

100%
Trabajo
Digno

CO LOM BIA

Generalidades

El monitoreo digital participativo en Colombia se llevó a cabo con un total de 54 participantes colombianos, todos hombres, entre las edades de 19 a 60 años, de la región del Valle del Cauca.

La mayoría de los participantes hacen parte del área de cosecha y transformación industrial. Parte de ellos afrodescendientes y en su mayoría con más de 19 años de trabajo en la empresa, afiliados a las organizaciones Festrálva, Fesinuval y Fertrasucol todas ellas afiliadas a la Confederación de Trabajadores de Colombia, CTC.

Ingenios participantes:

- Ingenio Riopaila - Castilla · Ingenio Pichichi · Ingenio Incauca
- Ingenio Manuelita · Ingenio San Carlos · Ingenio Carmelita
- Ingenio Providencia

DIÁLOGO SOCIAL:

100%
Trabajo
Digno

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

Con las convenciones colectivas de trabajo, como parte del componente de trabajo decente, a través de un diálogo social bipartito, cuyo aspecto se da entre los trabajadores o sindicatos y las organizaciones de empleadores a niveles más elevados - Organización Internacional del Trabajo” - (OIT). [1]

[1]Tomado de: (Organización Internacional del Trabajo, 2022)

<https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/s-dialogue-tripartism/lang-es/index.htm>

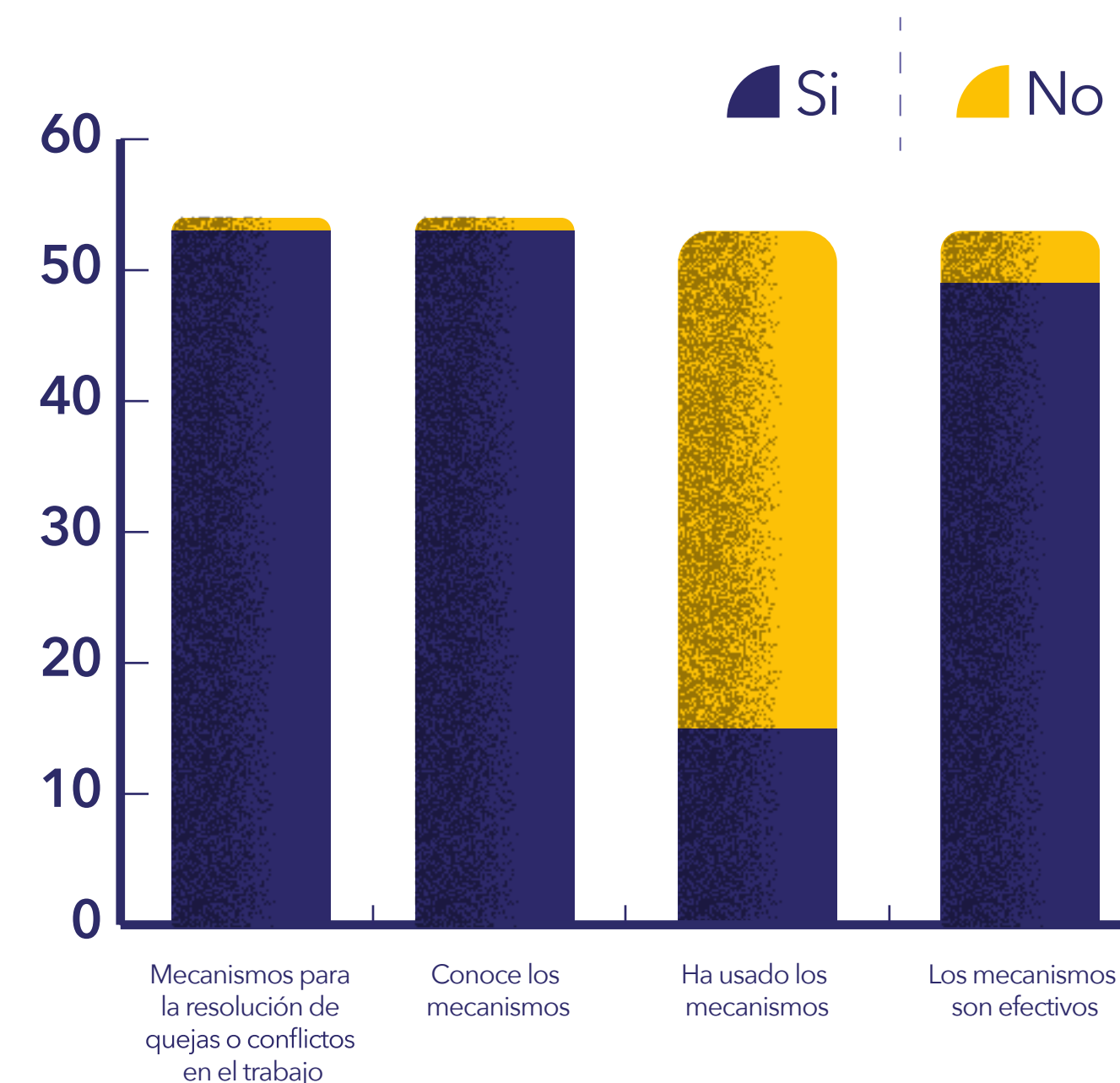
“Trabajar juntos hacia un futuro mejor para todos y todas.”

Disposiciones de las empresas para el diálogo social:

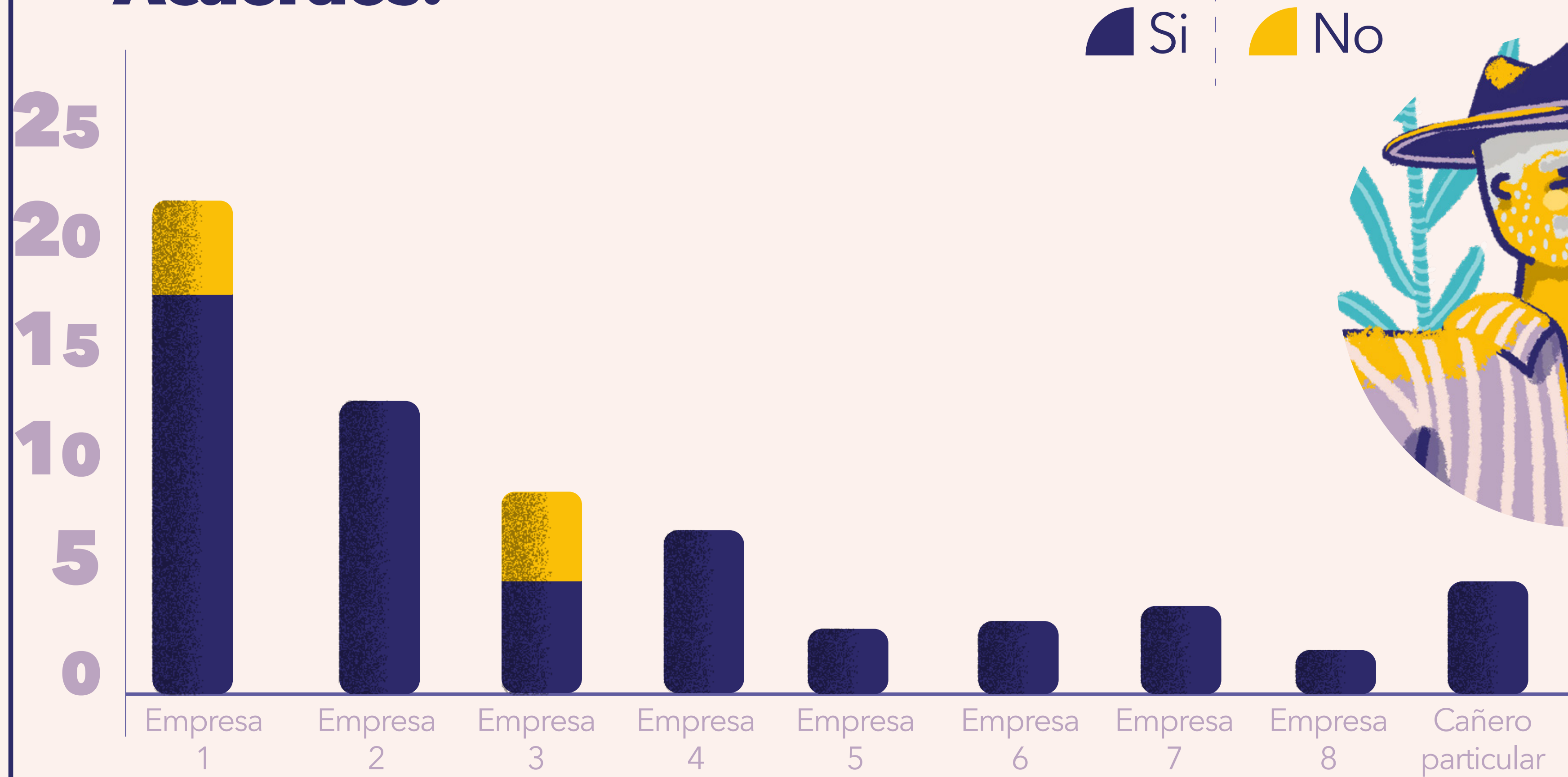
Mecanismos de diálogo

En esta empresa existen mecanismos para la resolución de quejas o conflictos para los trabajadores

El **98%** de los trabajadores de esta encuesta indican que en la empresa existen mecanismos para la resolución de quejas o conflictos y que los conocen de quienes saben que los mecanismos existen, el **72%** los ha usado, y de ellos el **93%** considera que son efectivos.

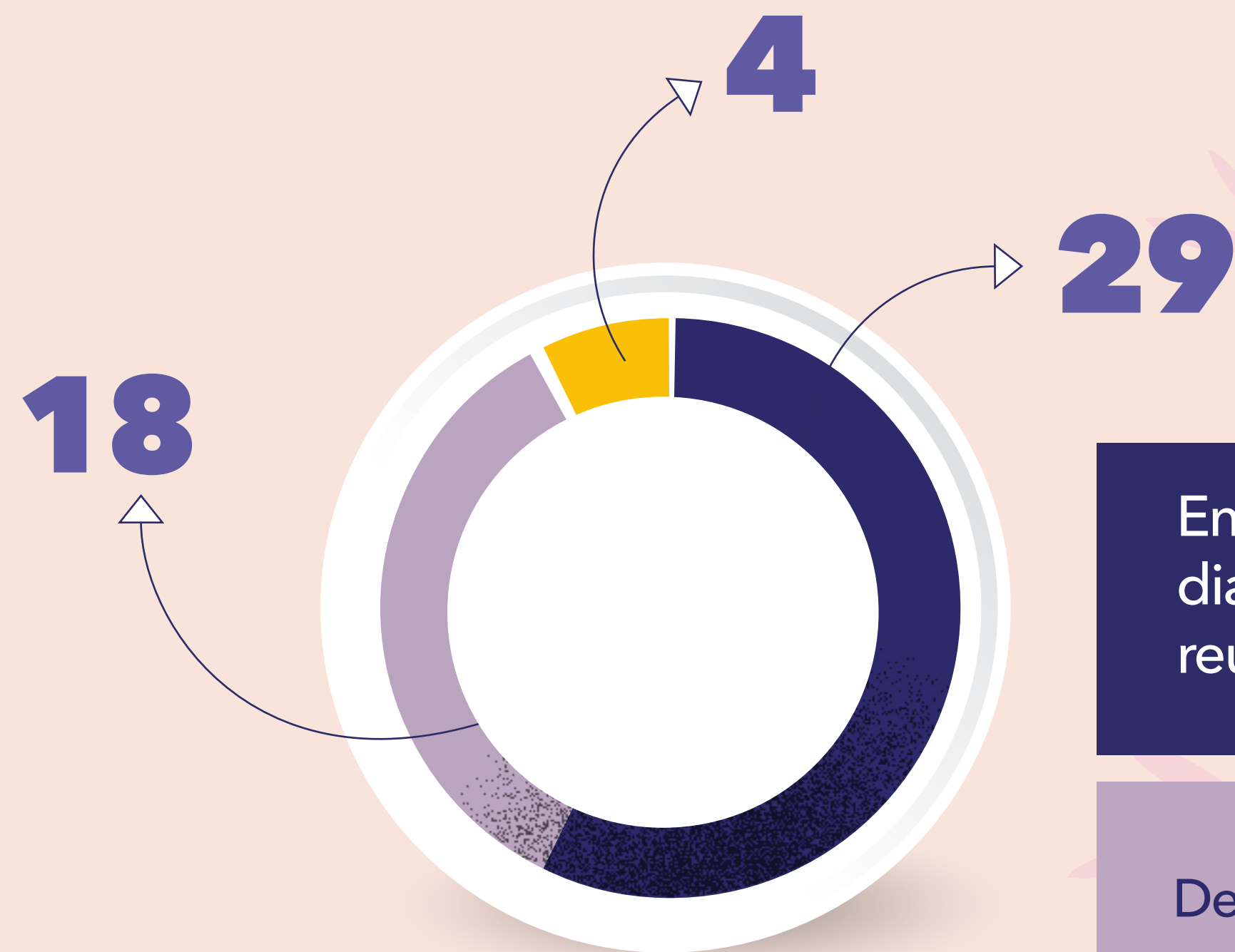


Acuerdos:



En la empresa
existe convenio
colectivo vigente

Espacios de diálogo:



- Comisiones mixtas de seguridad
- Reuniones periódicas informativas
- Otros

En esta empresa existen otros espacios de diálogo empresa /trabajador diferente a las reuniones de la Negociación Colectiva

De los trabajadores participantes, el **96%** indica que cuentan con otros espacios de diálogo empresa/trabajador, en donde se reproducen otras líneas de comunicación diferente a las reuniones de negociación colectiva. Algunos de esos espacios son Comisiones Mixtas de Seguridad, Reuniones Periódicas Informativas, Comités de convivencia y sindicato, Reuniones educativas, Reuniones obrero patronal y Comités laborales.



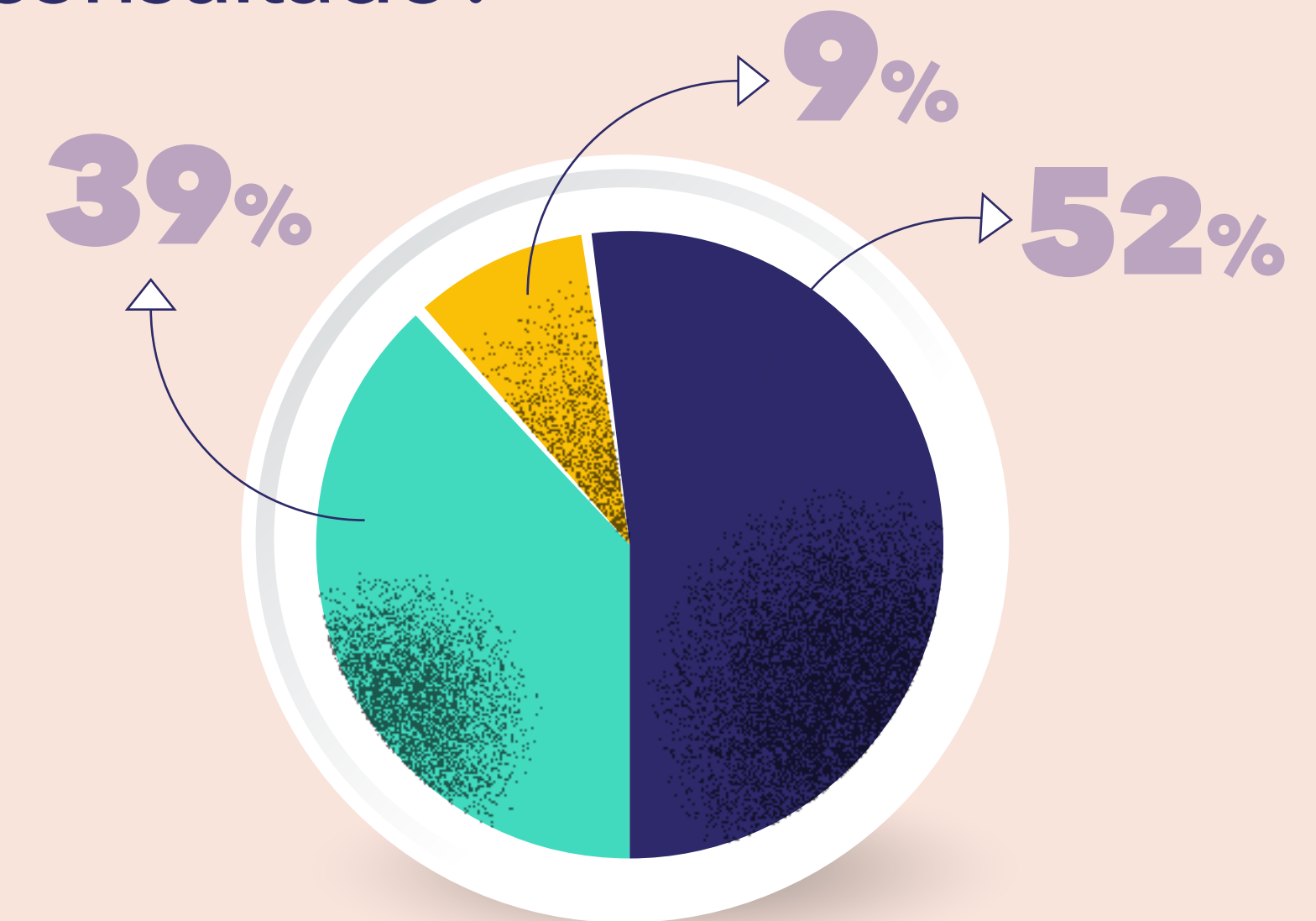
Diálogo Social

¿La empresa consulta a los trabajadores antes de tomar medidas laborales importantes?

El **83%** de los participantes confirman que la empresa consulta a los trabajadores antes de tomar medidas laborales importantes. El **52%** indica que lo hacen de 0 a 3 veces al año, el **39%** más de 4 veces al año y el **9%** 4 veces al año.

Consulta

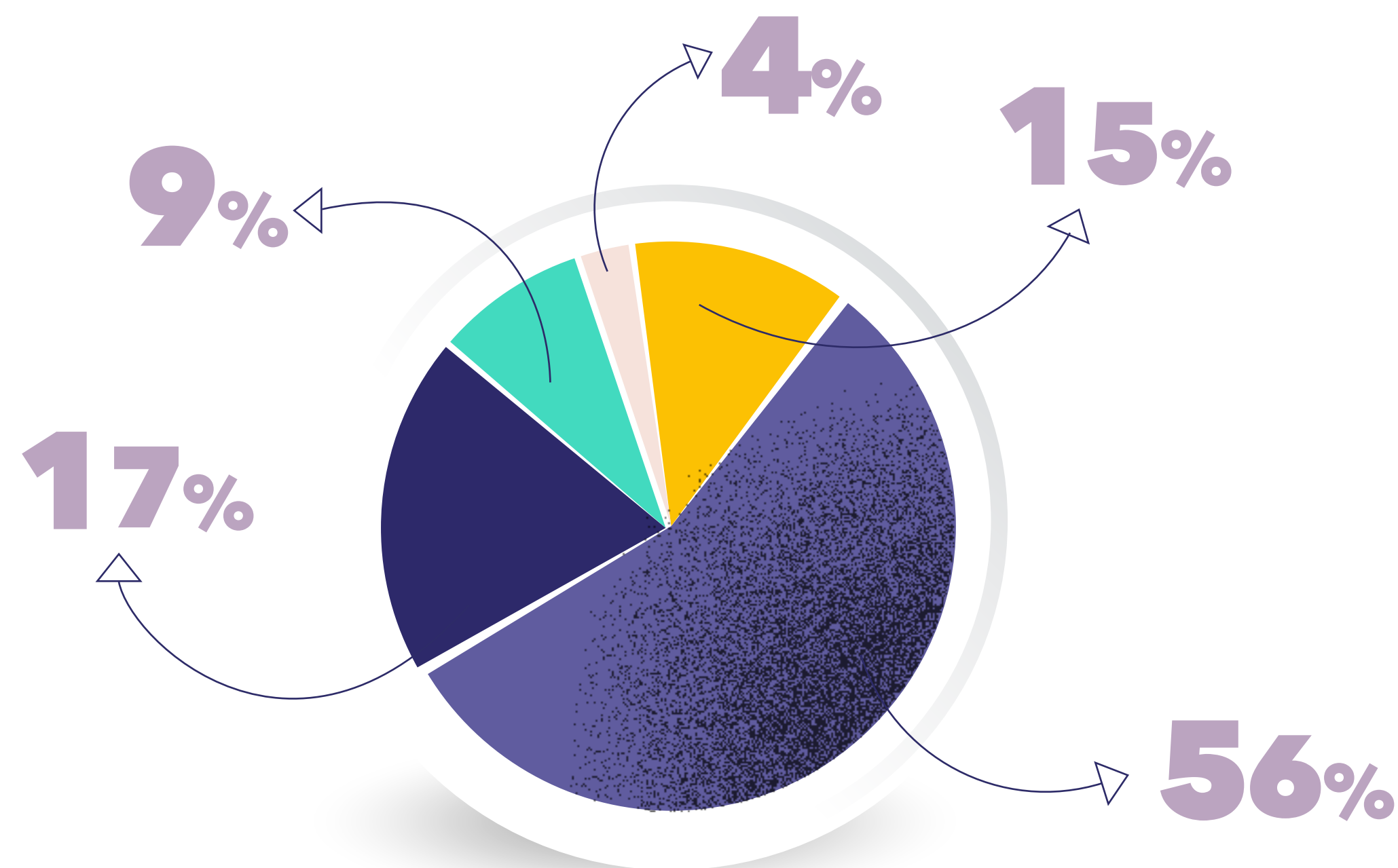
¿Cada cuanto ha sido consultado?



4 veces al año | Más de 4 veces al año | 0 - 3 veces al año

Relaciones compañía - trabajador

Cómo calificaría usted hoy las relaciones laborales entre trabajadores y empresa



El **56%** de los trabajadores, califica las relaciones laborales entre trabajador y empresa como Satisfechas, el **17%** Normal, **15%** Muy Satisfechas, **9%** Insatisfecho y **4%** Muy Insatisfechas.

Sumado a esto, el **85%** percibe que el diálogo social ha mejorado en los últimos 3 meses en la empresa, por el contrario, el **13%** señala que NO ha mejorado.



LIBERTAD SINDICAL:

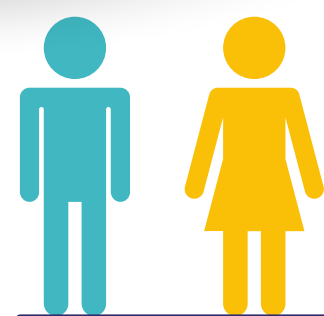
Presencia de sindicatos Membresía

100%

de los trabajadores
participantes afirman que en
la empresa hay sindicato.
De igual manera afirman
que pertenecen a
un sindicato.

Sin embargo, solo el **91%**
actualmente tiene un cargo
dirigencial en el mismo.

Se destaca que al **98%** de
los trabajadores y personas
sindicalizadas participantes
del monitoreo, le parece
importante que exista un
sindicato en la empresa.



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

La libertad sindical es esencial para el diálogo social. Todo empieza brindando a los trabajadores la libertad de asociarse y de negociar colectivamente a través de sus contratos o convenios colectivos sobre prestaciones y condiciones laborales.



Relaciones de la compañía con el sindicato

Comportamiento de la compañía

¿Ha presenciado acciones anti-sindicales por parte de la empresa?

Si No

94%

6%

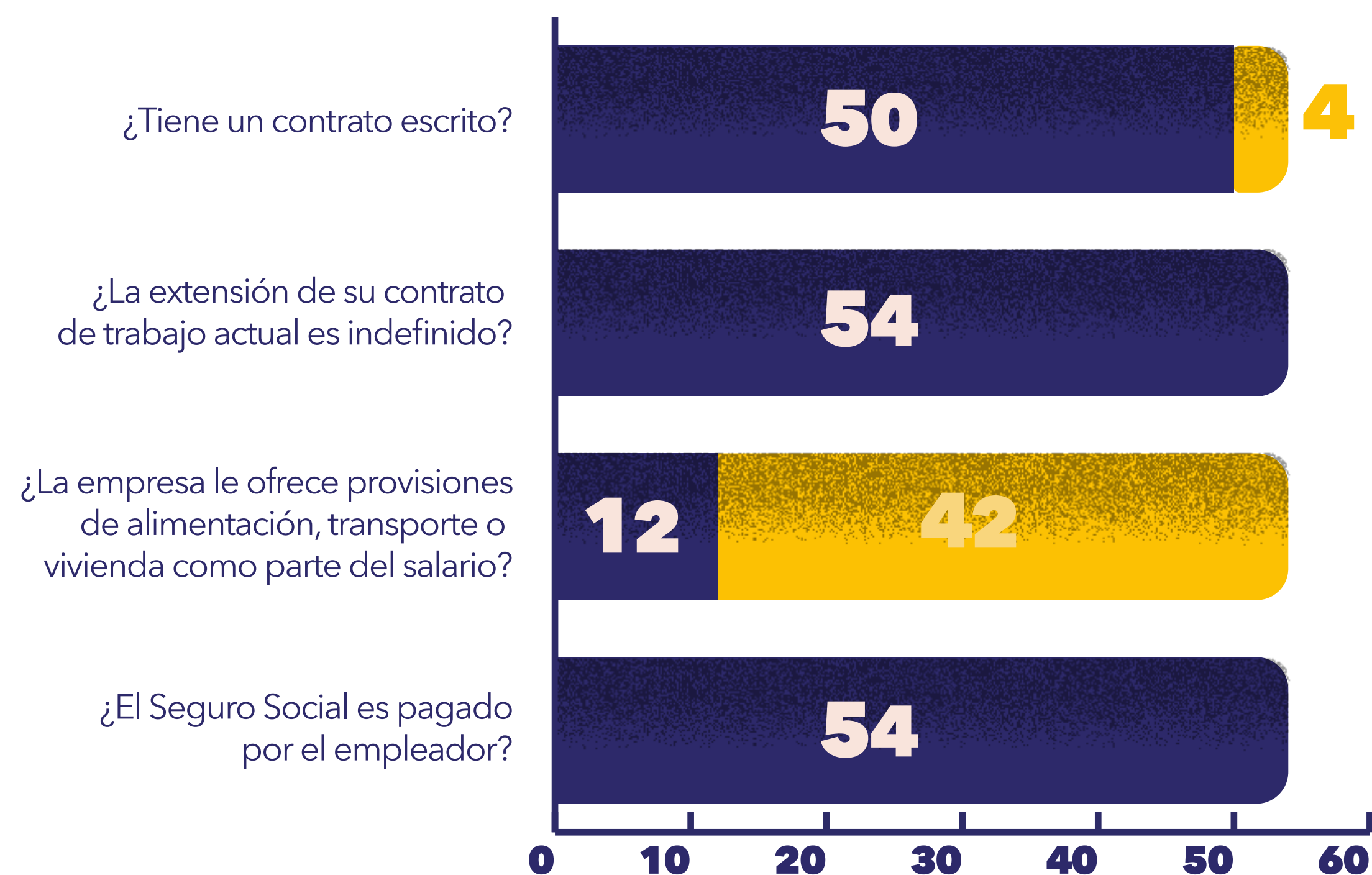
Acciones antisindicales

- Sus miembros/líderes sindicales han sido reubicados **2**
- Sus miembros/líderes han recibido amenazas o temen que se tomen medidas en su contra **2**
- A sus miembros/líderes sindicales se les ha rebajado las remuneraciones **1**



Contratos

Tiene contrato laboral escrito



De los trabajadores participantes, el **93%** de los trabajadores indican que tienen un contrato laboral escrito, y el **100%** señala que su contrato es a término indefinido.

Sobre las provisiones que ofrece la empresa como parte del salario, el **22%** afirma que, la empresa le ofrece provisiones, tales como: alimentación, transporte, agua, alojamiento, y saneamiento.

Respecto al seguro social, el **100%** (54) de los trabajadores indican que este es pagado por el empleador.

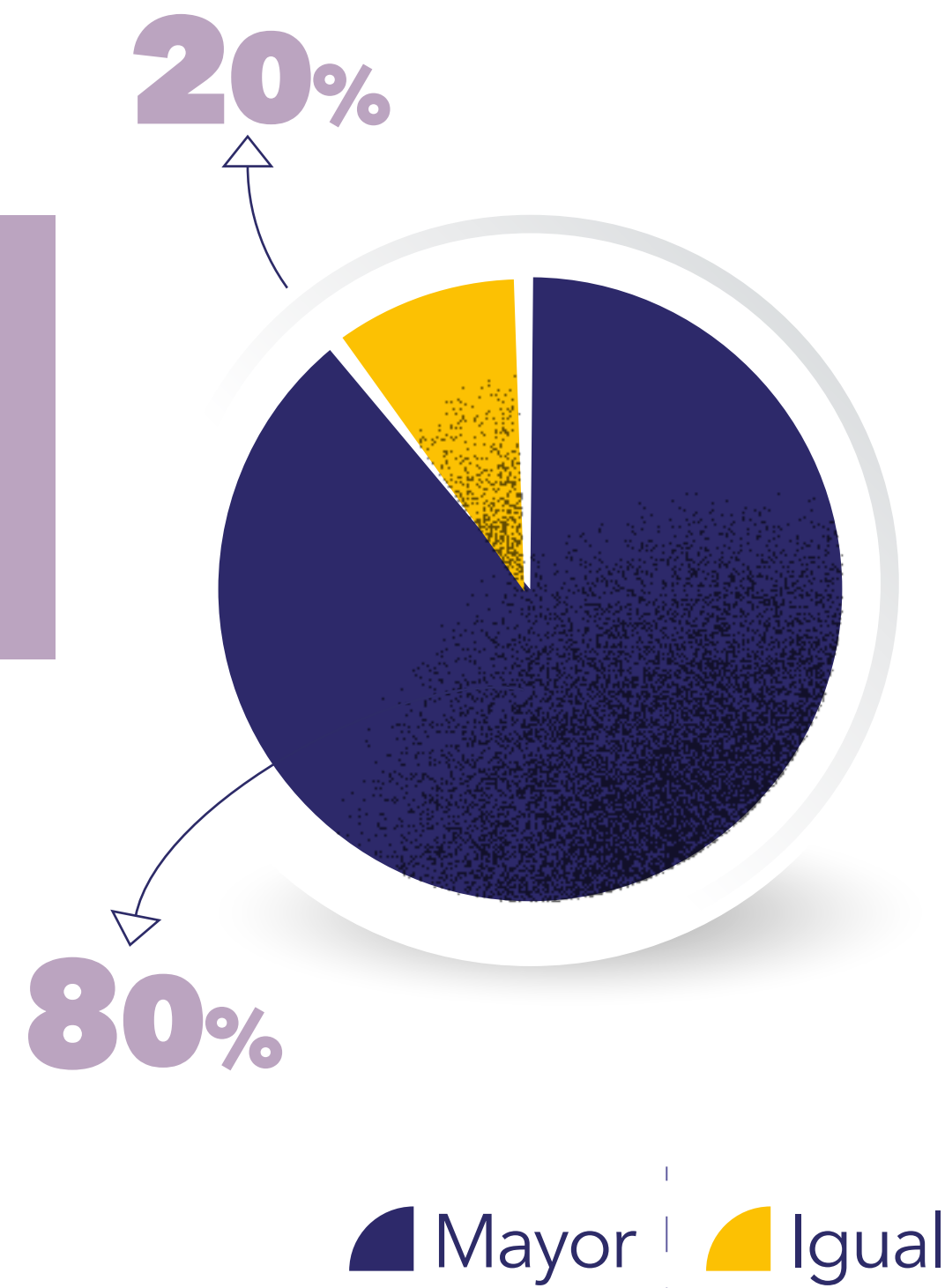
Horas de Trabajo



100%
Trabajo
Digno

Salario Mínimo / Salario Digno

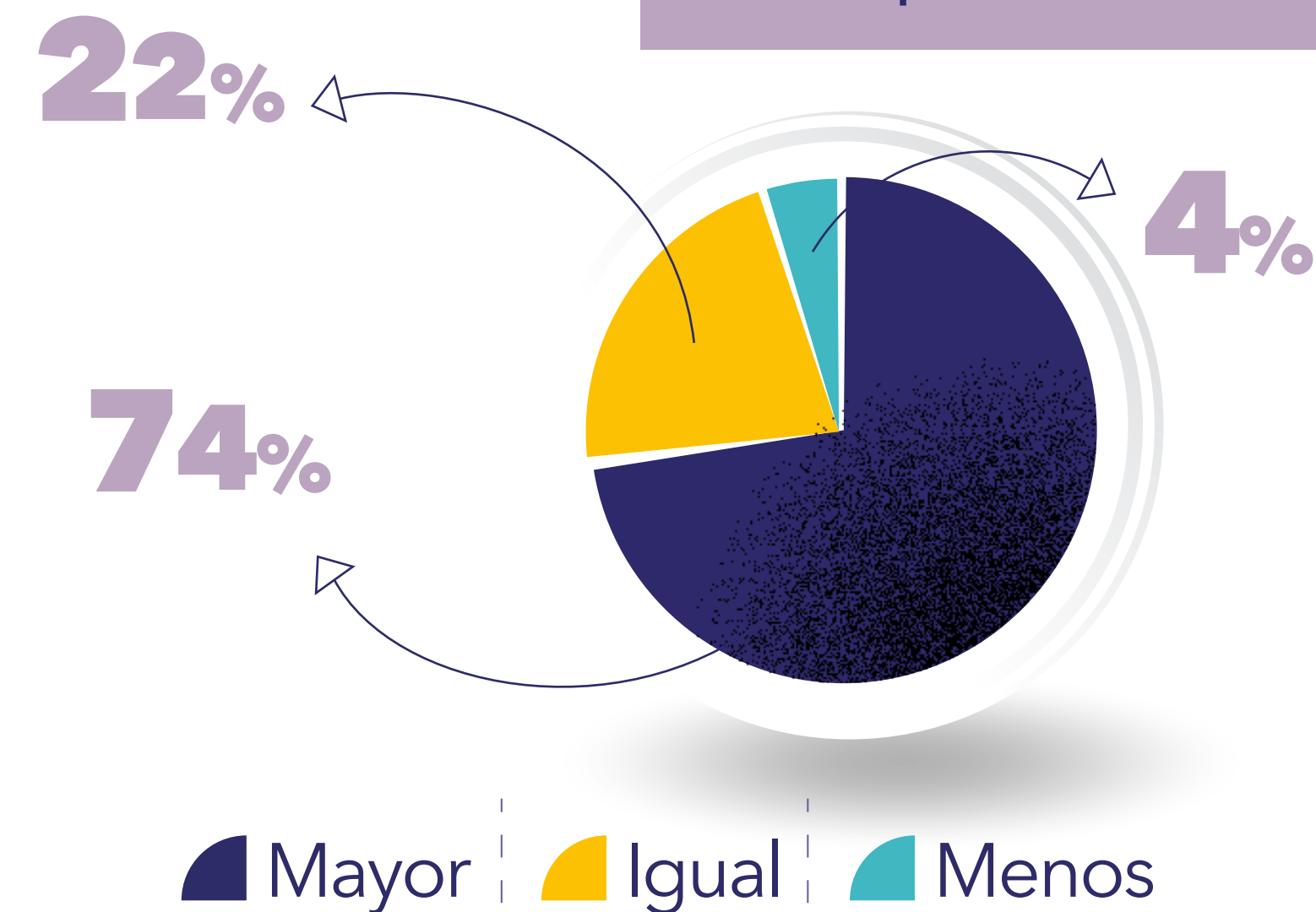
Respecto al
salario mínimo
de su país,
su salario es...



El salario mínimo mensual legal vigente para el caso de Colombia, está regulado a través del artículo 145 del Código Sustantivo del Trabajo -CST-, que define este pago como aquel, al que todo trabajador tiene derecho con el ánimo de satisfacer sus necesidades y las de su familia. Cuyo valor es determinado por la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Laborales y Salariales -CPCPSL. [1]

A diferencia del anterior, el Salario Digno, para efectos de este monitoreo, es tomado en cuenta a partir de la Metodología Anker para la Estimación de un Salario Digno, el cual lo define como: "remuneración percibida en determinado lugar por una semana laboral estándar, suficiente para pagar un nivel de vida decente para el trabajador y su familia.[2]

Respecto al salario digno
de su país, su salario es...

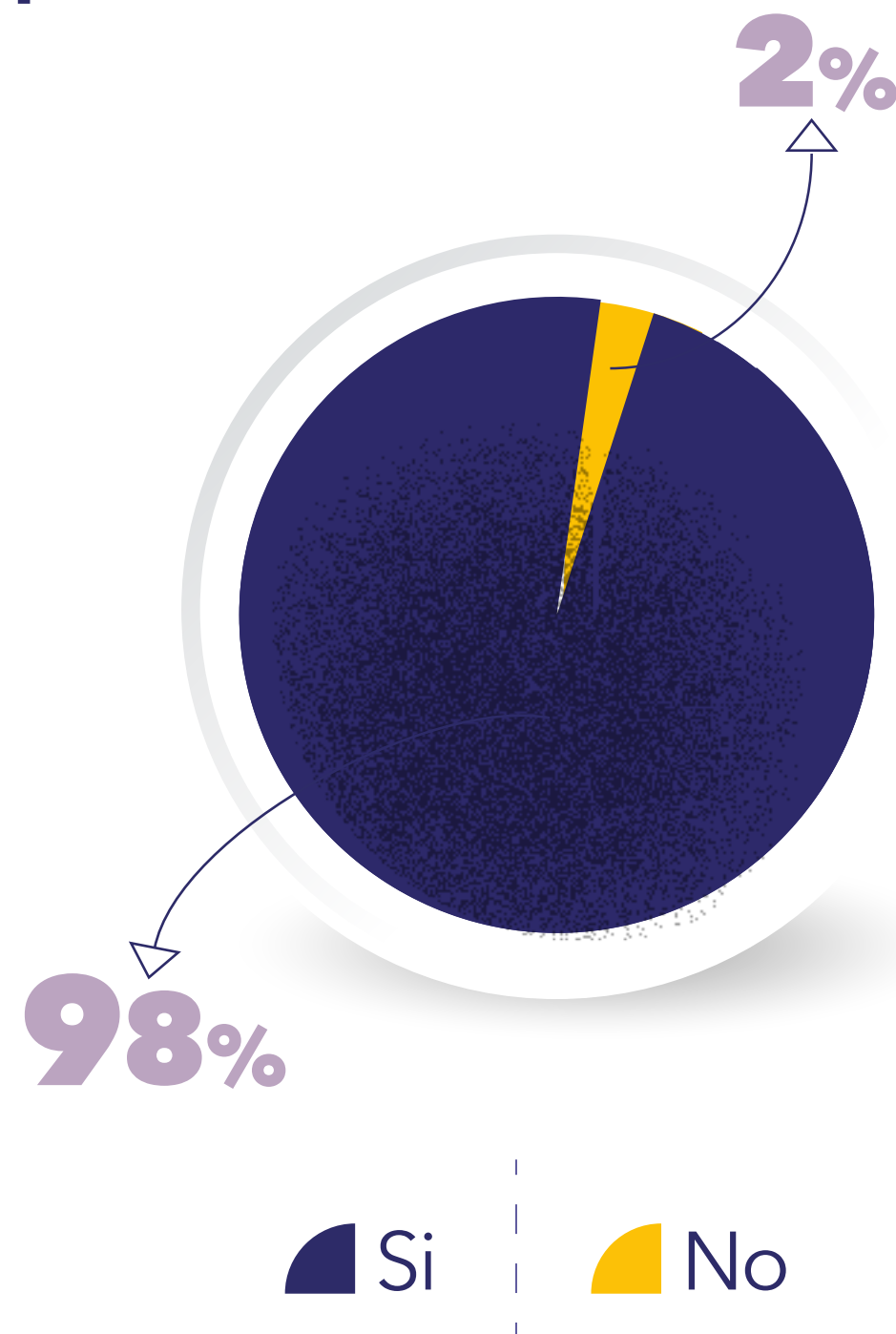


[1] Tomado de: (Ministerio de protección social, s.f.) <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/CodigoSustantivodelTrabajoColombia.pdf>

[2] Tomado de: (CNV INTERNACIONAL, s.f.)

Medidas

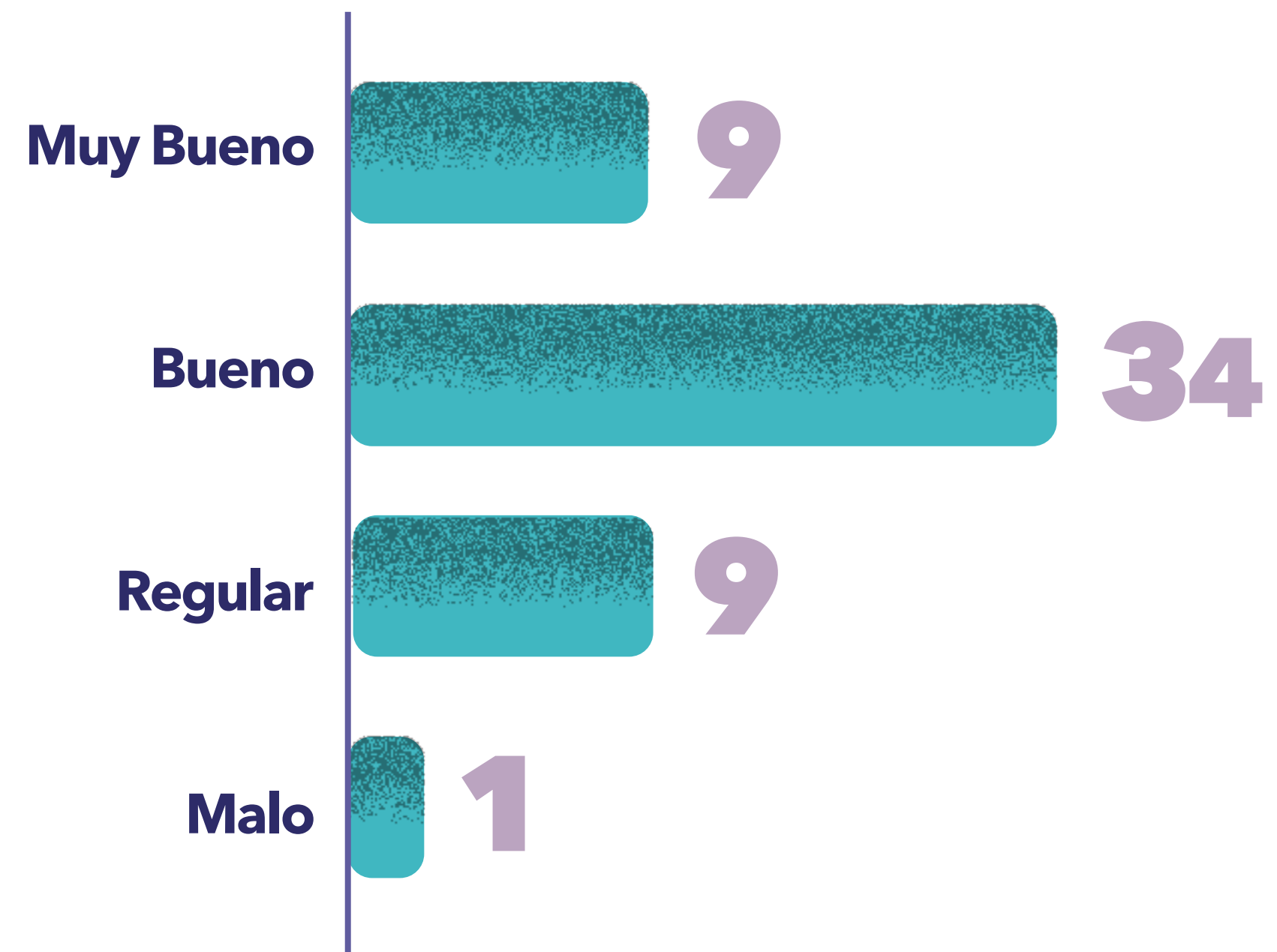
Cuenta con el equipo de protección adecuado



De acuerdo con la constitución de la OIT, "se establece el principio de que los trabajadores deben estar protegidos contra las enfermedades en general o las enfermedades profesionales y los accidentes resultantes de su trabajo"[1]

[1]Tomado de: (Organizacion Internacional del Trabajo, 2022) <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang-es/index.htm>

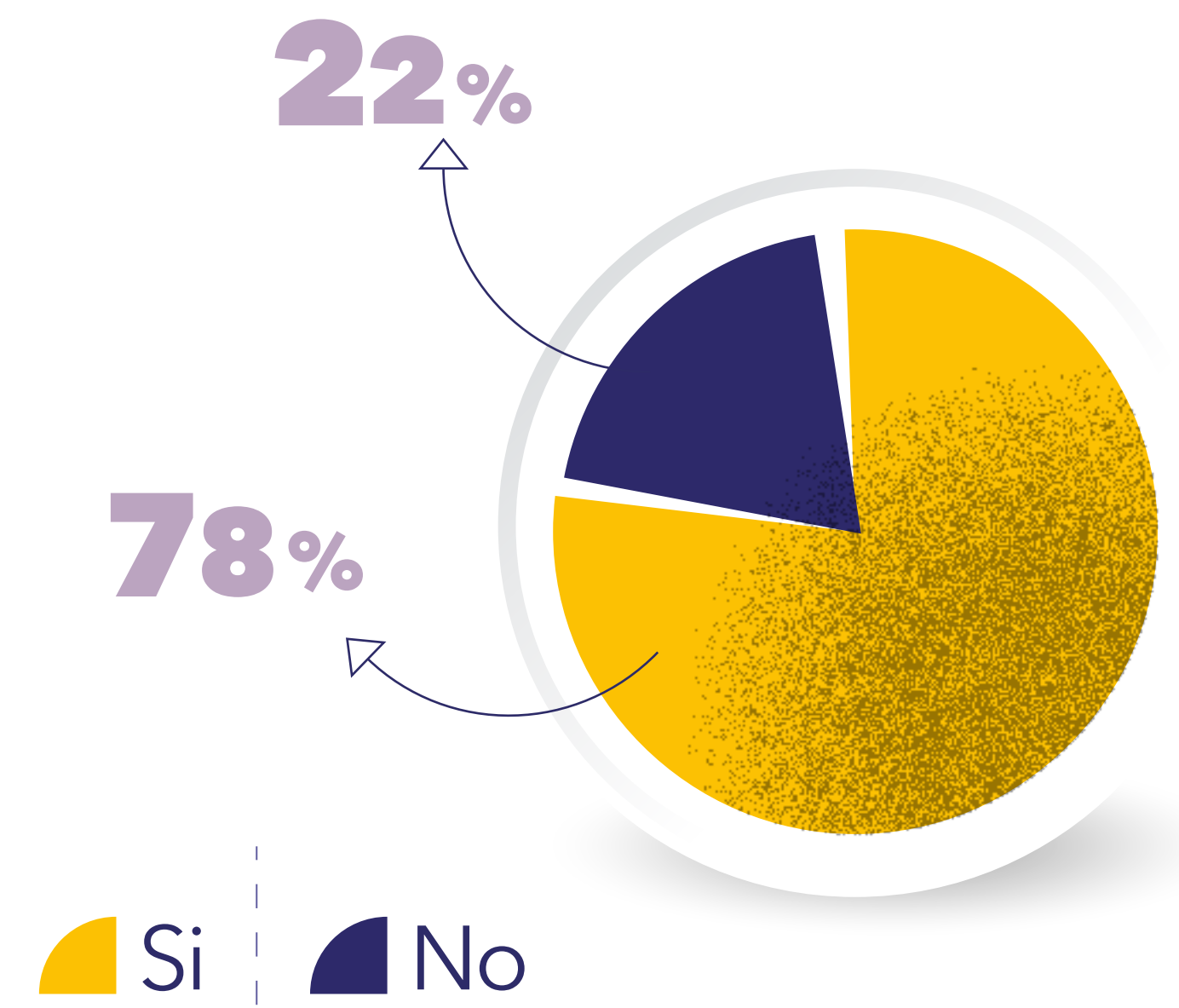
Nivel de salud y seguridad que usted percibe en su trabajo



Seguridad y Salud en el trabajo

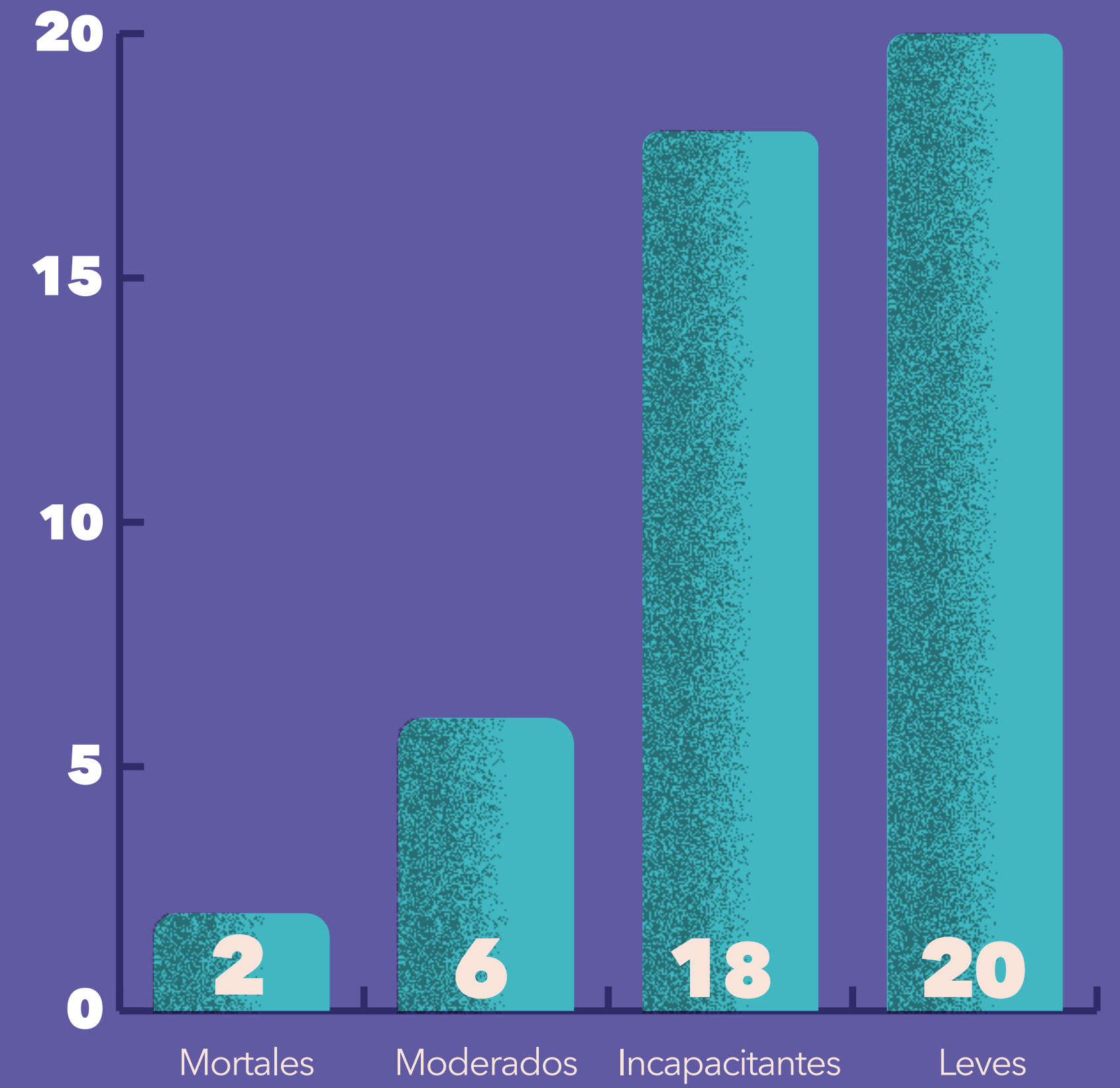
Índices de accidentalidad

¿Se han presentado accidentes laborales en el último año de trabajo?



Aunque el **98%** de los trabajadores encuestados menciona que cuentan con el equipo de protección adecuado, y el **64%** percibe como Muy Bueno el nivel de seguridad y salud en el lugar de trabajo, el **78%** indica que en el lugar de trabajo se han presentado accidentes en el último año, principalmente leves e incapacitantes, en menor proporción han sido moderados y mortales.

Los accidentes fueron:

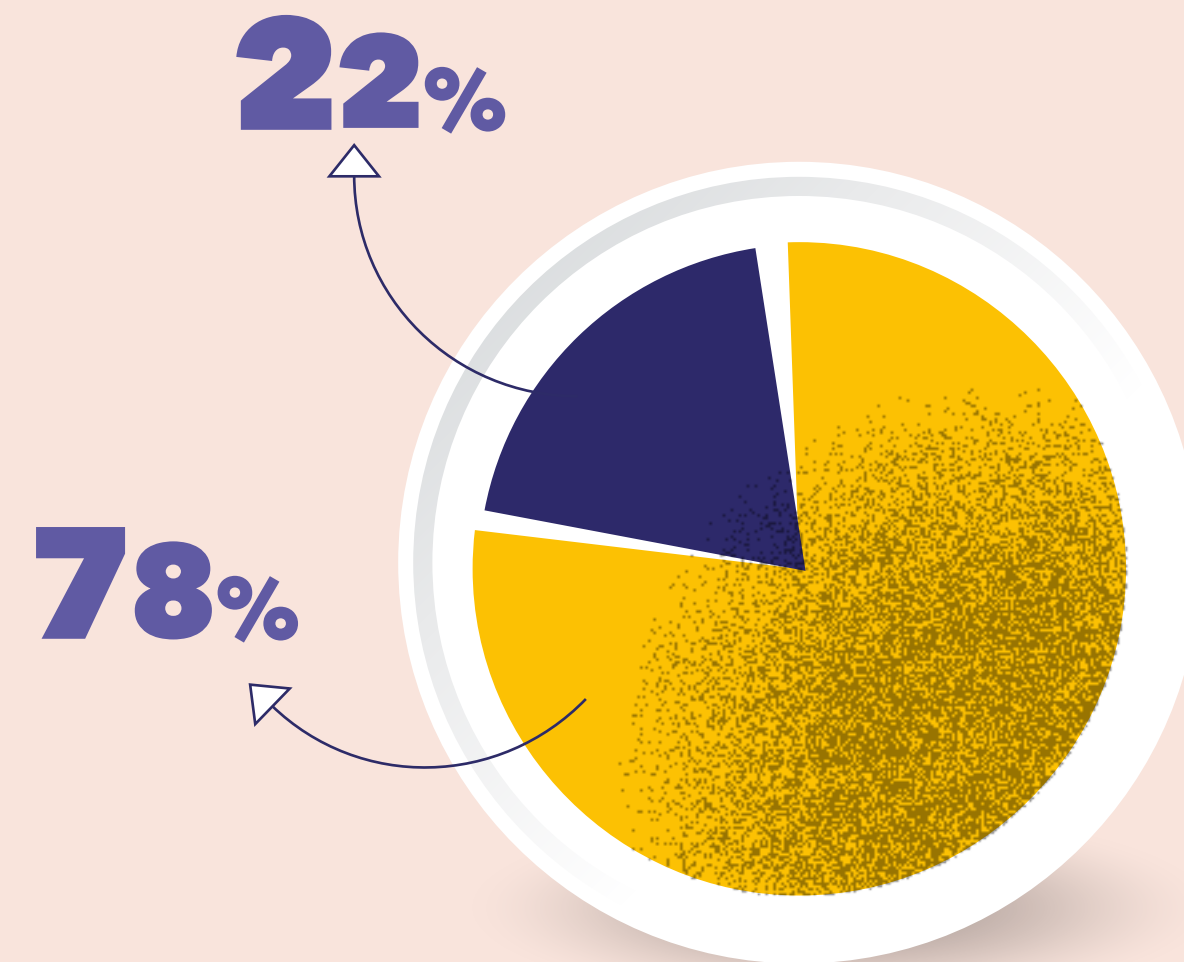


Trabajo Infantil – presencia unidades familiares (asociado a indicador de trabajo infantil)

¿Conoce si en la empresa hay una política / protocolo que prohíba el trabajo infantil?

Si No

2 de los trabajadores encuestados indican que trabajaban con su núcleo familiar, señalando la presencia de dos menores de edad, no obstante, se desconoce que rol pueden estar desempeñando.



Es importante resaltar que, la OIT define el trabajo infantil como, "Todo trabajo que priva a los niños de su niñez, su potencial y su dignidad, y que es perjudicial para su desarrollo físico y psicológico"[1].

[1] Tomado de: (Organización Internacional del Trabajo, 2022) <https://www.ilo.org/ipecc/facts/lang-es/index.htm>

Presencia de Trabajo Forzado

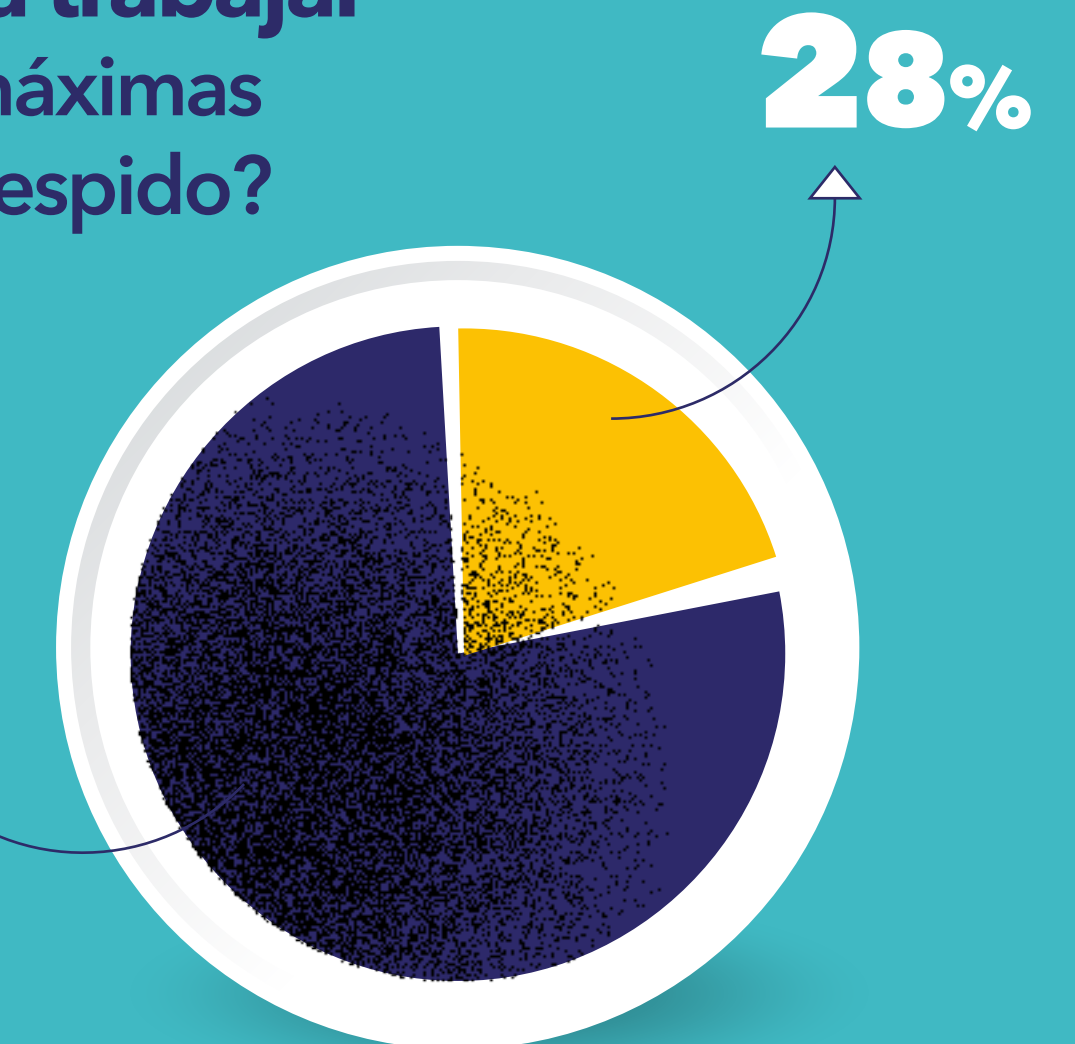
¿Ha sido obligado a trabajar más allá de las horas máximas legales, por temor al despido?

Si No

El **28%** de los trabajadores indican que han sido obligados a trabajar más del máximo legal, principalmente porque requieren de dinero extra, algunos indican, además, que ha sido por motivo de:

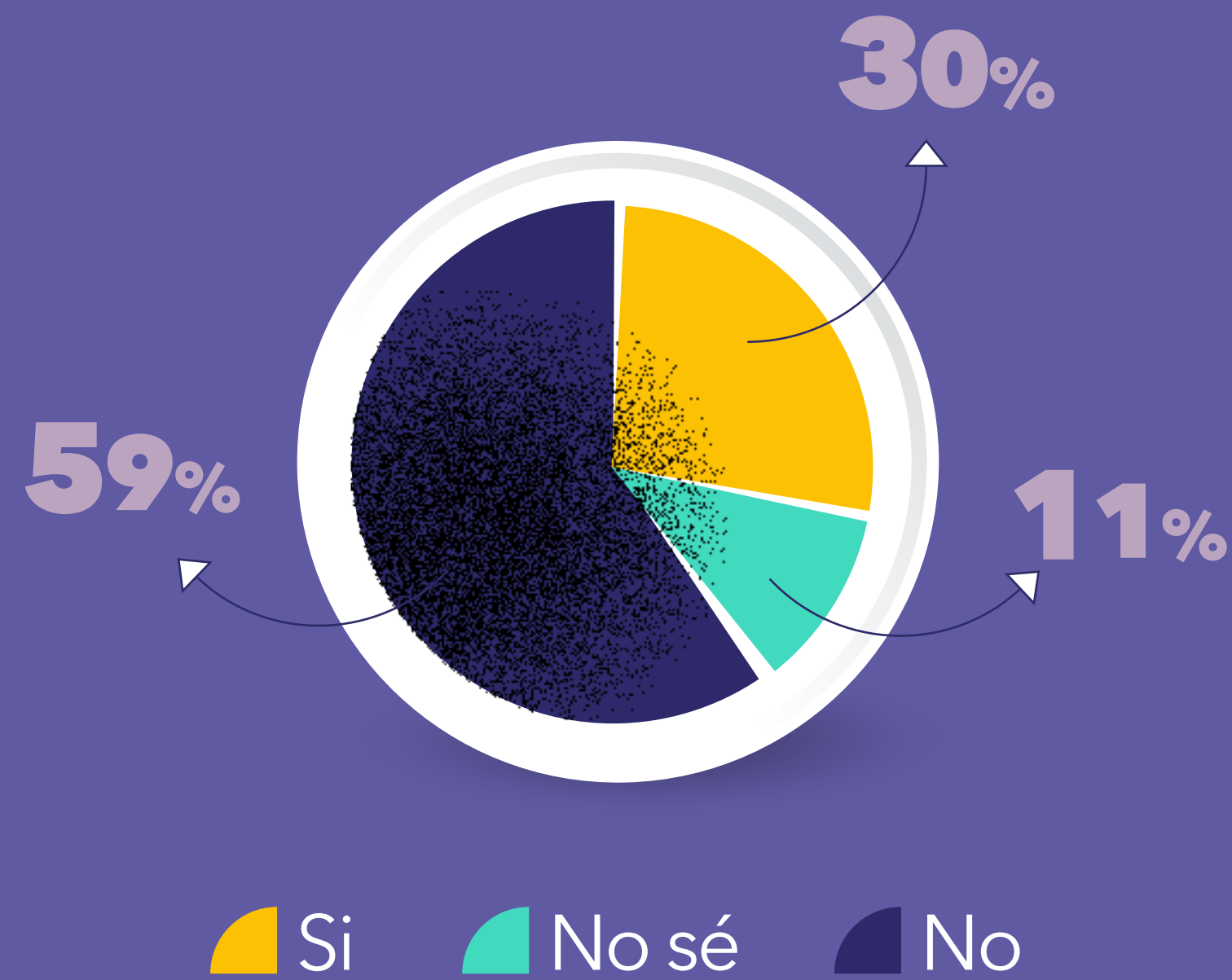
"La necesidad operativa, para cubrir un turno, o cuando se requiere terminar un trabajo". Sobre lo anterior, es importante resaltar que, según el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 de la OIT, el trabajo forzoso u obligatorio es "todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente".[1]

[1] Tomado de: (Organización Internacional del Trabajo, 2022) <https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/definition/lang-es/index.htm>



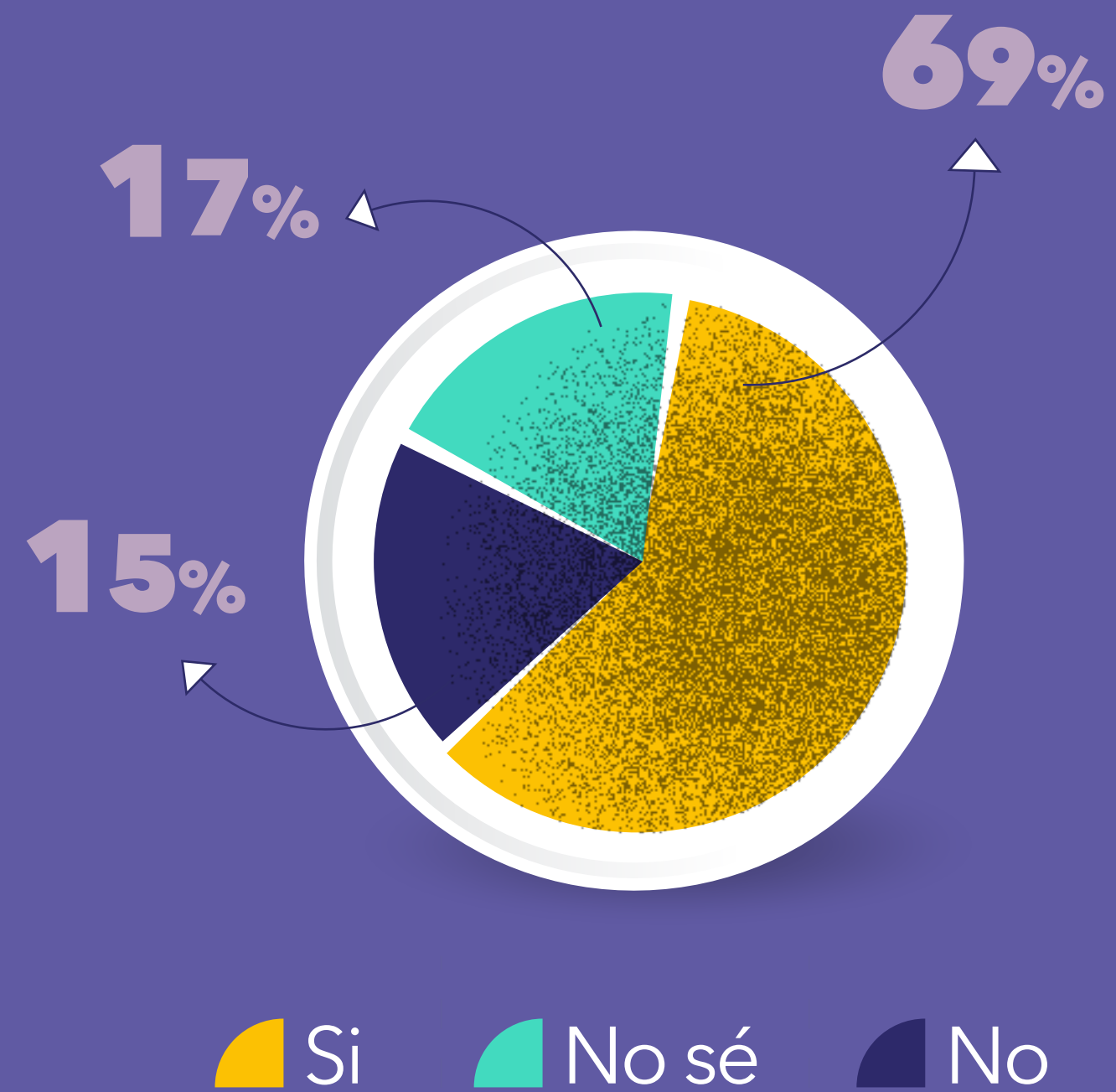
Género

Discriminación



¿Cree que los hombres y las mujeres son pagados de forma diferencial en el mismo trabajo?

Acoso



¿Existe un Comité de Género activo al que los y las trabajadores puedan acudir a buscar ayuda y asesoramiento en caso de acoso en el lugar de trabajo?



30% de los trabajadores participantes consideran que sí existe una brecha salarial de género, en donde hombres y mujeres son pagados de forma diferencial. Es importante resaltar que este monitoreo no contó con la participación de mujeres razón por la cual se desconoce el rol que ocupa la mujer en la empresa, en cada una de las etapas productivas.

Sumado a lo anterior, una persona señala que ha sido víctima de discriminación debido a su género.

100%

Trabajo
Digno



Conclusiones:

- En el sector azucarero colombiano hay un alto nivel de sindicalización, aunque estos resultados contradicen estimaciones de la OIT sobre el porcentaje de sindicalización en **Colombia el cual es de los más bajos de la región con 9%**.
- Es posible que el alto **índice de sindicalización encontrado en este estudio esté impactado por el sesgo del muestreo** y por ello también explique el alto nivel de diálogo social, el cual ha sido caracterizado como bajo en estudios anteriores.
- En línea con esto, **se observa entre los trabajadores encuestados una percepción positiva de la empresa y de su relación con los trabajadores**, lo que rebate la percepción de los trabajadores de la industria, y en especial de las mujeres zafreras, con respecto a sus empleadores.
- **Al igual que en Bolivia, se registró trabajo en núcleo familiar en Colombia**, lo cual conforma la posibilidad de la existencia del trabajo infantil en la industria azucarera del país.

100%
Trabajo
Digno



- En cuestión de salarios, todos los trabajadores encuestados **reportaron recibir sueldos igual o por encima del mínimo nacional y sólo el 3% reportó recibir un sueldo menor al salario digno nacional**. Estos datos contradicen a los datos reportados por la Escuela Nacional Sindical (ENS), los cuales indican salarios de menos del **80% del mínimo nacional**, así como grandes disparidades entre trabajadores tercerizados y trabajadores directos. Dado que entre los encuestados colombianos no había trabajadores tercerizados, para las próximas encuestas un muestreo más amplio permitirá corroborar esas disparidades.

Los datos recolectados nos permiten identificar **que se debe monitorear las condiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo en la cadena de azúcar esto en atención a que los y las trabajadoras encuestadas han manifestado unos altos niveles de accidentalidad y se podría ahondar** en qué tipo de accidentalidad se da con mayor frecuencia, cuáles son las mayores patologías de los trabajadores, así como la respuesta de las empresas ante las incapacidades laborales. Sin lugar a dudas, las buenas relaciones que existen entre los trabajadores sindicalizados y las empresas, abrirá espacios de diálogo horizontal, para abordar cuestiones como las del salario digno en toda la cadena de valor.

*Si tienes sugerencias y comentarios,
puedes escribirnos a: internationaal@cnv.nl*