

**FAIR  
WORK  
MONITOR**

**cnv**  
Internationaal



# Observatorio del Trabajo Justo

Caña de Azúcar 2025



## Tabla de contenido

1. Introducción: Fortaleciendo la defensa de un salario digno en la industria azucarera latinoamericana.	1
2. Metodología y cuadros de antecedentes.	4
3. Conclusiones clave sobre los salarios dignos.	6
4. El vínculo entre los salarios dignos y el bienestar de los trabajadores	12
5. Conclusiones y próximos pasos	14
6. Caracterización de los participantes	16



# 1. Introducción: Fortaleciendo la defensa de un salario digno en la industria azucarera latinoamericana

En CNV Internationaal, hemos trabajado activamente en la elaboración de una hoja de ruta sobre salarios dignos en el sector azucarero latinoamericano. Basándonos en los principios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y en particular en su informe de políticas sobre salarios dignos, este documento destaca la importancia de los procesos inclusivos y tripartitas de establecimiento de salarios y el papel de los trabajadores, garantizando el fortalecimiento y empoderamiento de los mecanismos de negociación colectiva, así como un diálogo social basado en la evidencia. Por lo tanto, es fundamental garantizar que los trabajadores tengan una voz influyente en los debates salariales, no solo para evaluar con precisión las brechas salariales, sino también para impulsar negociaciones basadas en datos que reflejen las realidades vividas por los trabajadores.



CNV Internationaal desarrolló una metodología que es impulsada por los mismos trabajadores para trabajar en la búsqueda de salarios dignos. Esta metodología comienza con la recopilación de datos, a través del Observatorio del Trabajo Justo y lo hace a través de la recopilación de información directamente de los trabajadores y proporciona una perspectiva de la situación real. Además, realizamos evaluaciones de las causas fundamentales de las dinámicas socioeconómicas y de mercado que contribuyen a los salarios inadecuados y elaboramos un mapa de la cadena de valor para comprender las prácticas de abastecimiento del sector privado. Combinando esta información, CNV Internationaal apoya a sus sindicatos locales asociados para fomentar un diálogo social constructivo, bien informado e inclusivo, con el fin de crear e iniciar un plan de acción colectivo para avanzar hacia la reducción de la brecha salarial.

Este informe es un paso fundamental en nuestra metodología. A través del Observatorio del Trabajo Justo, CNV Internationaal ha implementado una encuesta sobre salarios y medios de vida de los trabajadores, desarrollada en colaboración con el Instituto de Investigación Anker. Recopilamos 1.884 respuestas de trabajadores, directa e indirectamente empleados, en el sector azucarero de Honduras, Guatemala, El Salvador, Costa Rica, Nicaragua, Colombia y Bolivia. El informe ofrece una perspectiva centrada en los trabajadores sobre salarios y condiciones laborales, reforzando hallazgos previos y destacando las persistentes brechas salariales, especialmente para los trabajadores azucareros vulnerables e indirectamente empleados.

La evidencia es clara: **especialmente los trabajadores del sector agrícola de la cadena de valor ganan salarios bajos, inferiores al salario mínimo vital.** Estos bajos salarios se correlacionan fuertemente con la inseguridad alimentaria, la vivienda precaria y problemas de salud.

En Colombia, por ejemplo, el 63% de los trabajadores del sector industrial no percibe un salario suficiente para cubrir sus necesidades básicas, en comparación con el 96% de los trabajadores agrícolas. De forma similar, en Honduras, el 36% de los trabajadores industriales se sitúa por debajo de ese umbral, mientras que esta cifra asciende al 87% en el caso de los trabajadores agrícolas. En el conjunto de países incluidos en el estudio, el porcentaje de trabajadores industriales que gana por debajo de un ingreso adecuado varía considerablemente: desde el 13% en El Salvador hasta el 74% en Costa Rica, con el resto de los países en cifras intermedias. Para los trabajadores agrícolas, este porcentaje es aún más alto, y va desde el 55% en El Salvador hasta el 96% en Colombia.



Este informe no solo destaca estos desafíos, sino que también reafirma la urgente necesidad de acción colectiva. Nuestro enfoque hace énfasis en una vía colaborativa, impulsada por los sindicatos, que busca la colaboración con la OIT y otros socios en el terreno, como el Instituto de Investigación Anker, IDH, GIZ, GLWC (Coalición Global por un Salario Digno) y otros, así como con el sector privado y plataformas multisectoriales, para construir un futuro equitativo y sostenible para los trabajadores de todos los sectores agrícolas y más allá.

## 1.1 Definición y metodología del salario digno

CNV Internationaal sigue la definición ampliamente aceptada de salario digno de la Coalición Global por un Salario Digno:

*“La remuneración que recibe un trabajador por una semana laboral estándar en un lugar determinado, suficiente para garantizarle un nivel de vida digno a él y a su familia. Los elementos de un nivel de vida digno incluyen alimentación, agua, vivienda, educación, atención médica, transporte, ropa y otras necesidades esenciales, incluyendo la provisión para imprevistos.”*

Existen diversas metodologías para calcular un salario digno, y en ocasiones las estimaciones pueden variar para una misma ubicación. Creemos que la metodología Anker proporciona las estimaciones basadas en la evidencia del salario digno para ubicaciones específicas en todo el mundo, según lo recomendado por la Coalición Global por un Salario Digno. Esta metodología se ha aplicado sistemáticamente en 40 países.

La metodología Anker calcula el salario digno determinando primero el costo que un hogar debe asumir para alcanzar un nivel de vida digno. Considera gastos como alimentación, vivienda, bienes esenciales no alimentarios (como educación y ropa) y una asignación para imprevistos, todo ello con base en estándares internacionales de decencia de organizaciones como la Organización Mundial de la Salud (OMS), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y ONU-Hábitat.

Al evaluar todos los costos de vida (alimentación, vivienda, educación, necesidades esenciales y contingencias), esta metodología proporciona una medida clara y comparable a nivel internacional de un salario digno.

Ayuda a las empresas a comprender y abordar la brecha entre los salarios actuales y el salario digno. CNV International también anima a los sindicatos y a las empresas a utilizar estas estimaciones de salario digno en sus negociaciones.

En muchos países, el salario mínimo es insuficiente para garantizar una vida digna y, a menudo, está por debajo del nivel de un salario digno. Es importante destacar que un salario digno es solo un primer paso. Si bien un salario digno debería cubrir lo esencial para un nivel de vida básico, no garantiza necesariamente la plena seguridad financiera ni debe considerarse el objetivo final del desarrollo personal o social.

País	Salario mínimo	Salario mínimo (euros)	Salario digno	Salario digno (euros)
Bolivia	BS 2.250	302 €	Sin Salario Digno de Anker	Sin Salario Digno de Anker
Colombia	\$1.300.000 pesos colombianos	287 €	\$2.141.831 pesos colombianos	474 €
Costa Rica	Código de Procedimiento Civil 403.461	749 €	Código de Procedimiento Civil 484.917	901 €
El Salvador	US\$367	339 €	US\$407	376 €

## 2. Metodología y cuadros de antecedentes

### 2.1 Desarrollo de encuestas y salarios dignos

La encuesta se desarrolló en colaboración con el Instituto de Investigación Anker, que contribuyó a mejorar y fortalecer los indicadores y preguntas sobre salarios y condiciones de vida. La encuesta se probó durante una visita de campo a Nicaragua con grupos focales de trabajadores durante la zafra de 2024 y posteriormente se utilizó en los países de este estudio. Las consideraciones clave incluyen la necesidad de indagar directamente sobre los salarios de los trabajadores, evaluar objetivamente sus condiciones de vida y recopilar información sobre pagos y beneficios adicionales. Una valiosa lección aprendida es la importancia de comprender a fondo la estructura salarial de los trabajadores (ya sea a destajo, por día, mensual u otras formas) para garantizar que nuestras preguntas se ajusten a sus prácticas reales de compensación.

Con la encuesta, podemos recopilar información de los trabajadores sobre sus ingresos mensuales básicos, pagos adicionales, prestaciones en especie, condiciones de vida y antecedentes relevantes. El salario mensual básico es una métrica clave, ya que la metodología del salario digno estipula que un trabajador debe ganar un salario digno dentro de las horas laborales normales en una semana laboral estándar, lo que garantiza un ingreso estable. Las brechas salariales se calcularon utilizando estos salarios base.

Si bien algunos trabajadores reciben pagos adicionales o prestaciones en especie, esto representa solo un pequeño porcentaje de la muestra. La inclusión de estas prestaciones reduce ligeramente las brechas salariales para estos trabajadores. Para comparar las brechas de salario digno, utilizamos datos del Instituto de Investigación Anker. En concreto, consultamos las estimaciones de salario digno más actualizadas disponibles al momento de la encuesta.

Las brechas salariales se establecieron calculando la diferencia porcentual con el indicador de brecha salarial. Por ejemplo, si un trabajador en Colombia gana un salario básico mensual de COP \$1.800.000 y el Indicador de Salario Vital Ankers es COP \$2.141.831, la brecha salarial para ese trabajador es  $(\$1.800.000 - \$2.141.831) / \$2.141.831 = 16\%$ .

### 2.2 Encuestados

El estudio se llevó a cabo mediante un enfoque participativo, que incluyó una encuesta a 1.884 trabajadores de siete países latinoamericanos productores de caña de azúcar: Bolivia, Colombia, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras y Nicaragua. Estos países fueron seleccionados debido a que CNV International ha trabajado con sindicatos socios en la industria azucarera de estos países durante décadas. Además, los sindicatos socios están familiarizados con el concepto de salario digno y conocen las ganancias de la industria azucarera. El sistema de monitoreo digital participativo se implementó con la ayuda de los coordinadores de programas de CNV International en cada país, sindicato, líderes y trabajadores pertenecientes a los sindicatos participantes así como trabajadores no afiliados a

ellos o incluso contratados directamente. El muestreo siguió un método de bola de nieve o contagio, donde la comunicación entre los participantes animó a otros participantes potenciales a unirse.

Es importante destacar que este tipo de muestreo es no probabilístico, lo que significa que la selección de los participantes no se basa en el azar, sino en factores relacionados con las características de la investigación. Si bien se buscó una muestra heterogénea, el acceso a los trabajadores dependió del alcance de las redes sociales de CNV Internationaal y de sus contrapartes sindicales, así como de su disposición a participar. Los trabajadores del sector azucarero de caña en América Latina se consideran una población de difícil acceso debido a su dispersión y, en algunos casos, a su carácter oculto, en particular los trabajadores subcontratados. El nivel de participación observado refleja la confianza de los trabajadores en CNV Internationaal y su interés en sensibilizar sobre temas de derechos laborales.

El sistema de monitoreo digital garantiza la participación anónima y voluntaria. Sin embargo, sigue siendo difícil determinar el número total de trabajadores directos e indirectos en el sector azucarero. Existen estimaciones no oficiales para ciertos países; por ejemplo, en Nicaragua, se estima que la industria emplea a 37.500 trabajadores directos y 136.000 subcontratistas. Un censo exhaustivo de trabajadores requeriría un esfuerzo significativo, incluida la participación directa con las empresas.



## 2.3 Implementación de la encuesta

La encuesta se realizó en línea durante dos meses, del 25 de febrero al 22 de abril de 2024, utilizando KoboToolbox. KoboToolbox es una herramienta de software desarrollada por la Iniciativa Humanitaria de Harvard, el centro académico y de investigación de la Universidad de Harvard en Estados Unidos. Se trata de una herramienta web diseñada para recopilar información en entornos difíciles con comunicación y conectividad restringidas mediante dispositivos móviles (o teléfonos inteligentes). El sistema solo requiere internet para descargar la encuesta con contraseña y protección de usuario. Completar varios formularios no requiere conexión a internet. Tampoco permite guardar las encuestas completadas, aunque es necesaria una conexión para enviar los formularios finales.

## 2.4 Limpieza de datos

Los datos salariales se sometieron a una inspección manual para identificar y corregir valores atípicos. Cualquier dato considerado poco fiable se excluyó del análisis. En todas las variables, la proporción de datos excluidos fue inferior al 5%.

## 2.5 Grupos y representantes

Debido a la naturaleza de nuestro enfoque de muestreo, no podemos garantizar la representatividad total de todos los subgrupos. Esto podría afectar la magnitud de las brechas salariales calculadas, ya que ciertos grupos podrían estar submuestreados o sobremuestreados. Para mitigar esto, realizamos un análisis exhaustivo de los salarios en diferentes grupos para identificar disparidades clave.

Se observó una diferencia salarial significativa entre los trabajadores industriales (empleados de ingenios azucareros) y los trabajadores agrícolas. Con base en las directrices del Instituto de Investigación Anker, decidimos reportar las brechas salariales por separado para estos grupos. Además, solo incluimos estimaciones de brecha salarial específicas para cada subgrupo cuando el tamaño de la muestra por país fue lo suficientemente amplio como para garantizar la fiabilidad de los informes. Si bien este informe no pretende representar plenamente las condiciones salariales de todos los trabajadores de la industria azucarera latinoamericana, proporciona información valiosa y una visión más clara de la situación financiera de los trabajadores.

## 3. Conclusiones clave sobre los salarios dignos

### 3.1 Un porcentaje significativo de trabajadores aún no gana un salario digno

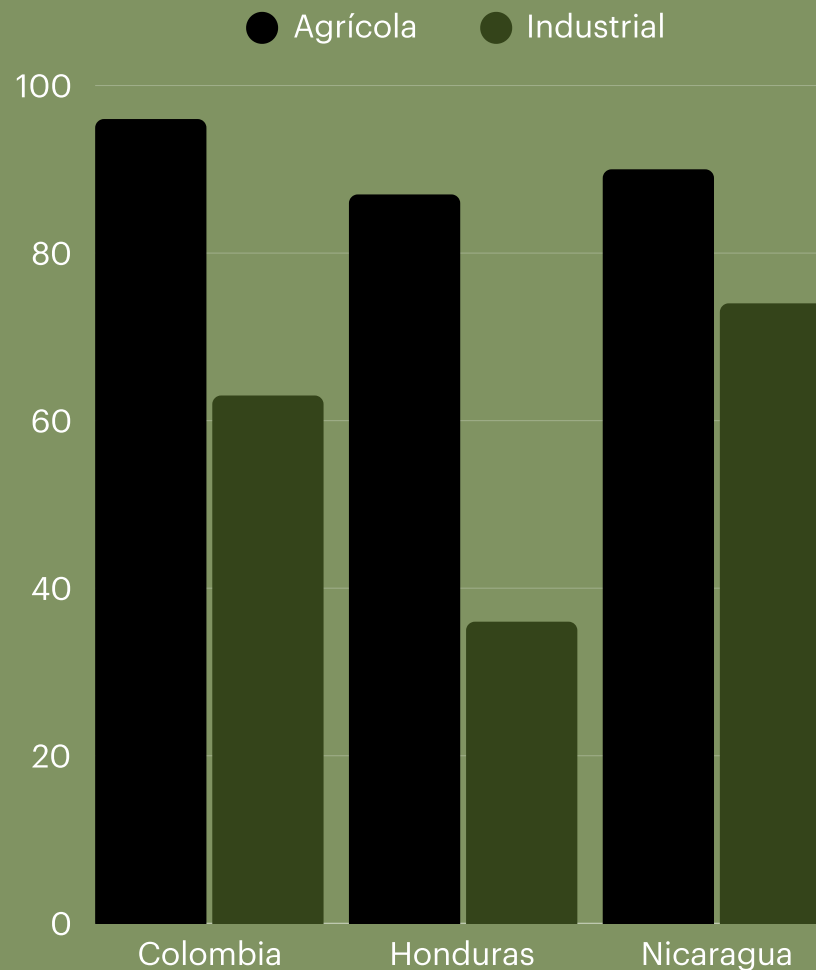
Al interpretar los resultados de este estudio, es importante reconocer la valiosa información que proporciona sobre la dinámica salarial en el sector azucarero. Si bien el tamaño de la muestra y el método de muestreo presentan algunas limitaciones en cuanto a la generalización directa a toda la fuerza laboral de cada país, el análisis dentro de subgrupos específicos, a veces difíciles de alcanzar, ofrece una comprensión significativa y específica de las tendencias clave. Estos hallazgos constituyen una base importante para futuras investigaciones y comparaciones, contribuyendo a una visión más completa y fiable de los salarios dignos entre los trabajadores del sector azucarero. Además, la información obtenida puede ser valiosa para la elaboración de informes de la CSRD, donde se prioriza cada vez más la participación de las partes interesadas y el intercambio transparente de información social relevante.

Los datos muestran claramente que una parte significativa de los trabajadores participantes aún no percibe un salario digno. Al mismo tiempo, el análisis revela una variación considerable, tanto entre países como entre las diferentes categorías de trabajadores. Una de las diferencias más notables se observa entre los trabajadores que realizan actividades agrícolas, como el trabajo en el campo, y aquellos que desempeñan funciones industriales, como el trabajo en ingenios azucareros o puestos administrativos.

En Colombia, por ejemplo, el 63 % de los trabajadores industriales no percibe un salario digno, en comparación con el 96 % de los trabajadores agrícolas. De igual manera, en Honduras, el 35 % de los trabajadores industriales se encuentra por debajo del umbral del salario digno, mientras que esta cifra asciende al 85 % entre los trabajadores agrícolas. Al analizar todos los países incluidos en el estudio, la proporción de trabajadores industriales que perciben un salario inferior al salario digno oscila entre el 13 % en El Salvador y el 74 % en Costa Rica. En el caso de los trabajadores agrícolas, esta variación es aún más pronunciada, del 55 % en El Salvador al 96 % en Colombia.

Otra diferencia clave se observa al analizar los tipos de contrato y la afiliación sindical. Se observa un patrón claro: los trabajadores industriales tienen mayor probabilidad de tener contratos indefinidos, estar empleados directamente, estar afiliados a sindicatos y percibir un salario digno. En cambio, los trabajadores agrícolas tienden a tener condiciones laborales más inestables, tienen menor probabilidad de estar sindicalizados y una probabilidad mucho menor de percibir un salario digno.

Figura 1: Porcentaje de trabajadores que NO ganan un salario digno



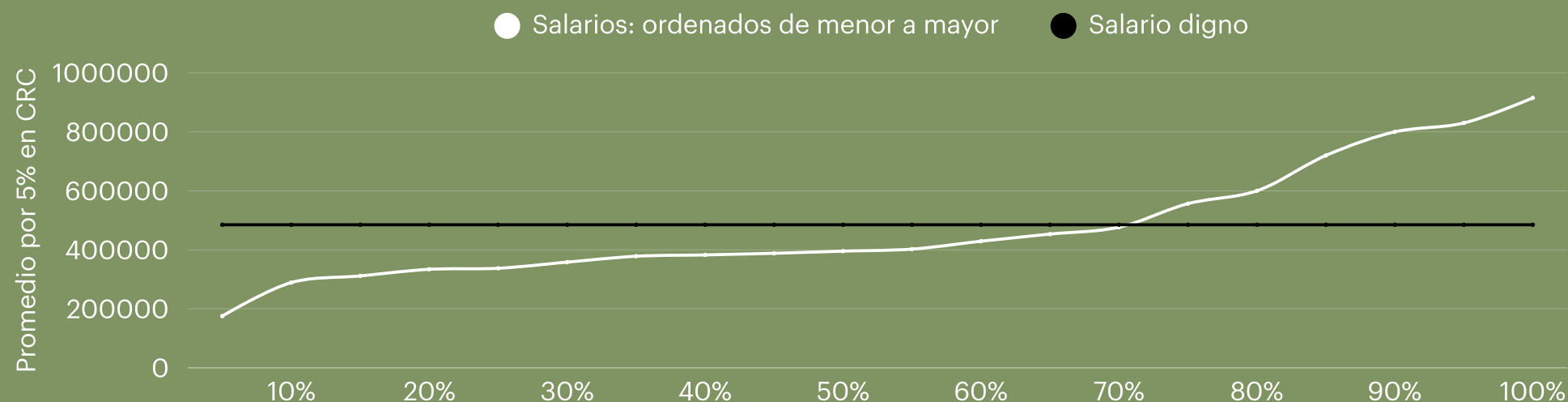
### 3.2 Diferencias sustanciales entre los salarios de los trabajadores

Una proporción significativa de trabajadores no percibe un salario digno, y la presencia de ingresos altos en el extremo superior de la distribución salarial implica que el salario promedio puede parecer superior al salario digno. Por ello, es crucial examinar la distribución del ingreso para comprender cabalmente las brechas salariales y evitar conclusiones erróneas.

Cuando nos centramos en la agricultura, observamos que el 25% más rico gana considerablemente más que el 25% más pobre.

La figura a continuación muestra los salarios de los trabajadores agrícolas en Costa Rica, organizados de menor a mayor, agrupados en intervalos del 5%. En el gráfico, se observa una brecha significativa entre los trabajadores con menores y mayores ingresos. En Costa Rica, el salario medio para el 25% superior de los trabajadores agrícolas es de 707.000 CRC (aprox. 1.220 €), mientras que el salario medio para el 25% inferior parece ser de tan solo 285.000 CRC (aprox. 490 €). Esto significa que el 25% superior de los trabajadores agrícolas gana considerablemente más que el salario mínimo vital, mientras que el 25% inferior gana muy por debajo del salario mínimo.

Figura 2: Diferencias salariales entre trabajadores del sector agrícola en Costa Rica



Se observan patrones similares entre los trabajadores industriales, aunque sus salarios promedio son generalmente más altos que los de los trabajadores agrícolas. Sin embargo, es crucial destacar que, incluso dentro del sector industrial, los trabajadores dentro del 25% más pobre aún enfrentan condiciones salariales precarias. Aquí se muestra un gráfico similar al de los trabajadores agrícolas en Costa Rica para los trabajadores industriales en Colombia. Observamos grandes diferencias entre quienes ganan menos y quienes ganan más. En Colombia, observamos que el salario promedio del 25% más rico de los trabajadores industriales parece ser de COP 2.700.000 (aprox. €550), muy por encima del salario mínimo vital, mientras que nuestros datos indican que el 25% más pobre solo parece ganar COP 1.450.000 (aprox. €295) justo por encima del salario

mínimo, pero aún significativamente por debajo del salario digno. Una situación similar se presenta en Costa Rica, El Salvador, Honduras y Nicaragua, donde el salario promedio del 25% más pobre de los trabajadores industriales está claramente por debajo del salario digno (y, a menudo, por debajo del salario mínimo).

Estos hallazgos indican que, incluso si el salario promedio alcanzara el salario digno en algún momento, aún queda un largo camino por recorrer para que todos los trabajadores ganen un salario digno. La brecha salarial, en particular entre quienes más y quienes menos ganan, sigue siendo un desafío importante.

Figuras 2: Diferencias salariales entre trabajadores en Colombia en ingenios azucareros

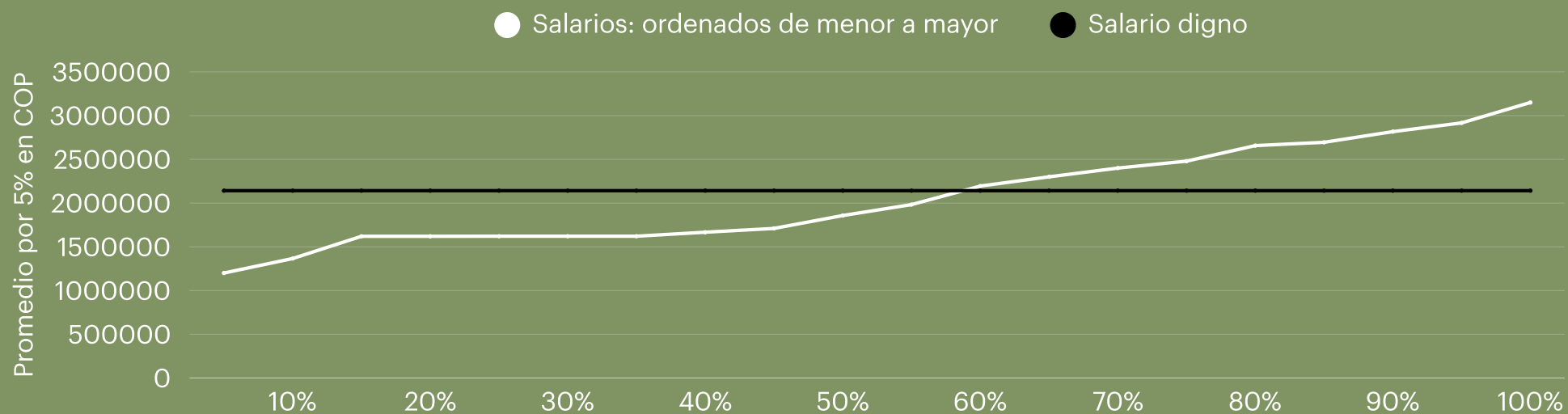
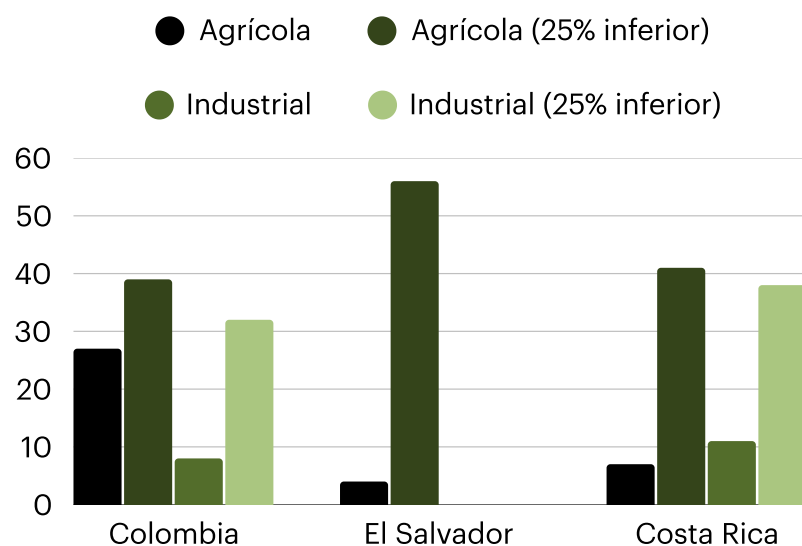
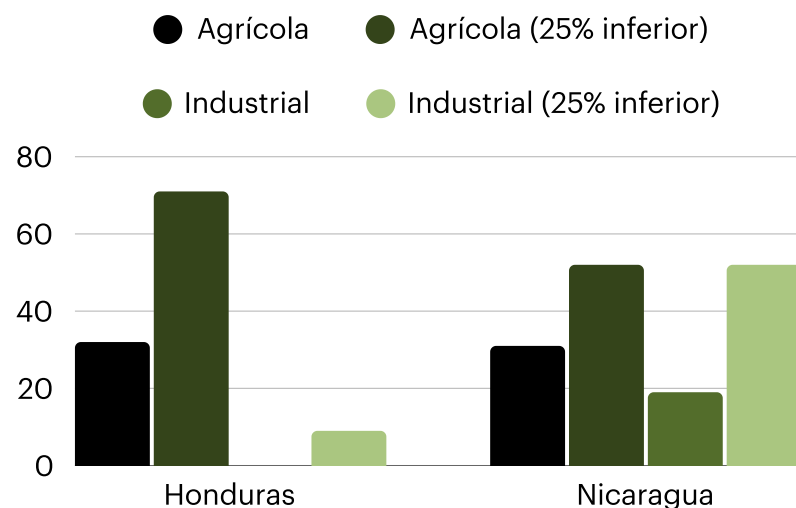


Figura 3: Brechas promedio (%) respecto del salario digno



### 3.3 Brechas salariales respecto del salario digno

Dadas las importantes diferencias salariales entre los trabajadores agrícolas e industriales, es evidente que aún se necesitan avances sustanciales para que todos los trabajadores puedan obtener un salario digno. Si bien los trabajadores agrícolas, en particular, presentan las mayores disparidades salariales, los trabajadores industriales —especialmente aquellos que se encuentran dentro del 25% más pobre— también enfrentan importantes desafíos.

En la mayoría de los países, los trabajadores agrícolas tienen el mayor potencial de mejoras salariales. Por ejemplo, en Honduras, la brecha salarial promedio para los trabajadores agrícolas es del 32%, lo que significa que un aumento salarial del 32% llevaría al trabajador agrícola promedio al salario digno. Sin embargo, este aumento no necesariamente beneficiaría a todos los trabajadores, ya que la brecha salarial para el 25% más pobre de los trabajadores agrícolas es mucho mayor, alcanzando el 71%. Esto demuestra que una proporción significativa de los trabajadores agrícolas aún no alcanzaría el salario digno, incluso con un aumento salarial sustancial.

Para los trabajadores industriales, las brechas salariales son menores, pero siguen siendo preocupantes. En Colombia, la brecha salarial promedio para los trabajadores industriales es del 8%, mientras que el 25% más pobre enfrenta una brecha del 32%. Las diferencias en las brechas salariales entre los trabajadores agrícolas e industriales son evidentes, pero ambos grupos, en particular los empleos industriales peor remunerados, requieren aumentos salariales sustanciales para alcanzar el umbral del salario digno.

En conclusión, si bien los trabajadores agrícolas son los que presentan la mayor necesidad de mejoras salariales, los trabajadores industriales también enfrentan desafíos que no deben pasarse por alto. El 25% de los asalariados con menores ingresos en ambos sectores aún está lejos de alcanzar un salario digno, y esta brecha pone de relieve la necesidad de aumentos salariales integrales en todos los sectores para garantizar que todos los trabajadores, independientemente de su tipo de trabajo, puedan obtener un ingreso justo y suficiente.

### **3.4 Los pagos estacionales y los beneficios en especie aportan mejoras, pero no una solución global**

En nuestra encuesta, preguntamos a los trabajadores si recibían pagos adicionales o beneficios en especie que pudieran considerarse parte de sus ingresos regulares, según lo sugerido por la metodología Anker. Los extras más comunes en todos los países fueron el pago de horas extras y el transporte organizado por el empleador. Entre el 39% (en Nicaragua) y el 83% (en Honduras) de los trabajadores mencionaron el pago de horas extras estacionales. Para estos trabajadores, la diferencia con el salario digno es ligeramente menor durante las temporadas altas, gracias a estos pagos adicionales. Sin embargo, es importante aclarar que estos pagos adicionales no deben incluirse al calcular el salario digno. Las horas extras, por ejemplo, exigen que los trabajadores trabajen más allá de la semana laboral estándar, lo que contradice el principio de que un salario digno debe ser alcanzable mediante una semana laboral regular.

Si incluyéramos todos los pagos de horas extras de temporada, la brecha salarial promedio para estos trabajadores disminuiría en un porcentaje de entre el 14% (en Costa Rica) y el 59% (en Honduras). Sin embargo, es importante tener en cuenta que el monto del pago extra varía según el nivel salarial del trabajador. Los trabajadores con ingresos más bajos tienen menos probabilidades de recibir estos pagos extra. Esto significa que, en última instancia, estos pagos de temporada no benefician a los trabajadores que más los necesitan.

Observamos la misma tendencia con las prestaciones en especie, como el transporte al trabajo y de regreso. Entre el 12 % (en Honduras) y el 67 % (en Costa Rica) de los trabajadores declararon recibir prestaciones de transporte. Curiosamente, en los países donde se mencionaron con mayor frecuencia, se mencionaron menos los pagos de horas extras estacionales. Si consideramos el valor de las prestaciones de transporte, la brecha salarial vital disminuye, pero, nuevamente, los trabajadores con ingresos más bajos tienen menos probabilidades de recibir estas prestaciones.

Un objetivo importante para los sindicatos podría ser centrarse en garantizar que estos pagos y beneficios adicionales lleguen a los trabajadores que ganan menos, ayudando a reducir las brechas salariales y mejorar su nivel de vida en general.

## 4. El vínculo entre los salarios dignos y el bienestar de los trabajadores

Nuestra encuesta muestra una relación clara entre percibir un salario suficiente para cubrir las necesidades básicas y una menor inseguridad en materia de salud, alimentación y vivienda. Los trabajadores que no alcanzan ese nivel de ingresos enfrentan niveles significativamente más altos de inseguridad, mientras que aquellos que sí logran cubrir sus necesidades básicas informan de menos problemas y de menor gravedad. Estos resultados subrayan la urgencia de avanzar hacia ingresos adecuados para todas las personas trabajadoras - y ofrecen esperanza, al demostrar que el progreso es posible y tiene un impacto real.



Si observamos el caso de Honduras, observamos un claro contraste entre los trabajadores que ganan un salario digno y los que no. El 63% de los trabajadores que ganan menos de un salario digno reportan algún tipo de inseguridad sanitaria, en comparación con solo el 32% de quienes sí lo ganan. La brecha se acentúa aún más al analizar los casos graves. El 28% de los trabajadores que no alcanzan el salario digno reportan niveles altos o graves de inseguridad sanitaria (enfermaron gravemente y dejaron de trabajar), mientras que solo el 7% de quienes ganan un salario digno presentan la misma situación.

La inseguridad alimentaria sigue un patrón similar, aunque la diferencia es ligeramente menos pronunciada. Entre los trabajadores que ganan menos de un salario digno en Honduras, el 78 % experimenta algún nivel de inseguridad alimentaria, y el 16 % declara que esta inseguridad es alta o grave (los trabajadores se saltaron una comida y sintieron hambre).

En cambio, entre quienes ganan un salario digno, el 67% reporta inseguridad alimentaria y sólo el 6% la describe como alta o severa.

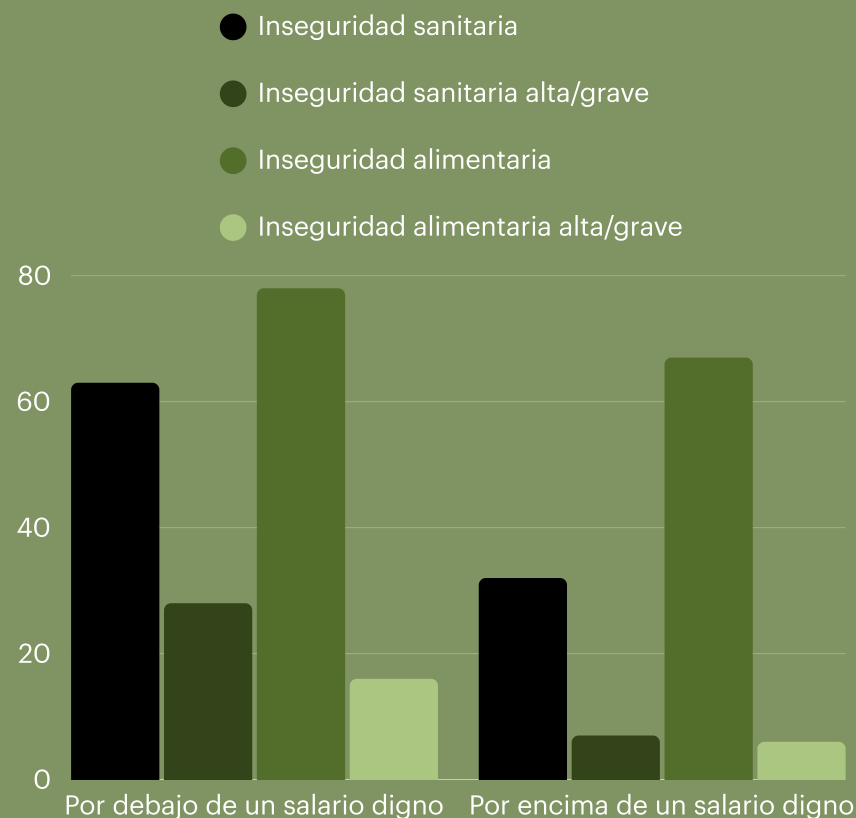
Estas cifras demuestran que, si bien ganar un salario digno puede no eliminar por completo los problemas de alimentación y salud, sí reduce significativamente su frecuencia y gravedad. Se observan patrones similares en otros países. En El Salvador, el 57 % de los trabajadores que no ganan un salario digno reportan inseguridad alimentaria, mientras que la tasa se reduce al 47 % entre quienes sí lo ganan.

Los datos también revelan otra perspectiva importante: el grado en que una persona se encuentra por debajo del salario digno es importante. Los trabajadores cuyos salarios son más de un 25 % inferiores al salario digno reportan sistemáticamente más problemas de salud, alimentación y vivienda que aquellos cuya brecha salarial es menor.

Esto sugiere que la cuestión va más allá de simplemente garantizar un salario digno. Incluso pasos graduales, como reducir la brecha salarial, pueden generar mejoras significativas en las condiciones de vida de los trabajadores. Sin embargo, estas no deben confundirse con el objetivo final. Un mundo más justo solo se puede lograr cuando cada trabajador recibe al menos un salario digno.

En resumen, si bien lograr un salario digno para todos los trabajadores sigue siendo un objetivo crucial, nuestros hallazgos demuestran que cualquier avance en esa dirección ya contribuye. Reducir la brecha salarial, paso a paso, puede conducir a una mejor salud, mayor seguridad alimentaria y una vivienda más estable para los trabajadores y sus familias.

Figura 4: Porcentaje de trabajadores con alguna forma de inseguridad alimentaria y sanitaria en Honduras



## 5. Conclusiones y Próximos Pasos

Los bajos salarios y la falta de un salario digno son riesgos reconocidos para los derechos humanos, y se destacan en estándares internacionales como las Directrices de la OCDE y la legislación en materia de derechos humanos. Es evidente que el sector azucarero debe identificarse como una industria de alto riesgo en este contexto, conclusión que se refuerza con los datos presentados en este estudio.

Los datos del estudio ponen de manifiesto que varios grupos de trabajadores, tanto del sector industrial como del agrícola, perciben salarios por debajo del umbral del salario digno. En particular, los trabajadores agrícolas en la cadena de valor de la caña de azúcar reciben salarios bajos. El informe demuestra que la desigualdad salarial, especialmente entre quienes más ganan y quienes menos, sigue siendo un reto importante.

Los resultados sugieren que, incluso si los salarios medios aumentan hasta alcanzar el nivel del salario digno, las disparidades persistirán y no todos los trabajadores podrán beneficiarse por igual. Por ello, es fundamental adoptar un enfoque específico centrado en garantizar una remuneración justa para los trabajadores con salarios más bajos.

Los trabajadores que ganan más de un 25 % por debajo del salario digno informan sistemáticamente de tasas más altas de problemas de salud, inseguridad alimentaria e inestabilidad en la vivienda. Estos factores pueden derivar en una menor productividad, una mayor rotación de personal y riesgos reputacionales para los empleadores.



Las mejoras salariales incrementales pueden traducirse en avances significativos en las condiciones de vida de los trabajadores, la estabilidad de la fuerza laboral y el bienestar general. El objetivo final debe ser garantizar salarios dignos para todos los trabajadores; sin embargo, al tratarse de un objetivo a largo plazo, las intervenciones dirigidas a los trabajadores peor remunerados son valiosas para diseñar estrategias eficaces y pueden actuar como una estrategia temprana de mitigación de riesgos.

Cada parte implicada tiene un papel diferente que desempeñar: los sindicatos pueden centrar sus esfuerzos en garantizar que los pagos y beneficios adicionales lleguen a quienes más lo necesitan, contribuyendo así al cierre de la brecha salarial. Por su parte, el sector privado puede reducir su exposición a riesgos laborales priorizando ajustes salariales y beneficios para sus trabajadores más vulnerables, mejorando sus medios de vida y fomentando una fuerza laboral resiliente y sostenible.

La naturaleza concentrada del mercado internacional de la caña de azúcar implica un papel crucial para los productores, comercializadores y consumidores de caña de azúcar, ya que tienen una participación directa en los procesos de diligencia debida y en la promoción de soluciones. Estos actores también tienen un poder significativo en las negociaciones salariales, y la implementación de un enfoque estructurado y paso a paso puede permitir que las fábricas e ingenios colaboren con los sindicatos y los trabajadores para avanzar hacia el cierre de la brecha salarial.

Crear transparencia a lo largo de las cadenas de valor es fundamental para promover la rendición de cuentas e impulsar un cambio significativo. Para avanzar y mantener unas condiciones equitativas, el sector privado, los comercializadores, los productores, así como los sindicatos y los trabajadores, deben participar en iniciativas de acción colectiva. Una "Coalición de Voluntades" puede diseñar proyectos de diligencia debida y derechos humanos que fomenten el diálogo social y la negociación colectiva, con el objetivo de lograr mejoras salariales dirigidas a quienes más lo necesitan, teniendo en cuenta también los beneficios para el sector privado.

Las lecciones derivadas de este proyecto piloto en el sector de la caña de azúcar se compartirán a lo largo de toda la cadena de valor, incluyendo otros sectores agrícolas como el del plátano y el aceite de palma. Brindar apoyo técnico a los productores y a los sindicatos que trabajan para cerrar la brecha del salario digno puede acelerar el progreso y facilitar la adopción de buenas prácticas en toda la industria.

El enfoque ascendente, impulsado por los propios trabajadores, desarrollado por CNV Internationaal en colaboración con sus sindicatos aliados y socios del proyecto, ofrece una metodología sólida para apoyar los objetivos de la OIT de establecer mecanismos de fijación salarial mejorados.

Invitamos a otras partes interesadas —productores, comerciantes, empresas de consumo, organizaciones de la sociedad civil y socios internacionales— a unirse y apoyar este enfoque. El esfuerzo colectivo y el compromiso compartido son esenciales para ampliar estas iniciativas, garantizar que el progreso sea inclusivo y sostenible, y que todos los trabajadores se beneficien de salarios justos. Trabajando juntos, podemos acelerar la transición de la industria hacia salarios justos y dignos para todos.

¿Te interesa colaborar? Escanea el código QR para descubrir nuestro Programa de Impacto Justo o visita nuestro sitio web: [cnvinternationaal.nl/fairimpactprogramme](https://cnvinternationaal.nl/fairimpactprogramme)



## 6. Caracterización de los participantes

### 6.1 Número de participantes

<b>País</b>	<b>Tipo de trabajador</b>	<b>Cantidad de trabajadores</b>
Bolivia	Agrícola	220
Bolivia	Industrial	0
Colombia	Agrícola	414
Colombia	Industrial	57
Costa Rica	Agrícola	59
Costa Rica	Industrial	102
El Salvador	Agrícola	48
El Salvador	Industrial	227
Honduras	Agrícola	151
Honduras	Industrial	186
Nicaragua	Agrícola	179
Nicaragua	Industrial	251

## 6.2 Antecedentes de los participantes

<b>Categoría</b>	<b>Tipos de trabajadores</b>	<b>Porcentaje en la muestra</b>
Tipo de ocupación	Administrativo	6%
Tipo de ocupación	Trabajo de campo	51%
Tipo de ocupación	Cosecha	13%
Tipo de ocupación	Transformación industrial	23%
Tipo de ocupación	Transporte dentro de la fábrica	3%
Tipo de ocupación	Otro	4%
Tipo de industria	Agrícola	56%
Tipo de industria	Industrial	44%
Género	Masculino	11%
Género	Femenino	89%
Sindicato miembro	Sí	26%
Sindicato miembro	No	74%
Empresa principal o subcontratista	Principal	84%
Empresa principal o subcontratista	Subcontratista	16%
Educación	Ninguno	5%
Educación	Escuela primaria	29%
Educación	Escuela secundaria	35%
Educación	Escuela secundaria	6%
Educación	Arriba	25%

### 6.3 Salarios de los participantes

<b>País</b>	<b>Tipos de trabajadores</b>	<b>(%) Trabajadores con salario inferior al digno</b>	<b>Salario medio</b>	<b>Brecha salarial media</b>	<b>Salario promedio</b>	<b>Brecha salarial promedio</b>	<b>(%) Ingresos 25% superior</b>	<b>(%) Ingresos 25% inferior</b>	<b>Salarios del 25% superior divididos entre los salarios del 25% inferior</b>
Colombia	Industrial	63%	1.698.000	21%	1.980.308	8%	37%	20%	1,9
Colombia	Agrícola	96%	1.621.000	24%	1.563.381	27%	30%	21%	1,5
Costa Rica	Industrial	75%	416.000	14%	433.698	11%	35%	17%	2,0
Costa Rica	Agrícola	74%	394.560	19%	449.736	7%	40%	16%	2,5
El Salvador	Industrial	13%	575	-41%	614	-51%	36%	17%	2,1
El Salvador	Agrícola	56%	390	4%	390	4%	42%	11%	3,7
Honduras	Industrial	36%	16.000	-23%	15.915	-22%	33%	18%	1,8
Honduras	Agrícola	87%	9.000	31%	8.835	32%	41%	11%	3,8
Nicaragua	Industrial	74%	9.000	29%	10.297	19%	41%	15%	2,8
Nicaragua	Agrícola	90%	7.800	39%	8.766	31%	39%	17%	2,3

Autores: Michiel Bosma, Maurice van Beers, Daantje Bras  
Análisis e interpretación de datos: Michiel Bosma, Maria Paula Quiceno,  
Camilo Garzón, Rose van der Laan  
Edición: Anouk Born, Lisanne van Unen

Gracias a la financiación de:  
Ministerio de Relaciones Exteriores  
de los Países Bajos, Lotería Nacional  
de los Países Bajos, IDH y otros.

Con agradecimiento a:  
• Instituto de Investigación  
Anker, IDH , Socios  
sindicales, Todos los  
miembros del equipo

## Quienes somos y qué hacemos

### **CNV Internationaal, por un trabajo 100% justo**

Trabajo 100% justo: eso es lo que CNV Internationaal busca día a día en África, Asia y Latinoamérica. Lo logramos colaborando estrechamente con los sindicatos locales y fomentando una sólida cooperación con otros socios, como empresas y gobiernos. El trabajo justo significa que las personas pueden trabajar con seguridad y libertad, ganando un salario digno. La libertad de asociación y el diálogo social son condiciones importantes para lograrlo.

100% Trabajo Justo significa que las mujeres y los jóvenes tienen las mismas oportunidades en el mercado laboral que todos los demás: sin discriminación en las condiciones de trabajo, en los salarios, etc.

El Trabajo 100% Justo también implica examinar la seguridad, la salud y la libertad de los trabajadores. Para ello, CNV Internationaal y sus sindicatos asociados utilizan herramientas innovadoras como encuestas digitales accesibles. Conocer con exactitud la situación de los trabajadores fortalece nuestra posición en las mesas de negociación. Además, nos permite medir las mejoras y el impacto de nuestra labor.



### **CNV Internationaal**

Apartado postal 2475,  
3500 GL Utrecht  
Tiberdreef 4 3561 GG  
Utrecht  
[www.cnvinternational.nl](http://www.cnvinternational.nl)



[cnvinternational](#)

[cnv-internationaal](#)

CNVI-0469