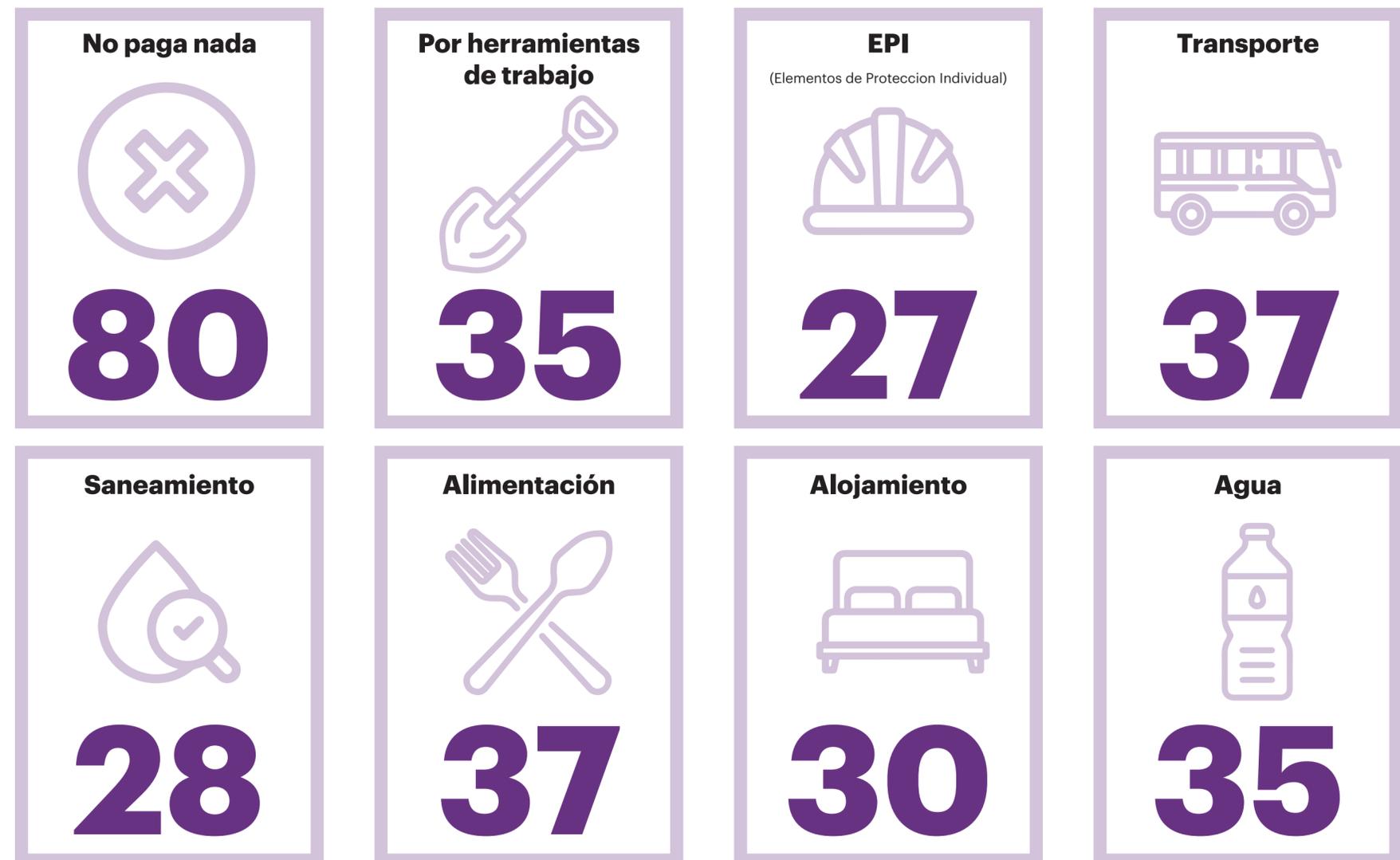


Salario mínimo



## LOS TRABAJADORES REPORTARON QUE SERVICIOS O HERRAMIENTAS DEBEN PAGAR A LA EMPRESA.

La mayoría de los trabajadores indicaron que no deben pagar por ningún servicio o herramienta de trabajo, sin embargo, hubo quienes indicaron que deben pagar servicios como transporte, alimentación, agua, alojamiento, saneamiento, herramientas de trabajo o elementos de protección individual.



## CONCLUSIÓN

- La mayoría de los trabajadores experimentaron un deterioro en su situación económica en los últimos tres meses. Aproximadamente el 64% de los trabajadores tienen el seguro social de salud cubierto por la empresa. Respecto a las jornadas laborales, el 48% trabaja 48 horas semanales, seguido por el 31%, 60 horas. Solo el 27% son pagados por días de trabajo, mientras que el 73% son pagados por destajo. Un gran porcentaje, el 78%, no recibe pago por horas extras, y solo el 21% recibe pago ocasional por estas horas adicionales.
- En cuanto al salario, el 85% gana menos de un salario mínimo, y el resto gana justo el salario mínimo. Ningún trabajador gana más. Además, los trabajadores deben deducir de sus salarios, pagos por servicios como agua, alojamiento, alimentación, saneamiento y herramientas de trabajo. Se incumple la enmienda sobre la igualdad de oportunidades en la remuneración, ya que el 85% de los trabajadores gana menos de un salario mínimo. Finalmente, los trabajadores consideran que un salario digno se puede lograr a través de un contrato colectivo.

En relación con el indicador *“1. Prohibición de toda forma de discriminación en contra de los trabajadores”* se identificó que se incumple la enmienda *“Todos los trabajadores deberán gozar de igualdad de oportunidades en ... la remuneración”* una vez que 85% de los trabajadores gana menos de un salario mínimo.



# SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

La seguridad y la salud en el trabajo se establece como un conjunto de normas y disciplinas, que incentivan el bienestar físico, mental y social de las personas en un ambiente laboral, **su objetivo es la promoción plena de la salud y prevención de accidentes y enfermedades laborales**, a través de la gestión efectiva de riesgos que buscan ambientes de trabajo más seguros.

**Organización Internacional del Trabajo**

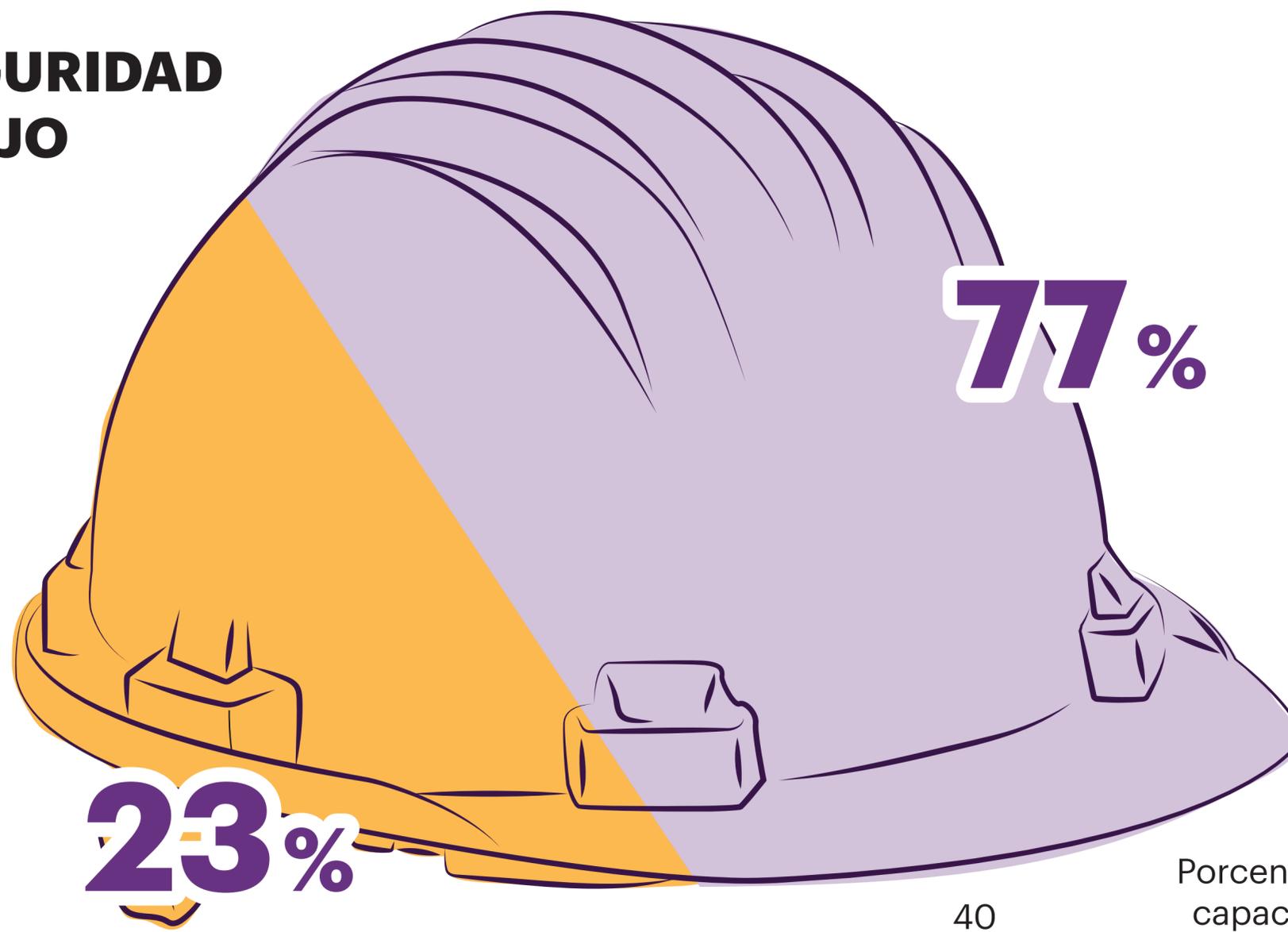
**1. Prohibición de toda forma de discriminación en contra de los trabajadores.**

**8. La unidad de certificados implementará prácticas de salud y seguridad para proteger a los trabajadores de enfermedades y lesiones.**

# SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Las medidas de salud y seguridad en el trabajo son fundamentales porque **protegen a los trabajadores**, una vez que están diseñadas para prevenir lesiones, enfermedades profesionales y accidentes laborales que puedan ocurrir **durante el desempeño de sus labores**.

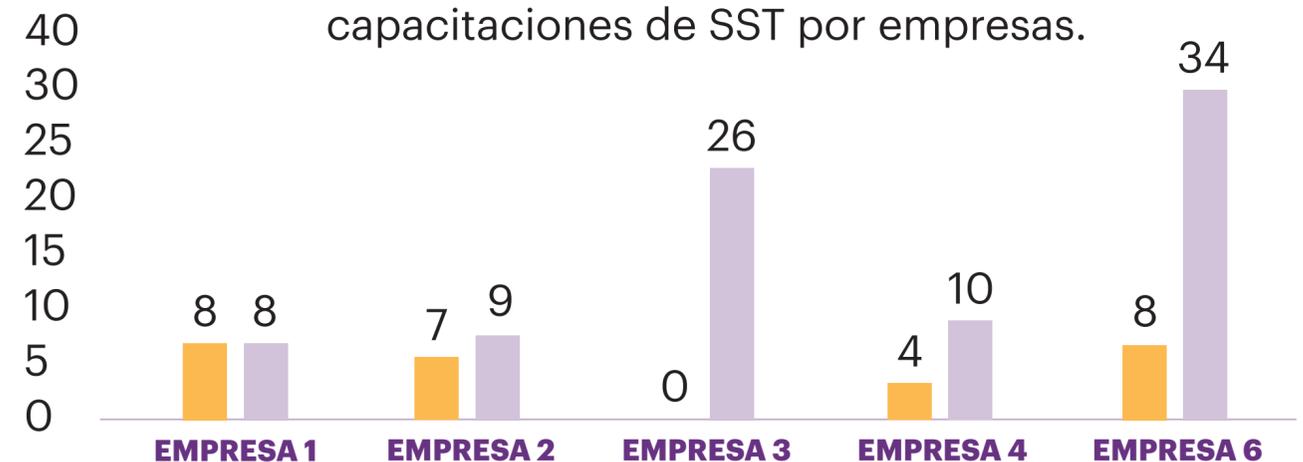
Además, porque promueven el cumplimiento de regulaciones y leyes que establecen estándares mínimos de salud y seguridad en el trabajo que las empresas deben cumplir.



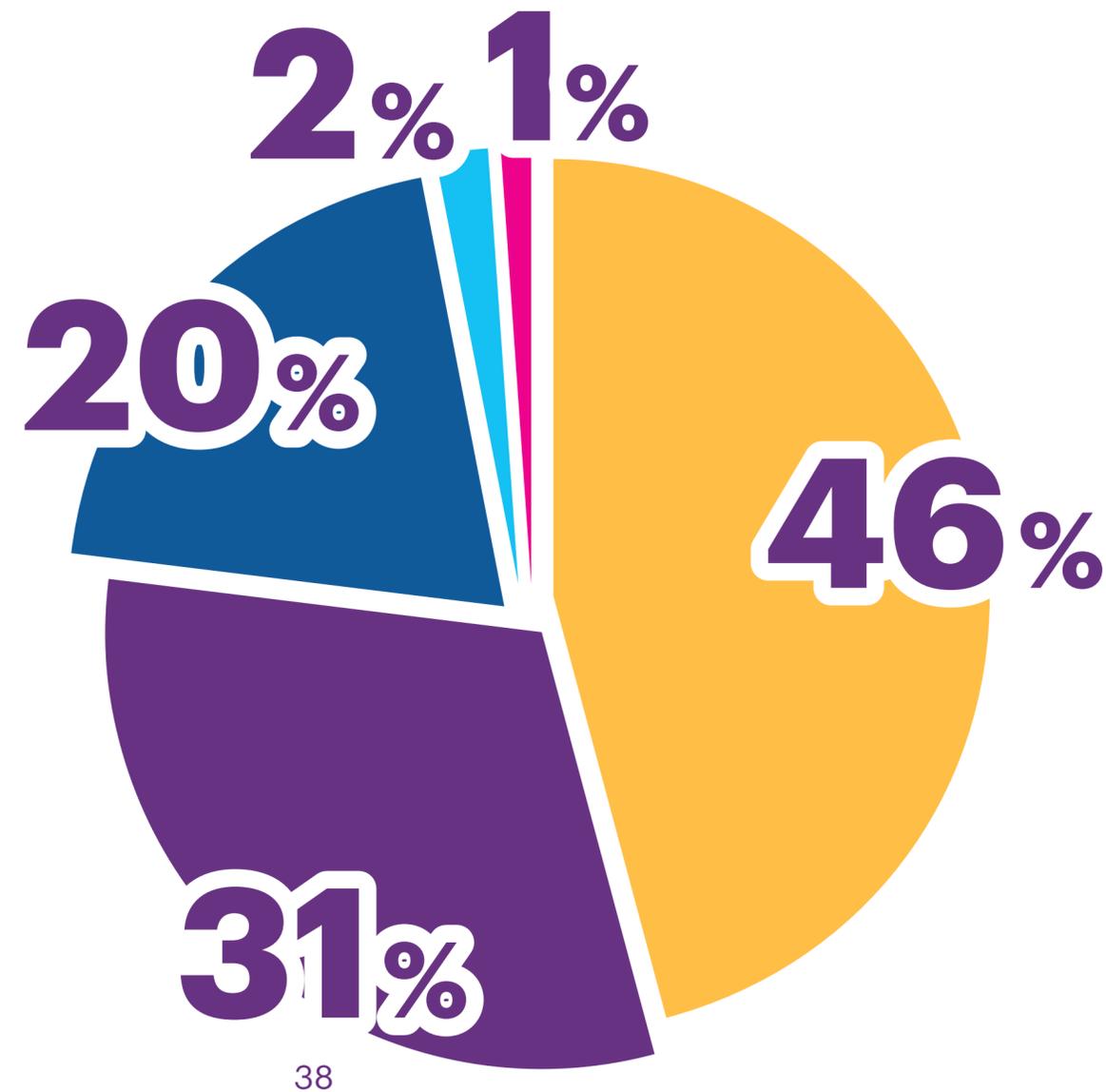
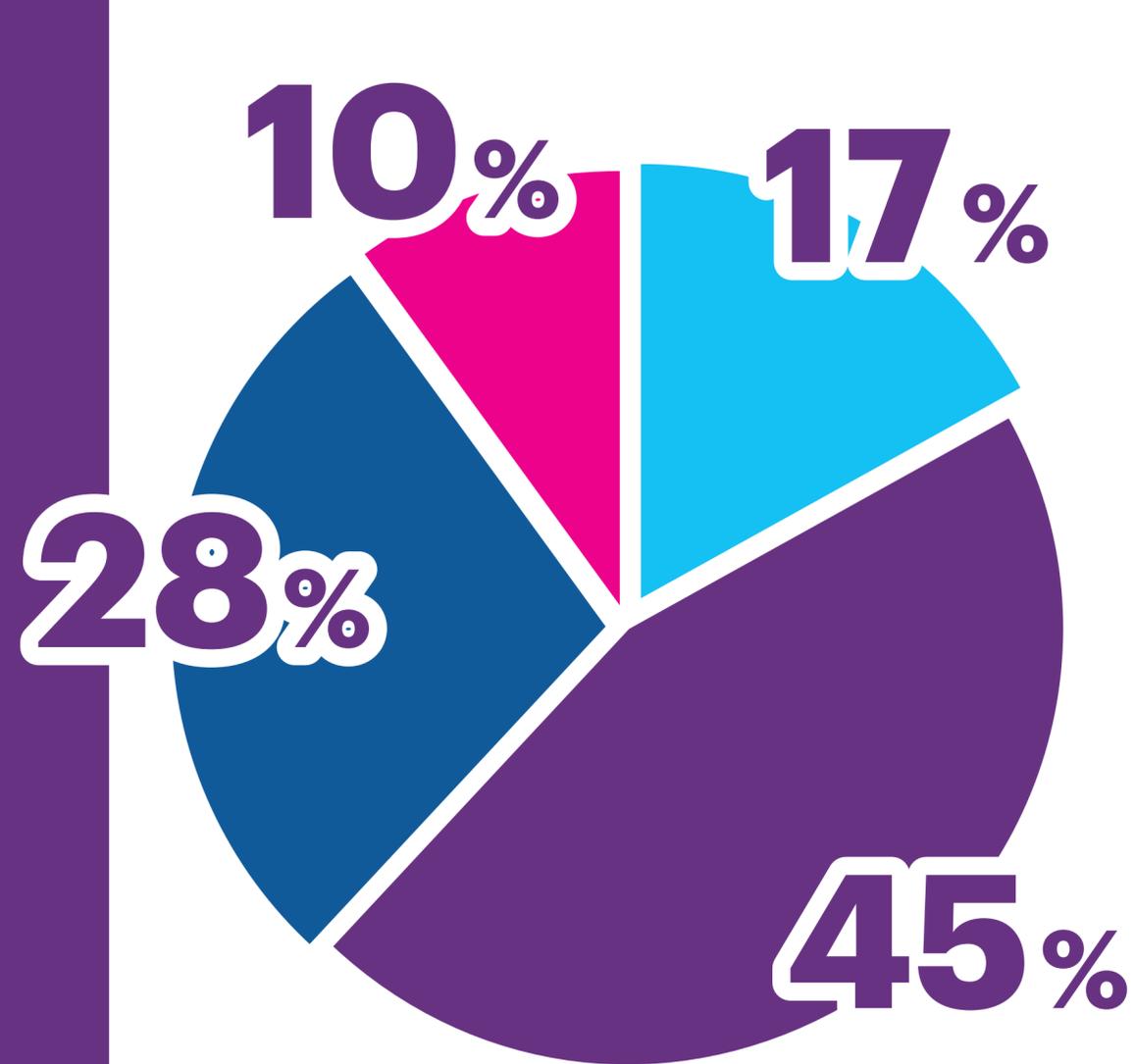
● Sí  
● NO

Los **29** trabajadores que indicaron que si reciben capacitaciones de SST en su lugar de trabajo, **valoraron la calidad y la frecuencia de estas capacitaciones**. La mayoría de los trabajadores indicaron que las capacitaciones son regulares y que las capacitaciones se dan cada tres meses y cada año.

Porcentaje de trabajadores que reciben capacitaciones de SST por empresas.



Los **trabajadores valoraron el nivel de SST** en sus lugares de trabajo, donde 57 trabajadores indicaron que es muy malo, 38 indicaron que es malo, 25 indicaron que es regular.



**34%**

Trimestral

**21%**

Semanal

**10%**

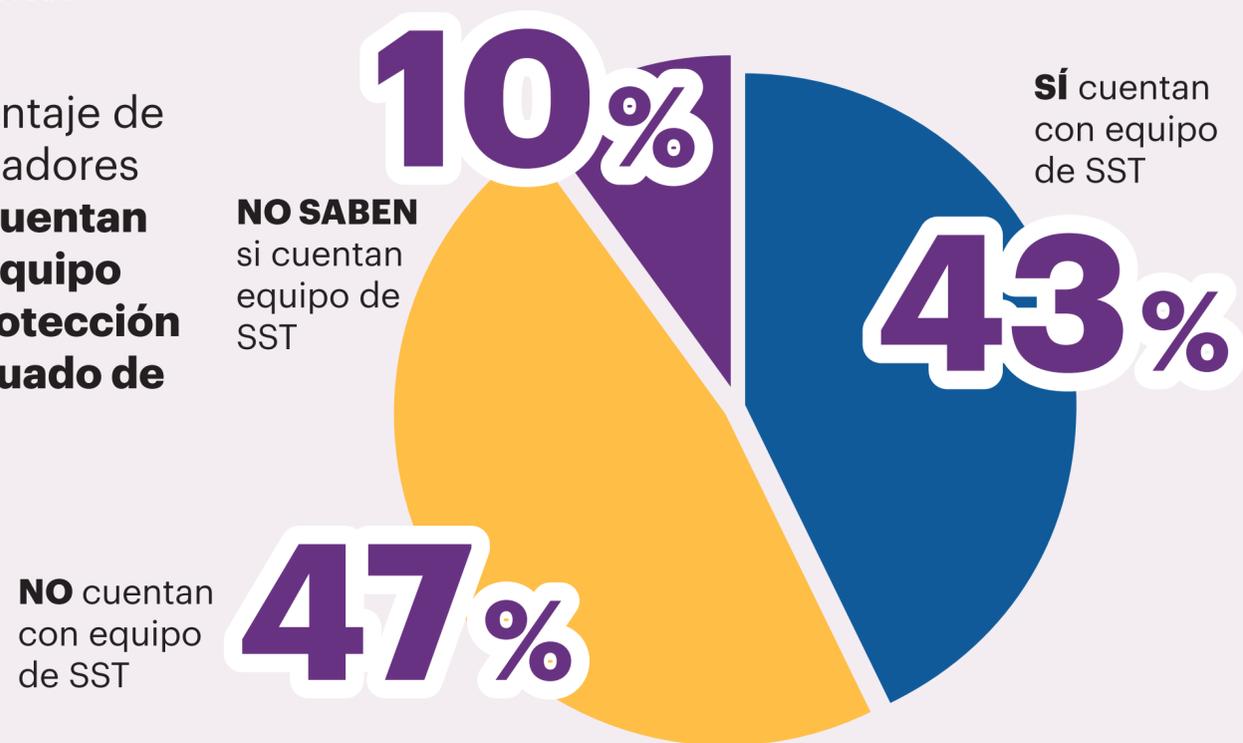
Mensual

**34%**

Anual

Tener **Equipo de Protección adecuado de Salud y Seguridad** en el trabajo es importante ya que ayuda a **proteger a los trabajadores** de lesiones y enfermedades laborales. Además, ayuda a reducir los costos asociados con lesiones y enfermedades laborales y aumenta la confianza de los trabajadores y permitirles realizar sus tareas de manera más eficiente.

Porcentaje de trabajadores que **cuentan con Equipo de Protección Adecuado de SST**



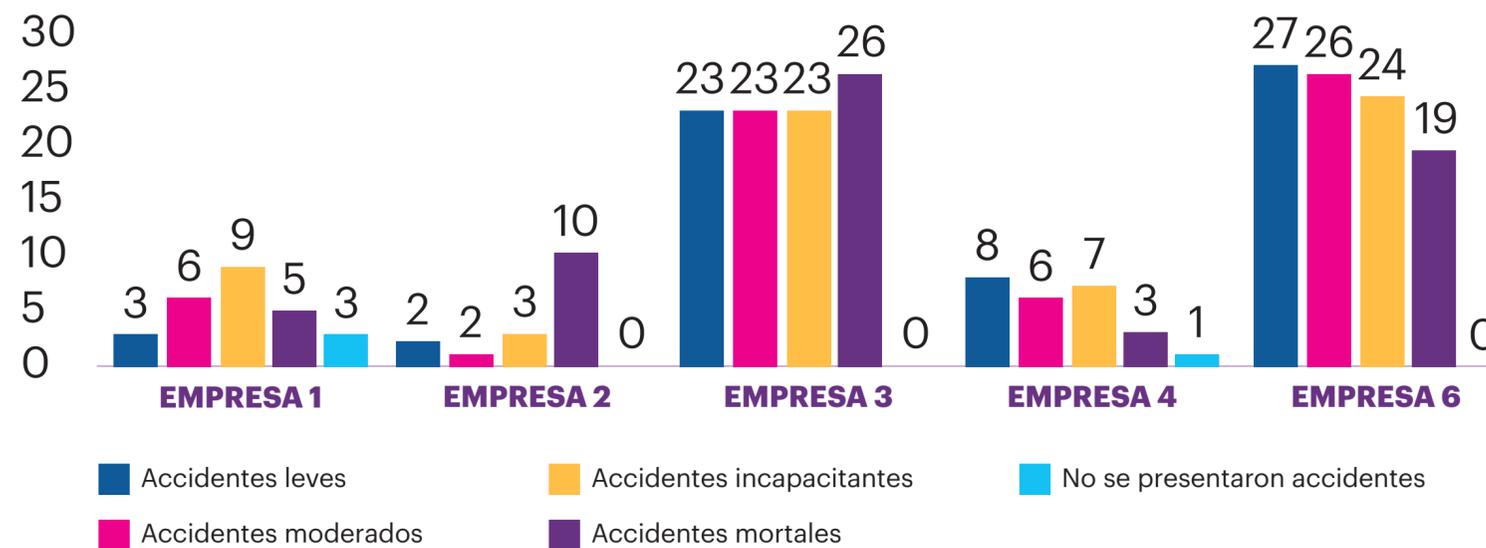
De los **53** trabajadores que indicaron que **sí cuenta con equipo de protección de SST adecuado**, se les preguntó la frecuencia con el que se cambian dichos equipos, donde para la mayoría afirma que se realiza cada **seis meses**.

Además, el **52%** de los trabajadores informaron que el Equipo de Protección de Salud y Seguridad en el Trabajo **de trabajadores directos y tercerizados es diferente**.

Los trabajadores **reportaron la ocurrencia de los accidentes** en el área de trabajo, solo 4 trabajadores indicaron que no se han presentado accidentes.



La distribución de accidentes por empresas es la siguiente:

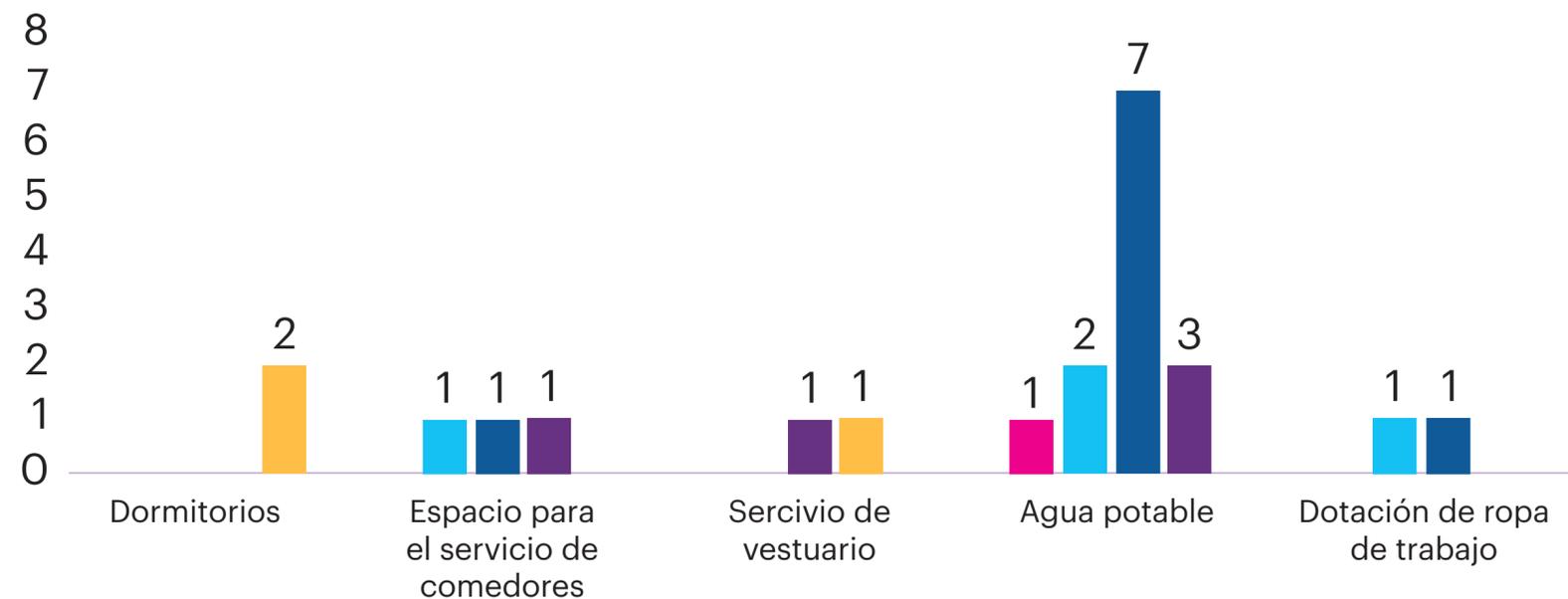


# SERVICIOS RELACIONADOS CON SST QUE PROPORCIONA LA EMPRESA

De los 124 trabajadores, **107** indicaron que la empresa **no proporciona ninguno de esos servicios**. Por lo tanto, 17 trabajadores informan que los siguientes servicios proporciona la empresa:



Los 17 trabajadores que indicaron que la empresa proporciona uno o varios de los servicios mencionados, valoraron los cada uno.



## EXISTENCIA DE ÁREA DE ENFERMERÍA OCUPACIONAL

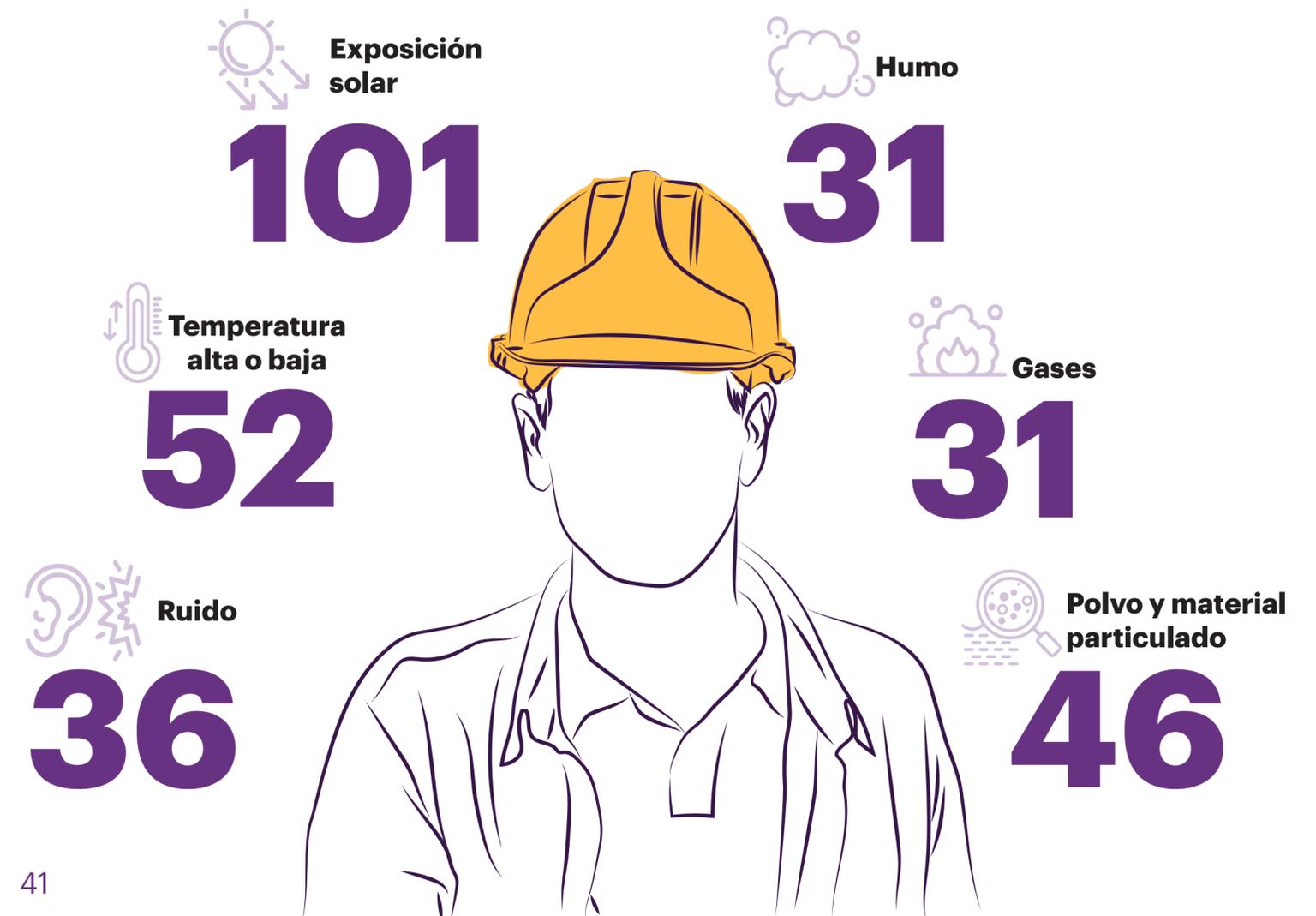
El **55% de los trabajadores** indicó que la empresa **sí cuenta con** área de **enfermería** para prestar primeros auxilios.

La existencia de un área de enfermería por empresas es la siguiente:

EMPRESA	SÍ	NO
EMPRESA 1	0	16
EMPRESA 2	12	4
EMPRESA 3	9	17
EMPRESA 4	3	11
EMPRESA 6	37	0

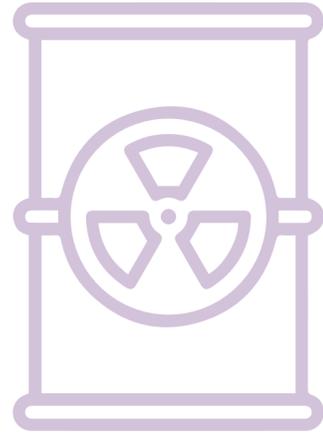
## MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

**Los trabajadores están expuestos** a una variedad de **elementos y materiales** en sus lugares de trabajo que **pueden tener un impacto significativo en su salud y seguridad**. Estos elementos pueden incluir polvo, gases, humo, ruido, exposición solar y temperaturas extremas. En este sentido, los trabajadores han reportado la exposición a dichos elementos:



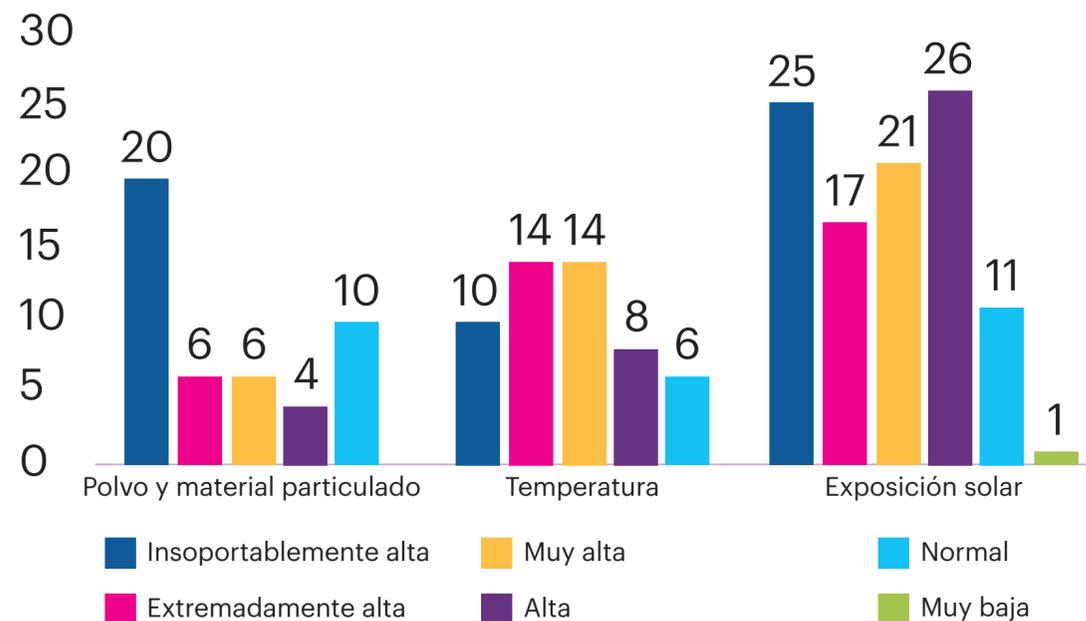
## RIESGO QUÍMICO

La exposición a sustancias químicas **puede presentar riesgos para la salud**, que van desde irritaciones cutáneas hasta efectos más graves como intoxicaciones o enfermedades crónicas.

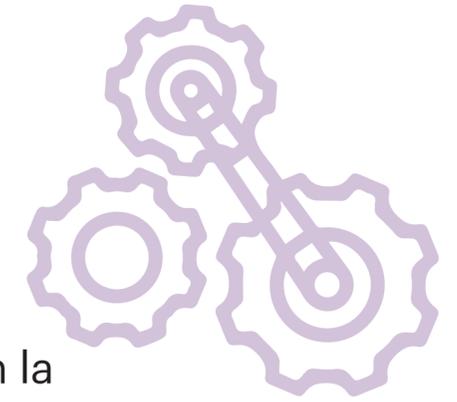


Es por esto que se indagó con los trabajadores por la exposición o el contacto que tienen con sustancias químicas, donde solo **11 trabajadores (9%) indicaron estar en contacto con sustancias químicas**.

Los trabajadores indicaron la intensidad a la exposición a polvo o material particulado, exposición solar y temperaturas

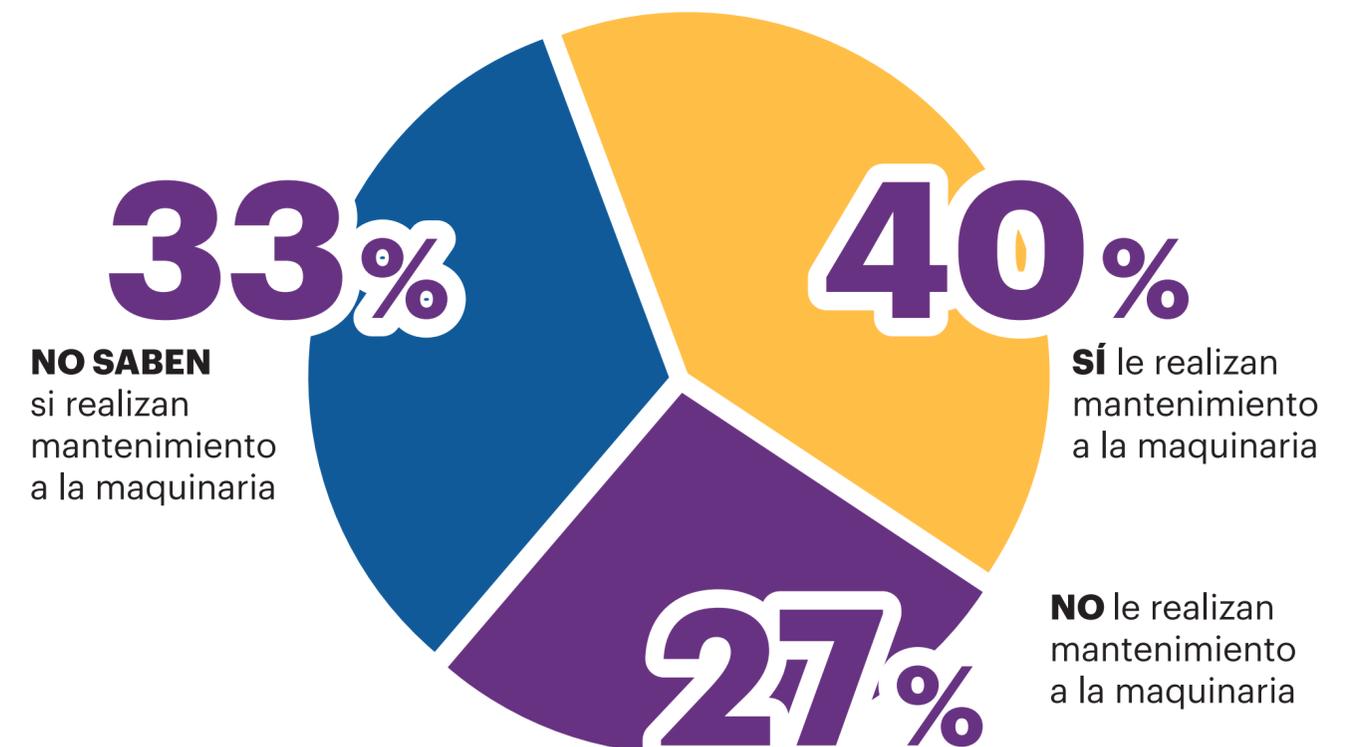


## RIESGOS MECÁNICOS



Las máquinas son componentes esenciales en la producción y operaciones de muchas industrias, y **su mal funcionamiento puede resultar en accidentes laborales**, tiempo de inactividad no planificado y pérdida de productividad. **El mantenimiento** también contribuye a **garantizar un entorno laboral seguro y saludable** para los trabajadores al identificar y corregir posibles riesgos asociados con el uso de la maquinaria.

Es por esto que **se preguntó** a los trabajadores si la empresa realiza **mantenimiento a la maquinaria**:

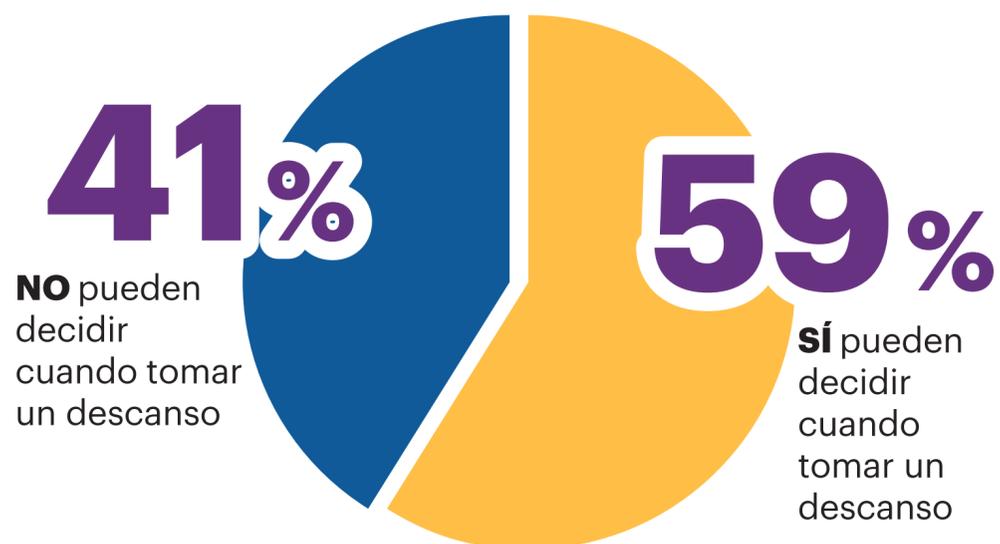


## RIESGO PSICOSOCIAL

Los trabajadores se ven **expuestos** a riesgos psicosociales cuando en su lugar de trabajo reciben **tratos que afectan su salud física, emocional, social y psicológica**. Condiciones de empleo y tratos del empleador hacia los trabajadores, son determinantes para definir el riesgo psicosocial de los trabajadores.

Los trabajadores informaron si pueden o no decidir cuándo **tomar un descanso** durante la jornada laboral.

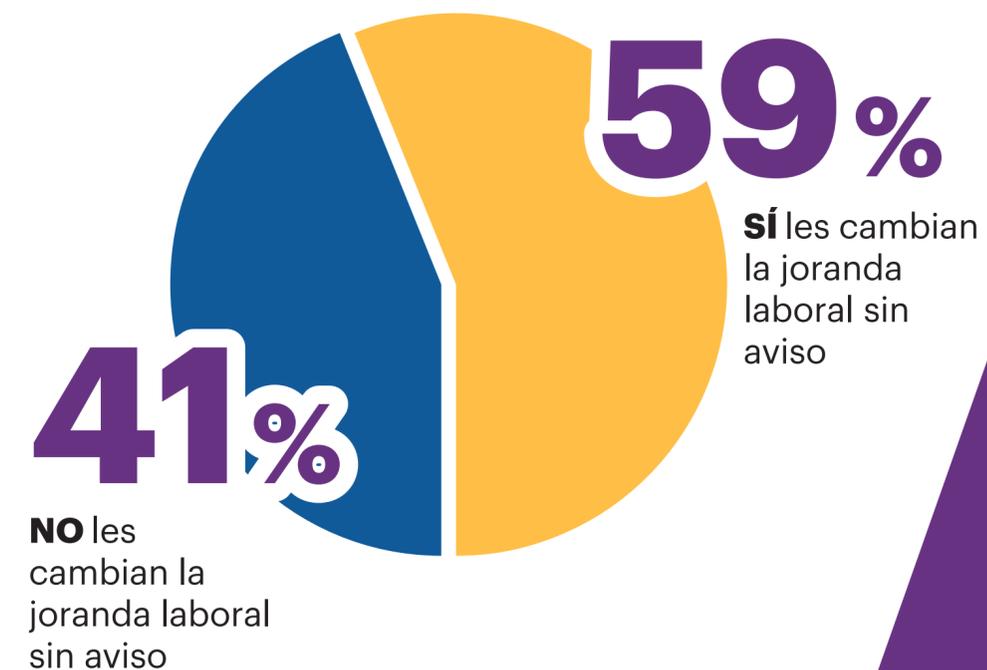
**86** trabajadores **indicaron que no pueden decidir**.



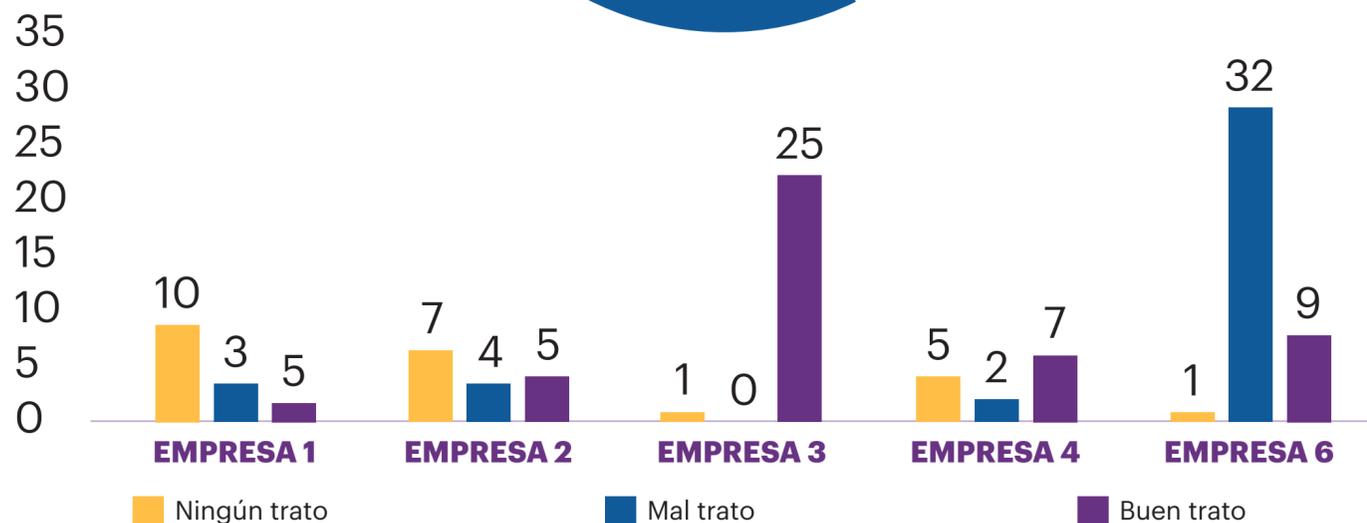
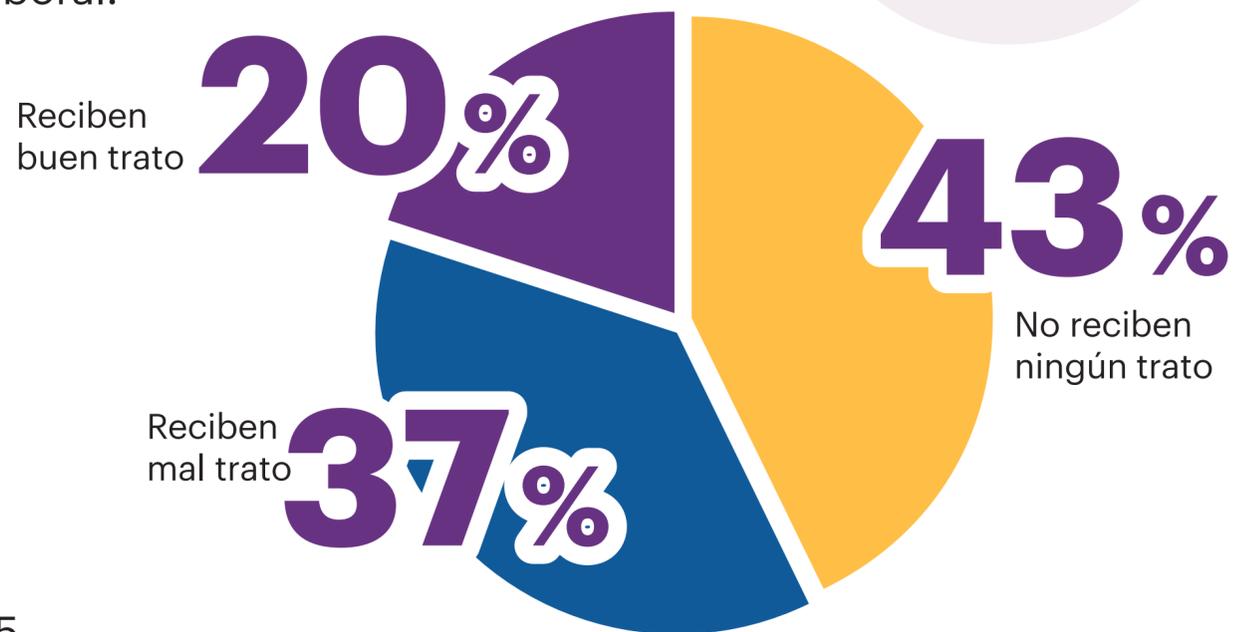
En el mismo sentido de la pregunta anterior, se consultó a los trabajadores **si cuando piden un descanso fuera de la jornada acordada, tiene represalias** por parte del empleador, **más del 53%** de ellos **indican que no tienen represalias** al pedir un descanso fuera de la jornada.



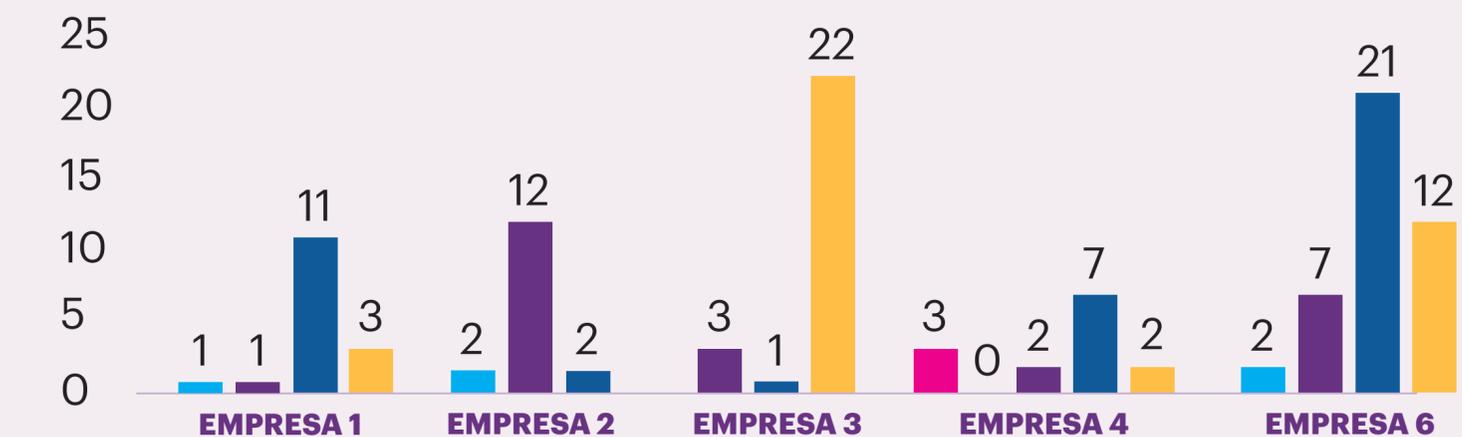
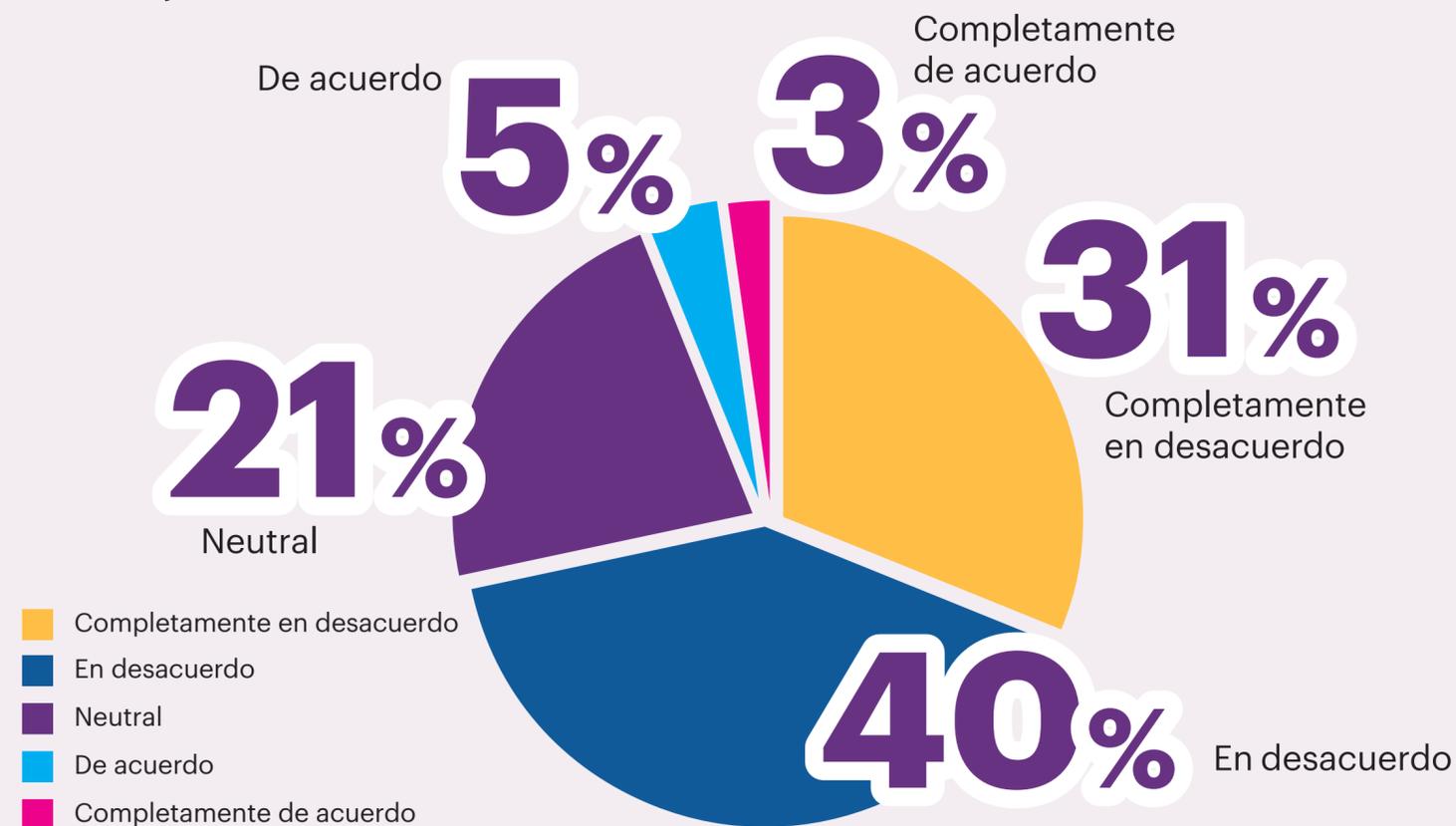
Los trabajadores respondieron si les **cambian la jornada laboral sin un tiempo prudencial de preaviso**, donde 54 trabajadores indicaron que **esto sucede**.



Respecto al trato que perciben **los trabajadores** durante su jornada laboral, la mayoría de los trabajadores consideran que **no reciben ningún trato, ni bueno o malo**, sin embargo, ningún trabajador indicó que recibe un excelente trato durante la jornada laboral.



Se pidió a los trabajadores valorar la afirmación **“Siento que puedo plantear en mi lugar de trabajo una enfermedad sin miedo a tener represalias”**, en la que la mayoría estuvieron en desacuerdo con 50 trabajadores dando esta valoración.



## RIESGOS DISERGONÓMICOS

La **ergonomía** en el lugar de trabajo **es crucial para la salud y el bienestar de los empleados**. Una mala ergonomía puede acarrear diversos riesgos, desde lesiones musculoesqueléticas hasta fatiga o disminución de la productividad. **Identificar y abordar estos riesgos** es esencial **para garantizar un entorno laboral seguro y saludable para todos los trabajadores**.

**16** trabajadores **accedieron a reportar alguna molestia**, malestar o dolor de una o varias partes del cuerpo.

Mencionaron que **las partes del cuerpo donde presentan las molestias**, malestares o dolores, son:



Trabajadores indicaron que **NO** tienen un lugar de descanso

118

6

Trabajadores indicaron que **SÍ** tienen un lugar de descanso

Además, **se preguntó** a los trabajadores **si en el trabajo tienen un lugar con sombra, sillas y cómodo donde pueden tomar descansos**. Solo 6 trabajadores indicaron que sí, mientras que 118 trabajadores indicaron que **no tienen**.

## CONSUMO DE AGUA

El **consumo** adecuado **de agua durante la jornada laboral**, especialmente en labores al aire libre, **es crucial para mantener la salud y el bienestar de los trabajadores**. El cuerpo humano depende del agua para regular la temperatura corporal, transportar nutrientes y desechos, lubricar articulaciones y mantener la función adecuada de los órganos.

En entornos al aire libre, donde **el calor y la exposición al sol pueden aumentar la pérdida de líquidos a través del sudor**, la hidratación adecuada es aún más vital.

Los trabajadores **reportaron la frecuencia con la que toman agua** durante la jornada laboral, la mayoría (99 trabajadores) indicaron que **cada hora**.

Asimismo, indicaron la cantidad de agua que toman al día, el **47%** ingiere **menos de tres litros al día**. También informaron quien proporciona el agua que toman durante la jornada laboral, el **78%** de los trabajadores indicó que la **llevan desde la casa**.

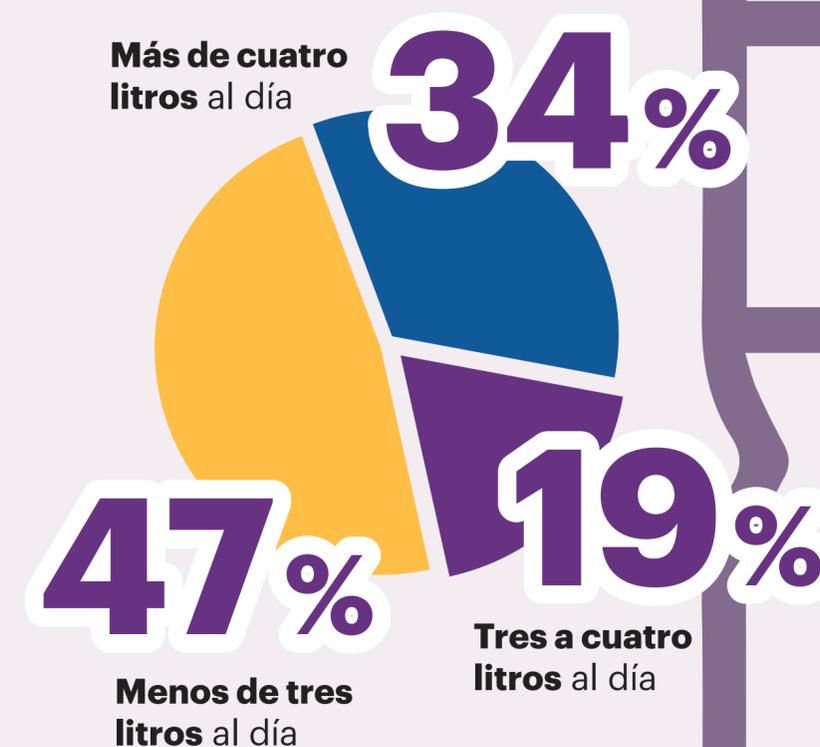
# 78%

de los  
trabajadores  
llevan el agua  
desde su hogar

### FRECUENCIA CON QUE BEBE AGUA DURANTE LA JORNADA



### CANTIDAD DE AGUA QUE TOMA DURANTE LA JORNADA LABORAL



# ENFERMEDADES OCUPACIONALES

Las enfermedades ocupacionales representan un riesgo considerable para la salud de los trabajadores en varios campos laborales. Estas enfermedades, surgen debido a las condiciones específicas del trabajo y pueden manifestarse de diversas maneras, como lesiones musculoesqueléticas, trastornos respiratorios o enfermedades relacionadas con la exposición a productos químicos.

La prevención de estas enfermedades requiere una identificación y gestión adecuada de los riesgos laborales, así como la implementación de medidas de seguridad y salud ocupacional en el lugar

Se preguntó a los trabajadores si tienen enfermedades diagnosticadas de origen laboral o de origen común que quisieran informar, donde **8 trabajadores reportaron sus enfermedades e informan que estas enfermedades fueron diagnosticadas durante el trabajo actual** en la finca de palma. Las enfermedades que reportaron los trabajadores son:

ENFERMEDAD ESPECÍFICA QUE PADECE	OBSERVACIONES
Enfermedades disergonómicas	5
Enfermedades por exposición a temperaturas elevadas	2
Enfermedades renales	1
Otra	2

En el mismo sentido, se preguntó si han adquirido enfermedades en el lugar del trabajo, donde solo **8 trabajadores indicaron que han adquirido una enfermedad en el trabajo.**

**EMPRESA 1** 3

**EMPRESA 4** 1

**EMPRESA 6** 3

**EMPRESA 7** 1

Referente a este tema, se preguntó a los trabajadores si conocen el proceso que se debe seguir para que una enfermedad sea considerada de origen laboral: de los 124 trabajadores, solo 16 trabajadores (13%) conoce tal proceso.

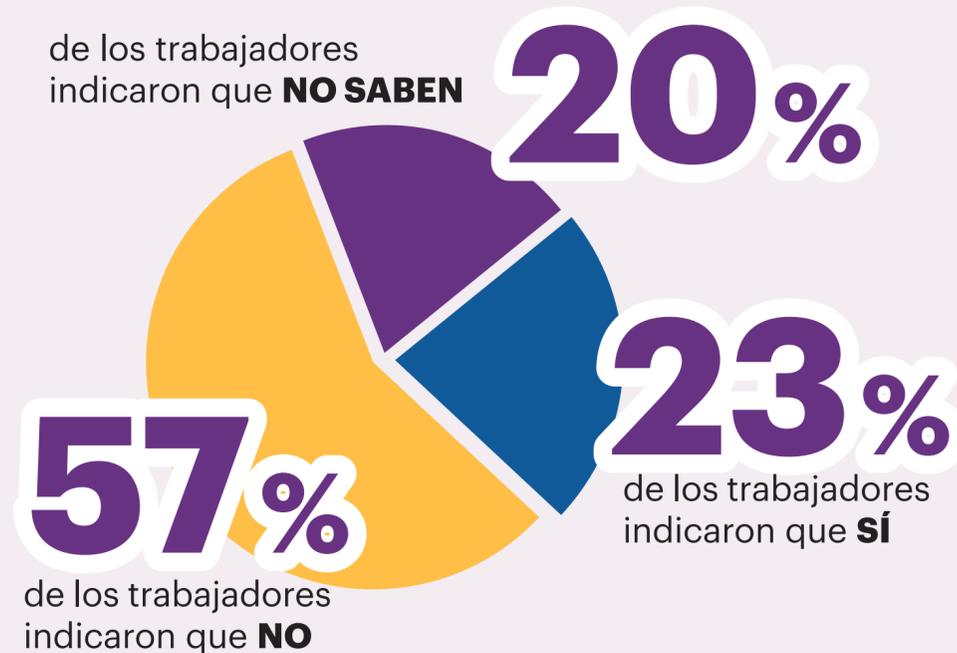


## ¿TIENE LA EMPRESA PERSONAL ESPECIAL ENCARGADO PARA EL ÁREA DE SALUD?

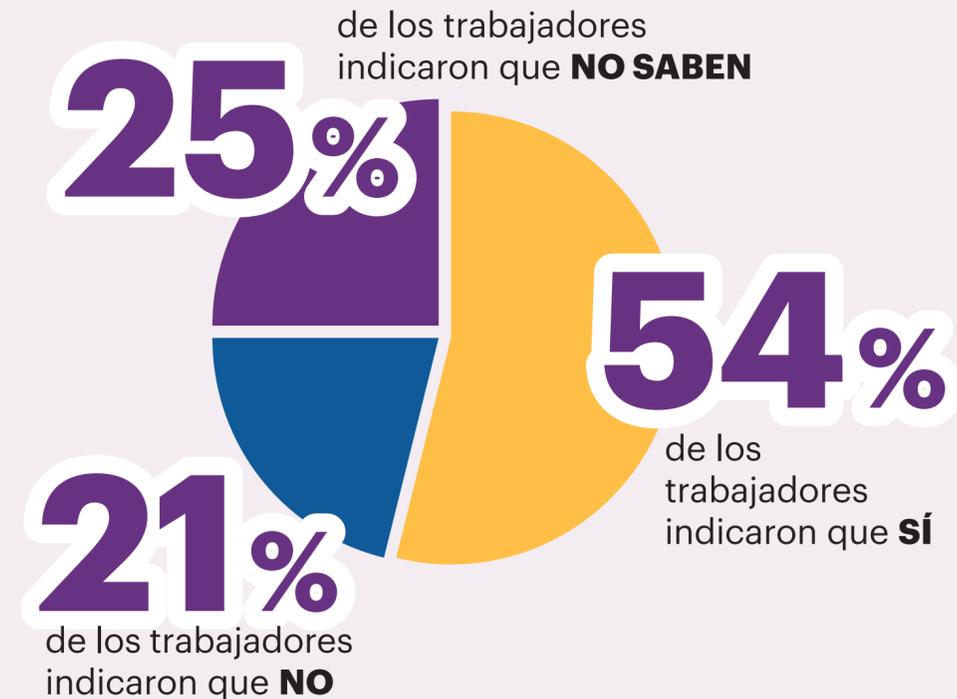
71 trabajadores indicaron que **NO**,

28 indicaron que **sí** hay personal para tal fin

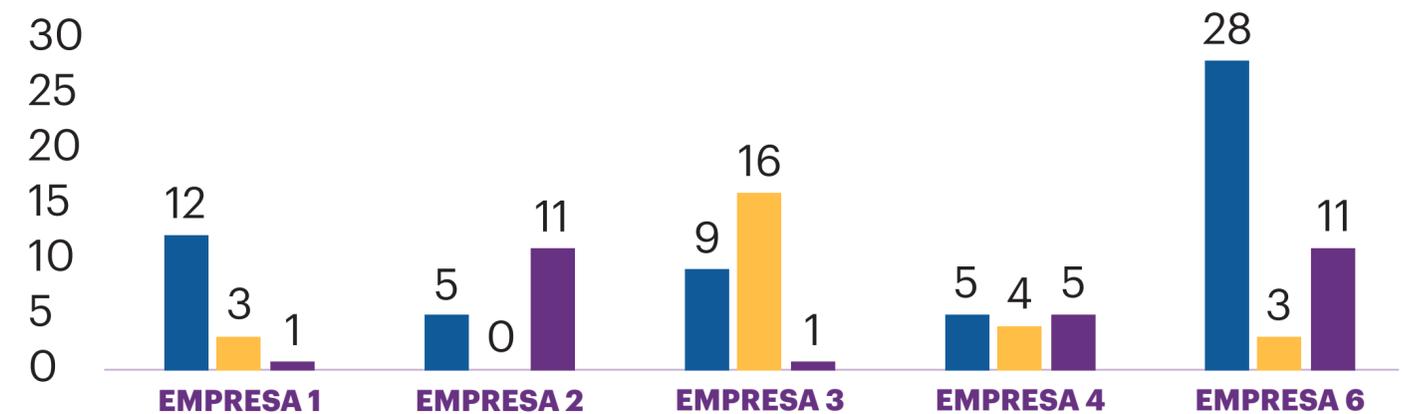
25 trabajadores **no saben**.



Sobre la existencia de **accidentes laborales** en la empresa causados por un mal protocolo de seguridad con respecto a elementos de protección individual: 67 trabajadores reportaron que **si se han presentado**.



La distribución de accidentes laborales por un mal protocolo de seguridad por empresas:



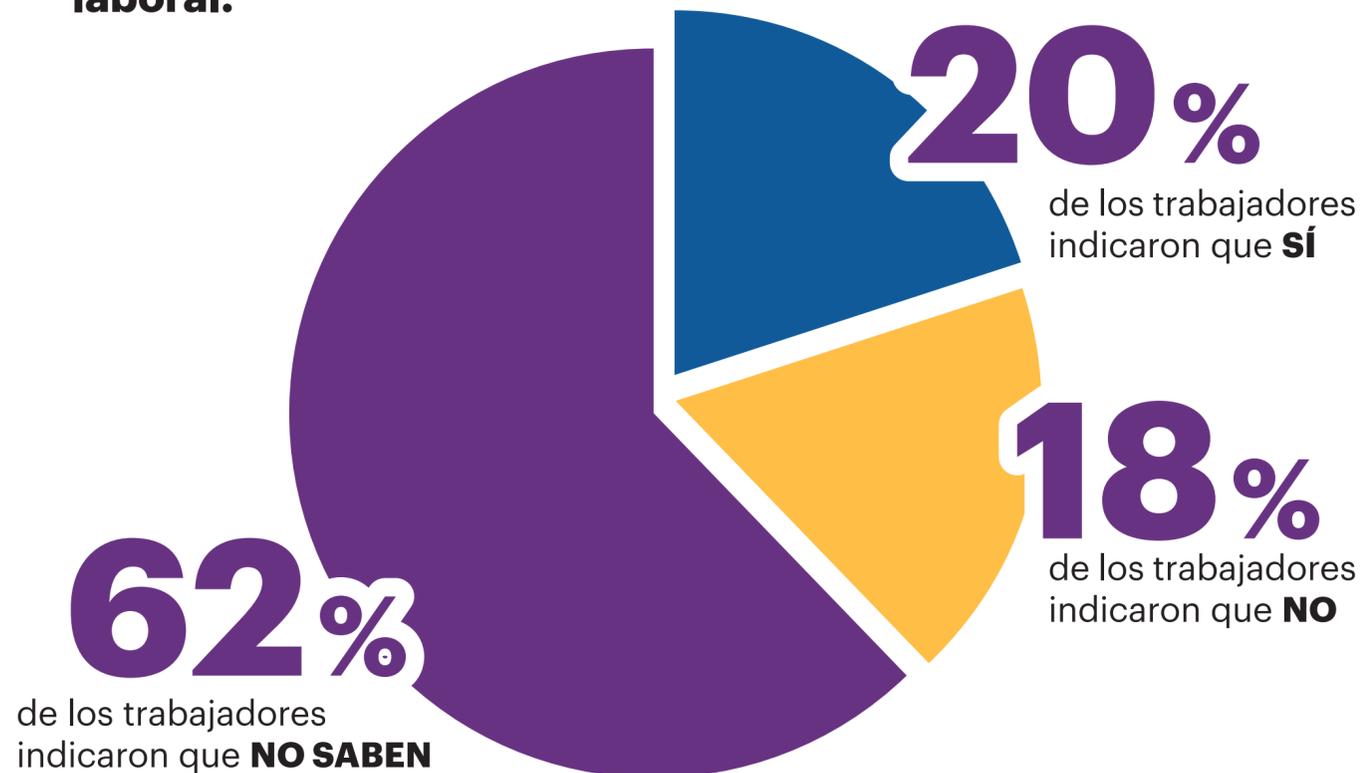
Las mayores causas de los accidentes fue por EPI inadecuados y baja calidad.

CAUSAS DEL ACCIDENTE RELACIONADO CON EPI	Cantidad
Baja calidad de EPI	28
EPI inadecuados	31
No cuentan con EPI	5
Otra	3

## ACCIDENTES OCUPACIONALES, INCAPACIDAD Y PAGO DE INDEMNIZACIÓN

**15** trabajadores (12%) reportaron haber tenido este tipo de accidentes. Además, **11** trabajadores (9%) reportaron que se han incapacitado en el último año debido a una enfermedad o accidente de trabajo.

En el mismo sentido, **84** trabajadores informaron que la empresa **no se hace cargo del pago de indemnización por accidente laboral.**



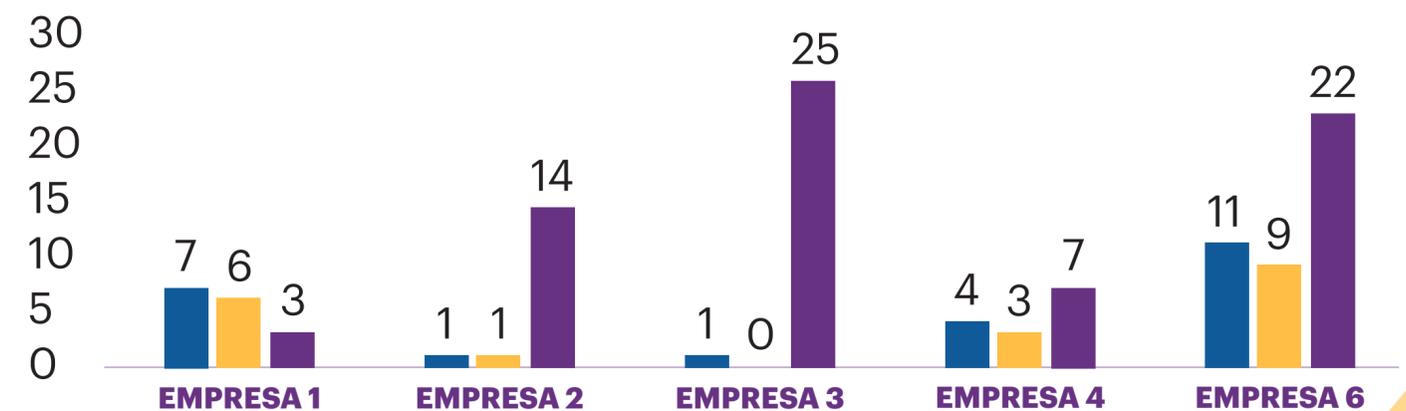
## PROTOCOLO DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO A DISPOSICIÓN DE LOS TRABAJADORES

**77** trabajadores indican que no saben si la empresa ha puesto a su disposición el protocolo de salud y seguridad en el trabajo, mientras que

**25** indicaron que la empresa sí pone a disposición el protocolo SST,

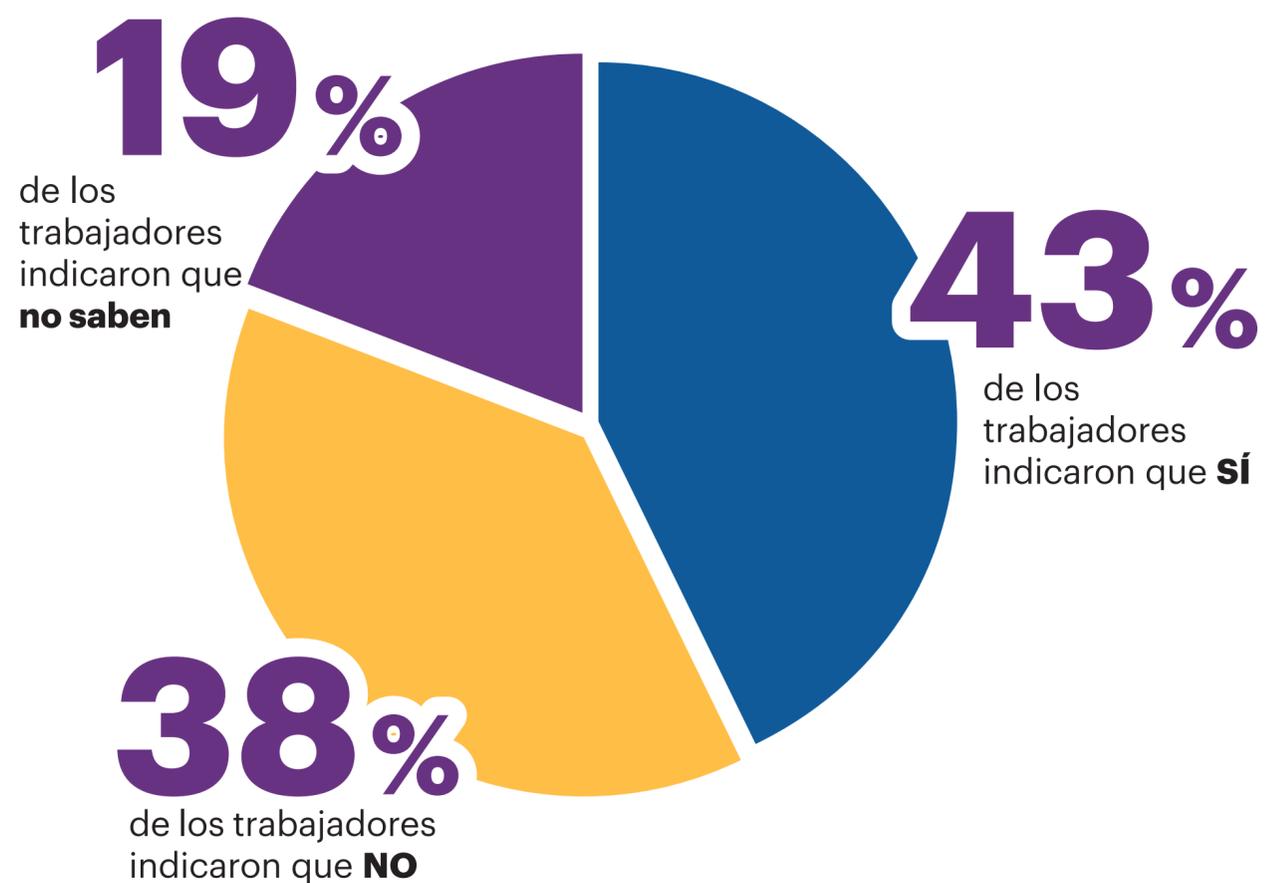
**22** trabajadores afirmaron que no.

La distribución por empresas es de la siguiente manera



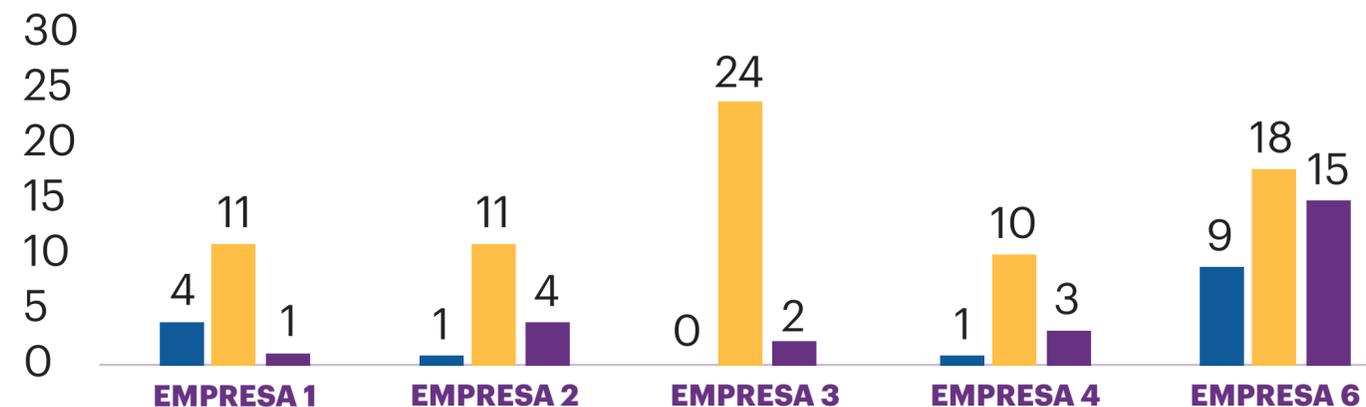
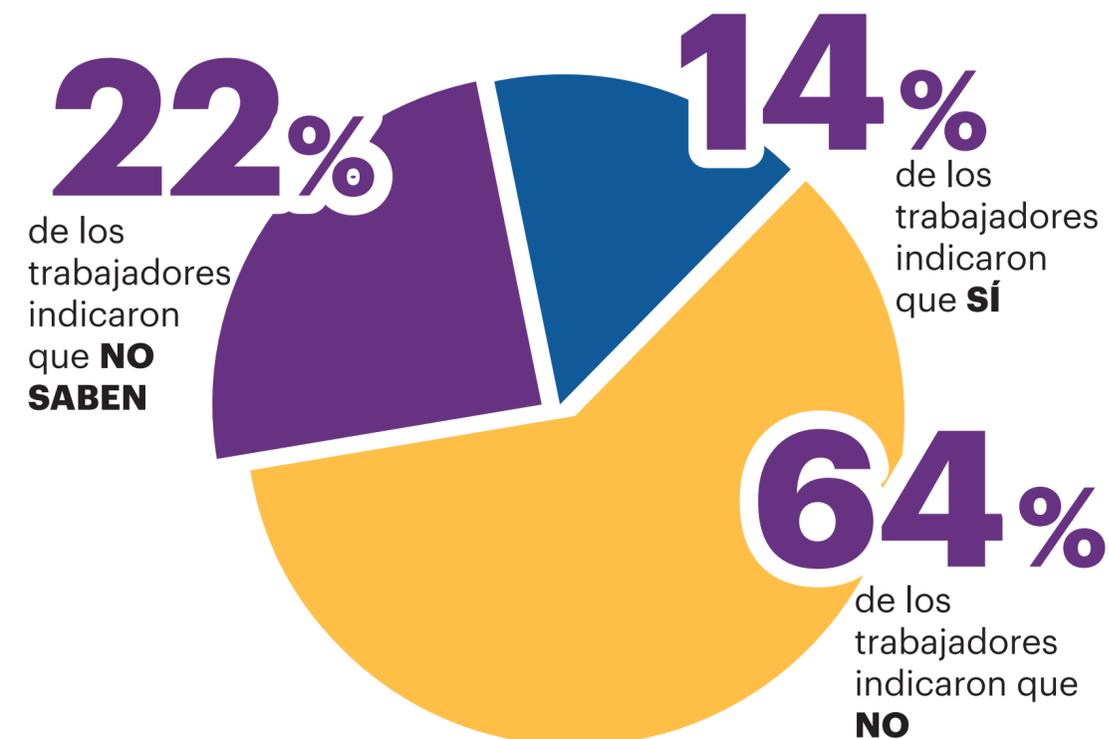
## PROCESOS CONOCIDOS PARA NOTIFICAR PELIGROS O SITUACIONES DE RIESGO EN EL TRABAJO

53 trabajadores indicaron que **sí existen procesos** para notificar peligros en el trabajo.



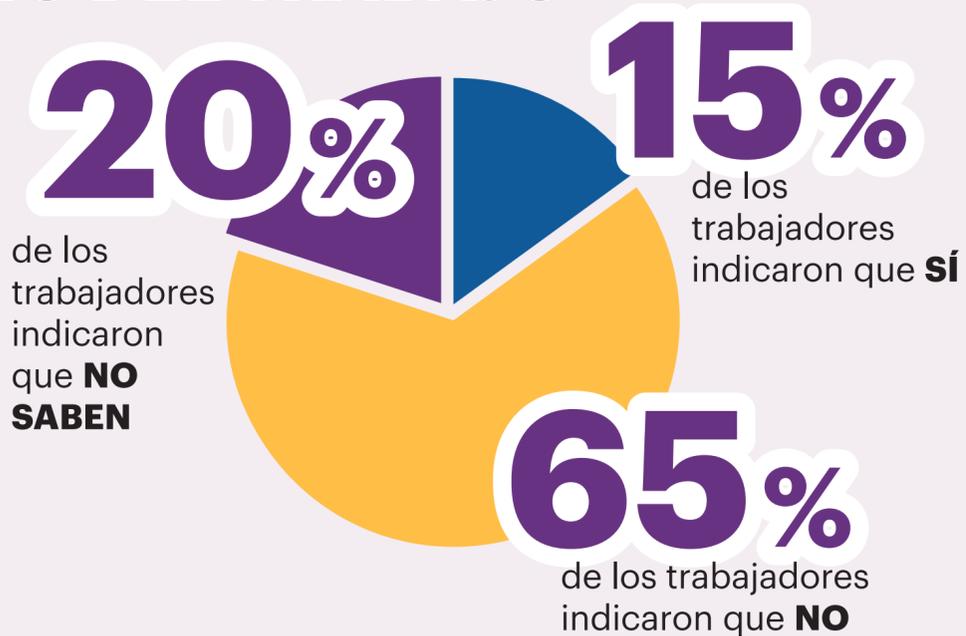
## PROTOCOLO QUE PROTEJE A LOS TRABAJADORES FRENTE A POSIBLES REPRESALIAS CUANDO DENUNCIAN CONDICIONES DE TRABAJO

74 trabajadores indicaron que **no existe tal protocolo** en donde laboran.

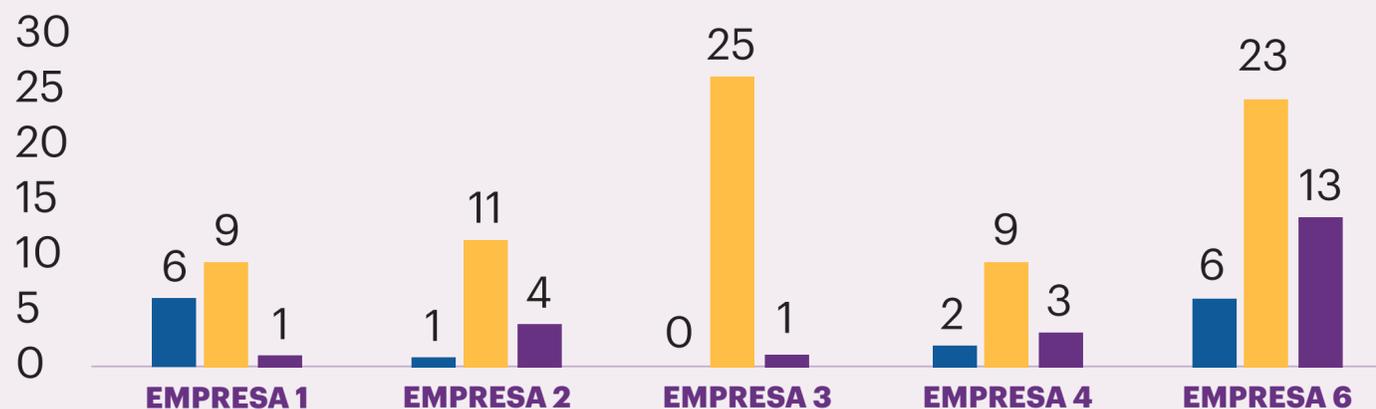


## POLÍTICAS Y PROCESOS QUE PROTEJAN A LOS TRABAJADORES POR EJERCER EL DERECHO AL ABANDONO DEL TRABAJO

77 trabajadores indicaron que **no existen políticas** que los protejan por ejercer el derecho al abandono del trabajo.



Por empresas se visualiza de la siguiente manera:



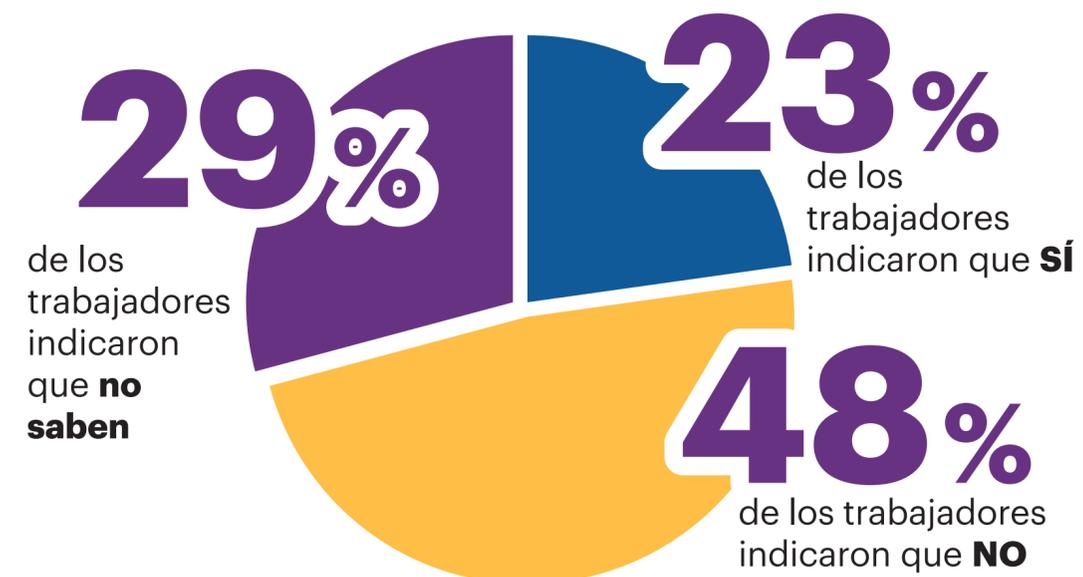
## EL SISTEMA DE SALUD ATIENDE DE MANERA OPORTUNA LAS NECESIDADES DE LOS TRABAJADORES

**61%**  
No los atienden

**29%**  
No tienen sistema de salud

**10%**  
De manera oportuna

## EXISTENCIA DE COMITÉ DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO



## CONCLUSIÓN

- En cuanto a Salud y Seguridad en el Trabajo, hay un bajo porcentaje que reciben capacitaciones anuales o trimestrales, y la mayoría considera que son regulares. Además, califican el nivel de Salud y Seguridad en el Trabajo como deficiente en su lugar laboral, y el 47% no cuenta con Equipo de Protección adecuado.
- La mayoría de los trabajadores reportan que la empresa no proporciona servicios básicos como dormitorios, vestuarios o transporte. La exposición a polvo, temperatura y sol es extremadamente alta. Un porcentaje significativo de trabajadores reporta haber sufrido maltrato durante su jornada laboral y temen represalias por plantear enfermedades. Algunos reportan molestias físicas frecuentes y la mayoría ha presenciado accidentes laborales, asociados con condiciones de trabajo por debajo de los estándares de salud ocupacional. La mayoría toma agua durante la jornada laboral, pero en cantidades insuficientes.
- En cuanto al indicador de prohibición de discriminación, se incumple la enmienda que garantiza igualdad de oportunidades en la formación y equipamiento laboral. Esto se evidencia en que el 77% de los trabajadores no recibe capacitación en Salud y Seguridad en el Trabajo (SST), el 47% carece de equipo de protección adecuado y el 52% reporta que los elementos de protección personal no son iguales para trabajadores directos y tercerizados.
- En el indicador de implementación de prácticas de salud y seguridad, se incumplen varias enmiendas. La mayoría de los trabajadores (77%) califica el nivel de SST como malo o muy malo, el 64% indica que la empresa carece de protocolos para proteger a los trabajadores que denuncian condiciones de trabajo y el 48% reporta la ausencia de comités de Salud y Seguridad en el Trabajo.
- Por otro lado, el 54% de los trabajadores informaron que han existido accidentes



laborales en la empresa causados por un mal protocolo de seguridad, siendo la razón principal Elementos de Protección Individual (EPI) inadecuados, seguido por baja calidad de los EPI.

- *En relación con el indicador "1. Prohibición de toda forma de discriminación en contra de los trabajadores"* se identificó que se incumple la enmienda que hace referencia a que todos los trabajadores deberán gozar de igualdad de oportunidades en el acceso a la formación, instalaciones y equipamiento de trabajo, esto se puede comprobar cuando el 77% de los trabajadores informan que no reciben capacitaciones de SST, además el 47% indicaron que no cuentan con equipo de protección de SST adecuado y el 52% que informó que los elementos de protección personal no son iguales para trabajadores directos y tercerizados.
- Adicional, en el indicador *"8. La Unidad de Certificación implementará prácticas de salud y seguridad para proteger a los trabajadores*

*de enfermedades profesionales y lesiones"* se identificó que se incumplen varias de sus enmiendas, unas de ellas son:

- Garantizar un lugar de trabajo seguro y saludable: una vez que la mayoría de los trabajadores (77%) reportan que el nivel de SST en sus lugares de trabajo es malo y muy malo, seguido por el 20% que lo consideran como regular.
- Establecer procedimientos para que los trabajadores informen y planteen cuestiones de salud y seguridad: una vez que el 64% de los trabajadores informan que la empresa no cuenta con un protocolo que proteja a los trabajadores frente a posibles represalias cuando denuncian condiciones de trabajo.
- Se deben crear y poner en marcha los Comités de Salud y Seguridad para las plantas extractoras de la Unidad de Certificación y sus fincas: ya que el 48% de los trabajadores informa que no existe un comité de Salud y Seguridad en el Trabajo.



# TRABAJO INFANTIL

“Los niños en edad de educación obligatoria (15 años, 14 en algunos países) no serán contratados ni participarán en situaciones laborales. Se liberarán los niños que estén en situaciones laborales para permitirles ir a la escuela”.

Organización Internacional del Trabajo

**4. La Unidad de Certificación no utilizará mano de obra infantil y prohibirá las peores formas de trabajo infantil.**

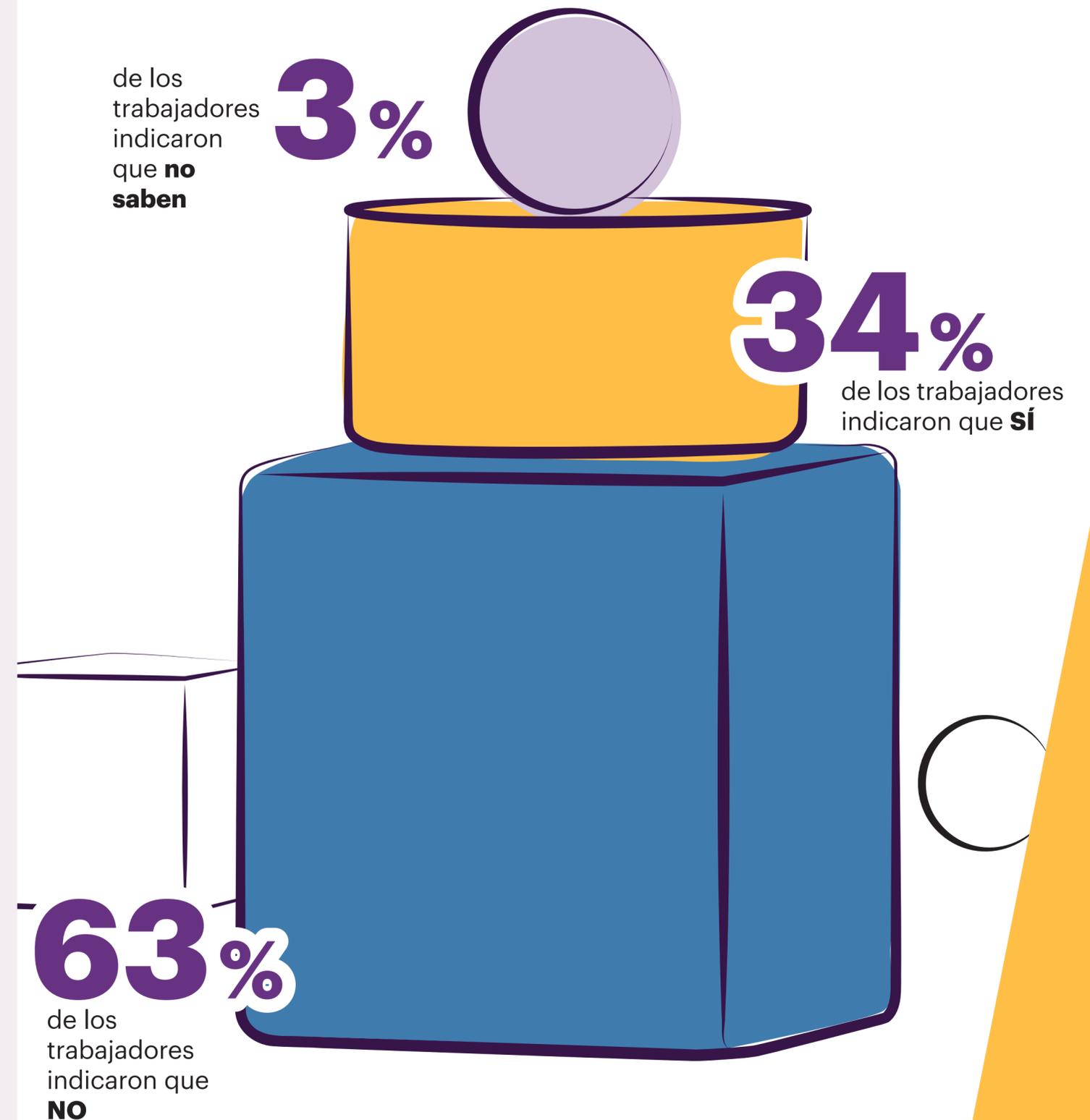
El **trabajo infantil es** en todo sentido una **violación a los derechos humanos**, dado que quita a los niños la oportunidad de disfrutar su etapa de niñez y les impide pasar por el proceso de escolarización, interfiriendo en su desarrollo psicológico y emocional.

Según la OIT, *“el trabajo infantil perpetúa la pobreza durante generaciones, dejando a los hijos de los pobres fuera de la escuela y limitando sus posibilidades de ascender en la escala social.”*

Con el fin de saber la ocurrencia del trabajo infantil en las empresas, se preguntó a los trabajadores si **en la empresa hay una política o protocolo que prohíba el trabajo infantil** quienes en su mayoría **(78) indicaron que sí existe.**

De los **124 trabajadores, un (1) trabajador indicó** que en su empresa **hay menores de edad trabajando.** El trabajador labora en la Empresa 10.

En esa misma línea, se preguntó a los trabajadores si en los trabajos tercerizados hay menores de edad, las respuestas aumentan, los trabajadores que indican que sí son 12 trabajadores (10%).



## CONCLUSIÓN

- El 63% de los trabajadores afirma que en sus empresas existe una política que prohíbe el trabajo infantil, y solo un trabajador menciona la presencia de menores de edad trabajando. En cuanto al indicador de prohibición del trabajo infantil, se cumple, ya que el 99% de los trabajadores reporta la ausencia de menores laborando en las empresas.
- En relación con el indicador “4. La Unidad de Certificación no utilizará mano de obra infantil y prohibirá las peores formas de trabajo infantil”, se evidencia que las empresas cumplen con ese indicador una vez el 99% de los trabajadores reportaron que no hay menores de edad laborando en las empresas.



# TRABAJO FORZADO

## 7. La política sobre trabajo forzoso y la trata de personas será de tolerancia cero.

*“Todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente”*

### **Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) de la OIT.**

El trabajo forzoso u obligatorio se **refiere a situaciones donde las personas realizan trabajos de forma involuntaria, por engaño o bajo la amenaza de una pena cualquiera**, por medio del ejercicio de la violencia o intimidación física o simbólica, este puede abarcar un relevante número de sanciones utilizadas para obligar a alguien a trabajar.





## LOS TRABAJADORES SI HAN SIDO OBLIGADOS A TRABAJAR MÁS ALLÁ DE LAS HORAS MÁXIMAS LEGALES POR TEMOR AL DESPIDO

**65%**

**NO** han sido obligados

**35%**

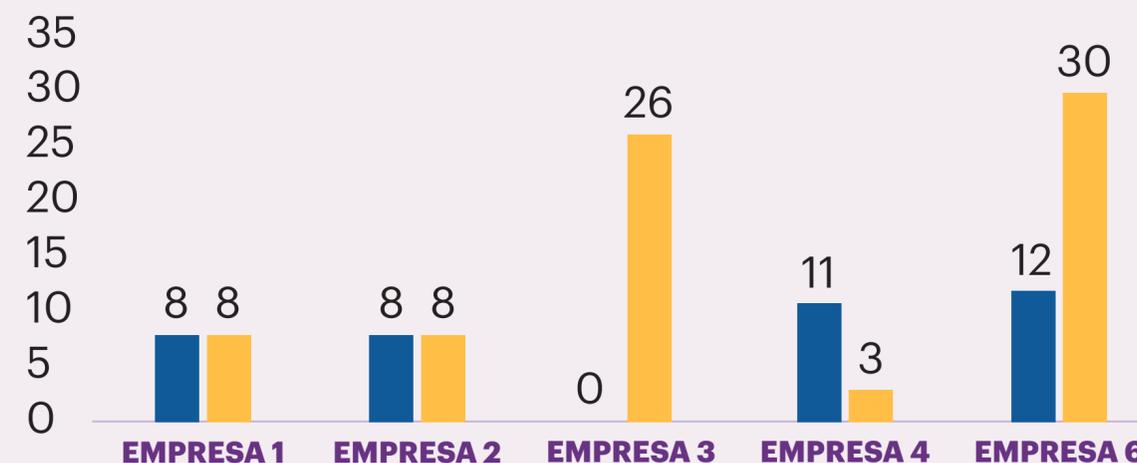
**SÍ** han sido obligados

En su mayoría, los trabajadores indicaron que no han sido obligados, sin embargo, 43 trabajadores indicaron que sí.

**43**

trabajadores afirman haber sido obligados

La relación por empresas se muestra a continuación:



Complementando la pregunta anterior, se preguntó a los trabajadores si existe **trabajo forzoso en las actividades tercerizadas**, resultando que 39 trabajadores indican que **sí existe**, y 85 trabajadores que indicaron que no existe

**69%**

Indican que **NO** hay trabajo forzoso

**31%**

Indican que **SÍ** hay trabajo forzoso

Finalmente, en este componente se preguntó a los trabajadores si acuden de manera voluntaria o bajo amenaza al trabajo: **1 trabajador indicó que lo hace bajo amenaza** y labora en la Empresa 6.

## CONCLUSIÓN

- El 35% de los trabajadores informaron haber sido obligados a trabajar más allá de las horas máximas legales por miedo al despido, y el 31% señaló la presencia de trabajo forzoso en actividades tercerizadas. Aunque el indicador de política de tolerancia cero hacia el trabajo forzoso y la trata de personas no es una preocupación inmediata, el reporte de trabajadores obligados a trabajar excesivamente destaca la importancia de mantenerlo bajo observación.
- En relación con el indicador “7. La política sobre trabajo forzoso y la trata de personas será de tolerancia cero” se identificó que no es un foco de alarma, sin embargo, no hay que perder de vista este indicador ya que el 35% de los trabajadores reportaron que han sido obligados a trabajar más allá de las horas máximas legales por temor al despido.



# GÉNERO

La igualdad de género hace parte de los objetivos para que en las empresas se cumplan los derechos laborales de los y las trabajadoras, logrando que tanto hombres como mujeres tengan condiciones dignas de trabajo, en cuestiones de tratos, ascensos y remuneraciones.

*“La OIT se ha propuesto promover la igualdad de oportunidades para que las mujeres y los hombres accedan a un trabajo decente , esto es, un trabajo bien remunerado, productivo y realizado en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.”* Organización Internacional del Trabajo.

**5. Las formas de intimidación, acoso, abuso o violencia en el lugar de trabajo se previenen, mitigan y abordan.**

**6. Se respetan y promueven los derechos de las trabajadoras y, cuando se detectan violaciones, se remedian.**

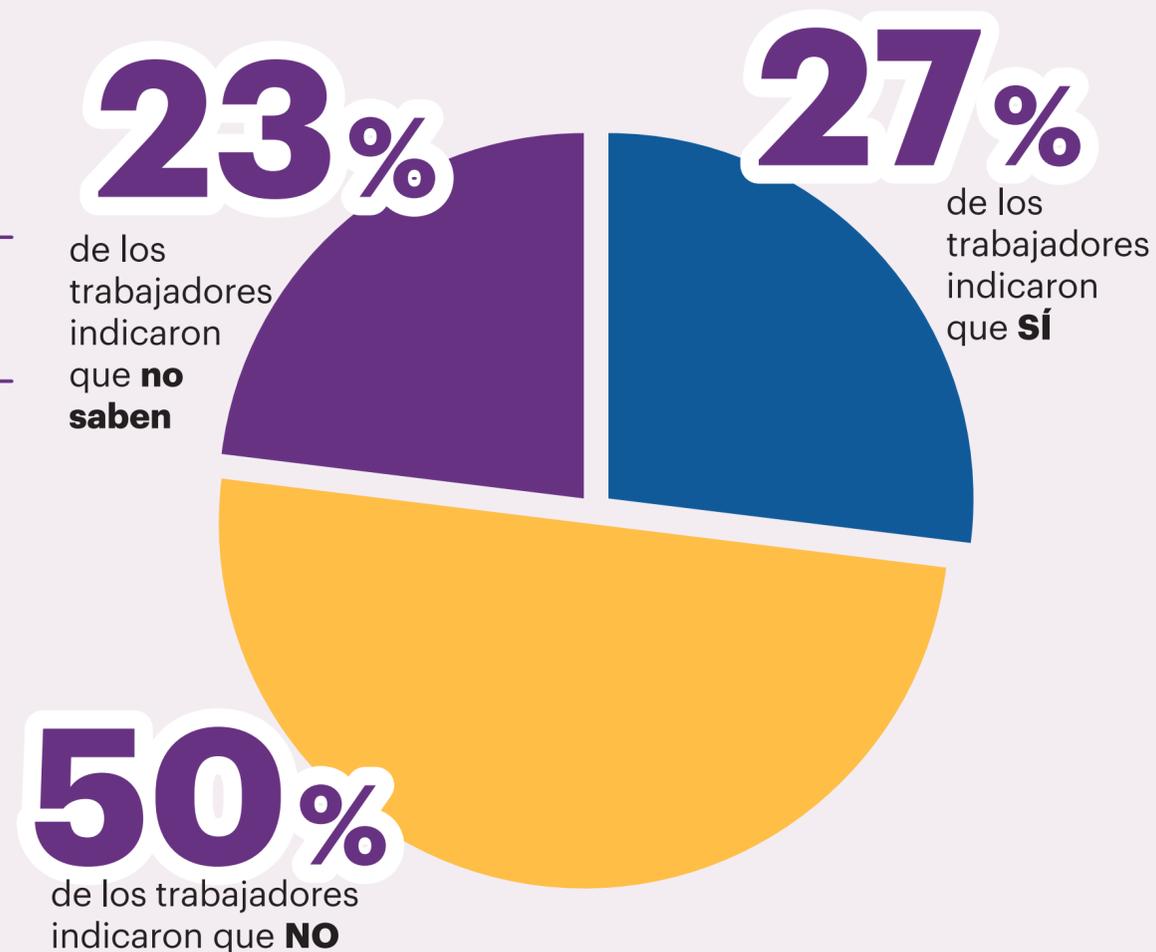


Las **políticas y protocolos al interior de la empresa que ayuden** a los y las trabajadoras a buscar ayuda **en caso de discriminación y acoso** debido al género o trato diferencial en el trabajo entre hombre y mujeres, **son las medidas que toma la empresa frente a tales situaciones**, y las políticas para las mujeres en estado de embarazo hacen parte de lo que se ha indagado con los trabajadores para tener una perspectiva de como las empresas manejan los temas de género.

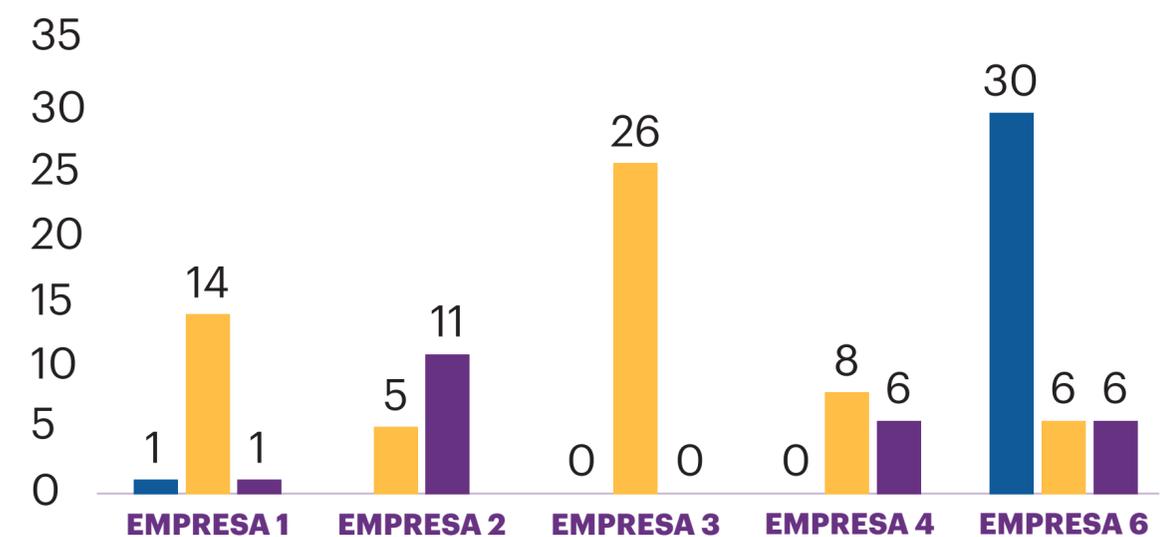
**Sobre temas de género** dentro de la empresa como comités de género, políticas o protocolos en caso de acoso, situaciones de acoso o discriminación y políticas para mujeres en estado de embarazo, **se encontraron los siguientes resultados:**

Sobre la existencia de **Comité de Género para ayuda y asesoramiento en caso de acoso en el lugar de trabajo.**

- la mitad de los trabajadores (62) indicaron que **NO existe.**
- 34 indicaron que **SÍ** existe.
- 28 **no saben.**



**Relación de existencia de Comité de Género** para ayuda y asesoramiento en caso de acoso en el **lugar de trabajo por empresas:**



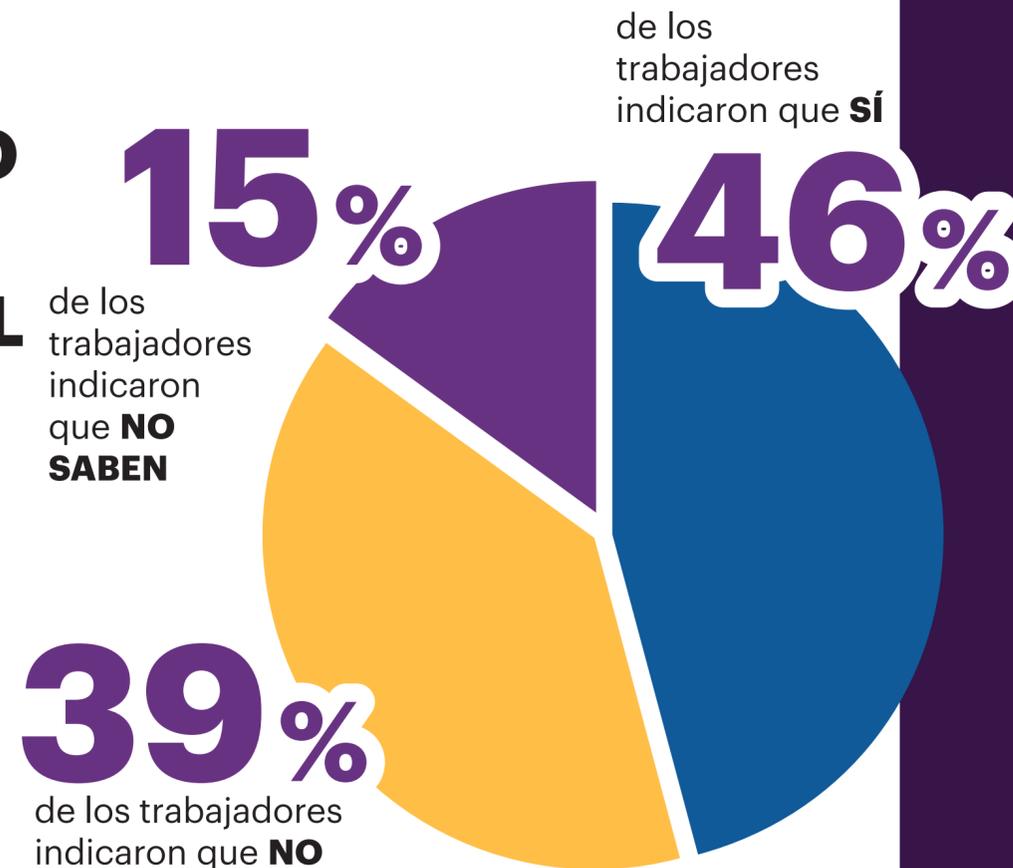
## PROCEDIMIENTOS PARA DENUNCIAR UN CASO DE ABUSO, VIOLENCIA O CUALQUIER OTRA FORMA DE ACOSO

44 trabajadores si conocen un **procedimiento** para tal fin, mientras que **80 trabajadores no conocen procedimientos** para denunciar casos de abuso, violencia o cualquier otra forma de acoso



## POLÍTICA O PROTOCOLO EN CASO DE QUE OCURRA ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO

- 57 de los trabajadores indicaron que sí existe.
- 49 indicaron que no existe
- 18 no saben



## ¿LE PAGAN MÁS A LOS HOMBRES QUE A LAS MUJERES?



## ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN DEBIDO AL GÉNERO

El acoso y la discriminación debido al género son problemas graves que afectan a personas en todo el mundo. **Estas formas de comportamiento son injustas y violan los derechos humanos fundamentales.** El acoso debido al género se **refiere a cualquier forma de comportamiento no deseado que se basa en el género de una persona.** La discriminación debido al género se produce cuando una persona es tratada de manera injusta o desigual debido a su género.

**Los trabajadores** indicaron **si han sido víctimas de acoso o discriminación debido a su género.**

Nota 1: las dos (2) personas que reportan que han sido víctimas de acoso en sus lugares de trabajo debido a su género se identificaron con género femenino.



## POLÍTICAS Y MEDIDAS PARA MUJERES EN ESTADO DE EMBARAZO O LACTANCIA.

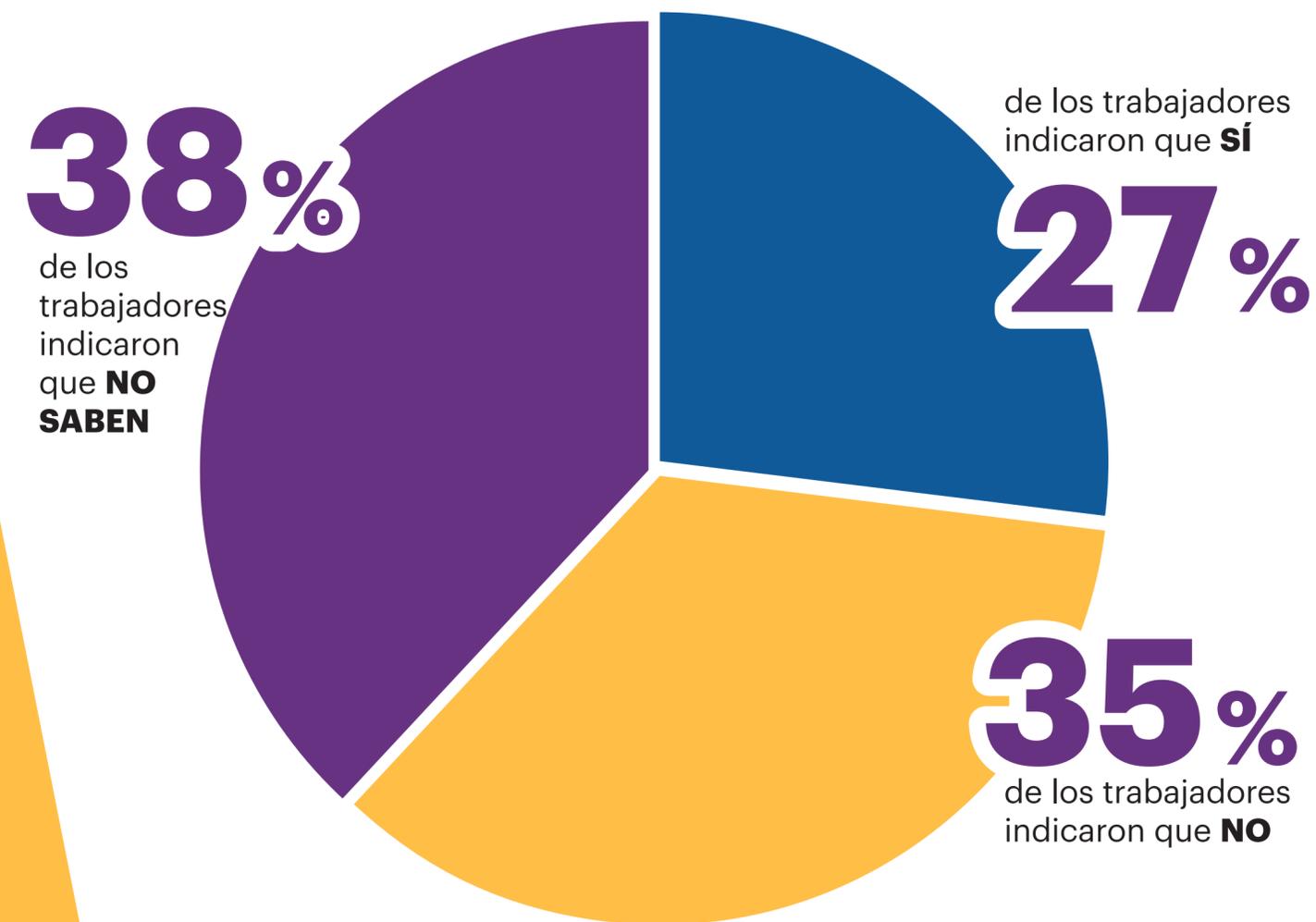
Las mujeres embarazadas y lactantes **tienen derechos laborales específicos que deben ser respetados y protegidos.** Esto incluye el derecho a licencia por maternidad, tiempo flexible para consultas médicas relacionadas con el embarazo, y el derecho a amamantar o extraer leche materna durante el horario laboral.

**Las políticas que apoyan a las mujeres embarazadas y lactantes en el lugar de trabajo contribuyen a promover la igualdad de género** al asegurar que las mujeres no sean penalizadas ni discriminadas debido a su estado de embarazo o maternidad. Esto ayuda a contrarrestar los estereotipos de género y a crear un entorno laboral más inclusivo y equitativo.

Nota 2: las siete (7) personas que reportan que han sido víctimas de discriminación en sus lugares de trabajo debido a su género: cuatro (4) se identificaron con género femenino y tres (3) se identifican con género masculino.

# MEDIDAS ESPECÍFICAS DE PROTECCIÓN PARA MUJERES EMBARAZADAS Y LACTANTES

Para la **mayoría de trabajadores es un tema desconocido**, seguido de aquellos que indicaron que no existen medidas para mujeres embarazadas y lactantes, y por último, 33 indicaron que sí existen medidas.



Respecto a la pregunta si la empresa cuenta con guardería para los hijos de los trabajadores, **114 trabajadores indicaron que la empresa no cuenta con guardería.**

Solo 2 trabajadores indicaron que la empresa cuenta guardería, estos trabajadores laboran para las Empresas 2 y 7.

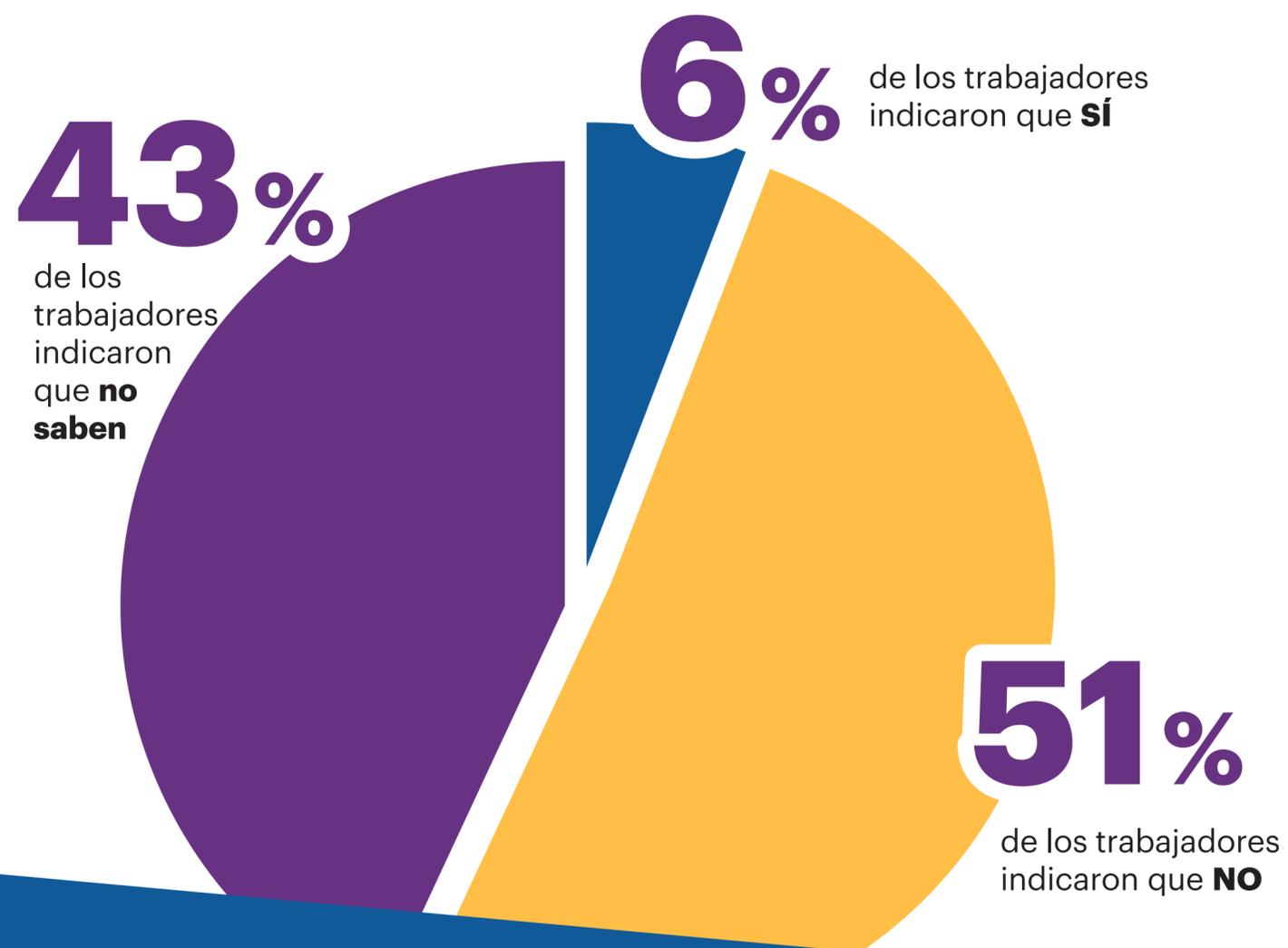
**92%**  
de los trabajadores indicaron que **NO** cuentan con guardería

**6%**  
de los trabajadores indicaron que **SÍ** cuentan con guardería

**2%**  
de los trabajadores indicaron que **no saben** si cuentan con guardería

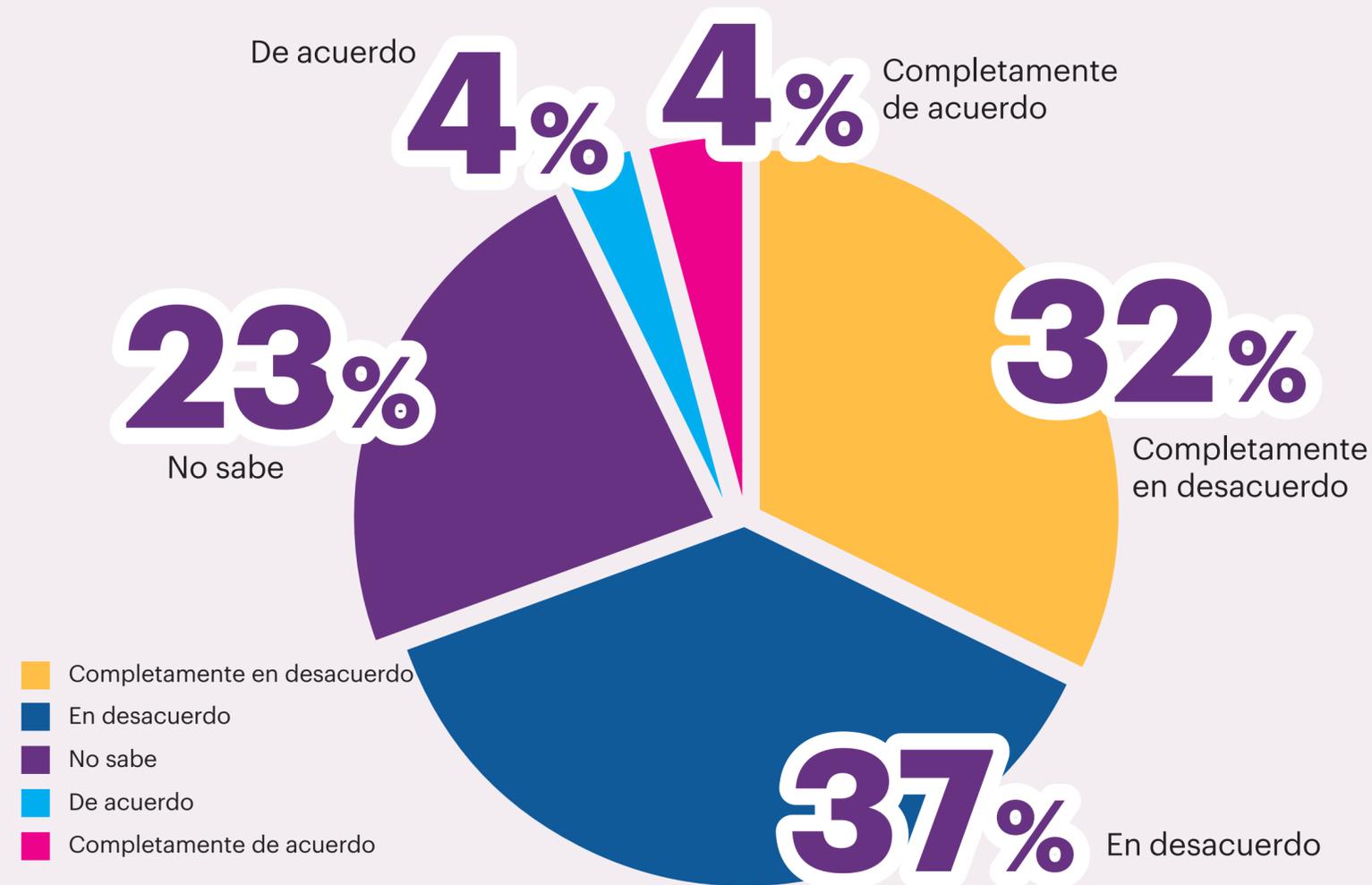
## QUEJAS CONTRA LA EMPRESA POR TEMAS RELACIONADOS CON LA DISCRIMINACIÓN O ACOSO DE GÉNERO

7 trabajadores indicaron que **sí hay quejas contra la empresa** por tales motivos, 64 trabajadores indicaron que no y 53 trabajadores no saben.



## CONSIDERA QUE LA CONDICIÓN DE LAS MUJERES EN EL ÁREA RURAL ES BUENA

Para **la mayoría de trabajadores esta afirmación es falsa**, una vez que indican que están en desacuerdo y completamente en desacuerdo.





## CONCLUSIÓN

- El 50% de los trabajadores señaló la ausencia de un Comité de Género en sus empresas para abordar el acoso laboral. Además, el 65% desconoce el procedimiento para denunciar abusos, violencia o acoso, y el 39% indicó que no hay políticas contra el acoso sexual o discriminación de género.
- La falta de medidas para mujeres embarazadas es notable, con un 92% de trabajadores indicando la ausencia de guarderías en las empresas. Aunque el 46% reportó políticas contra el acoso sexual, sigue siendo una preocupación dado el 39% que informó sobre la falta de estas políticas. Además, hay desconocimiento sobre medidas de protección para mujeres embarazadas, con un 38% sin conocimiento y un 35% indicando la falta de medidas específicas en sus empresas.
- Con relación con el indicador “5. Las formas de intimidación, acoso, abuso o violencia en el lugar de trabajo se previenen, mitigan y abordan” referente a la enmienda se deberá elaborar y aplicar una política que prohíba todas las formas de intimidación y acoso (incluidas las amenazas), acoso sexual y

violencia la situación no es crítica ya que, el 46% de los trabajadores informaron que existe una política o protocolo en caso de que ocurra acoso sexual y discriminación por razón de género, no obstante, no debe perderse de vista este indicador, pues sigue siendo un porcentaje amplio (39%) que informó que no existe este tipo de políticas en las empresas.

- También, respecto al indicador “6. Se respetan y promueven los derechos de **las trabajadoras** y, cuando se detectan violaciones de estos derechos, se remedian” referente a la enmienda Se debe ofrecer a las mujeres embarazadas un trabajo alternativo por un salario equivalente se evidencia que hay un desconocimiento (38%) por parte de los trabajadores que señala la poca difusión de este tipo de políticas que protejan a las mujeres en estado de embarazo, además de que 35% de ellos indican que las empresas no cuentan con medidas específicas de protección para mujeres embarazadas y lactantes.

# CONCLUSIONES

- Los resultados del monitoreo indican un bajo nivel de diálogo social en las empresas analizadas. Se evidencia que muchas empresas carecen de mecanismos efectivos para resolver quejas o conflictos, y cuando los tienen, solo una pequeña proporción de trabajadores los considera efectivos. La presencia de convenios colectivos es escasa, con solo un trabajador reportando su existencia. Además, la mayoría de los trabajadores señalan la ausencia de espacios de diálogo empresa-trabajador aparte de las negociaciones colectivas. Se destaca la falta de consulta a sindicatos o trabajadores antes de tomar decisiones laborales importantes, lo que ha llevado a huelgas en algunas empresas. En general, se percibe que las

relaciones laborales entre empleadores y trabajadores son deficientes, con la mayoría de los trabajadores describiéndolas como malas o muy malas.

- Los hallazgos de este monitoreo, en general, permiten evidenciar un nivel bajo de diálogo social, mostrando que no todas las empresas cuentan con mecanismos de resolución de quejas o conflictos; y aun cuando la empresa tiene estos mecanismos, solo el 6% de los trabajadores considera que son efectivos. Del mismo modo, sucede con los convenios colectivos, solo un trabajador indicó que en la empresa en la labora existe convenio colectivo vigente. Además, el 92% de los trabajadores encuestados informaron que

no existen espacios de diálogo empresa-trabajador diferentes a las negociaciones colectivas. Así mismo, es importante resaltar la falta de diálogo entre trabajador empresa, ya que el 99% de los consultados menciona que la empresa para la que trabajan, no consulta al sindicato y/o trabajadores antes de tomar medidas laborales importantes, evidenciando, además, que en el último año se presentaron huelgas en la empresa. Sumando a lo anterior, los trabajadores consideran que las relaciones laborales entre trabajador y empresa son deficientes, con una gran proporción de ellos describiéndolas como malas y muy malas.

## BIBLIOGRAFÍA

SHARP. (s.f.). *La Relación Entre Pequeños Productores y Empresas del Sector Palmero en Honduras*. Obtenido de Proforest: [https://www.proforest.net/fileadmin/uploads/proforest/Documents/Publications/estudio\\_de\\_caso\\_sharp\\_honduras\\_final.pdf](https://www.proforest.net/fileadmin/uploads/proforest/Documents/Publications/estudio_de_caso_sharp_honduras_final.pdf)

Pineda, Y. H. (22 de 08 de 2018). *Sindicalismo*. Obtenido de Honduras en sus manos. Geografía e Historia.: <https://hondurasensusmanos.com/2018/08/22/sindicalismo/>

Tu nota. (01 de 05 de 2022). *Tu Nota*. Obtenido de <https://www.tunota.com/honduras-hoy/articulo/movimientos-sindicales-honduras-auge-decadencia-dia-del-trabajador>

Organización Internacional del Trabajo: <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/child-labour/lang-es/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de El diálogo social y el tripartismo: <https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/s-dialogue-tripartism/lang-es/index.htm#:~:text=El%20di%C3%A1logo%20social%20necesita%20de,contempor%C3%A1neas%20y%20aprovechar%20nuevas%20oportunidades.>

Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). Obtenido de Convenios de la OIT sobre trabajo infantil: <https://www.ilo.org/ipec/facts/ILOconventionsonchildlabour/lang-es/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de Seguridad y salud en el trabajo: <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang-es/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de Libertad sindical: <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/freedom-of-association/lang-es/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de Negociación colectiva y relaciones laborales: <https://www.ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/lang-es/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). Obtenido de C029 - Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29): [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID,P12100\\_LANG\\_CODE:312174,es](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312174,es)

Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). Obtenido de La OIT y la igualdad de género: <https://www.ilo.org/gender/Aboutus/ILOandgenderequality/lang-es/index.htm>

Herrera, A. C., & Villarreal Tuiran, D. (s.f.). *Guía sindical: mecanismos de quejas y mediación de RSPO*.