

SITUACIÓN SOCIO LABORAL del trabajador zafrero de la caña de azúcar en Bermejo



Federación Sindical de Trabajadores
Zafreros de la Caña de Azúcar
Bermejo - Tarija





**Federación Sindical de Trabajadores
Zafreiros de la Caña de Azúcar
Bermejo - Tarija**



SITUACIÓN SOCIO LABORAL del trabajador zafretero de la caña de azúcar en Bermejo

SITUACIÓN SOCIO LABORAL DEL TRABAJADOR ZAFRERO DE LA CAÑA DE AZÚCAR EN BERMEJO

Sistematización:

– Eliana Pimentel

Edición:

– Rocío Illanes

Revisión final:

– Eduardo Martínez

Fotografías:

– Desirré Good

Diseño y diagramación:

– Arturo Rosales

Ilustración:

– Marco Peñaloza

Este documento se imprimió con el apoyo de SOLIDAR SUIZA/AOS

<http://www.solidar-suiza.org.bo>

Se autoriza su reproducción, total o parcial, a condición de citar la fuente y la propiedad.

Impreso en Bolivia

2013

PRESENTACIÓN

La Federación Sindical de Trabajadores Zafreiros de la Caña de Azúcar con el apoyo de SOLIDAR SUIZA/AOS, presenta la publicación **“Situación socio laboral del Trabajador Zafreiro de la Caña de Azúcar en Bermejo”**, como resultado de la sistematización de la encuesta realizada a los zafreiros sobre sus condiciones de vida y trabajo en la zona de Bermejo, Tarija.

Los datos presentados permiten diagnosticar los problemas a los que se enfrentan los trabajadores y sus familias en la zafra, así como revisar las actividades que realizan las organizaciones de los zafreiros, algunas instituciones de la sociedad civil y, por supuesto, el Estado.

Este documento puede considerarse como una aproximación a la realidad de la zafra de la región sud de Bolivia, una fotografía a la situación económica y social de los trabajadores zafreiros y de sus familias tomada el año 2012.

CONTENIDO

I. ANTECEDENTES	7
II. METODOLOGIA DEL ESTUDIO	9
III. RESULTADOS DEL ESTUDIO	9
a. EDAD	10
b. GENERO	10
c. ESTADO CIVIL	11
d. TENENCIA Y NÚMERO DE HIJOS	13
e. LUGAR DE ORIGEN DE LOS ZAFREROS	13
f. TIEMPO DE PERMANENCIA EN EL CAMPAMENTO POR LA ZAFRA	14
g. OCUPACIÓN ANTERIOR	14
h. ESTUDIO DE LOS HIJOS	15
i. ESTUDIO DE LOS ZAFREROS	17
j. ¿CÓMO LLEGAN LAS PERSONAS A TRABAJAR EN LA ZAFRA?	18
k. CONTRATO DE TRABAJO	19
l. JORNADA LABORAL	21
ll. ¿CUÁNTO GANAN?	22
m. TRABAJO INFANTIL EN LA ZAFRA	23
n. INGRESO DE LOS MENORES TRABAJADORES	26
o. DOTACIÓN DE EQUIPOS Y HERRAMIENTAS DE TRABAJO	26
p. ATENCIÓN MÉDICA	27
q. SALUD	31
r. VIVIENDA	37
IV. CONCLUSIONES	42

I. ANTECEDENTES

De acuerdo a los diferentes documentos secundarios revisados y a las experiencias de campo analizadas, el trabajo de la zafra es una realidad que no permite un desarrollo sostenible de las poblaciones dedicadas a esta actividad, más aún, se ha enraizado de tal manera que impide que las personas dedicadas a esta actividad puedan acceder a más y mejores empleos.

En el reportaje de Erick Bauer se destacan aspectos importantes del tema que rescatamos a continuación: “Santa Cruz es el Departamento de Bolivia que tiene más tierras dedicadas a la siembra de caña de azúcar. La cosecha dura 8 meses y comienza en el mes de marzo. Entre la región de los Departamentos de Tarija y Santa Cruz, suman 4,500 campamentos de zafreiros. La caña es cortada al ras del suelo con un machete, atada con un código para su recojo y ordenada en hileras para ser cargada sobre camiones”.

Hay cientos de hombres, mujeres y hasta niños que trabajan en los cañaverales. En su mayoría vienen de la zona del altiplano, migran a esa región por la temporada de la zafra, buscando nuevas formas de subsistencia. El trabajo es duro, tienen que protegerse de las cortaduras del machete, de las cortaduras de las hojas de caña, de mordeduras de víboras, y picaduras de insectos, y bajo esas condiciones soportar 12 horas de intenso trabajo. De los cañaverales la caña es transportada hacia los ingenios azucareros, de donde una vez procesada es exportada a varios países del continente como: Chile, Colombia, Perú, Venezuela y otros”.

En el Departamento de Tarija el área de producción de caña de azúcar está ubicada principalmente en dos municipios:



Bermejo

Padcaya

En estos dos municipios se cultivan aproximadamente 12,000 hectáreas de caña de azúcar para abastecer a dos ingenios.

El crecimiento del cultivo de la caña de azúcar se debe a la expectativa en los precios del producto respecto a otras alternativas productivas.

La zafra es un trabajo temporal o “estacionario” que se realiza entre los meses de mayo a noviembre de cada año, por el que miles de zafreiros se trasladan hasta los cañaverales junto a sus familias en busca de nuevas formas de subsistencia.

Las condiciones de vida en los campamentos son precarias en su generalidad, aun existen campamentos que carecen de vivienda adecuada, hay hacinamiento y no tienen agua potable ni otros servicios básicos durante todo el periodo de la zafra.

Es un trabajo manual en el que se corta la caña y se la lleva por toneladas a los puntos de recolección, requiere de una determinada fuerza y resistencia corporal, es por lo tanto una actividad calificada para un grupo determinado de personas, no apto para niños ni personas de edad avanzada, ya que éste puede repercutir en el desarrollo de la persona como también en su integridad física, por tanto es considerado un **trabajo de alto riesgo**.

II. METODOLOGIA DEL ESTUDIO

Se estima según los datos proporcionados por la Federación Sindical de Trabajadores Zafreiros de la Caña de Azúcar de Bermejo que en el 2012 existían aproximadamente 3000 zafreiros en la zona de Bermejo, en este sentido se realizó el estudio a una muestra bastante representativa de 798 personas en 52 campamentos. La información fue levantada mediante encuestas (ver anexo), durante la segunda quincena de octubre de 2012, por los estudiantes de la Universidad Misael Saracho y la supervisión y el acompañamiento de los mismos dirigentes de la federación.

III. RESULTADOS DEL ESTUDIO

A continuación se muestran los resultados del estudio sistematizados y organizados en base a las variables mas importantes, como ser edad, educación, salud, ingresos, número de hijos, etc. que fueron relevadas en base a las encuestas desarrolladas y descritas en la metodología.

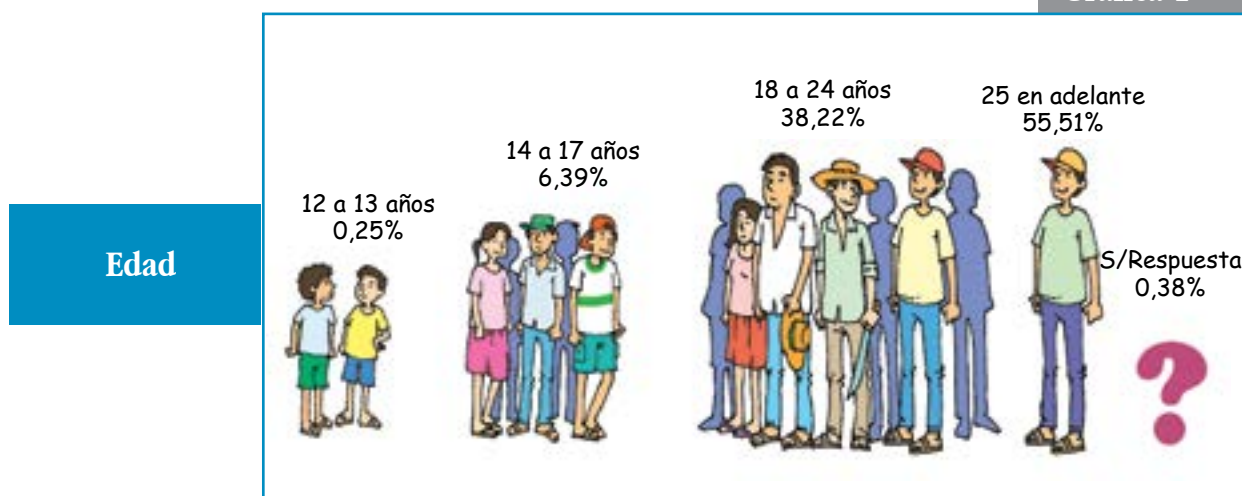


a. EDAD

De acuerdo a la encuesta realizada, el promedio de edad de los encuestados oscila entre los 26 años de edad. Si bien éste es un promedio apto para el ejercicio de esta actividad, es importante recalcar que dentro la muestra también se encontraron dos menores de 12 y 13 años y seis adolescentes de 14 años, lo cual constata que aún existe menores de edad trabajando en la zafra, mas aun si se toma en cuenta que solo hablamos de una muestra y no el total de la población.

En el trabajo de la zafra “se prohíbe el trabajo de los menores de 14 años de uno y otro sexo, salvo el caso de aprendices. Los menores de 18 años no podrán contratarse para trabajos superiores a sus fuerzas o que puedan retardar su desarrollo físico normal” (Artículo 58 de la Ley General del Trabajo).

Gráfica 1



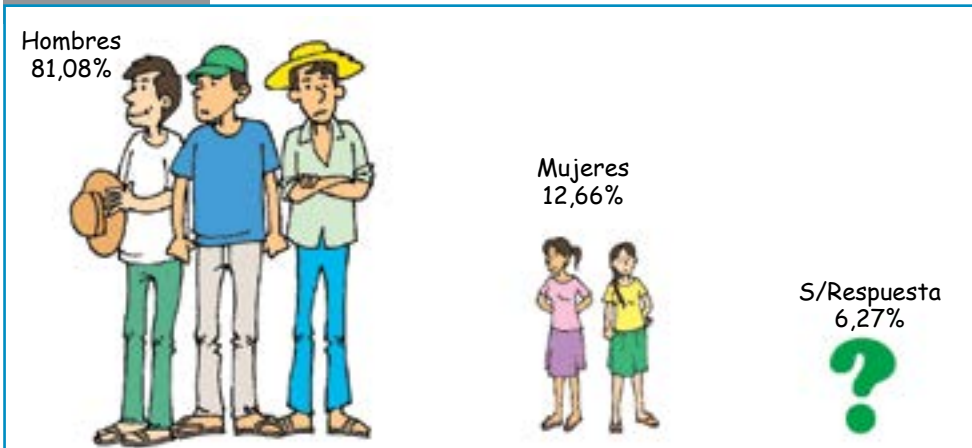
b. GÉNERO

De acuerdo a las normas vigentes, no debe existir discriminación entre hombres y mujeres dentro de los ámbitos de trabajo, sin embargo al ser la zafra un trabajo pesado y de alto riesgo, es una actividad propia de los varones.

Según los datos aportados en las encuestas, el 87% de los entrevistados son hombres que trabajan en la zafra, el 13% de la población corresponde a las mujeres.

De acuerdo al artículo 59 de la Ley General del Trabajo se prohíbe el trabajo de mujeres y de menores en labores peligrosas, insalubres o pesadas, y en ocupaciones que perjudiquen su moralidad y buenas costumbres.

Gráfica 2

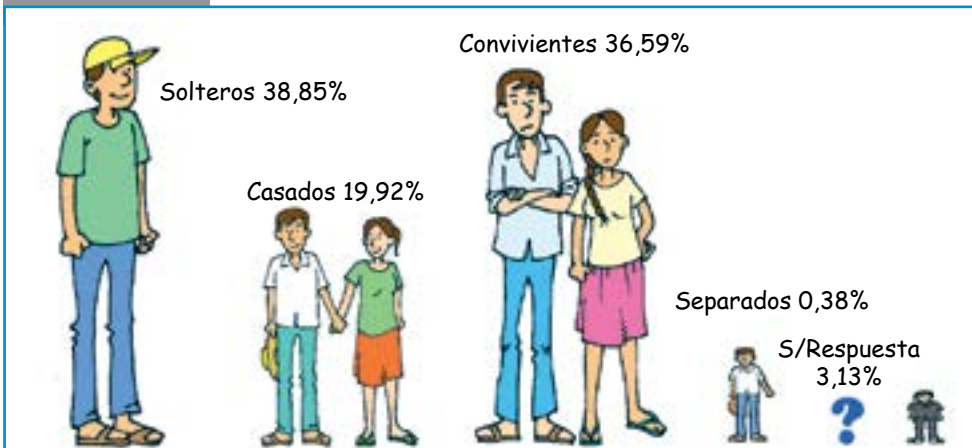


Género

c. ESTADO CIVIL

El estudio, resultado de las encuestas, nos dice que un considerable porcentaje de trabajadores son solteros o convivientes. En porcentaje menor están los casados, pese a que la mayoría de los entrevistados tienen al menos un hijo, según lo demuestra el siguiente cuadro:

Gráfica 3



Estado Civil

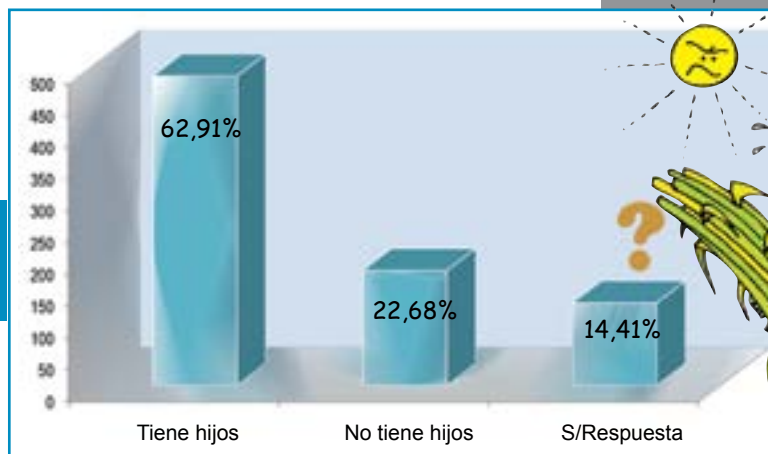
Viudos 1,13%

d. TENENCIA Y NÚMERO DE HIJOS

Uno de los riesgos que implica que las mujeres trabajen en esta actividad, es que ellas van acompañadas de sus hijos e hijas a la zona de trabajo; este aspecto se evidencia al no existir alternativa para las mujeres respecto a dónde dejar a sus hijos durante la jornada laboral, tales como guarderías en los campamentos. Así, los menores se ven expuestos a las mismas condiciones y situaciones de riesgo que corren los adultos.

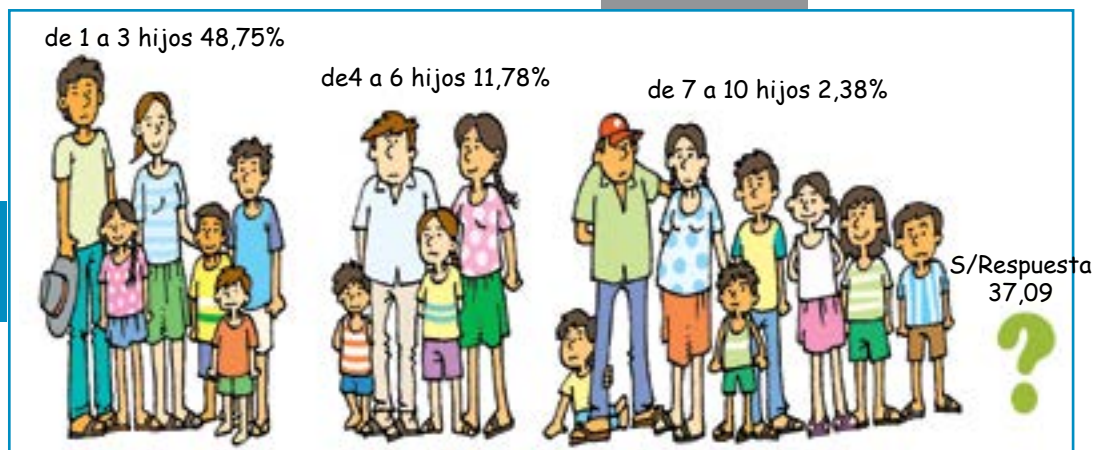
Los menores se ven expuestos a las mismas condiciones y situaciones de riesgo que corren los adultos.

Tenencia de hijos



Respecto a la cantidad de hijos, se puede mencionar que el 48,75% de la población encuestada tiene de 1 a 3 hijos, el 11,78% de trabajadores tiene entre 4 a 6 hijos y también están las familias que tienen entre 7 a 10 hijos, en un 2,38% el resto de la población afirmaron no tener hijos o no dieron respuesta a la consulta..

Gráfica 5



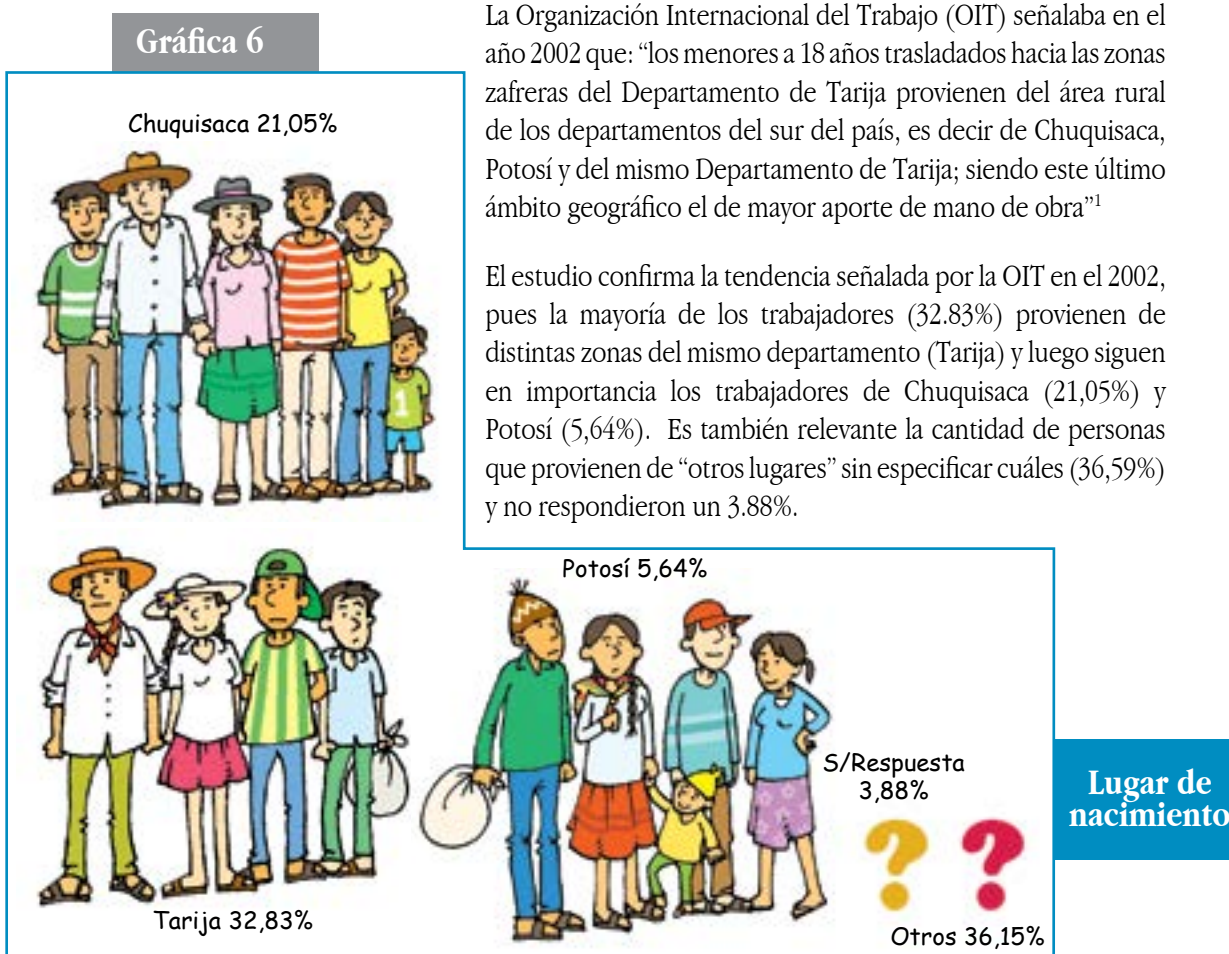
Número de hijos

e. LUGAR DE ORIGEN DE LOS ZAFREROS

Según las encuestas, y de acuerdo al lugar de nacimiento, existe un alto porcentaje de personas que son oriundas de tierras altas de los Departamentos de Chuquisaca, Potosí y Tarija. A partir de esto, se evidencia que no se contrata a gente del lugar, y que son los empleadores o “enganchadores” quienes van a reclutar trabajadores de otros departamentos y de pueblos distantes de los campos de caña de Bermejo.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) señalaba en el año 2002 que: “los menores a 18 años trasladados hacia las zonas zafreras del Departamento de Tarija provienen del área rural de los departamentos del sur del país, es decir de Chuquisaca, Potosí y del mismo Departamento de Tarija; siendo este último ámbito geográfico el de mayor aporte de mano de obra”¹

El estudio confirma la tendencia señalada por la OIT en el 2002, pues la mayoría de los trabajadores (32.83%) provienen de distintas zonas del mismo departamento (Tarija) y luego siguen en importancia los trabajadores de Chuquisaca (21,05%) y Potosí (5,64%). Es también relevante la cantidad de personas que provienen de “otros lugares” sin especificar cuáles (36,59%) y no respondieron un 3.88%.



1. Oficina Internacional del Trabajo, Bolivia, Trabajo infantil en la zafra de la caña de azúcar: Una evaluación rápida. Lima, 2002. P. 44.

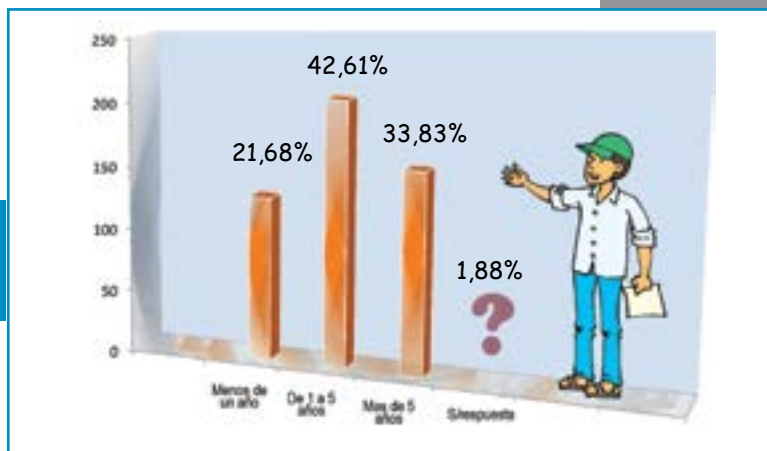
f. TIEMPO DE PERMANENCIA EN EL CAMPAMENTO POR LA ZAFRA

Un porcentaje importante de las personas entrevistadas son trabajadores recurrentes de la zafra, ya que el 42% participa en la zafra de Bermejo entre 1 y 5 años y el 34% participa mas de 5 años.

Al parecer, hombres y mujeres, ven la necesidad de migrar porque en sus lugares de origen no perciben oportunidades estables de trabajo o porque las actividades agrícolas y artesanales, entre otras, no reportan ingresos de acuerdo a sus expectativas confluendo que las personas dedicadas a la zafra visualizan en la migración, hacia el oriente, una oportunidad para mejorar su calidad de vida.

Gráfica 7

Tiempo en el campamento



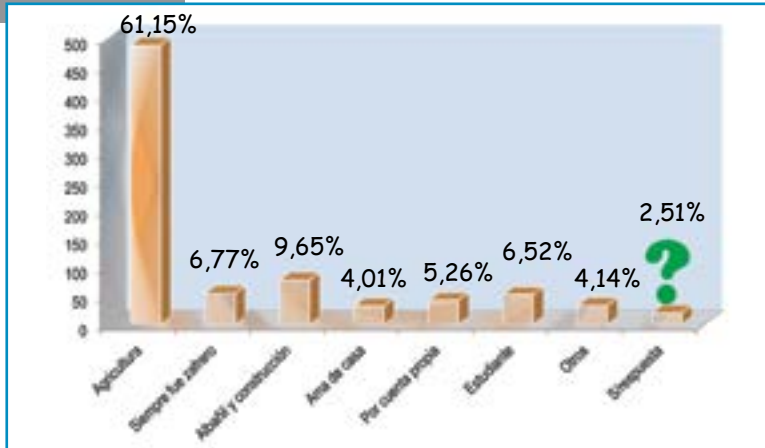
g. OCUPACIÓN ANTERIOR

Los resultados también muestran que la mayor parte de los trabajadores de la zafra, fueron antiguamente agricultores,

Antes de llegar a la zafra nos dedicamos a la agricultura.



Gráfica 8



Actividad anterior a la zafra

h. ESTUDIO DE LOS HIJOS

Si bien las normas vigentes del país garantizan el ejercicio del derecho a la educación en todos los niveles, de manera universal, productiva, gratuita, integral e intercultural, sin discriminación, la situación de los trabajadores zafreros y sus familias no es nada favorable respecto al ejercicio de este derecho.

La ley de educación Abelino Siñani, señala en su artículo 3 que la educación es universal, porque atiende a todas y todos los habitantes del Estado Plurinacional, así como a las bolivianas y los bolivianos que viven en el exterior, se desarrolla a lo largo de toda la vida, sin limitación ni condicionamiento alguno, de acuerdo a los subsistemas, modalidades y programas del Sistema Educativo Plurinacional.

De los zafreros que afirman tener hijos, solo el 42% informa que sus hijos estudian.



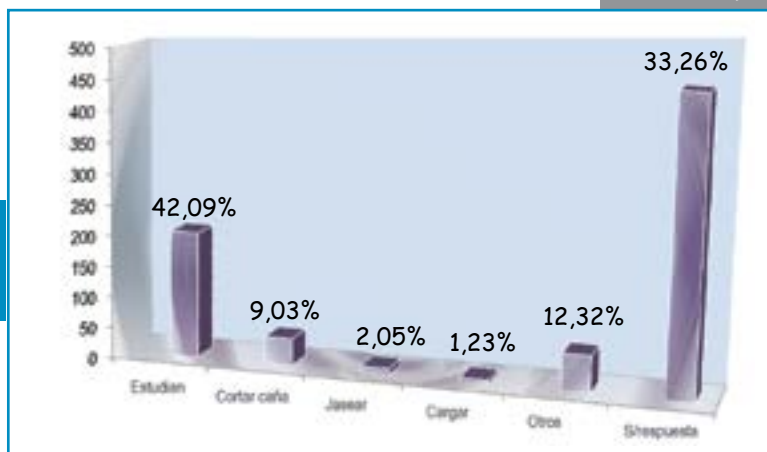
En resumen se puede afirmar que el nivel de educación en los campamentos cañeros es incipiente. Si bien se pueden observar escuelas alrededor de dichos campamentos, éstas son únicamente escuelas primarias; no existe la posibilidad de estudios a nivel secundario en las mismas. Aún a pesar de ello, existe mucha deserción escolar, ya sea por falta de recursos económicos de los padres, o por falta de recursos humanos dentro de la cosecha de caña, lo que genera una demanda laboral que ocupan niños, niñas y adolescentes.

Por ello, existe un gran porcentaje de hijos de los trabajadores -la mayoría menores a 7 años- que “ayudan” a sus padres en la cosecha de caña, cortándola o cargándola.

El período de la zafra, por otro lado, no coincide con el ciclo escolar que generalmente se inicia en el mes de febrero y termina a fines de noviembre de cada año. En el pasado, se procuró implementar escuelas en los campamentos especiales para los hijos de los zafreiros, sin embargo, esta demanda fue resistida por las autoridades debido a problemas administrativos.

En la siguiente gráfica se muestran los porcentajes en base, únicamente, a las respuestas de los zafreiros que afirmaron tener hijos.

Gráfica 9

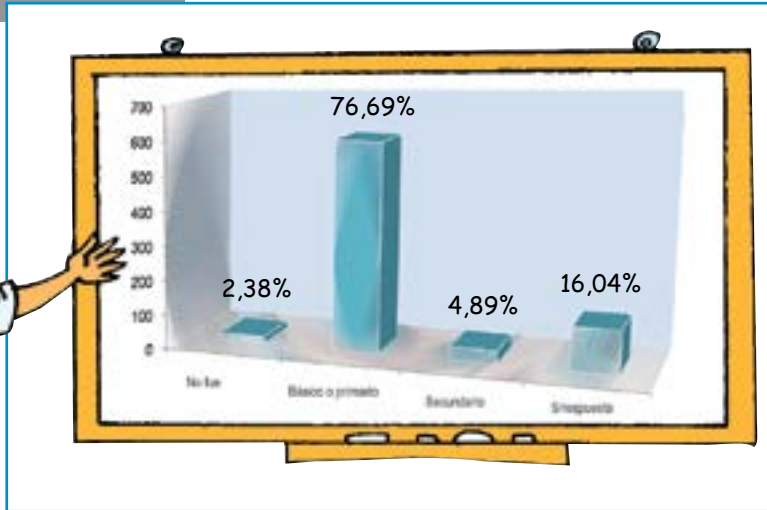


Actividad de sus hijos

i. ESTUDIO DE LOS ZAFREROS

Según los datos reportados por las encuestas existe un bajo nivel de educación entre los zafreiros. Como se observa en la gráfica que aparece abajo, una gran mayoría de los encuestados se han quedado en el nivel básico o primario, mientras que sólo una minoría ha logrado sobrepasar este nivel alcanzando el nivel de educación secundaria. Existe un 2% de zafreiros encuestados que no asistió a la escuela.

Gráfica 10



Escolaridad de los Zafreiros



Se prohíbe el trabajo de los menores de 14 años de uno y otro sexo.



j. ¿CÓMO LLEGAN LAS PERSONAS A TRABAJAR EN LA ZAFRA?

Los trabajadores de la zafra, generalmente inician su vinculación con los cañeros a través de un “enganchador” que los recluta y traslada de su lugar de residencia hacia los Departamentos de Santa Cruz y Tarija donde se encuentra la zafra. Los trabajadores suelen pensar que el “enganchador” es la persona dueña de los campos sembrados con caña, pero el “enganchador” es un empleado de los cañeros contratado para reclutar mano de obra; se dice que el enganchador percibe un ingreso equivalente al 10% del salario de un zafrero.

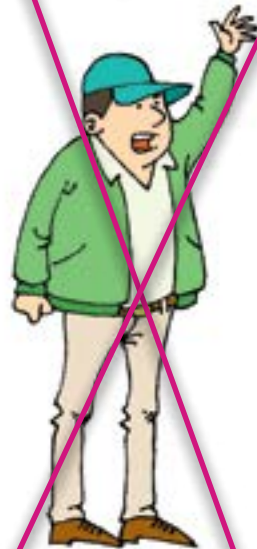
Otra forma en la que muchos de los trabajadores llegan al campamento, es a partir de la influencia externa de los medios de comunicación como la radio, televisión, volantes, periódicos; así también está la influencia de otros trabajadores, es decir amigos, vecinos o compañeros de antiguos trabajos, quienes incentivan e informan sobre el trabajo en la zafra.

Van a tener trabajo, casa y comida... Llegando les digo cuánto les vamos a pagar.

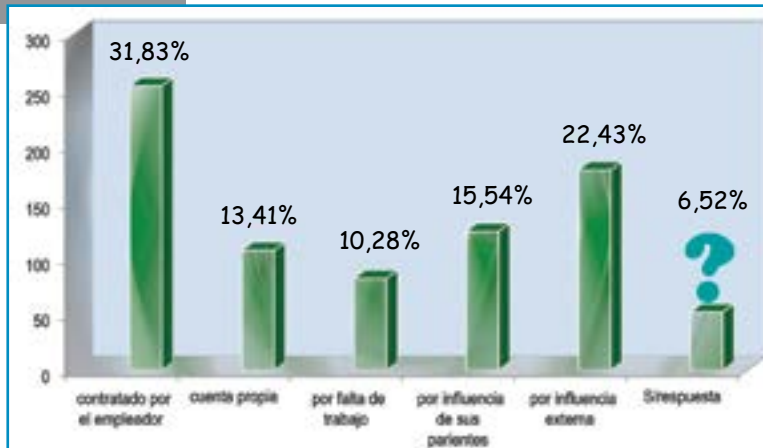
El Decreto Supremo 20255 de 24 de mayo de 1984 precisa:

Art 14.- Queda prohibida la contratación de trabajadores por enganchadores, oficinas privadas de colocación u otras intermediarias. El Estado organizará servicios gratuitos de colocación, bajo dependencia del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

Art 15.- Los empleadores contratarán la fuerza de trabajo en el lugar de origen o en el centro productivo en forma directa o mediante los servicios a que hace referencia el capítulo quinto del presente Decreto.



Gráfica 11



Cómo llegan al campamento?

El Decreto Supremo 20255 de 24 de mayo de 1984, por su parte, también estipula:

Art 2.- El contrato de trabajo en forma escrita es obligatorio, pudiendo celebrarse individual o colectivamente, debiendo suscribirse en triple ejemplar.

El contrato debe determinar el servicio a prestarse y llenar los requisitos exigidos por el artículo séptimo del Decreto Reglamentario de la Ley General del Trabajo.

Art 3.- El contrato de trabajo constituye ley entre las partes, siempre que hubiese sido legalmente celebrado, los derechos que la ley reconoce a los

k. CONTRATO DE TRABAJO

La mayoría de los trabajadores tienen contratos verbales e individuales. Lo cual, en algún caso de conflicto laboral, resta al trabajador de respaldos legales pues no existen las garantías necesarias para acudir a alguna autoridad competente a reclamar sus derechos. De esta manera el empleador puede negar el conocimiento de dicho acuerdo verbal, quedando el trabajador totalmente desprotegido.

Legalmente, de acuerdo al Artículo 6 de la Ley General del Trabajo se establece que “el contrato de trabajo puede celebrarse verbalmente o por escrito y su existencia se acreditará por todos los medios legales de prueba. Constituye la ley de las partes siempre que haya sido legalmente constituido, y a falta de estipulación expresa, será interpretado por los usos y costumbres de la localidad”.

Al observar los siguientes datos, se puede señalar que el 63.15%, de las personas entrevistadas no tienen un contrato laboral; no obstante el 67.91% indicó tener un acuerdo verbal con el empleador y un 51% afirmó contar con un contrato individual de trabajo.

Según la Resolución Ministerial 283 del 13 de junio de 1962, se “establece que los contratos a plazo fijo o por tiempo determinado deberán ser forzosa e imprescindiblemente suscritos en forma escrita y su duración no excederá de un año”.

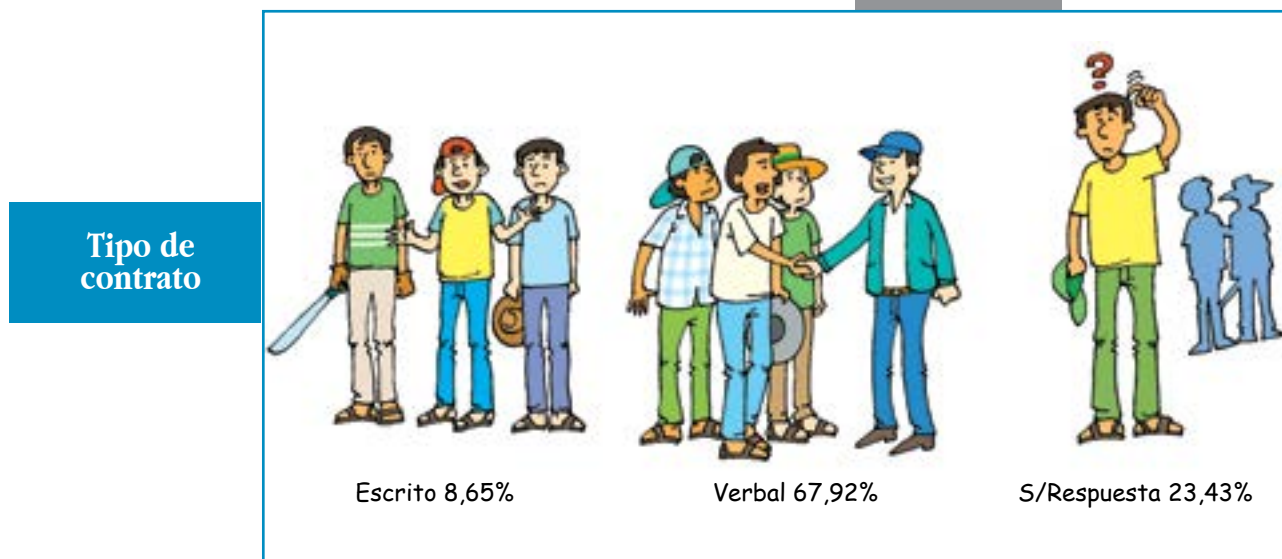
Si bien sólo el 8.64% de los trabajadores afirmó tener un contrato escrito, aproximadamente el 18% dice contar con un contrato colectivo.

Respecto al tipo de contrato, según el Decreto Supremo 20255, en su artículo segundo indica: “que el contrato puede ser individual o colectivo”. El contrato colectivo, según el Decreto Reglamentario de la Ley General del Trabajo en su artículo 18, tiene que ser obligatoriamente escrito.

trabajadores son irrenunciables y será nula cualquier convención en contrario.

El contrato de trabajo surte efectos legales desde el momento de suscripción, debiendo ser refrendado por la Inspectoría del Trabajo o, en su defecto, por la autoridad política o administrativa superior del lugar.

Gráfica 12



Es importante resaltar que cerca de un 23.43% de los entrevistados no sabe si tiene un contrato verbal o escrito, y aproximadamente un 31% desconoce si su tipo de contrato es individual o colectivo.

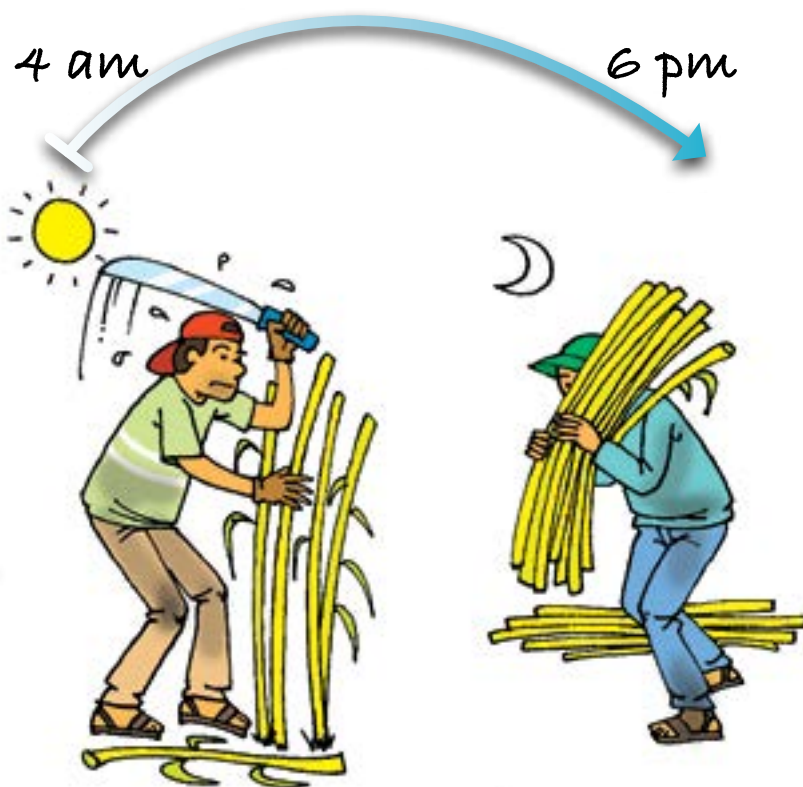
1. JORNADA LABORAL

*El artículo 46 de la Ley General de Trabajo señala que **la jornada efectiva de trabajo no excederá de 8 horas por día y de 48 por semana.***

La jornada de trabajo nocturno no excederá de 7 horas, entendiéndose trabajo nocturno el que se practica entre horas 20:00 pm y 6:00 am. Se exceptúa de ésta disposición el trabajo de las empresas periodísticas, que están sometidas a reglamentación especial.

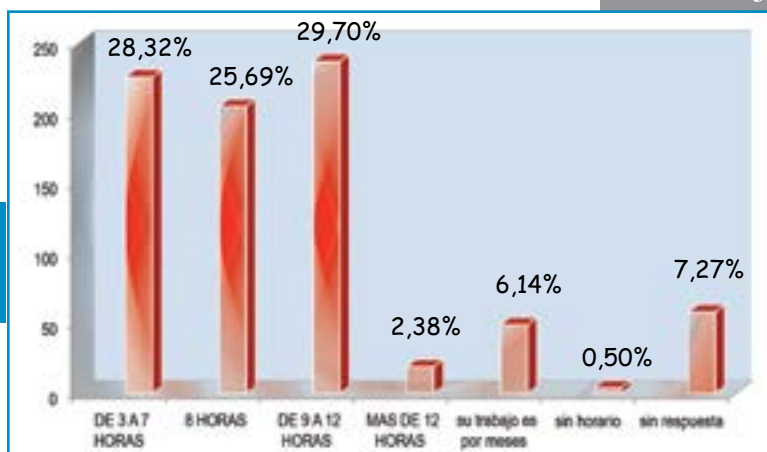
La jornada para mujeres y menores de 18 años no excederá de 40 horas semanales diurnas. Se exceptúan a los empleados u obreros que ocupen puestos de dirección, vigilancia o confianza, o que trabajen discontinuamente, o que realicen labores que por su naturaleza no pueden someterse a jornadas de trabajo. En éstos casos tendrá una hora de descanso dentro del día, y no podrán trabajar más de 12 horas diarias.

Según las encuestas realizadas, la jornada de trabajo en la zafra está por encima de las 8 horas diarias en la mayoría de los casos, sin que pueda recortarse. El zafrero puede comenzar a trabajar a partir de las 4 am hasta las 6 pm; no es un horario estricto para la cosecha debido a que es un trabajo por destajo, pero si el trabajador no cubre esta carga horaria no podrá tener una remuneración suficiente para cubrir sus necesidades.



Gráfica 13

Jornada laboral



En cifras, el 54% de los trabajadores tiene una jornada laboral no mayor a las 8 horas diarias. Aproximadamente el 30% de ellos cubre una jornada de 9 a 12 horas y sólo un 2,38% cubre más de 12 horas al día.

II. ¿CUÁNTO GANAN?

“El sistema de trabajo es por cupo de entrega y la experiencia les ha demostrado que se abarca más con apoyo de una cuarta que haciendo el trabajo solos.

Según estimaciones un solo zafrero trabajando bien, logra entregar 1 y media TM de caña, pero si tiene una cuarta alcanza en el mejor de los casos, hasta 3 TM, hecho que repercute en su economía. Por eso en el proceso de cosecha de caña, la cuarta ayuda a cortar, pelar, amontonar y a veces a cargar la caña cosechada al camión y recién termina la faena” según datos de la OIT, 2002.

De acuerdo a los datos recolectados por la encuesta en específico, el precio promedio que se paga por tonelada de caña cosechada es de Bs 55 Bs. Por la información disponible se

Se prohíbe el trabajo de menores de 14 años.



pudo constatar que sólo el 10% de los trabajadores tienen ingresos inferiores al precio fijado por tonelada de caña cosechada, por otro lado también existen grupos de personas que perciben un monto superior a lo fijado por cada tonelada de caña cosechada.

En este contexto, también se cuenta con información que las mujeres ganan la cuarta parte de lo que gana un hombre zafrero, sólo por el tema de género.

*El artículo 58 de la Ley General del Trabajo señala en definitiva que **se prohíbe el trabajo de los menores de 14 años de uno y otro sexo, salvo el caso de aprendices. Los menores de 18 años no podrán contratarse para trabajos superiores a sus fuerzas o que puedan retardar su desarrollo físico normal.***

m. TRABAJO INFANTIL EN LA ZAFRA

Los niños, niñas y adolescentes que trabajan en la zafra son los llamados “cuartas” que hacen el pelado y amontonado de la cosecha.

De acuerdo a inspecciones realizadas por el Ministerio de Trabajo en la gestión 2011, se concluyó que algunos cañeros continúan infringiendo la Ley General del Trabajo y el Decreto Supremo 20255 y el Código Niña, Niño y Adolescente, al tener niños y niñas trabajando en la cosecha de caña.

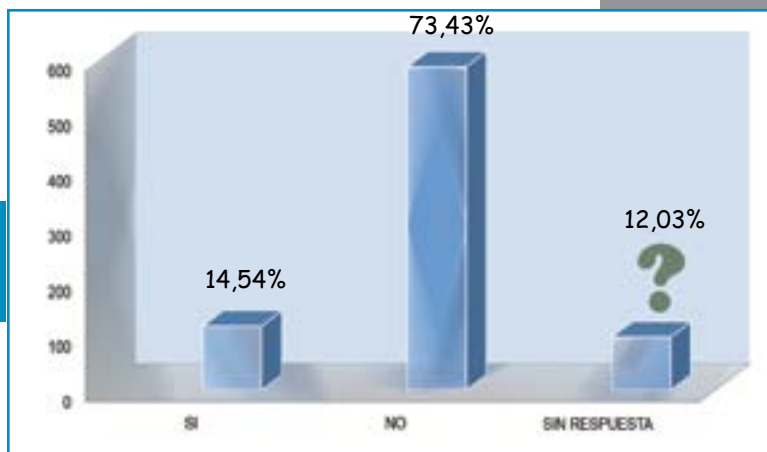
Se inspeccionó a los campamentos ubicados en la zona de Arrozales, Colonia Linares, Campo Grande y otros de la jurisdicción del municipio de Bermejo, constatando la presencia de siete menores de edad.

Estos siete niños encontrados en la cosecha de caña tenían entre 12 a 14 años. En algunos casos los niños trabajan por instrucción del padre de familia, pero aún así la responsabilidad recae en el contratista y jefe de grupo, quien tiene la obligación de prohibir y garantizar el cumplimiento de las normas vigentes que estipula la no presencia de menores de edad en la zafra.

En caso de que el Ministerio de Trabajo encuentre irregularidades respecto a este tema se debe hacer la denuncia, a las instancias que corresponde, para sancionar a los infractores quienes deberán ser concientizados. Se les debe enviar notas y advertencias de la prohibición de contrato de menores de edad en actividades de zafra.

Si bien la mayoría de los trabajadores están en el rango de 18 a 29 años, edades permitidas para realizar esta actividad, se detectó un grupo de personas que mencionó tener una experiencia laboral de al menos 5 años en el rubro de la zafra, lo cual nos demuestra que aunque en la actualidad son mayores de edad tuvieron que empezar a trabajar entre los 14 a 16 años.

Trabaja con menores

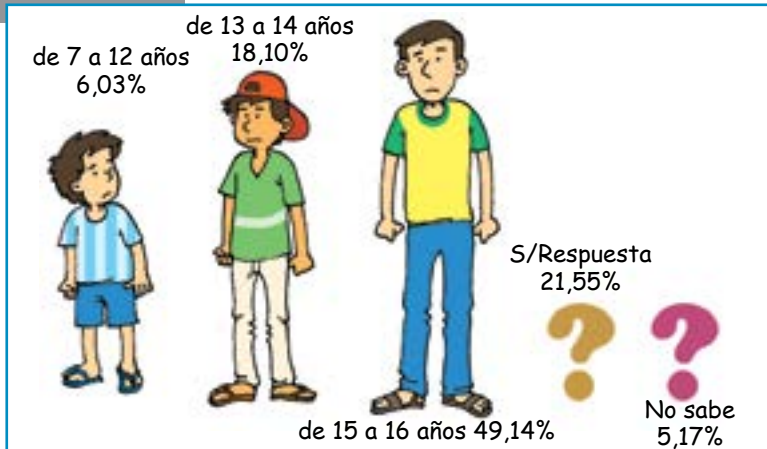


FUENTE: Elaboración propia



A partir del trabajo de campo realizado, 116 personas -de las 798 entrevistadas-(14,54%) indicó que trabaja con menores. De esta cantidad de trabajadores, 28 señalaron que los niños son menores de 14 años y 57 personas mencionaron que trabajan con adolescentes entre 15 y 16 años.

Gráfica 15



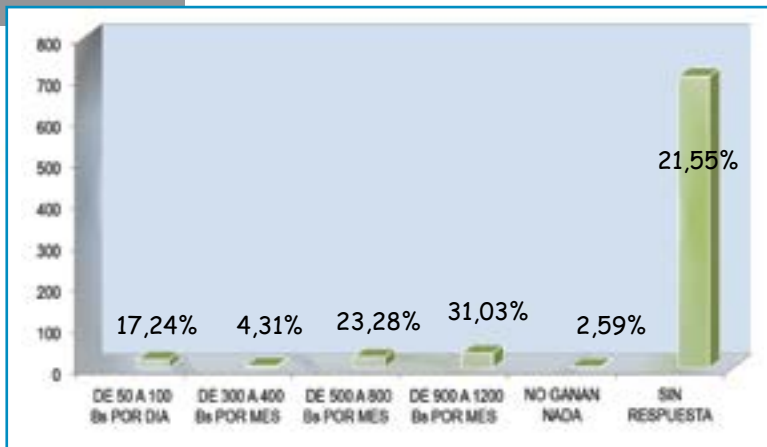
Edad de los menores

FUENTE: Elaboración propia

n. INGRESO DE LOS MENORES TRABAJADORES

Respecto a los salarios que perciben los menores, según los entrevistados este monto puede ir desde 50 a 100 Bs/día hasta 1200 Bs/mes; sin embargo, esta apreciación es muy variable debido al trabajo por destajo y su forma de pago. El cálculo en

Gráfica 16



porcentajes se realizó sobre los datos de las 116 personas que afirmaron trabajar con niños.

Ganancia de los menores por su trabajo





o. DOTACIÓN DE EQUIPOS Y HERRAMIENTAS DE TRABAJO

La dotación de ropa de trabajo, camisas con manga larga, guantes y canilleras, que protegen al trabajador cuando corta la caña, es indispensable para la realización del trabajo. Es una obligación del empleador² dotar de estos equipos de protección personal, pues la actividad de la zafra implica una infinidad de riesgos tales como de cortes, caídas, insolación, picaduras de víboras o mosquitos, entre los principales.

En la práctica, respecto a las herramientas y equipos de protección que proporciona el empleador, los trabajadores indicaron que la única herramienta que se les da -y en calidad de préstamo- son los machetes y como se puede observar en la gráfica, son sólo cuatro trabajadores quienes poseen materiales propios para trabajar, aunque la gran mayoría carece de la indumentaria adecuada.

2. Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar (DL 16998), Artículo 6.

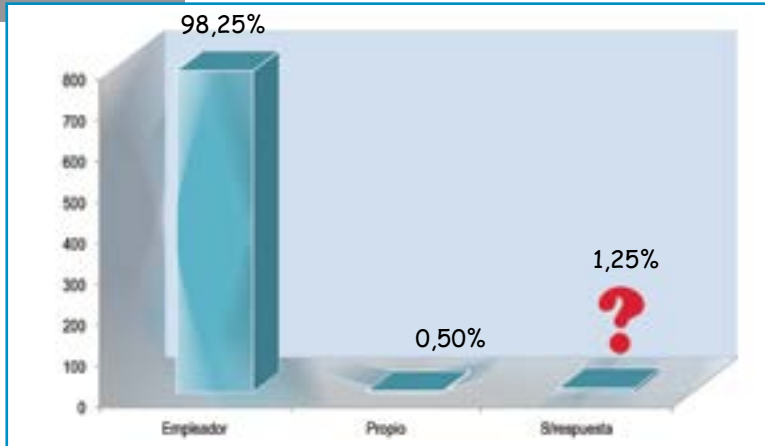
SEGURIDAD LABORAL



El Decreto 20255 afirma:

Art. 34.- Los empleadores proporcionarán para el cumplimiento de las labores a los contratos, herramientas de trabajo, así como ropa de trabajo consistente en lona para los zafreiros de caña y bolsas para los cosechadores de algodón. A la conclusión del contrato, los trabajadores devolverán al empleador las herramientas de trabajo en el estado en que se encuentren.

Gráfica 17



Propiedad de los materiales

Más del 70% de los trabajadores tiene SUSAT.



p. ATENCIÓN MÉDICA

Sobre la atención médica, se cuenta con las siguientes disposiciones legales que dan el marco a las empresas zafreras.

*La Ley General del Trabajo en el Art. 73 señala que las empresas que tengan más de 80 trabajadores, **mantendrán servicio permanente de médico y botica, sin recargo ni descuento alguno a empleados y obreros de su dependencia.** Los patronos en éste caso, prestarán esta asistencia tratándose de enfermedades profesionales hasta un máximo de 6 meses – si son empleados – y de 90 días – si son obreros; períodos dentro de los cuales conservarán su cargo y percibirán íntegramente sus salarios produciéndose a su vencimiento la calificación de incapacidad, para fines de la indemnización. Si la enfermedad no fuese resultante del trabajo, y el trabajador tuviese más de un año de servicio, conservará su cargo por tres meses, si es empleado; y por treinta días, si es obrero; si tuviera menos de un año y más de 6 meses de servicio treinta y quince, respectivamente; si menos de seis meses, por treinta y quince días igualmente, pero con percepción sólo del 25 al 50% de su salario, según los casos. Los anteriores períodos se considerarán de asistencia, para los fines de antigüedad de servicios.*

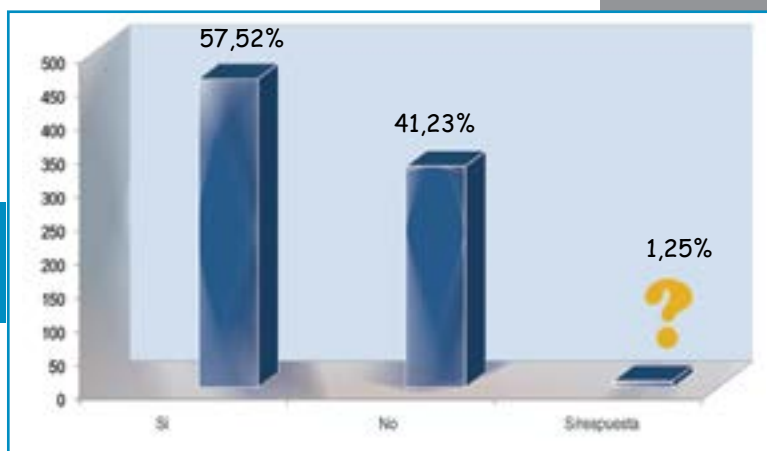
El Art 93 de la Ley General de Trabajo indica que **en los casos de accidentes y enfermedades profesionales, el empleador proporcionará gratuitamente atención médica y farmacéutica a la víctima, hospitalizándola en caso necesario.** Las empresas que poseyeren hospitales o clínicas proporcionarán en ellas la asistencia médica; si la víctima se negara reiteradamente a atenderse en él, el patrono quedará exento de responsabilidad en orden a este punto. En caso de que la empresa no tuviera hospital, la atención se hará por el profesional que el patrono designe; empero el trabajador puede elegir otro, limitándose en tal caso la obligación del patrono, a los gastos de asistencia que determine el Juez del Trabajo y teniendo derecho a designar otro que vigile la curación.

El Código de Trabajo Art. 97 indica **que se instituirá para la protección del trabajador en los casos de riesgo profesional, el Seguro Social Obligatorio, a cargo del patrono.** Abarcará también los casos de incapacidad, incluso aquellos que no deriven del trabajo, en cuyo caso las cargas recaerán sobre el Estado, los patronos y los asegurados.

El Artículo 98 indica que la institución aseguradora responderá del pago total de las indemnizaciones, rentas y pensiones, quedando entonces relevado el patrono de sus obligaciones por el riesgo respectivo.

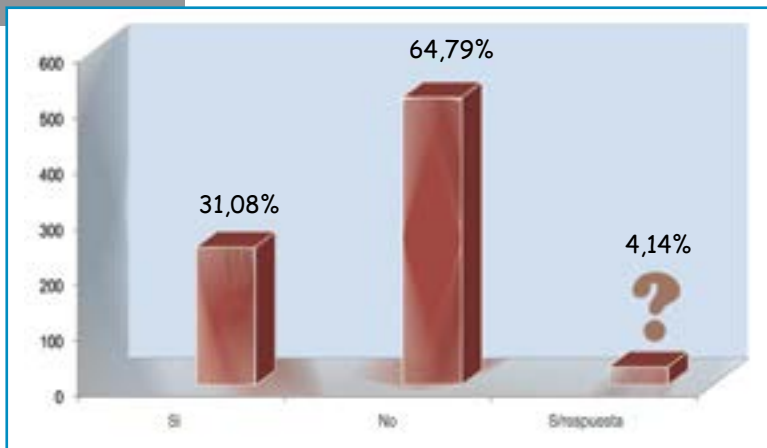
Si bien un poco más del 50% de los trabajadores cuenta con seguro de Salud éste es proporcionado por la Gobernación de Tarija y no así por el empleador tal como indica la norma. En ese sentido, el 65% de los zafreiros no tiene atención médica en su campamento, lo cual implica un riesgo alto a su salud en caso de existir algún accidente laboral. El único lugar donde pueden acudir la mayoría de los trabajadores zafreiros, son las postas, que se encuentran a una distancia considerable del campamento. Y si bien existe un hospital en Bermejo, éste queda demasiado lejos de los campamentos.

Gráfica 18



Afiliación a un seguro de salud

Gráfica 19



**Atención
médica en el
campamento**

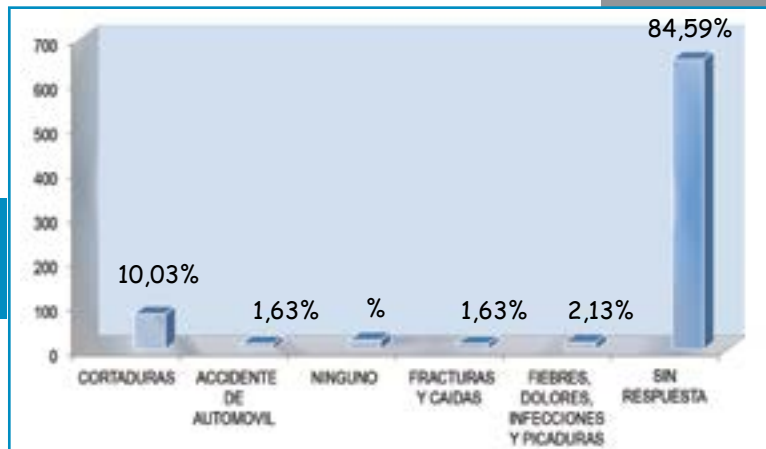
La zafra es una actividad de alto riesgo, principalmente a lo que respecta a cortes, caídas y picaduras. Sin embargo, la experiencia en la actividad y el conocimiento del lugar de trabajo puede reducir estos impactos. Tal parece ser el caso de la zafra en Bermejo, donde un gran porcentaje no ha tenido accidentes de trabajo y los accidentes reportados parecen no haber sido de gravedad.

Aun así los trabajadores no cuentan con ningún seguro que les reponga en algo al daño sufrido o las consecuencias irreversibles, si fuera el caso.



Tipo de accidente

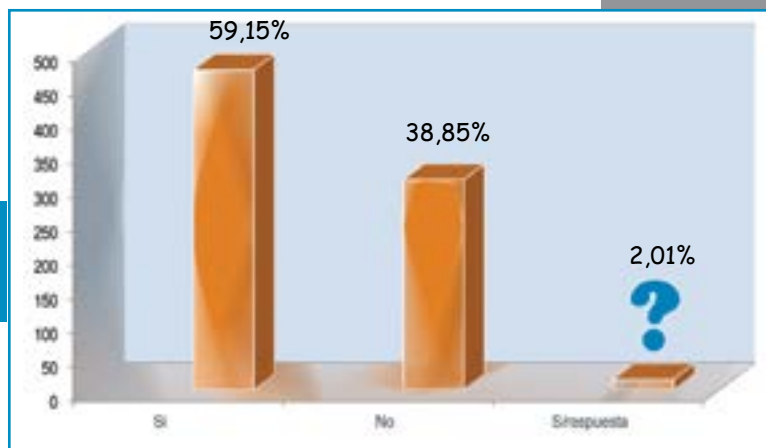
Gráfica 20



Pese a que el botiquín de primeros auxilios es una de las primeras medidas de seguridad y salud ocupacional que debe adoptar la empresa, 310 entrevistados indicaron no contar con esta herramienta en su campamento. Así mismo señalaron, que algunos empleadores no se hacen responsables de los accidentes que pueda tener el trabajador; son ellos mismos quienes costean su propio tratamiento o curación. Cabe aclarar que muchas personas prefieren curarse con remedios caseros realizados por ellos mismos, ya que el acudir a la posta también les significa un gasto en su presupuesto.

Gráfica 21

Posesión de botiquín en el campamento



Casi la mitad de los campamentos no tienen botiquín.



q. SALUD

A consecuencia de realizar el exigente y riesgoso trabajo de la zafra, los principales problemas de salud que se presentan son: la exposición a calor intenso que puede causar deshidratación, mareos, insolación y agotamiento físico; la exposición a temperaturas extremas que produce resfríos, enfermedades pulmonares y renales; y principalmente picaduras, cortaduras y enfermedades diarreicas.

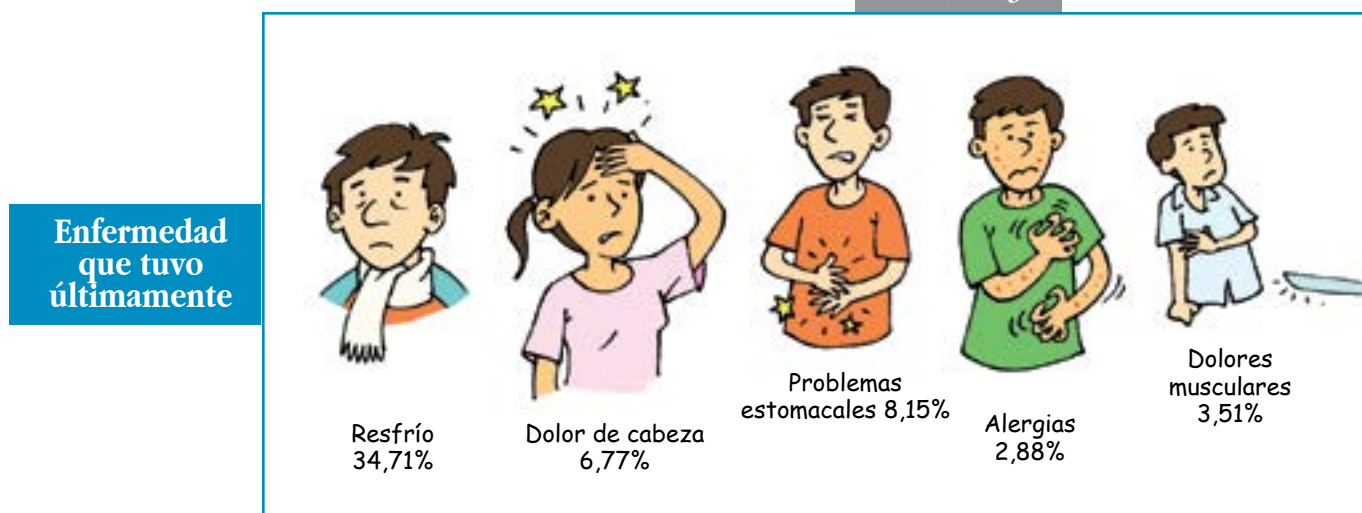
Gráfica 22



Dónde acude por enfermedad

Uno de los riesgos más altos a los que son sometidos los zafreiros es a la exposición de los rayos ultravioleta (UV) que provoca la aparición de arrugas, disminuye la elasticidad de la piel, favorece la sequedad y descamación de la piel y aumenta el riesgo de cáncer de piel.

Gráfica 23



En el estudio realizado, el 34.71% de los trabajadores encuestados mencionaron presentar resfríos, 8.14% problemas estomacales, el 6.76 % insolación, el 3.50% dolores musculares, el 2.88% alergias y el 0.75% cortaduras.

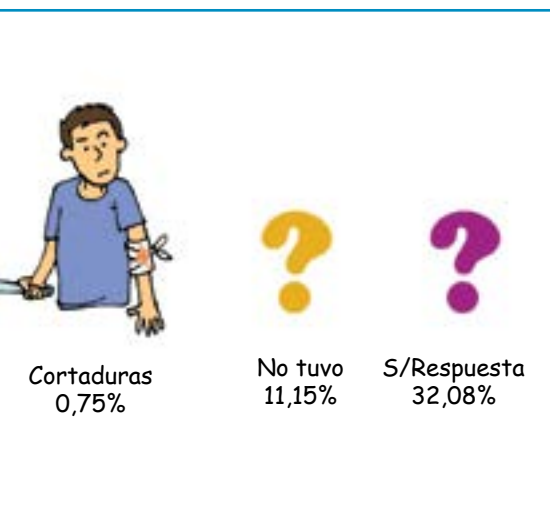
A nivel macro, la situación se ve reflejada en los estudios realizados por el SNIS – VE SEDES Tarija, en el municipio de Bermejo, el cual muestra una incidencia elevada, 126.1 casos x 100,000, en lo referente a enfermedades pulmonares.

Si bien en las encuestas efectuadas no se identificaron enfermedades derivadas por picaduras, es importante mencionar que los estudios realizados por SNIS – VE SEDES, reportan que el municipio de Bermejo es el que tiene mayor

incidencia en el Departamento de Tarija por enfermedades a causa de picaduras de mosquitos, entre ellas el Dengue, la Malaria y la Leishmaniasis.

Respecto al resguardo de la salud de los trabajadores, la ley señala claramente:

Como se aprecia en la siguiente gráfica, los principales medios que usan los trabajadores para curar sus enfermedades son los medicamentos, el 42,35% de los zafreiros han recurrido a medicamentos para curarse de sus enfermedades, pero no se pudo identificar en la encuesta si la medicación la realizan a través de médicos o por su propia cuenta. Por otro lado 4,26% mencionaron que se curaron en el campamento con sus propios medios, y sólo el 7,39% acudieron a un establecimiento de salud o posta sanitaria.

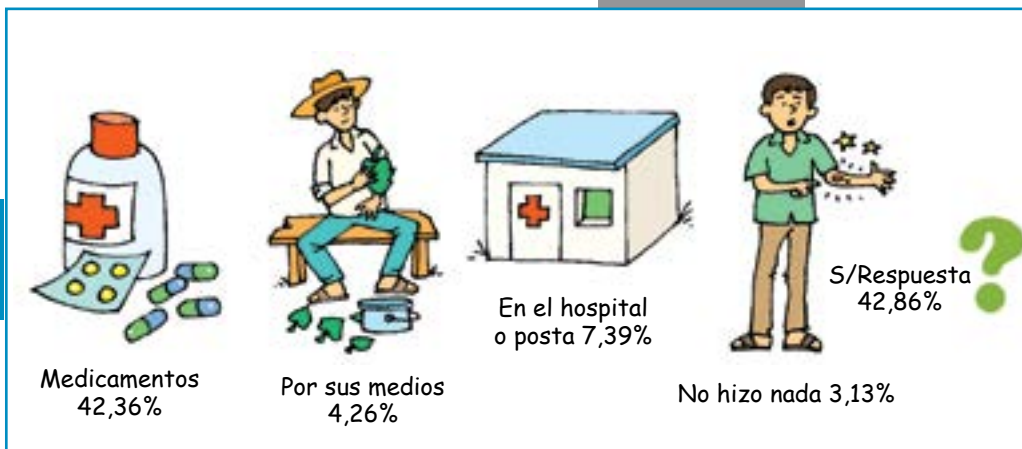


Según Decreto Supremo 20255,

Art. 35.- *Mientras no se haga efectiva la aplicación del seguro social integral para los trabajadores zafreiros y cosechadores de algodón, el empleador deberá proporcionar atención médica, hospitalaria y farmacéutica en forma gratuita durante la vigencia del contrato, ya sea en caso de enfermedad, accidente de trabajo o enfermedad profesional.*

Gráfica 24

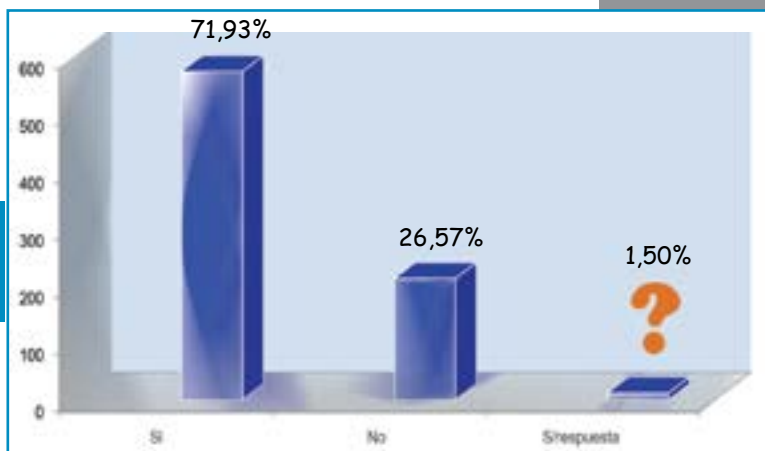
Cómo se curó



Es importante mencionar que la mayoría de los trabajadores, que representa el 71,92%, están inscritos en el Seguro Universal de Salud Autónomo de Tarija, SUSAT.

Gráfica 25

Afiliación a la SUSAT



Según afirman los trabajadores éste seguro, si bien representa un importante avance en el acceso a servicios de salud, para el caso de los zafreiros no es un medio eficaz, pues los centros de salud en los cuales el SUSAT tiene cobertura están alejados del campamento, dificultando su accesibilidad.

Recién el 2011 se aprobó una resolución autorizando incluir al SUSAT a las familias zafreras que migran de Potosí y Chuquisaca



Art 36.- El Ministerio de Previsión Social y Salud Pública, tendrá a su cargo el reconocimiento médico de los trabajadores. A partir de 1985, antes de la suscripción del contrato y la finalización del mismo, los trabajadores deben ser sometidos a una revisión médica. Coordinando para ello con las federaciones de cañeros y con las oficinas de colocación del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral y del Instituto Boliviano de Seguridad Social, y de las Federaciones Sindicales de zafros y Cosechadores de Algodón para estudiar y presentar al Supremo Gobierno un informe técnico-financiero destinado a la creación e implementación de una Caja Descentralizada de Seguridad Social.

El Seguro Universal de Salud Autónomo de Tarija (SUSAT) fue creado el 17 de julio de 2007, este seguro es universal ya que cualquier persona puede afiliarse al mismo, teniendo varios beneficios según su alcance que den las normas autónomas departamentales. Dentro de sus primeros años, sólo cubrió al área urbana de Tarija, pero desde el 2011 cubre a toda el área urbana y rural.

Es más beneficioso para los trabajadores de caña, ya que no cuentan con ningún seguro. El SUSAT beneficia a gran parte de la población con cirugías gratuitas, en especial a familias de escasos recursos económicos y que no tienen acceso a este tipo de operaciones.

El 28 de mayo de 2011 se aprobó una resolución autorizando la extensión del SUSAT a las familias zafreras, que migran de los Departamentos de Potosí y Chuquisaca, entre otras regiones del interior del país. Producto de una resolución que aprobaron en el SEDES Tarija, con lo cual se decidió brindar cobertura a los zafros, esposas, hijos y demás personas que migran a la zafra en Bermejo. La vigencia del seguro es transitoria o por el tiempo que dure la zafra

r. VIVIENDA

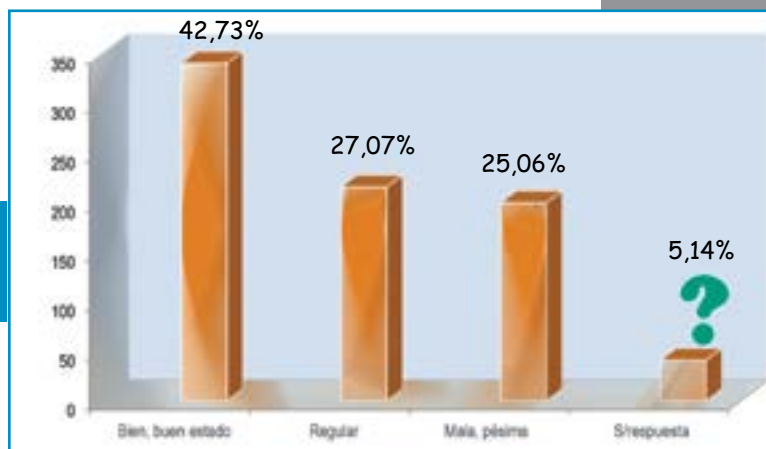
La vivienda es otro de los aspectos importantes en el desarrollo del trabajo de la zafra ya que en la mayoría de los casos los trabajadores se trasladan hasta los campamentos con su grupo familiar, su pareja e hijos.

De acuerdo con la encuesta realizada, sólo un 42.73 % de los trabajadores indicaron que el campamento se encontraba en buenas condiciones al momento de llegar; en su actual situación, el 63.28% encuentra que la condición de su vivienda es habitable.

Por otro lado, el 25.13% de encuestados describieron que, al inicio de la actividad, el estado del campamento era malo; y al consultarles sobre las actuales condiciones de las viviendas, el 35% de la población mencionó que los campamentos no son habitables. En algunos casos se referían a las viviendas que están hechas de madera o que son carpas instaladas en carrocerías de camiones, donde no se cuenta con ningún tipo de servicio básico.

“Las empresas que ocupen más de 200 obreros y disten más de 10 kilómetros de la población más cercana, estarán obligados a construir campamentos para alojar higiénicamente a los trabajadores y sus familias, a tener médico y a mantener un botiquín. Si tuvieran más de 500 trabajadores, mantendrán uno o más hospitales con todos los servicios necesarios. En lugares donde no exista más servicio sanitario que el de la empresa, sus beneficios se aplicarán a las familias de los trabajadores”, dice la Ley General del trabajo en su artículo 75.

Condición del campamento al llegar



Habitable 63%



No habitable 21%



Pésimo 15%



S/Respuesta 1%



Sobre las condiciones de vivienda y habitabilidad, el Decreto Supremo 20255 indica:

Artículo 40.- Los empleadores proporcionarán a los trabajadores **vivienda con condiciones de higiene, abrigo, ventilación, luz, agua apta para el consumo servicio higiénico y espacio conforme al número de sus moradores.** Los Ministerios de Urbanismo y Vivienda y de Trabajo y Desarrollo Laboral, con participación de las organizaciones sindicales, supervigilarán el cumplimiento de las condiciones mínimas de la vivienda.

Artículo 41.-La vivienda será en lo posible independiente para cada trabajador, y su grupo familiar. En caso de ser viviendas comunes, el empleador deberá dividirlos con tabiques adecuados.

Artículo 42.-No podrá darse a la vivienda un uso diferente para el que está destinado, debiendo encontrarse separada de los lugares de crianza de animales y de depósitos de combustibles.

Artículo 43.-Los empleadores deberán proporcionar gratuitamente cinco libras de leche en polvo por mes a los trabajadores por cada hijo menor de un año de edad, debiendo adquirirse este producto de la Corporación Boliviana de Fomento a través de los mecanismos establecidos por la seguridad social.

Artículo 44.-Los empleadores se encuentran obligados a instalar pulperías empresariales de acuerdo a lo establecido por el Decreto Supremo No. 20182 de 12 de abril de 1984, los mismos que prioritariamente proveerán a los trabajadores de harina, aceite, arroz, fideos a granel y azúcar. Las pulperías funcionarán en base a recursos provenientes de aportes de los trabajadores y los empleadores.

Según el 81.20% y el 73.93 % de los trabajadores, el campamento cuenta con servicio de energía eléctrica y agua, respectivamente, no obstante en muchos casos se mencionó que el agua proviene de pozos, por lo tanto, no es agua potable.

Cada familia se encarga de la higiene y limpieza de su vivienda.



LEY GENERAL DE HIGIENE Y SEGURIDAD OCUPACIONAL Y BIENESTAR SERVICIOS HIGIÉNICOS

Artículo 352.-

Todo centro de trabajo estará provisto de inodoros adecuados con agua corriente, urinarios y lavamanos; letrinas separadas para cada sexo y con su respectiva puerta, conectadas a la red dealcantarillado o a falta de ésta, pozos sépticos.

Artículo 353.-

Los Servicios higiénicos se instalarán de manera que la distancia máxima entre una faena y el servicio más próximo sea de 75 metros.

Cuando en el establecimiento haya más de 240 operarios, debe agregarse un artefacto por cada 30 personas sobre ese número.

Artículo 354.-

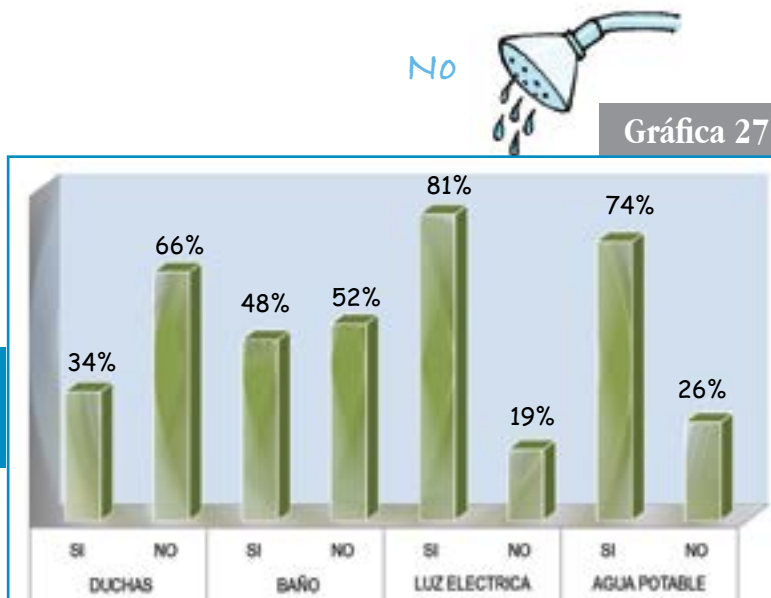
En caso de que la naturaleza y localización del trabajo no permita utilizar la siguiente tabla (Ej.

Trabajo subterráneo, trabajo agropecuario en terreno, silvicultura, caza, pesca, otros), se tomará las medidas correspondientes a cada caso, a fin de suplir las necesidades higiénicas de los trabajadores, sin riesgos para su salud o de la comunidad.

En lo que se refiere a los servicios de baños y duchas, el 52.13% y el 65.91% de los zafreiros, respectivamente, indicaron no contar con éstos.



Tipo de servicios

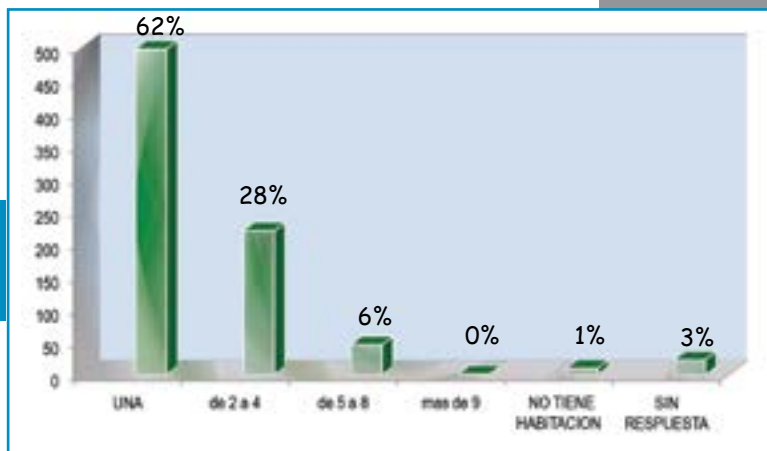


No

Más del 62% de los trabajadores, es decir 498 zafreiros, indicaron vivir solo con sus familias. En menor grado el 27.56 % que son 220 zafreiros, indicó que viven con dos hasta cuatro familias y el 5.88%, 47 trabajadores, vive con más de cinco familias.

Gráfica 28

Número de familias por vivienda



Asimismo, el 52.38% de los trabajadores indicaron que en una habitación viven de tres a cinco personas, el 20.67% dice que

viven con una a dos personas, el 20.55% señala que habitan con seis a diez personas y el 3.63% afirma que comparten la vivienda con más de diez personas.

Gráfica 29

La mayoría comparte la habitación con hasta 5 personas.

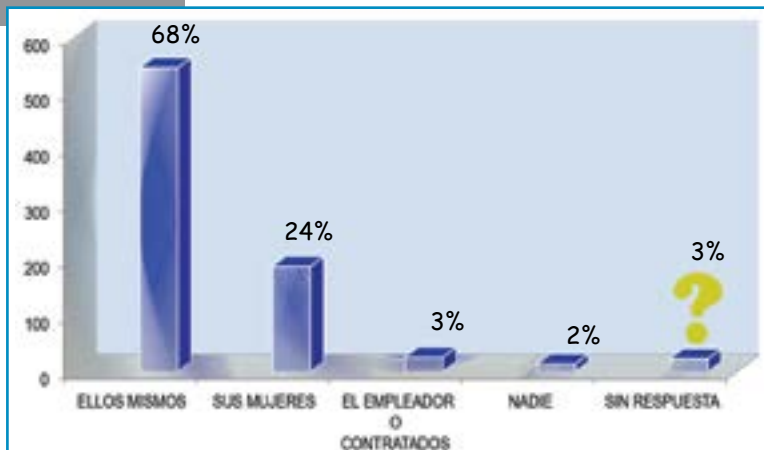


21% DE 1 A 2
52% DE 3 A 5
21% DE 6 A 10
4% MAS DE 10
3% S/RESPUESTA

Número de personas por habitación

También se puede apreciar que la responsabilidad de la limpieza del campamento recae sobre los trabajadores y/o sus esposas. Aproximadamente el 92.10% confirma esta situación, mientras que sólo el 3.25% indicó que es el empleador quien se hace cargo de esta tarea.

Gráfica 30



Responsabilidad de la limpieza en el campamento

La dignificación del trabajo en la zafra es el resultado de un proceso de acumulación de fuerzas de los trabajadores y de un sin número de jornadas de lucha. Sin embargo la aprobación de un Decreto o Ley no es la finalización de la lucha; sino, el inicio de una nueva etapa en la lucha por la dignificación laboral, pues los trabajadores y sus familias tienen que luchar para que las leyes se hagan efectivas.

1. Desde el año 1983 se han realizado esfuerzos normativos para mejorar la situación de los trabajadores zafreiros. Algunos de estos esfuerzos se los puede identificar en el Decreto Supremo 19524 de abril de 1983, mediante el cual se incorpora a estos trabajadores a la Ley General del Trabajo. Pero esta disposición delegaba al Ministerio de Trabajo la redacción de un reglamento para su aplicación, de esta manera la lucha de los trabajadores zafreiros continuó hasta la aprobación del Decreto Supremo 20255 de mayo de 1984, con el que se hace efectiva la incorporación de este grupo de trabajadores a la Ley General del Trabajo.

Con el Decreto Supremo 20255 se reglamentan las relaciones laborales de los zafreiros con sus empleadores incluyendo disposiciones de salud y seguridad en el trabajo, asistencia médica, riesgos profesionales y el seguro social, pero en la práctica las condiciones de trabajo no mejoraron mucho.

Por otro lado se aprobó el Código Niña, Niño Adolescente y se ratificó el Convenio 182 de la Organización Internacional del Trabajo. En ambas disposiciones se determinan la edad mínima de admisión al trabajo de los menores así como las peores formas de trabajo infantil. Estas disposiciones no sólo sirvieron para normar el trabajo en la zafra, sino también para divulgar, entre los bolivianos, las condiciones laborales de este grupo social. Después de más de 10 años,

CONCLUSIONES

Cada año llegan nuevas familias zafreiras y son vulnerables porque no conocen sus derechos laborales y sociales.



recién se están comenzando a ver resultados, sobre todo en la inclusión de menores en las faenas de la zafra.

En este sentido un tema que ha tenido importantes avances es la disminución del trabajo de menores en la zafra, aunque aun se debe seguir informando tanto a empleadores como a zafreros sobre este tema. En cuanto a los menores el otro punto a seguir trabajando es el de la educación para lograr que todos los niños en edad escolar asistan a un centro educativo ya sea previendo transporte para los menores o logrando que el estado prevea la forma de hacer llegar la educación a los campamentos

2. Si bien se incorpora a este grupo de trabajadores al dominio de la Ley General del Trabajo, muchos de estos trabajadores no tienen conocimiento de esta norma debido a que ellos provienen de zonas rurales donde las relaciones de trabajo no están del todo en el marco de la Ley General del Trabajo. Por ello, la reivindicación de las organizaciones laborales por la firma de contratos colectivos parece ser de vital importancia para efectivizar la incorporación laboral a la normativa del trabajo.

El esfuerzo que realizan las organizaciones de trabajadores zafreros parece que está tomando cuerpo dado que son cada vez más trabajadores los que aceptan el contrato de trabajo firmado por su organización laboral. De esta manera se están dando pasos cortos pero seguros en la dignificación del trabajo en las zonas de cosecha de caña de azúcar.

3. La capacitación en materia de derechos laborales y sociales (salud, educación) reviste singular importancia. Cada año se incorporan nuevos trabajadores a la zafra, estos trabajadores que llegan a las zonas de cosecha de caña de azúcar desde las tierras altas se sienten vulnerables ante los

empleadores dado que ellos concurren con sus familias, y la tendencia es a protegerlos económicamente.

Temer perder su puesto de trabajo en tierras extrañas y al hacerlo no podrán sostener la vivienda y la alimentación de su grupo familiar. Por ello el trabajo en la capacitación que llevan adelante los dirigentes sindicales se torna imprescindible para no retroceder en las conquistas logradas en décadas anteriores.

La capacitación también tiene que fortalecer a la organización sindical pues ésta es una de las garantías que tienen los trabajadores no sólo para defender sus derechos, sino también para mejorar en sus condiciones de vida.

4. Uno de los temas todavía no solucionados es el de la infraestructura de los campamentos. Muchos de ellos no cuentan con el equipamiento necesario para la higiene corporal de los trabajadores y sus familias. No hay servicios higiénicos, duchas, etc. en cantidad suficiente al número de trabajadores. La inspección del trabajo, siempre deficitaria, no logra comprender que en este caso particular, no sólo se tiene que inspeccionar la dotación de Equipos de Protección Personal (ropa de trabajo), botiquines y otras obligaciones del empleador, sino que también tiene que realizar la inspección de los campamentos, toda vez que la Ley General del Trabajo, la Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar, así lo especifican.
5. En materia de atención a la salud de los trabajadores y su familia se han dado importantes avances con el SUSAT, aunque aun quedan temas pendientes sobre todo en cuanto a las condiciones que deben generar los empresarios cañeros sobre todo en la atención en el mismo campamento.. En el pasado la organización de trabajadores, conjuntamente con la cooperación internacional, el SEDES



Aún falta solucionar el tema de infraestructura y servicios en los campamentos.

y otras instancias del sector público, lograron implementar consultorios y la puesta en funcionamiento de una ambulancia consultorio que recorría por los campamentos de la zafra dando consulta a los trabajadores y sus familias. Sin embargo este esfuerzo fue insuficiente. La capacitación en temas de higiene es fundamental, dado que muchos de los trabajadores provienen de ambientes completamente diferentes en los que el aseo personal tiene otras características a las zonas tropicales.

ANEXO

Encuesta sobre la situación socio-laboral del trabajador zafrero
Federación sindical de trabajadores zafreiros de la caña de azúcar Bermejo-Tarija

Nombre Encuestador/a			Fecha de la Encuesta	/ /
Nombre del Campamento				
INFORMACIÓN GENERAL				
1. Edad			2. Sexo	M () F ()
3. Lugar de nacimiento			4. Nivel de educación	
5. ¿Cuál es su estado civil? Soltero/a () Casado/a () Conviviente () Separado/a () Viudo/a ()				
6. ¿Tiene hijos? Si () No () Nota: Si NO tiene hijos pasar a la pregunta 13				
7. ¿Cuántos hijos?				
8. Especificar edades: 1º 2º 3º 4º 5º				
9. ¿Dónde están sus hijos ahora?				
10. ¿Qué actividad realizan sus hijos? Cortar caña? () Jasear () Cargar () Estudiar () Otras () Cuáles?				
11. ¿Cuántos de sus hijos están estudiando?				
12. ¿En qué Unidad Educativa estudian sus hijos?				
SITUACION LABORAL ACTUAL				
13. ¿Antes de conseguir este trabajo, a qué se dedicaba?				
14. ¿Cómo llegó a trabajar a este campamento?				
15. ¿Hace cuánto tiempo trabaja en la zafra?				
16. ¿Tiene contrato? Si () No ()				
17. ¿Qué tipo de contrato? Verbal? () Escrito? ()				
18. ¿Su contrato es: Individual? () Colectivo? ()				
19. ¿Cuánto gana al mes por tonelada?				
20. ¿Cuánto tiempo dura su jornada de trabajo?				
21. ¿Trabaja usted con menores? Si () No ()				
22. ¿Qué edades tienen?				
23. ¿Cuánto ganan ellos por su trabajo?				
SEGURIDAD LABORAL				
24. ¿Tiene seguro de salud? Si () No ()				
25. ¿Alguna vez sufrió un accidente? Si () No ()				
26. ¿Qué tipo de accidente?				
27. ¿Quién pagó los gastos?				
28. ¿Dónde va o qué hace cuando está enfermo/a?				
29. ¿Tiene atención médica de campamento? Si () No ()				
30. ¿Tiene botiquín su campamento? Si () No ()				
31. ¿De quién son los materiales que usa para trabajar?				
SALUD				
32. ¿Cuál fue la última enfermedad que tuvo?				
33. ¿Cómo se curó?				
34. ¿Es afiliado al SUSAT? Si () No ()				
VIVIENDA				
35. ¿En qué condiciones encontró el campamento cuando llegó?				
36. ¿Qué servicios tiene su campamento? Agua potable? () Luz eléctrica? () Baño () Ducha () Ninguno ()				
37. ¿Cuántas familias viven en una habitación?				
38. ¿Cuántas personas viven en una habitación?				
39. ¿Quién se encarga de la limpieza del campamento?				
40. ¿Cómo describiría las condiciones de su campamento actualmente? e puede habitar () No tiene condiciones para habitar () Está en pésimas condiciones ()				

Muchas gracias por su paciencia y colaboración

Con el apoyo de:



SOLIDAR
SUIZA

Ayuda Obrera Suiza AOS