



Informe de

# **Buenas Prácticas Laborales**

en el sector cañero en

# **México 2023**

VISITAS REALIZADAS  
DURANTE LA ZAFRA

2022 – 2023



### **Dulce Isabel Ceja Lázaro**

*Subgerente de Planeación y Desarrollo*  
Cámara Nacional de las Industrias Azucarera y Alcohólica (CNIAA)

### **Pascual Alvarado**

*Asesor Técnico*  
Unión Nacional de Productores de Caña de Azúcar (UNPCA)

### **Salvador Esquer**

*Asesor Técnico*  
Unión Nacional de Productores de Caña de Azúcar (UNPCA)

### **Andrés Schramm Flores**

*Asesor Técnico*  
Unión Nacional de Cañeros (UNC)

### **José Luis Apolinar Cabrera**

*Asesor Técnico*  
Unión Nacional de Cañeros (UNC)

### **Benjamin Sandoval García**

*Coordinador Regional México*  
Bonsucro

### **Ana Leticia Contrera**

*Encargada del Sistema de Sustentabilidad*  
CONADESUCA

### **Magnolia Rodríguez Matus**

*Gerente de proyecto*  
World Vision México

### **Félix López Loyo**

*Gerente de sector privado*  
World Vision México

### **Sarai Villa Pacheco**

*Gerente de Comunicación para Proyectos Especiales*  
World Vision México

### **Magaly Martínez Méndez**

*Diseño Editorial*  
World Vision México

*El financiamiento para este proyecto fue proporcionado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos bajo el acuerdo cooperativo número IL-29993-16-75-K-11. El proyecto Campos de Esperanza es liderado por World Vision México. El 100% del costo total del programa Campos de Esperanza es financiado con fondos federales, por un total de \$11,000,000.00 dólares. Este material no refleja necesariamente las opiniones o políticas del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, ni tampoco la mención de nombres comerciales, productores comerciales u organizaciones.*

# Índice

<b>Presentación.....</b>	<b>5</b>
<b>Metodología.....</b>	<b>6</b>
Criterios de selección.....	7
Selección.....	7
Documentación.....	8
<b>Buenas Prácticas Laborales.....</b>	<b>9</b>
<b>1. Transporte para cortadoras y cortadores.....</b>	<b>9</b>
<b>2. Credencialización.....</b>	<b>12</b>
<b>3. Uniformes para cortadores.....</b>	<b>14</b>
<b>4. Equipo de Protección Personal para las y los cortadores.....</b>	<b>15</b>
Adquisición de Equipo de Protección Personal.....	16
<b>5. Hidratación.....</b>	<b>17</b>
<b>6. Sombra.....</b>	<b>19</b>
<b>7. Uso de botiquines.....</b>	<b>19</b>
<b>8. Pago directo y con registro a cortadoras y cortadores.....</b>	<b>20</b>
<b>9. Acciones para prevenir el trabajo infantil.....</b>	<b>22</b>
Sensibilización sobre riesgos del trabajo infantil.....	22
Controles en los traslados a campos de corte.....	23
Acceso a servicios de educación.....	23
Acciones en albergues y campo.....	24
<b>10. Acciones innovadoras.....</b>	<b>24</b>
Equipamiento de albergues.....	24
Establecimiento y uso de un biodigestor.....	25
Acciones de promoción de la salud.....	25
<b>11. Acciones educativas.....</b>	<b>26</b>
Talleres productivos para mujeres.....	27
Talleres para cortadores hombres.....	27
Brigadas sociales.....	28
<b>Aprendizajes y recomendaciones.....</b>	<b>30</b>
Recomendaciones.....	31
<b>Bibliografía.....</b>	<b>32</b>





# Presentación

En los últimos diez años, la agroindustria azucarera mexicana ha vivido un proceso de cambio importante, esto está relacionado tanto con la incorporación de cláusulas sobre productividad y calidad en la Ley de Desarrollo Sustentable de la Caña de Azúcar, como también por los cambios en la regulación laboral a nivel nacional y los compromisos comerciales asumidos por México en la arena internacional.

Otros factores de cambio, como las tendencias de consumo y la orientación hacia un mercado más demandante de prácticas de producción sostenible en sus cadenas de suministro, han configurado un contexto que desafía las formas “tradicionales” de trabajar en este sector en México. Este escenario, ha planteado una transición progresiva a una agroindustria menos riesgosa para sus trabajadores, con promoción de prácticas laborales más favorables y en armonía con las familias y comunidades que son impactadas por la producción de caña de azúcar en el país.

El presente análisis describe las buenas prácticas laborales encaminadas hacia el cumplimiento y respeto de los derechos laborales de las y los trabajadores del campo cañero mexicano. Con el presente trabajo se espera que, la información recopilada quede a disposición de quienes deseen consultar las experiencias y lecciones aprendidas en diversas regiones del país, con el objetivo de apropiarse de ellas y adaptarlas a sus contextos.

Durante el trabajo en campo se identificaron programas y acciones que van más allá de la práctica laboral y que mejoran las condiciones de vida de los trabajadores y sus familias, por lo que se decidió incluir algunos de estos casos.

Agradecemos a las y los productores y sus organizaciones locales y nacionales; a los ingenios y sus corporativos; y, particularmente a las y los jornaleros de caña de azúcar y sus familias que permitieron observar, preguntar y documentar sus acciones exitosas.

El proyecto se desarrolló bajo el auspicio de World Vision México, a través del proyecto Campos de Esperanza.



## Metodología

Para el desarrollo del presente trabajo se consideró necesario definir qué son las buenas prácticas laborales (BPL) con base en diferentes fuentes. Para ello, fue necesario establecer una perspectiva concreta sobre las buenas prácticas laborales, orientadas a las y los cortadores de caña de azúcar, por lo que se construyó el siguiente concepto:

*Las Buenas Prácticas Laborales (BPL) son todas aquellas acciones, equipamientos, mejoras de proceso y/o cambios organizativos que modifican las condiciones actuales y contribuyan a generar el trabajo decente de las y los cortadores de caña de azúcar, así como aquellas que, dentro de un marco de igualdad e inclusión, disminuyen, controlan o eliminan los riesgos laborales.*

Como indicadores de estas BPL se consideraron los siguientes elementos:

- **Innovación:** en el sentido de que estas BPL añaden elementos que mejoran la condición laboral actual de las y los cortadores y/o disminuyen, controlan o eliminan algún riesgo existente.
- **Efectividad:** los aportes y/o resultados deseados son observables y los beneficiarios entrevistados, manifiestan su satisfacción con dichas acciones.
- **Sostenibilidad:** que la BPL cuenta con una estructura y costos que permiten la permanencia de ésta a lo largo del tiempo.
- **Replicabilidad:** la posibilidad de que la BPL sea replicable de manera exitosa, en un campo abastecedor distinto al que ya se aplica.
- **Inclusiva:** Que la BPL evidencie que ha sido diseñada, preferentemente en colectivo, en un diálogo con los actores involucrados y que, es aplicada sin discriminación alguna.

## Criterios de selección

En los campos abastecedores de caña de azúcar mexicanos, existen numerosas iniciativas de mejora en términos de cumplimiento social, sin embargo, muchas de estas son fruto de esfuerzos individuales o sin el involucramiento de todos los actores que toman decisiones a nivel local, así como otras sólo se aplican de forma coyuntural, por un periodo de tiempo corto y que, a veces no van más allá de una zafra. Por esta razón fue necesario establecer algunos criterios para seleccionar BPL con más probabilidades de ser replicables en diversos contextos.

Para la selección de casos se establecieron los siguientes criterios:

- Que la BPL a documentar se encontrara en operación durante la zafra 2022–2023 y hubiera sido aplicada al menos una zafra anterior a la visita de documentación.
- Que fuera posible documentar la eficacia de la BPL en términos de su objetivo y sus resultados.
- Que la BPL pudiera ser observable en ejecución y que fuera viable recuperar las percepciones de los que la diseñaron, quienes la aplicaron y la población beneficiaria.
- Que las y los cortadores beneficiarios de las BPL las percibieran como un cambio favorable para ellos.

## Selección

El objetivo del presente estudio fue presentar ejemplos de las BPL que existen en los campos cañeros de México, por lo cual se procedió a efectuar una selección intencional de casos, contemplando como universo de estudio los 48 campos abastecedores de caña de azúcar existentes en el país.

Para lograr identificar de manera concreta los casos viables, se efectuó una primera búsqueda abierta a través de entrevistas con miembros de las organizaciones de productores de caña de azúcar, grupos industriales y personal de campo de los ingenios azucareros. Se estableció contacto con los ingenios azucareros a través de la Cámara Nacional de las Industrias Azucarera y Alcohólica y las representaciones nacionales de las Uniones de Productores de caña de azúcar: U.N.P.C.A. A.C. y U.N.C. A.C., quienes dieron a conocer a sus miembros el objetivo del trabajo a seguir.





Una vez realizado un primer mapeo de casos de BPL, se entrevistaron de manera profunda a más de 30 actores de la cadena productiva del azúcar: productores cañeros, personal de los ingenios, dirigentes de las asociaciones de productores y personal de los corporativos de los ingenios.

Con la información recabada, se identificaron siete campos abastecedores, donde el conjunto y características de las BPL implementadas, cumplían con los criterios establecidos y por tanto, se definieron como población objetivo.

### **Documentación**

Para avanzar con la documentación de las BPL, se llevaron a cabo visitas directas a las zonas seleccionadas. Se realizaron entrevistas individuales a los principales actores: a las y los gestores, beneficiarios, líderes de asociaciones de productores y cortadores de caña de azúcar.

Las zonas seleccionadas fueron las siguientes: norte y centro del estado de Veracruz, poniente del estado de Jalisco, límites entre Colima-Jalisco y la región limítrofe entre los estados de Veracruz y Oaxaca. El trabajo de campo se efectuó durante la zafra 2022 – 2023.

También se realizaron sesiones colectivas con personal operativo de los ingenios y la representación de las asociaciones de productores para intercambiar opiniones sobre las BPL identificadas.

Durante las visitas se realizó una documentación gráfica, tanto en video como fotográfica y en la medida de lo posible se recuperó y revisó la documentación soporte correspondiente a las BPL encontradas.

El trabajo de campo permitió identificar una serie de acciones que involucran mejoras directas en las condiciones de vida de las y los cortadores y de sus familias, si bien éstas no son en sí BPL, constituyen un factor de mejora que tiene un impacto positivo en contexto local. Por lo que, se decidió documentar estas acciones y colocarlas bajo el rubro de acciones innovadoras.

# Buenas prácticas laborales identificadas

A lo largo del estudio se identificaron al menos ocho BPL directamente involucradas con el trabajo de las y los cortadores de caña. Estas se presentan de una manera no homogénea para todos los casos, ya que se ajustan al momento de desarrollo, necesidades y posibilidades de cada zona.

Las ocho BPL representan un avance importante en la mejora de las condiciones de trabajo y en la profesionalización de los campos abastecedores de caña de azúcar en México.

## 1. Transporte para cortadoras(es)

Es conocido que los campos productores de caña de azúcar en México, se caracterizan por la heterogeneidad en la extensión de las propiedades y la no necesaria vecindad entre estos terrenos; de modo, que es común que exista una amplia distancia entre la ubicación de un predio productor de caña y el siguiente. Así como también dichos campos se encuentran generalmente alejados de los lugares donde habitan las y los cortadores de manera temporal o permanente. La lejanía entre el albergue, las comunidades y algunos terrenos productores puede ser superior a los treinta kilómetros.

Esta distancia implica, que los cortadores regularmente tengan que ser transportados en algún vehículo, desde su lugar de vivienda hasta donde se encuentran dichos campos y viceversa.

En el caso de las y los cortadores que son habitantes regulares de la comunidad, muchos de estos desempeñan su labor en terrenos contiguos a su localidad, lo que les permite movilizarse a los campos en motocicletas propias, bicicletas e inclusive caminando. Esta condición no aplica para las y los cortadores migrantes, ya que el lugar que habitan temporalmente se encuentra alejado de los terrenos abastecedores y generalmente



no cuentan con algún medio de transporte propio, por lo que de manera obligada tienen que ser transportados en algún vehículo. Comúnmente los cortadores foráneos se transportan en las **cajas** de camionetas o en las llamadas **cajas de redilas** o de camionetas **pick up**, estas usualmente no tienen las condiciones que permitan viajar con comodidad a los trabajadores, son inseguras y ante cualquier percance vial ponen en riesgo la vida del personal.

En el estudio efectuado, se identificó como buena práctica que, actualmente en varios de los campos abastecedores de los ingenios de los estados de Jalisco, Colima y el norte de Veracruz, los cortadores son transportados en autobuses tipo escolar. Se les traslada del lugar de residencia al campo de trabajo y se encuentran equipados adecuadamente para el transporte de personal.

### • **Propiedad de los autobuses**

La oferta del servicio de transporte a los trabajadores implica una fuerte inversión, y se organiza de modo que la forma de operación permita su sostenibilidad. Así, durante el estudio encontramos dos formas básicas de propiedad de los autobuses:

1. Compra y propiedad por parte de las asociaciones de productores, ingenio y/o cabos.
2. Propiedad de un tercero, al cual se le renta el servicio de transporte.

Para el primer caso, de manera cooperativa tanto ingenio, asociaciones de productores, cabos<sup>1</sup> o jefes de grupo efectúan la compra, administración y mantenimiento de los transportes. En este caso, se identificaron específicamente dos modelos de adquisición, mantenimiento y administración:

- a. En un ingenio de Colima en el año 2013 se compraron 42 autobuses de pasajeros, tipo escolar, los cuales fueron importados de Estados Unidos a un costo 212 mil pesos cada uno. La inversión total fue aproximadamente de nueve millones de pesos y fue efectuada, inicialmente, por el ingenio. Las unidades fueron entregadas a cada asociación de productores y estas posteriormente las



<sup>1</sup> La función de liderar y administrar un grupo de trabajo de cortadores recibe distinto nombre dependiendo de cada región del país, en algunos casos se le denomina cabo, capitanes, caporales, mayordomos o jefes de grupo. En este caso tomaremos el nombre de cabo en el entendido que es esta persona quien es el líder del grupo, pudo haber hecho la contratación del personal y realiza la administración, en la mayoría de los casos, del pago de lo devengado por el trabajo del cortador (a).

trasladaron a los cabos de cada frente de corte quienes quedaron como responsables de dichas unidades. La deuda adquirida por las asociaciones fue pagada paulatinamente a través de un cobro a los productores de dos pesos por tonelada.

Para el mantenimiento de los autobuses y gastos de operación, el Comité de Producción y Calidad Cañera (CPCC) paga diez pesos por tonelada de corte de cada frente de trabajadores que se transporte en dicho autobús.

**En 2013, la compra de los camiones tuvo un costo de 212 mil pesos cada uno y su pago fue mediante un cobro a las y los productores de dos pesos por tonelada.**

b. Otro de los casos identificados fue en un ingenio ubicado al sureste del estado de Jalisco. En este caso la compra se hizo aproximadamente en el año 2017, la inversión fue un préstamo de las asociaciones y se hizo la entrega directa de los camiones a los cabos. El costo de cada camión fue aproximadamente de 220 mil pesos por cada camión.

Los cabos efectuaron el pago de los camiones en parcialidades, aportando un mínimo de treinta mil pesos por zafra. Así la posesión y administración de los camiones quedó a cargo de los cabos.

En el segundo caso, se identificó una zona de abasto en el norte del estado de Veracruz, donde el Comité de Producción y Calidad Cañera decidió rentar los autobuses para transporte de personal a un tercero, sin efectuar la compra directa. El servicio incluye la administración y mantenimiento de los autobuses utilizados durante la zafra.

#### • **Motivos para introducir autobuses**

Esta práctica tuvo como antecedente para los miembros de las organizaciones de productores, haber conocido que, en otros países, el transporte de personal en camiones especialmente diseñados para este fin, es un servicio generalizado. Pero también, es una práctica que los cañeros han observado de manera más cercana en sus propias zonas de abasto, a través de grandes empresas agroexportadoras de frutas y hortalizas que se han avicinado.

El personal, las y los líderes de los CPCC, señalaron que identificaron la necesidad de la transportación segura de los cortadores para contribuir a disminuir los riesgos de accidentes, así como evitar que las y los cortadores se enfermen en temporada de frío al transportarse por las madrugadas en camionetas abiertas. Encuentran también que, ante la paulatina carencia de personal interesado en trabajar en el corte de caña de azúcar, ofertar mejores servicios promueve la lealtad de las y los cortadores y que estos prefieran regresar con quien da mejores condiciones de trabajo.

Para uno de los ingenios, ofrecer el transporte al personal, fue una necesidad por el crecimiento del área abastecedora, ya que en su plan de expansión algunos campos quedaron hasta sesenta kilómetros de distancia de la fábrica.

**Ofrecer el servicio de transporte es dar un trato digno a las y los cortadores, así como una forma de crear fidelidad ante la escasez de mano de obra local.**

Para productoras, productores y personal de los ingenios, brindar el servicio de transporte es contemplado como una inversión para la mejora del abastecimiento de caña de azúcar, sin prescindir de la mejora de condiciones de trabajo y vida de las personas que inciden en la calidad del corte.

## 2. Credencialización



Generalmente las y los cortadores migrantes proceden de zonas con escaso desarrollo económico, con una formación escolar básica o ausente y difícilmente han trabajado en alguna empresa formal, por lo que la gran mayoría no cuentan con una identificación oficial más allá de la credencial para votar. El manejo de datos como su Clave Única de Registro de Población (CURP) o número del seguro social no es una información que sea fácil de recordar, por lo que ante alguna situación donde requieran

de estos datos, como pueden ser un accidente, una cita médica o sencillamente acreditar donde trabajan, se complica contar con dicha información ya que tienen que recurrir a quien tiene esa documentación en la asociación cañera o inclusive a sus familiares en su lugar de origen.

Identificamos como una buena práctica que en un ingenio del centro del estado de Morelos les otorga una credencial a su población cortadora, que los identifica como trabajadores del corte de caña y les permite tener a la mano sus datos básicos.

Elaboración de credenciales para cortadores	
Se elabora por personal de apoyo que colabora en diversas actividades y es pagado por todos los sectores	
Concepto	Costos
<b>Fotografía / es tomada con celular</b>	Incluyendo papel e impresión \$5.00 por credencial
<b>Sueldos del personal</b>	Cubierto entre asociación, socio comercial e ingenio a 33% cada uno

Las credenciales son elaboradas por una persona que participa en distintas actividades cuyo sueldo es dividido por tercios entre las asociaciones, el Ingenio y un socio comercial. Las credenciales se elaboran de manera artesanal, con información que corresponde a la base de datos que la asociación elabora para el mismo registro y seguimiento de los cortadores, por lo que los costos son bajos y no significan una carga extraordinaria de trabajo para la asociación.

Las fotos de las credenciales son tomadas cuando se entrega el equipo de protección a los cortadores, de modo que en un solo momento se efectúan varias tareas.

## Las credenciales cuentan con la siguiente información:

- **Cargo que desempeña el trabajador(a).**
- **Foto del trabajador(a).**
- **Nombre.**
- **Clave Única de Registro de Población (CURP).**
- **Lugar de procedencia.**
- **Fecha de nacimiento.**
- **Número de seguro Social.**
- **Asociación de productores que la emite.**

Al entrevistar a los cortadores con credencial, estos señalan que la credencial les es útil cuando van al IMSS, ya que al mostrarla los identifican más fácil y agilizan su atención, esto sin eludir el trámite de presentación de los documentos correspondientes.

Es pertinente señalar que los trabajadores mostraron sus credenciales con mucho orgullo. Su credencial se ha convertido en un mecanismo de identificación y una manera sencilla de portar información personal relevante disponible en sus carteras, así como un instrumento que genera sentido de pertenencia.



*Ejemplo de credencial y datos que podría contener*



*Trabajador presentando el EPP*

efectúa una revisión periódica de los materiales más pertinentes para los uniformes y que estos sean acordes a las necesidades del personal.

Un ejemplo de esto es que mientras en algunos ingenios se da una gorra común tipo deportiva, en el ingenio mencionado, después del estudio, se determinó la necesidad de una gorra tipo legionaria. Esta gorra tiene extensión de tela que va del filo de la estructura de la cachucha hasta cubrir la totalidad del cuello. Ellos se encuentran valorando si continúan con ese tipo de gorra o es necesario modificarla.

Es pertinente mencionar que la mayoría de los CPCC que entregan uniforme a los cortadores cuentan con campos certificados o se encuentran en proceso de obtener alguna, particularmente la denominada BONSUCRO.

### 3. Uniformes para las y los cortadores

De forma tradicional las y los cortadores acostumbraban realizar su trabajo sólo portando sombrero, guaraches, camisa y pantalón. Esta indumentaria les protege muy poco de los riesgos a su seguridad y salud a los que se exponen en esta actividad agrícola. En el país, paulatinamente los CPCC han ido dotando de uniformes o de Equipo de Protección Personal (EPP) a los cortadores(as), sin embargo, esta acción se lleva a cabo en un porcentaje muy bajo del total de las zonas de abasto del país.

Durante el estudio se pudo observar que en la mayoría de los campos visitados se dota con alguna prenda a los cortadores y sin ningún costo para estos. En algunos casos, el uniforme (más adelante, en concreto hablaremos del equipo de seguridad personal) consta de gorra y camisa o playera con los logotipos correspondientes, en otros, solo playera o gorra. El caso más completo que pudimos observar fue gorra tipo legionaria, playera manga larga y botas.

Sin embargo, sólo en la zona del ingenio ubicado al Norte de Veracruz pudimos ubicar una buena práctica en todas sus dimensiones, ya que en éste se realizó el estudio de riesgos para campo y con base en este, se decidió qué equipo entregar.

El CPCC de este ingenio busca mantener una mejora continua sobre el tema, por lo que se

Si bien, la preocupación de las asociaciones de productores y en general de los CPCC por mejorar las condiciones de trabajo de las y los cortadores es algo que permea desde principios de este siglo, se considera que la introducción de un sistema de certificación aceleró el proceso y generó una necesidad de inversión. Esto se manifestó al observar que las acciones más relevantes por parte de los ingenios participantes, estuvieron relacionadas con inversión para la certificación.

#### 4. Equipo de Protección Personal para las y los cortadores

De acuerdo con la norma oficial mexicana NOM-017-STPS-2008 el Equipo de Protección Personal (EPP) se define como el conjunto de elementos y dispositivos, diseñados específicamente para proteger al trabajador contra accidentes y enfermedades que pudieran ser causados por agentes o factores generados con motivo de sus actividades de trabajo y de la atención de emergencias. En caso de que en el análisis de riesgo se establezca la necesidad de utilizar ropa de trabajo con características de protección, ésta será considerada equipo de protección personal.

Para efectos de lograr una mejor descripción de la buena práctica, se decidió que, a pesar de que, en los análisis de riesgo para la actividad de cortadores, se señalan la gorra, la playera de manga larga y las botas como parte del EPP, es importante separar en el análisis lo que corresponde a la ropa de trabajo o uniforme de lo que se considera equipo de protección personal (EPP).

En México, son pocos los casos donde la decisión de dotar de EPP a las y los cortadores viene acompañada de un análisis de riesgos del trabajo a los que están expuestos.

Durante el estudio se pudo determinar que la incorporación de los campos abastecedores a un sistema de certificación es un agente acelerador para que se entregue EPP a las y los cortadores y se haga de una manera sistemática y generalizada.



Identificamos que el ingenio ubicado al Norte del estado de Veracruz cuenta con un estudio de riesgos para el trabajo de corte en campo. De este se desprende la decisión de entregar el siguiente equipo de protección:

- **Guantes o guante para la mano contraria del corte**
- **Lentes protectores**
- **Espinilleras y/o viboreras**
- **Botas de campo**
- **Chaleco o tirantes reflectores de seguridad**
- **Garrafa**



Como parte de una buena práctica, previo a la entrega de este equipo se efectúa una capacitación sobre su uso y mantenimiento.



En el caso del zapato también se han hecho diversas pruebas ya que, el material debe de ser resistente a las condiciones particulares de los terrenos de producción cañera. Se observó que las botas más comunes en el mercado son poco resistentes al tipo de trabajo que se realiza en campo.

### • Adquisición de Equipo de Protección Personal (EPP)

El equipo de seguridad es entregado a las y los cortadores sin ningún costo. En la mayoría de los casos éste es asumido por el CPCC, variando los porcentajes de aportación entre las asociaciones, el ingenio y, en ocasiones, la participación de terceras partes interesadas en la mejora de condiciones de sus cadenas de suministro.

En términos generales, no existía en México un mercado para la venta de equipos de protección acordes a las necesidades de las y los cortadores por lo que no había proveedores locales y, por lo tanto, para contar con esta era necesaria importarlos de Brasil, Guatemala o Colombia, entre otros lugares. Sin embargo, en los últimos cinco años, la demanda de estos implementos por parte de algunos grupos azucareros ha permitido la generación de productores y proveedores locales.

Tal es el caso de uno de los proveedores locales del ingenio del norte de Veracruz, quien, siendo un ex trabajador del ingenio, ahora se desarrolla como proveedor de equipo de seguridad del mismo.

A continuación, presentamos el costo promedio del equipo de seguridad utilizado en esta zona de abasto.

Partida	Descripción	Precio
1	Gorra tipo pescador 100% poliéster, marca Disi.	\$80.00
1.2	Gorra tipo pescador 100% poliéster unitalla con malla protectora contra insectos, marca Disi.	\$98.00
2	Guantes Solvex Modelo 37-175	\$45.00
3	Anteojos color negro con malla de acero inoxidable, ajuste de plástico modelo GG50	\$175.00
4	Espinellera de metal con 12 varillas de acero de 26 cm. de largo, marca Disi.	\$85.00
5	Traje de protección para aplicación de agroquímicos, incluye: Playera cuello redondo, manga larga, pantalón de gabardina 100% algodón con protección impermeable hasta la rodilla y mandil impermeable de PVC, marca Disi.	\$529.00
6	Viborera tipo espinillera de tela camuflajeada, impermeable, con solapa en peine y rodilla, marca Disi.	\$360.00
7	Playera 100% de algodón con cuello redondo y manga con refuerzo de gabardina, marca Disi.	\$95.00



## 5. Hidratación

Sobre el tema de hidratación, se considera que, una buena práctica debe contener varios elementos como son: que el trabajador cuente con libre acceso de agua durante toda la jornada de trabajo, que se les dote de garrafas para poder acceder al agua de manera personal y que se pueda demostrar la potabilidad de esta. Otro factor necesario, durante la jornada, es evitar la deshidratación de las y los trabajadores, por lo que una buena práctica en este tema debe de considerar dotar de bebidas isotónicas o sueros rehidratantes.

Con respecto al libre consumo de agua durante su jornada, en los campos observados se logró identificar que existe esa práctica ya generalizada. Son los cabos quienes regularmente se encargan de portar contenedores de agua en sus transportes de manera que esta quede disponible para el personal. El empleo de autobuses para la movilidad del personal, también facilitó que se mantuviera una constante disposición del líquido, ya que este se transporta, en muchos de los casos, en el mismo camión que se mantendrá durante la jornada en el área de trabajo.

Sin embargo, no en todos los casos se puede asegurar la calidad del agua, ya que no necesariamente se hacen estudios a la fuente donde se surten los cabos y, tampoco se mantiene una higiene sistemática de los recipientes.

Es necesario señalar que surtir de agua al grupo de trabajo en las cantidades que puede llegar a requerir un cortador(a) significa un costo importante, por lo que las asociaciones han buscado diversas estrategias para satisfacer la demanda a un bajo costo y con la calidad adecuada.

Una acción que identificó con respecto al anterior tema se dio en las Asociaciones de Productores del Norte de Veracruz, donde el grupo de productores hace diez años observaron como una oportunidad, que en lugar de comprar a un tercero el agua potable, ellos pusieran varias purificadoras de agua con lo cual lograron disminuir de manera importante los costos, asegurar el abastecimiento y la calidad.

Las purificadoras abastecen un promedio de 10 mil litros diarios de agua, que es entregada generalmente a los cabos, el costo de esta agua es, en primera instancia, asumido por los productores y, posteriormente, en el CPCC se hace un prorateo del mismo.

El precio del litro se ha calculado en \$0.60 de modo que, del precio total de un garrafón de 20 litros es de \$12.00, por lo que, \$6.00 pesos son proporcionados por el productor y \$6.00 por el ingenio. Con estos recursos se brinda mantenimiento y se administran las purificadoras. Como parte de la operación de las purificadoras, están obligadas a realizar un estudio mensual de la calidad del agua, con lo se asegura que las y los cortadores reciban agua potable.

Con respecto a la rehidratación con base en bebidas isotónicas, se observó que comienza a ser una práctica común, al menos en los campos cañeros visitados, surtir a las y los cortadores de compuesto hidratante tanto en polvo como en su forma líquida. De la muestra de zonas de abasto participantes, se

identificaron al menos seis ingenios que abastecen a sus cortadores con polvo para preparar 20 litros de bebida hidratante. Este producto es de una empresa ubicada en el estado de Nuevo León.



En otro de los casos es la propia asociación de productores quienes elaboran el líquido hidratante. El cual se elabora en pequeñas bolsas que denominados bolis. Este se fabrica en la planta purificadora que fundó la asociación, se realiza la mezcla y se embolsan. El costo aproximado de cada bolis es de \$1.50 pesos.

Es pertinente señalar que, en todos los casos, los trabajadores dijeron que se les capacitó para el uso de estos rehidratantes y comprendían claramente que su uso es limitado y que la toma excesiva puede ser nociva para su salud.

En el caso del campo cañero del centro de Morelos estos compran el polvo a una empresa de Monterrey cuyo costo es \$1,968.00 por caja con 24 sobres, cada sobre es para generar 20 litros de suero. Es decir, cada caja puede producir 480 litros de suero.

Valor aproximado de la caja	Litros Totales por caja	Valor aproximado por litro de suero
\$1,968.00	480	$\$1,980 / 480 = 4.12$



## 6. Sombra

En lo que respecta al tema de procurar sombra durante la jornada, fue muy escasa la existencia de una sombra proporcionada por los CPCC, como lonas u otra forma no natural. Durante las visitas se logró observar que muchos de los predios cuentan con zonas arboladas y estas son usadas por su sombra natural o en los casos donde se ofrece el transporte en camiones la sombra de estos es la que se emplea para dicho fin.

## 7. Uso de botiquines

La labor de cosecha de caña de azúcar es una actividad donde el personal se expone a múltiples riesgos para su seguridad y salud. Los accidentes más típicos de las actividades en campos cañeros son cortes, por el manejo de herramientas punzo cortantes, picaduras de animales, caídas o la propia insolación ante las jornadas de trabajo en climas calurosos. Si a esta situación se le suma la lejanía que regularmente hay entre el campo de cosecha y un centro de atención médica, en caso de que se presentara un incidente, es necesario contar con un botiquín que les permita enfrentar la situación mientras se llega al servicio médico más cercano.

Se logró documentar que en la zona abastecedora de Veracruz en frontera con Oaxaca los grupos de corte cuentan con un botiquín, el cual es entregado a los cabos, quienes son los responsables de llevarlo consigo durante las jornadas de corte. El botiquín se constituye de un recipiente plástico con agarradera y en su interior se encuentra material seco: vendas, algodón, gasas, cinta adhesiva y curitas. Así como también material líquido: alcohol, desinfectante y tintura de yodo. Es pertinente señalar que la entrega de botiquines se considera una buena práctica, porque antecede una capacitación en primeros auxilios al personal encargado de su manejo, además, que se asegura un procedimiento de renovación y mantenimiento de los implementos mínimos necesarios del mismo.



## 8. Pago directo y con registro a cortadores

El pago del trabajo de las y los cortadores es seguramente uno de los puntos más sensibles en la cadena de producción del azúcar. Tradicionalmente los cabos llevan el control sobre lo que corta cada trabajador de su cuadrilla con apoyo de una persona que es conocida como *boletera* o *tickera*. Con base en dicha información, los cortadores reciben el pago proporcional por la caña ingresada por su grupo de corte, considerando deducciones por conceptos de deudas, comisiones y otros gastos de su operación.

Generalmente, bajo este esquema, el principio de transparencia del pago a las y los cortadores se ve comprometido e inclusive el monto pagado por tonelada cortada podría variar entre los grupos de corte de un mismo campo abastecedor. La mediación del cabo en la relación laboral, entre asociaciones y el cortador, es señalada por muchos productores como necesaria, ya que los trabajadores migrantes confían en él para viajar de la región de donde son originarios a las zonas de abasto donde vivirán temporalmente durante la zafra.

Durante el estudio se pudo comprobar que esta modalidad comienza a transitar hacia otros esquemas donde el cabo recibe de las asociaciones un pago claro y directo por su trabajo, al igual que el cortador, el cual inclusive recibe por parte del ingenio una boleta de pago donde se especifica el monto que debe recibir.

Tal es el caso de un ingenio ubicado al oriente del estado de Jalisco, el cual, ha perfeccionado a lo largo de 21 años una forma de trabajo que les permite entregar a cada cortador(a) una hoja de control correspondiente a su volumen de corte y el pago correspondiente a este, incluyendo algunos beneficios adicionales por productividad.

Este sistema más acabado, es similar a los encontrados en varios campos cañeros donde existe un control sobre lo que cada trabajador(a) corta y levanta, así como la existencia de una ficha que se entrega al cortador(a) para que al final se hagan las cuentas o cálculos para su pago. La propuesta de valor de esta buena práctica consiste, en que una parte del sistema esta digitalizado y la información sobre las toneladas de corte que cada cortador(a) efectuó es enviada al ingenio.



Hoja de control de volumen de corte y pago

Cada boleta donde se registra la cantidad de producto que se levanta en campo, contiene un código, el cual se comparte con el camión que transporta la caña al ingenio. Las y los trabajadores cuentan con un número de registro ante el ingenio, de modo que las boletas de registro de corte por camión, contienen también la información del número de registro de cada uno de los trabajadores que cortaron la caña que el camión ha transportado. Posteriormente, al elaborar el pago por lo entregado, el ingenio emite una boleta por cortador donde se señalan cuatro puntos:



- ***Toneladas cortadas y pago por estas.***
- ***Monto de estímulo por buen corte.***
- ***El monto correspondiente al ahorro entregable al final de la zafra.***
- ***Ajustes por calidad de corte.***

El monto total de lo devengado es entregado al cabo quien debe hacer la distribución a las y los cortadores.

Las boletas se emiten por duplicado, de forma que un ejemplar se lo queda la asociación y el otro, se entrega al cortador(a) junto con la cantidad de dinero exacta que se indica en la boleta.

El cabo o encargado del grupo recibe un pago directo, el cual es de \$4.45 por tonelada cortada por su grupo, así como una ayuda en el caso de que se use su transporte para movilizar alimentos o agua para las y los trabajadores que puede ser de \$0.50 centavos por tonelada cortada.

Este esquema permite al cabo tener un ingreso directo por su trabajo, así como hacer transparente el volumen de caña cortada y el pago correspondiente al cortador(a). Esta forma de pago permite que las y los cortadores, cuenten con un documento donde se constata el ahorro que han obtenido al finalizar la zafra, de manera clara y transparente.

En el campo abastecedor de otro ingenio de la misma zona se ha establecido un sistema donde se cuenta con la lista de asistencia con horario de ingreso y salida. En este caso, la medición de corte se hace por lo que denominan vara, la cual es aproximadamente de dos metros, de modo que a las y los cortadores se les da un boleto por cada vara que corten. Posteriormente, con esos boletos hacen el conteo del monto que deben de recibir por su trabajo. Siendo una innovación que las y los cortadores deben de firmar en una lista el monto que recibieron por su corte.



## 9. Acciones para evitar el Trabajo Infantil

De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo (LFT) en su artículo 175 inciso IV prohíbe el trabajo de menores de 18 años en actividades peligrosas o insalubres. Es así, que dadas las características del trabajo de corte de caña y en función de lo definido como peligroso en el artículo 176 de la misma ley, la exposición constante a un medio ambiente con alta temperatura y el riesgo de picaduras o mordeduras de animales, es por lo que legalmente las y los menores no pueden realizar la labor de cortadores.

Conscientes de los lineamientos jurídicos y una preocupación por el desarrollo de las niñas, niños y adolescentes, las asociaciones de productores, en conjunto con los ingenios azucareros, desarrollan una serie de acciones que evitan que trabajen en los terrenos abastecedores de caña.

En todos los campos visitados, durante el estudio, pudimos identificar que, a las y los cortadores y cabos, se ha brindado información sobre la prohibición de contratar trabajadores cuya edad sea menor de 18 años.

### Sensibilización sobre los riesgos del Trabajo Infantil

En los campos de colindancia entre Veracruz y Oaxaca los CPCC y las asociaciones de productores desarrollaron una alianza con la Organización No Gubernamental World Vision México, a través del proyecto Campos de Esperanza, para ejecutar un programa amplio de capacitación, orientado directamente a las y los cortadores. Entre los temas que se imparten en dicho programa, está la sensibilización sobre los riesgos a los cuales se enfrentan las niñas, niños y adolescentes en la realización de actividades peligrosas en los campos cañeros, así como el fundamento de las razones legales, reglamentarias y de políticas empresariales que prohíben dicha participación.

En este programa se ha desarrollado material gráfico y audiovisual, el cual fue diseñado por World Vision México de manera específica para la población de cortadoras y cortadores.

El programa incluyó personal capacitado, promotores y promotoras, que visitaban a las y los trabajadores en los lugares de corte. Las pláticas se realizan en tiempos breves, empleando material gráfico, con temas que van desde los riesgos del trabajo infantil, derechos de las y los trabajadores, salud y seguridad de las y los trabajadores entre otros temas.

Las y los promotores efectúan un acercamiento con las y los cortadores, de manera que se familiaricen mutuamente y logren el mayor aprendizaje posible. Si bien el reconocimiento de la prohibición del trabajo infantil es un hecho importante, es pertinente que esta se acompañe de acciones y políticas que inhiban la presencia de niñas, niños y adolescentes en el campo.

## Controles en los traslados a campos de corte

En los campos de Colima las y los trabajadores son transportados en autobuses, por lo que al vigilar quien aborda el transporte se puede establecer un control sobre quien asiste a la labor y quien no; de este modo, el cabo, quien sabe de las políticas de prohibición del trabajo infantil, tiene un mayor control de las personas que suben al camión. Paralelo a esta observancia, existe la vigilancia de los inspectores de campo quienes, en sus visitas de campo, vigilan que no se dé la presencia de niñas, niños y adolescentes.

Como parte de las reglas promovidas durante la zafra por el CPCC, las cuadrillas de corte a las que se les infiltra alguna persona menor de 18 años es sancionada.

## Acceso a servicios de educación

En estos mismos campos se consideró necesario no solo establecer el mecanismo de prohibición, sino también generar acciones por parte del ingenio y las asociaciones para evitar el trabajo infantil.

Así las asociaciones de productores efectuaron un acuerdo con el Consejo Nacional de Fomento Educativo (CONAFE) para impartir en sus albergues, de manera gratuita, educación básica a las hijas e hijos de cortadores, para lo cual se acondicionaron áreas para convertirlos en salones para brindar servicios educativos de CONAFE con apoyo de dos promotores educativos.

En los campos de Jalisco, como parte del registro y control del personal de corte, se hace un censo de estos, lo que incluye la presentación de la documentación que acredite la edad y personalidad jurídica de cada trabajador(a).

Aunado a lo anterior, por medio de un acuerdo con las autoridades educativas del estado, se ofreció educación en los albergues de las asociaciones, así como becas para las niñas, niños y adolescentes. Con estas medidas y la vigilancia del personal de campo, así como la difusión de información se promueve que el personal que asiste a corte no sea menor de 18 años.

Es pertinente comentar que, en ambas zonas de cultivo, las fundaciones de los corporativos efectúan trabajo con la comunidad de la zona, difundiendo información en las escuelas sobre el riesgo del trabajo infantil, por medio de pláticas, actividades deportivas, concursos y desfiles, entre otras acciones.



## Acciones en albergues y campo

En el caso de la zona del norte de Veracruz, el CPCC establece también un registro de trabajadores a quienes se les solicita la documentación oficial pertinente.

A diferencia de las otras zonas de abasto, en este campo abastecedor se tiene la política de aceptar en los albergues sólo a las trabajadoras y trabajadores migrantes, sin sus familias; de modo que, se limita de manera importante la posibilidad de que exista presencia de niñas, niños o adolescentes en la zona.

En estos campos también se realizan acciones comunitarias por parte de la fundación del corporativo para promover actividades deportivas y de difusión de sus políticas contra del trabajo infantil. También se efectúan acciones para reforzar la reinserción y permanencia de niñas, niños y adolescentes en las escuelas, como son donaciones en especie y/o económicas de infraestructura o equipo para las escuelas de las comunidades del entorno.

Como parte del programa de atención a las y los cortadores locales y foráneos, el ingenio ha establecido una oferta de salud para ellos y sus familias, la cual consiste de tres enfermeras de campo, dependientes del ingenio, quienes efectúan atención básica de salud en el sitio de trabajo del personal, de modo que realizan visitas constantes a los frentes de corte. De manera paralela a su labor de llevar servicios de salud, tienen la misión de observar que no exista presencia de niñas, niños y adolescentes en los campos, con lo que se fortalecen los mecanismos de vigilancia en las zonas de abasto.

## 10. Acciones Innovadoras

Como se ha mencionado en el ejercicio de documentación de las BPL se observaron una serie de acciones que, si bien no se pueden considerar como BPL, el resultado de éstas trae una mejora importante en el nivel de vida de las y los cortadores y, en muchos de los casos, también lo es para sus familias. A estos casos se decidió llamarles acciones innovadoras y, particularmente, identificamos este tipo de acciones en los lugares que albergan a población migrante:

### Equipamiento de albergues

Se visitaron ocho albergues y cada uno de estos mantienen su particularidad y responden de manera clara a las condiciones de la región. Se observó que, en los albergues del norte del país, se brinda vivienda temporal sólo al personal que se desempeña como cortador(a), no se considera la incorporación de la familia dentro del esquema de vivienda para las y los trabajadores migrantes.



Mientras que en los albergues de Colima, Jalisco, Morelos y Veracruz centro, el servicio de vivienda contempla que las y los cortadores emigren con su familia durante la época de zafra. En algunos casos, este servicio incluso se mantiene durante la etapa de cultivo o reparación y las y los trabajadores puedan permanecer en el albergue junto con sus parejas e hijos(as).

En uno de los albergues del occidente de Jalisco, se observó que se ha buscado disminuir los costos de operación y a la vez hacer sustentable el albergue empleando la energía solar, por lo que se colocaron luminarias y calentadores solares. Esto ha permitido reducir los costos por servicios fijos y ofrecer mejores condiciones de vivienda a las y los trabajadores y sus familias.

### **Establecimiento y uso de un biodigestor**

Con la misma lógica de lograr acciones sustentables en los albergues, en el centro del estado de Morelos se instaló un biodigestor que, por medio de estiércol de vaca, produce el gas que se emplea en la cocina del albergue.

El proyecto fue desarrollado de manera tripartita entre el ingenio, la asociación de productores y un socio comercial del ingenio. El proyecto costó aproximadamente un millón de pesos y ha significado una disminución mensual de dos mil pesos por el servicio de gas.

Es necesario precisar que el estiércol lo regalan los dueños de los ranchos de la zona. Esta iniciativa apunta a la sostenibilidad de la zona bajo el principio de economía circular en la región, siendo que el producto residual del biodigestor es un lixiviado que se vende a productores tanto de caña de azúcar como de otros cultivos. El lixiviado tiene un precio de un peso por litro, lo que lo hace muy accesible a las y los productores.

### **Acciones de promoción de la salud**

En todos los albergues visitados se observó que existen convenios con instituciones de salud estatales y locales, de manera que se ofrecen campañas de vacunación, se organizan semanas de salud y se acercan otros servicios preventivos y de atención para las comunidades abastecedoras y las familias migrantes.

En el albergue de la zona norte de Veracruz se cuenta con visitas de enfermeras y en su caso médico, que son dependientes del ingenio, su atención no implica ningún costo para las y los trabajadores.

En los albergues de la zona occidente de Jalisco se pudo observar la existencia de servicio de enfermería de manera permanente. Las enfermeras en vinculación con las instituciones



de salud local, jurisdicciones sanitarias y el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) realizan las campañas de salud, vacunación, así como acciones concretas de curación y de difusión de información sobre planificación familiar, y en su caso dan continuidad a la atención que requieren las mujeres durante el embarazo.

En este caso las enfermeras son pagadas por las asociaciones de productores correspondientes y consideran que una buena atención a su personal es una forma de dignidad humana, así como apoyo para cumplir sus metas de producción.

En estos albergues de Jalisco la atención es tanto para cortadores y cortadoras como para sus familiares. Acercar los servicios médicos a las y los cortadores, así como a sus familias, es un cambio importante en la forma de vida de esta población, ya que tradicionalmente no están en posibilidades de asistir a un médico, para ellos su salud es dejada, en muchos de los casos, en un segundo plano, y es atendida de manera común con paliativos. Al tener los servicios médicos a la mano, modifica sus creencias sobre el dolor, sobre la higiene y en general sobre el cuidado de ellos mismos.

## 11. Acciones educativas

En los albergues tanto de Jalisco, Colima y Morelos se ofrece educación básica a las hijas e hijos de las y los cortadores. Esta oferta es producto de una adecuada vinculación entre las asociaciones de productores y las instituciones educativas estatales y el CONAFE.

En el caso de la oferta a cargo del CONAFE el sueldo de las y los profesores está a cargo de la institución, sin embargo, como es en el caso de Jalisco y Colima la oferta de educación básica es avalada por la Secretaría de Educación local, pero las y los profesores son pagados por las asociaciones de productores locales, al igual que los gastos de operación de las escuelas.

La oferta de educación dentro de los albergues es una acción que permite a niñas, niños y adolescentes migrantes continuar con sus estudios, ya que cursan medio año escolar en su comunidad y medio año en estas escuelas. Su asistencia al aula retrasa su ingreso al campo laboral, se les informa de los riesgos de trabajar y también contribuye a alejarlos de los grupos criminales.

Durante la visita a un albergue en Colima se observó cómo esta oferta educativa puede no ser solo una forma de completar sus estudios, sino una opción que modifique su vida. Se entrevistó a dos profesoras de CONAFE, quienes son hijas de cortadores y por lo tanto fueron niñas migrantes. Para ellas, la oferta de educación en los albergues y los distintos apoyos recibidos por parte de las asociaciones, el ingenio y los programas educativos, les han brindado la oportunidad de cambiar sus expectativas de vida y que actualmente se encuentran matriculadas en estudios de nivel universitario. Señalaron que, la posibilidad de migrar a zonas donde, con mayor oferta educativa, les permitió continuar sus estudios más allá de la educación básica y conocer otras culturas y tradiciones con mayor apertura a la participación de las mujeres.

***Ofrecer educación a las y los hijos de cortadoras y cortadores, es abrir una puerta para el cambio.***

***Hoy algunas de las entonces niñas, hijas de cortadores, son las maestras de los albergues y están también abriendo puertas para el cambio.***

La migración es un proceso complicado para todo ser humano, en estos casos, a pesar de ser inicialmente por empleo, se han convertido en una opción de mejora para la familia.

### Talleres productivos para Mujeres

Generalmente en el proceso migratorio de las y los cortadores, las personas más marginadas de oportunidades son las mujeres. Ellas se quedan en el albergue a hacerse cargo de la familia y preparar lo necesario para que la pareja que labora en campo pueda cumplir su labor. Sin embargo, en los albergues de Jalisco y Colima han generado opciones productivas para estas mujeres.

Así, en el caso de Jalisco, en un albergue se inició un taller para la elaboración de guaraches, mientras que en otro, las mujeres elaboran su propio pan y tienen otro taller para elaborar prendas de vestir.

En todos los casos, los talleres fueron promovidos por la administración de los albergues a cargo de las asociaciones de productores, quienes aportaron el capital de inicio y materias primas para iniciar los negocios. Esto ha permitido que las mujeres involucradas generen otros ingresos, se empoderen económicamente y toman un papel más activo en la comunidad del albergue.



### Talleres para cortadores Hombres

Los albergues son vistos generalmente como espacios cuya función es básicamente para el descanso de las y los cortadores. En uno de los albergues del estado de Jalisco, los administradores en conjunto con instancias oficiales del estado, observaron que también podría generarse un aprendizaje en estos lugares, inclusive más allá de la oferta educativa para adultos con instituciones como el Instituto Nacional para la Educación de los Adultos (INEA).

En este albergue se oferta un curso sobre nuevas masculinidades, tema poco tratado entre la comunidad de cortadores e inclusive rechazado por muchos. Sin embargo, con la alianza y dentro del proceso de certificación del albergue se está dando ese curso a veintiséis cortadores.

El curso consta de más de 20 sesiones, al momento de la documentación el curso llevaba seis sesiones y tenía sus bajas y altas de asistencia, así como relativa resistencia por algunas personas de la comunidad. Sin embargo, para las personas administradoras del albergue pueden observar algunos resultados positivos de las capacitaciones en la disminución de casos de violencia entre parejas y, sobre todo, un acercamiento de los hombres a sus hijas e hijos. De modo que, estos cortadores han comenzado a pensar que participar en la crianza de sus hijas e hijos, no es únicamente “cosa de mujeres”.

Es un primer intento que se considera puede impactar, en un corto y mediano plazo, en la modificación de las relaciones sociales al interior de los albergues.

En general los talleres dentro de los albergues, tanto para hombres como para mujeres, en su modalidad productiva, reflexiva o formativa, son aportes a la construcción de una cultura para una vida sin violencia. Las reflexiones colectivas o de empoderamiento de la mujer como agente productivo, permiten abrir nuevos panoramas a estos grupos sociales. Las maestras, hijas de cortadores, fueron claras cuando señalaron que no hubieran podido continuar estudiando si no hubieran tenido la oportunidad de formarse en la región de corte de caña, la educación en sus comunidades, en muchas ocasiones, es escasa y repite patrones violentos y machistas, por lo que al salir y asistir a clases, tuvieron la posibilidad de conocer formas de vida más favorables para todas y todos.



***Mejorar la vida de las y los cortadores es también ofrecerles conocer de nuevas masculinidades, donde sea excluida la violencia y el jugar con sus hijas e hijos, sea una forma de vida.***

### **Brigadas de Mejoras Sociales**

Durante la pandemia, como parte de un esfuerzo colectivo de la agroindustria azucarera: ingenios, CPCC y productores, así como con el apoyo de World Vision México, desarrollaron en los campos abastecedores de los ingenios del país Brigadas de Acción en campo, estas tenían por objetivo el implementar mejoras sociales sostenibles que, entre otras acciones, permitieran hacer frente a la COVID-19.

Fueron en ingenios de los estados de Veracruz y Oaxaca donde particularmente se lograron establecer estas Brigadas. Su instalación contempló el compromiso del CPCC para invertir en la contratación de personal, la implementación de acciones preventivas y la compra de materiales y EPP. Las brigadas se conformaron por personal médico (enfermeras, médicos), cabos, técnicos y/o supervisores de campo.

Las brigadas fueron capacitadas de manera integral, no sólo en su rol de apoyo en la lucha contra la COVID-19 en albergues y campo, sino en acciones para prevenir el trabajo infantil, derechos laborales, hidratación, sombra y descanso, la participación de la mujer y acciones con la comunidad. Los recursos fueron aportados de manera variada, pero en general los CPCC asumieron los costos, ya sea aportando personal propio o con el pago de los salarios del personal contratado en específico para incorporarse a la Brigada. Como parte del trabajo en la zafra 2022 – 2023 se realizaron sesiones de retroalimentación quincenal que permitían tanto conocer de los avances locales, como apoyar e identificar posibles ajustes y logros a compartir.

Dentro de los logros frente a la COVID-19, las brigadas promovieron las campañas de vacunación, capacitación en primeros auxilios, hidratación y prevención del trabajo infantil.

Es destacable el número de personas que capacitaron estas brigadas, tan sólo en lo referente a hidratación, sombra y descanso se reportaron más de mil cien personas capacitadas. Sobre el trabajo infantil la cifra es cercana a mil trabajadores(as) capacitados(as) y se vacunó contra el tétanos e influenza a alrededor de quinientos.

A pesar de que las brigadas se crearon como una respuesta organizada e institucional contra la COVID-19, éstas lograron traspasar este momento y, actualmente, por lo menos en ingenios de zonas limítrofes de Veracruz – Oaxaca estas han permanecido activas.

El trabajo de las brigadas permitió reforzar la idea sobre la planeación colectiva, la prevención y el trabajo grupal entre inspectores, organizaciones y jefes de grupo; identificar las virtudes de contar con grupos locales capacitados para promover acciones sociales entre las y los cortadores; y destacar la importancia de la apropiación de esos saberes por parte de los ingenios, CPCC y organizaciones locales en general, de modo que, en zafras futuras logren desarrollar estrategias afianzadas en ese primer aprendizaje.





## Aprendizajes y recomendaciones

Este informe muestra avances importantes en las condiciones de trabajo en los campos cañeros en México: uso de equipo de protección personal, hidratación y sombra, transporte, entre otras acciones concretas. Para muchas personas, son acciones innovadoras, mientras que para otros ya son prácticas diarias y que forman parte de la inversión de los CPCC en todas las zafras.

Se observaron dos factores como catalizadores de estos cambios: el ingreso a un proceso de certificación en campo y la participación de un tercero en el apoyo a la realización de estas acciones.

En lo que se refiere a la certificación, los ingenios enfrentan amplios desafíos al tener que contar con un campo abastecedor que cumpla con los tres pilares de la sostenibilidad. De manera que sus primeros esfuerzos siempre se inician en campos propios y se establecen acuerdos con los CPCC locales para comenzar con acciones como la dotación de los equipos necesarios y la modificación de procesos y procedimientos en materia de contratación, métodos de pago y documentación de evidencias.

Fue claro que, durante las visitas, los grupos de cortadores mejor equipados y con mejores condiciones eran los que estaban certificados o se encontraban en proceso de certificación, las acciones de cambio estaban relacionadas con este proceso de estandarización y las inversiones más fuertes intentaban cumplir con las normas establecidas.

El otro caso de innovación y mejora ocurre cuando alguna asociación o socio comercial propone un proyecto o mejoras sociales específicas. En este caso, los proyectos son más concretos y generalmente el costo es absorbido por el socio interesado o es absorbido de forma tripartita: ingenio, productores y socio comercial.

Sin embargo, se observó que, en ninguno de los casos existe un sistema de evaluación o medición de la efectividad de las acciones implementadas. No se tienen evidencias sobre los resultados e impactos de forma documentada, lo que limita la posibilidad de rescatar las lecciones aprendidas e intercambiar buenas prácticas con otros actores del sector. Se considera importante que cada acción cuente con un sistema de evaluación que permita de alguna manera medir la efectividad de la misma.

En muchos casos, cuando el proyecto es de un tercero, es poco probable que se dé continuidad a las acciones sin el financiamiento externo, dado que los costos no pueden ser asumidos por los actores locales.

## **Recomendaciones**

La réplica de cualquiera de las acciones aquí documentadas, por supuesto que tendrá que ser adaptada conforme a las condiciones y necesidades particulares de cada región, sin embargo, también debe considerar incluir mejoras a la experiencia, así como pensar que las acciones más efectivas y duraderas a largo plazo, son aquellas que son fruto del consenso y participación en el diseño, de todos los miembros de los Comités de Producción y Calidad Cañera (CPCC). Imponer o pretender que se está haciendo una mejora sin consultar a las y los participantes y beneficiarios directos, generan acciones inmediatistas y que tienden a no perdurar en el tiempo.

Un elemento fundamental observado en las visitas fue que, cuando las asociaciones cañeras se comprometen, tanto económica como operativamente con las propuestas, existe mayor posibilidad de tener éxito y sostenibilidad de la mejora.

*Para la aplicación de una mejora o cambio de práctica se observaron algunos elementos básicos:*

- 1. Necesidad de evaluar la condición actual y las implicaciones de un cambio.*
- 2. Valorar económicamente y socialmente las implicaciones de introducir cambios.*
- 3. Valorar la viabilidad económica de un cambio y lo que se requiere para su sostenibilidad a mediano y largo plazo.*
- 4. Consultar a los actores y, en la medida de lo posible, involucrarlos en el diseño y operación del cambio.*
- 5. Establecer metas a mediano plazo y contar con un sistema de evaluación que permita establecer si, a lo largo del desarrollo de la propuesta, se cumplió lo esperado.*
- 6. Valorar de forma periódica, la pertinencia económica y social de las mejoras, para continuar con el cambio o proyecto establecido y, de continuar con éste, establecer un nuevo momento de evaluación.*
- 7. Fomentar espacios de aprendizaje enfocados en el intercambio de experiencias y lecciones aprendidas para compartir saberes y formas de abordaje en diferentes contextos.*



# Bibliografía

- Carrasco, C. (2015). Experiencias de buenas prácticas laborales en empresas de la Región Metropolitana. Cuaderno de Investigación (Vol. 57). [http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-107599\\_recurso\\_1.pdf](http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-107599_recurso_1.pdf)
- Gradaille Pernas, R., & Caballo Villar, M. B. (2015). Las buenas prácticas como recurso para la acción comunitaria: criterios de identificación y búsqueda. Contextos Educativos. Revista de Educación, 0(19), 75. <https://doi.org/10.18172/con.2773>
- OIT Ginebra (1999). Memoria del Director General: Trabajo decente. OIT. <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>
- ONU, P. (2020). ¿Qué es una buena Práctica? Documento Web, (1). [https://sdgs.un.org/sites/default/files/2021-11/UNDP-UNDESA-Stakeholder-Engagement-es\\_0.pdf](https://sdgs.un.org/sites/default/files/2021-11/UNDP-UNDESA-Stakeholder-Engagement-es_0.pdf)
- STPS (2008) NORMA Oficial Mexicana NOM-017-STPS-2008, Equipo de protección personal- Selección, uso y manejo en los centros de trabajo. Diario Oficial 09 de diciembre 2008 <https://www.stps.gob.mx/bp/secciones/dgsst/normatividad/normas/nom-017.pdf>
- LFT (2024). Ley Federal del Trabajo reformada, Diario Oficial de la Federación [D.O.F.], 18 de mayo de 2022, (México). <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>





**[www.worldvisionmexico.org](http://www.worldvisionmexico.org)**  
**[www.camposdeesperanza.org](http://www.camposdeesperanza.org)**

 **CamposdeEsperanza**  
 **Twitter: CDE\_WorldVision**

*El financiamiento para este proyecto fue proporcionado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos bajo el acuerdo cooperativo número IL-29993-16-75-K-11. El proyecto Campos de Esperanza es liderado por World Vision México. El 100% del costo total del programa Campos de Esperanza es financiado con fondos federales, por un total de \$11,000,000.00 dólares. Este material no refleja necesariamente las opiniones o políticas del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, ni tampoco la mención de nombres comerciales, productores comerciales u organizaciones.*