

n.º 4
2021

ANÁLISIS,
INVESTIGACIÓN
E INCIDENCIA

REVISTA



Asociación de Investigación y Estudios Sociales

EL TRABAJO EN LAS PLANTACIONES



KONRAD
ADENAUER
STIFTUNG

n.º 4
2021

ANÁLISIS,
INVESTIGACIÓN
E INCIDENCIA

REVISTA



EL TRABAJO EN LAS PLANTACIONES

Mario Domingo
Byron Morales
Luis Linares

Asociación de Investigación y Estudios Sociales
Departamento de investigación laboral

El trabajo en las plantaciones / Mario Domingo, Byron Morales
y Luis Linares, con la colaboración de Ana Silvia Escobar y Dora
Beckley. Proyecto Promoviendo el trabajo decente para todos.- -
Guatemala: ASIES, 2021.

96 p.; 21.5 cm. (Revista ASIES n.º 4, 2021)

ISBN: 978-99939-37-00-5

1. PLANTACIONES.- 2. TRABAJO AGRÍCOLA.- 3. EMPRESAS
AGRÍCOLAS.- 4. TRABAJADORES AGRÍCOLAS.- 5.
TRABAJADORAS.- 6. PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES.-
7. AGRICULTURA.- 8. CONDICIONES DE TRABAJO.- 9. JORNADA
DE TRABAJO.- 10. PREVENCIÓN DE ACCIDENTES.- 11. SEGURIDAD
SOCIAL.- 12. DERECHOS HUMANOS.- 13. SINDICATOS.- 14.
INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO.- 15. SATISFACCIÓN EN EL
TRABAJO.- 16. COVID-19.- 17. POLÍTICA LABORAL.- 18. TRABAJO
DECENTE.- 19. CAÑA DE AZÚCAR.- 20. BANANOS.- 21. PALMA
AFRICANA.- 22. GUATEMALA.- i. Domingo, Mario.- ii. Morales,
Byron.- iii. Linares, Luis.-

Editor

Asociación de Investigación y Estudios Sociales © 2021
10ª, Calle 7-48 Zona 9
PBX: 2201-6300; FAX: 2360-2259
www.asies.org.gt, asies@asies.org.gt
Ciudad de Guatemala, Guatemala, C.A.

Autores: Mario Domingo, Byron Morales y Luis Linares

Grupos focales: Ana Silvia Escobar

Entrevistas: Dora Beckley del Cid

Proyecto Promoviendo el trabajo decente para todos

Período de ejecución: 2 de diciembre de 2019 al 30 de noviembre de 2022

Equipo del proyecto:

Coordinador general: Luis Linares
Incidencia: Pablo Hurtado
Políticas públicas: Gabriell Duarte
Monitoreo y evaluación: Guisela Mayén
Comunicación: Ana Lucía Blas
Coordinación administrativa: Lilliana López
Diagramación: Cesia Calderón

Grupo editorial

Pablo Hurtado García
Ana Lucía Blas
Lilliana López Pineda
Guisela Mayén
Ana María de Specher

Impresión

Centro de Impresiones Gráficas –CIMGRA–
Impresión, octubre 2021



La publicación se realizó con el apoyo de la Fundación Konrad Adenauer de la República Federal de Alemania (KAS). El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de ASIES. En ningún caso debe considerarse que refleja los puntos de vista de la Fundación o de la Unión Europea. Se permite la reproducción total o parcial de este documento, siempre que cite la fuente.

Contenido

Presentación	7
1. Objetivos y metodología	9
2. La agricultura de plantaciones	15
3. Evolución de la agricultura de plantación en Guatemala	17
4. La agricultura de plantación en la actualidad	25
5. Consideraciones preliminares	29
6. Las condiciones de trabajo en las plantaciones de banano, caña de azúcar y palma africana	33
6.1 Condiciones de la relación de trabajo	33
6.2 Procedimientos de contratación	34
6.3 Jornadas de trabajo y salario	37
6.3.1 Jornadas de trabajo en la producción de caña de azúcar	39
6.3.2 Jornadas de trabajo en la producción bananera	40
6.3.3 Jornadas de trabajo en la producción de palma africana	40
6.4 Prestaciones laborales mínimas y adicionales a las establecidas	41
6.4.1 Prestaciones laborales en la producción de caña de azúcar	42
6.4.2 Prestaciones laborales en la producción bananera	43
6.4.3 Prestaciones laborales en la producción de palma africana	44
6.5 Salud y seguridad ocupacional	44
6.5.1 Prevención de accidentes en la producción de caña de azúcar	45
6.5.2 Prevención de accidentes en la producción bananera	45
6.5.3 Prevención de accidentes en la producción de palma africana	47

7. Cobertura de la seguridad social y calidad del servicio	49
7.1 Responsabilidades patronales y calidad de atención del IGSS	49
7.2 Calidad de la cobertura del IGSS	52
8. Conocimiento de los derechos laborales	53
8.1 Límites para el ejercicio de derechos	54
8.2 La organización sindical como fuente del ejercicio de derechos	56
9. Diferencias en el trabajo de hombres y mujeres	59
9.1 Trabajadoras en las plantaciones de caña de azúcar	59
9.2 Trabajadoras en las plantaciones de banano	61
9.3 Trabajadoras en las plantaciones de palma africana	61
10. Funcionamiento de la Inspección General de Trabajo	63
10.1 La IGT y las plantaciones de caña de azúcar	64
10.2 La IGT y las plantaciones de banano	65
10.3 La IGT y las plantaciones de palma africana	66
11. Organización sindical y negociación colectiva	67
11.1 La organización sindical en la caña de azúcar	68
11.2 La organización sindical en las plantaciones bananeras	69
11.3 La organización sindical en las plantaciones de palma africana	71
12. Impacto del COVID-19 en el empleo y los ingresos	73
13. Ventajas y desventajas de trabajar en plantaciones	77
14. Las responsabilidades del Estado desde el enfoque basado en derechos humanos	81
15. Conclusiones	87
16. Recomendaciones	91
Referencias	93

Siglas y acrónimos

APIB	Asociación de Productores Independientes de Banano
ASAZGUA	Asociación de Azucareros de Guatemala
ASIES	Asociación de Investigación y Estudios Sociales
BANASA	Bananera Nacional, S. A.
BANDEGUA	Compañía de Desarrollo Bananero de Guatemala
CAG	Compañía Agrícola de Guatemala
CENGICAÑA	Centro Guatemalteco de Investigación y Capacitación de la Caña de Azúcar
COBIGUA	Compañía Bananera Guatemalteca Independiente
CONDEG	Asociación Consejo Nacional de Desplazados de Guatemala
COSISBA	Comisión de Solidaridad Intersindical de Sindicatos Bananeros
CUC	Comité de Unidad Campesina
DMC	<i>Del Monte Corporation</i>
DPI	Documento personal de identificación
Fundazúcar	Fundación del Azúcar
GREPALMA	Gremial de Palmicultores de Guatemala
Grupo HAME	Grupo Hugo Alberto Molina Espinoza
IARNA	Instituto de Agricultura, Recursos Naturales y Ambiente
IGSS	Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

IGT	Inspección General de Trabajo
INET	Instituto de Estudios del Trabajo
INFOP	Instituto Nacional de Fomento de Producción
INTECAP	Instituto Técnico de Capacitación y Productividad
MAGA	Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación
MINTRAB	Ministerio de Trabajo y Previsión Social
MINUGUA	Misión de Verificación de las Naciones Unidas en Guatemala
OACNUDH	Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos
ODS	Objetivos de desarrollo sostenible
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PDH	Procurador de los Derechos Humanos
PEA	Población económicamente activa
PNED	Política Nacional de Empleo Digno
SITRABANSUR	Sindicato de Trabajadores Bananeros del Sur
SITRABI	Sindicato de Trabajadores Bananeros de Izabal
UFCO	<i>United Fruit Company</i>
UNFPA	Fondo de Población de las Naciones Unidas (siglas en inglés)
Unstragua Histórica	Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala – Histórica

EL TRABAJO EN LAS PLANTACIONES

Mario Domingo

Byron Morales

Luis Linares

Presentación

La Asociación de Investigación y Estudios Sociales (ASIES) ejecuta con el apoyo de la Unión Europea, a partir de diciembre de 2019, el proyecto **Promoviendo el trabajo decente para todos**. El proyecto tiene como propósito contribuir al logro del objetivo de desarrollo sostenible 8 (ODS 8), orientado a promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos. También espera contribuir al logro del ODS 5 (igualdad de género), por la importancia que este objetivo tiene en sí mismo y por su estrecha relación con el ODS 8.

El objetivo general del proyecto es contribuir al logro del objetivo de trabajo decente y de un crecimiento económico, inclusivo y sostenible que garantice el desarrollo humano integral. El objetivo específico es impulsar el cumplimiento de los objetivos y metas contenidos en la Política Nacional de Empleo Digno 2017-2032 (PNED) y de otras políticas públicas vinculadas con la temática laboral, a fin de lograr que las mujeres y los hombres de Guatemala tengan acceso a un trabajo en condiciones de dignidad, seguridad y libertad, tal como plantea el concepto de trabajo decente.

Para alcanzar los objetivos del proyecto, ASIES realiza varias actividades con organizaciones de la sociedad civil, orientadas a fortalecer sus capacidades en materia de diseño, implementación, incidencia y monitoreo de políticas públicas.

También desarrolla investigaciones y elabora propuestas para impulsar la implementación de la PNED y de otras políticas públicas vinculadas, y el logro del objetivo de trabajo decente.

Una de las investigaciones contempladas en plan de trabajo del proyecto es el estudio sobre **El trabajo en las plantaciones**, que se presenta en esta oportunidad, el cual indaga sobre las condiciones de trabajo y otros aspectos de la situación laboral en plantaciones de cultivos destinados a la exportación: banano, caña de azúcar y palma africana.

El estudio fue realizado en el marco del “Convenio de Cooperación entre el proyecto Promoviendo el trabajo decente para todos y el **Instituto de Estudios del Trabajo**” (INET), suscrito el 9 de abril de 2021. El INET es una organización privada, no lucrativa, que tiene como finalidad promover el estudio del trabajo y la seguridad social, incluyendo aspectos como los derechos y leyes que los tutelan; y el fortalecimiento de los movimientos sindicales, lo cual coincide plenamente con los objetivos del proyecto y de ASIES, vinculados con el logro del objetivo de trabajo decente.

Este informe es producto del trabajo de los investigadores del INET, Mario Domingo y Byron Morales, a quienes se agradece su valiosa contribución. Se exceptúan las secciones 1 a 4, redactadas por Luis Linares. También se agradece el aporte de las sistematizaciones de los grupos focales y de las entrevistas, redactadas por Ana Silvia Escobar y Dora Beckley del Cid, respectivamente, así como la colaboración de todos los entrevistados y de los participantes en los grupos focales. Su publicación es posible gracias al apoyo de la **Fundación Konrad Adenauer**.

1. Objetivos y metodología

El objetivo del estudio es conocer las condiciones de trabajo prevalecientes en las plantaciones dedicadas a los cultivos de banano, caña de azúcar y palma africana, establecidas en la costa sur y en el norte del país, a efecto de identificar los avances y déficit existentes en cuanto a la calidad del empleo en ese tipo de explotaciones agrícolas.

La fuente principal del estudio son las opiniones de los trabajadores agrícolas que participaron en los grupos focales, pues se busca presentar el punto de vista de quienes, en general, carecen de voz. Para ampliar y complementar dichas opiniones se realizaron entrevistas con directivos de organizaciones sindicales y de la sociedad civil involucradas o interesadas en la temática, y con representantes de organizaciones empresariales y de empresas, para tratar de establecer un cierto balance, que por la índole de las opiniones señaladas en los grupos focales no es posible alcanzar de manera plena. De manera que las opiniones obtenidas presentan, inevitablemente, perspectivas y realidades diferentes.

La información que lo fundamenta fue obtenida principalmente de nueve grupos focales realizados en los lugares y fechas que aparecen en la tabla siguiente. En el texto se identifican, con el número y fecha del grupo correspondiente, las citas que se hacen de las opiniones vertidas por los participantes.

Tabla 1

Grupos focales: fechas, cultivos, lugares y participantes por sexo y edad

n.º	Fecha y hora	Cultivo	Departamento	Número de participantes	Sexo		Rangos de edad		
					Hombre	Mujer	18-29	30-59	60-90
1.	29/oct/2020 13:00-14:30	Caña de azúcar / hule	Retalhuleu	10	9	1	3	5	2
2.	14/ nov/2020 10:00-12:00	Caña de azúcar	Suchitepéquez	10	10	-	1	9	-
3.	15/ nov/2020 14:00-16:00	Caña de azúcar	Escuintla	9	9	-	1	7	1
4.	16/ nov/2020 14:00-16:00	Caña de azúcar	Escuintla	24	19	5	-	18	6
5.	22/11/2020 9:30-11:30	Banano	Coatepeque, Quetzaltenango	6	6	-	4	2	-
6.	29/01/2021 10:00-12:00	Banano	Izabal ^{1/}	5	5	-	-	5	-
7.	30/01/2021 15:00-16:30	Palma africana	Raxruhá, Alta Verapaz	7	6	1	3	2	2
8.	6/feb/2021 15:00-16:30	Banano	Izabal	8	8	-	2	6	-
9.	20/ mar/2021 14:00-15:30	Banano	Izabal	8	5	3	3	5	-
Total				87	77	10	17	59	11

Los grupos focales se realizaron a lo largo de seis meses debido a la gran dificultad para lograr la participación de trabajadores activos, particularmente en la costa sur. En las comunidades que dependen del trabajo en las plantaciones hay temor por asistir a reuniones en donde se aborden asuntos laborales, que esto llegue al conocimiento de las empresas y que se piense que su finalidad es impulsar la creación de un sindicato. Algunos trabajadores temen que esto provoque que no contraten a residentes de la comunidad donde tuvo lugar esa actividad.

El trabajo de campo fue afectado por las tormentas tropicales ETA, que tocó tierras guatemaltecas el 5 de noviembre¹, e IOTA que llegó el 17 de noviembre y provocó severos daños en el norte del país, obligando a postergar algunos grupos focales.

La concertación de las entrevistas se prolongó debido a consultas previas de los posibles entrevistados con los mandos superiores, especialmente en las empresas, y al impacto de las tormentas tropicales sobre los cultivos, que dificultó a varios ejecutivos atender otros asuntos. Las 25 entrevistas – cuyo detalle se presenta en la Tabla 2 - fueron realizadas entre los meses de noviembre de 2020 y febrero de 2021. A cada entrevista se le asignó un código, que aparece en la primera columna de la tabla, que permite identificar, mediante la anotación “comunicación personal”, quién proporcionó la opinión que se menciona en el texto.

Tabla 2

Entrevistas: códigos, organizaciones y fechas

n.º código	Organización	Fecha
E1	Representante legal del Consejo Nacional de Desplazados de Guatemala (CONDEG)	5/11/2020
E2	Presidente de la Comisión de Solidaridad Intersindical de Sindicatos Bananeros (COSISBA)	14/11/2020

¹ https://www.google.com/search?q=tormenta+eta+en+guatemala+fecha&rlz=1C1GCEU_esGT948GT948&ei=PtUaYejZKc-DwbkPuaW3qAo&oq

Tabla 2 (continuación)

n.º código	Organización	Fecha
E3	Procurador laboral de CONDEG	4/11/2020
E4	Secretaria de Organización, Prensa y Propaganda del Sindicato de Trabajadores Bananeros de Izabal (SITRABI)	15/11/2020
E5	Secretario General del Sindicato de Trabajadores del Ingenio Palo Gordo S. A.	28/11/2020
E6	Gerente de Gestión de Talento Humano, Ingenio La Unión, S.A.	16/11/20
E7, 8, 9 y 10	Entrevista a cuatro ejecutivos del Grupo HAME, S.A.	17/11/2020
E11	Subdirector Ejecutivo de la Fundación del Azúcar (Fundazúcar)	17/12/2020
E12	Asistente de empresa productora independiente de palma de aceite	10/12/2020
E13	Directora de Responsabilidad Social y Sostenibilidad de Asociación de Azucareros de Guatemala (ASAZGUA)	10/12/2020
E14	Coordinador de Organización de la Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala (Unsitragua Histórica)	18/11/2020
E15	Coordinador de Proyectos del Comité de Unidad Campesina (CUC)	6/11/2020
E16	Directora Ejecutiva de Gremial de Palmicultores de Guatemala (GREPALMA)	23/11/2020
E17	Productor independiente de caña de azúcar	26/1/2021
E18	Compañía de Desarrollo Bananero de Guatemala (BANDEGUA)	26/1/2021

Tabla 2 (continuación)

n.º código	Organización	Fecha
E19	Gerente de Recursos Humanos de la Compañía Agrícola Industrial Santa Ana, S. A.	27/1/2021
E20	Director Ejecutivo de la Asociación de Productores Independientes de Banano (APIB).	29/1/2021
E21	Productor independiente de caña de azúcar	4/2/2021
E22	Director Ejecutivo de la APIB	5/2/2021
E23	Productor independiente de banano	9/2/2021
E24	Productor independiente de banano	7/2/2021
E25	Director técnico de Solidaridad Network	22/11/2020

2. La agricultura de plantaciones

El Convenio 110 sobre las plantaciones, adoptado por la OIT en 1958, define la plantación como la

empresa agrícola, situada en una zona tropical o subtropical, que ocupe con regularidad a trabajadores asalariados y que principalmente se dedique al cultivo o producción, para fines comerciales, de: café, té, caña de azúcar, caucho, plátanos, cacao, coco, maní, algodón, tabaco, fibras (sisal, yute y cáñamo), frutas cítricas, aceite de palma, quina y piña.

Estipula el convenio que el término no es aplicable a las empresas familiares o pequeñas empresas que producen para el mercado local y no emplean regularmente asalariados.

Las plantaciones son objeto de estudio de la geografía agrícola, que aborda la clasificación de los sistemas agrícolas y los patrones de utilización de la tierra. Los autores no son concluyentes en cuanto a definir qué se entiende por agricultura de plantación y por plantaciones, debido principalmente a su complejidad, pues son simultáneamente sistemas agrícolas, ecosistemas, sistemas económicos, sociales y políticos (Goldthorpe, 1989, p. 19).

Las definiciones adoptadas señalan que las plantaciones tienen entre sus características (no siempre presentes en todas): escala de operaciones, mano de obra e inversión de capital, especialización en cultivos en zonas tropicales, exportación del producto terminado, control financiero y decisiones económicas metropolitanas, control centralizado de las operaciones, cultivos perennes, dependientes de mano de obra importada y el procesamiento del cultivo cosechado, aunque algunos autores advierten que cultivos especializados en regiones templadas tienen algunas

características de las plantaciones; y que los cultivos no son necesariamente perennes (tabaco y algodón, para citar dos casos). Pero la mayoría comparte que el sistema de plantación es una institución típicamente tropical (Goldthorpe, 1989).

Goldthorpe (1989) agrega que el rasgo más importante de la plantación es su estructura organizacional – de tipo jerárquico o burocrático - con un alto grado de normalización de las técnicas de producción y especialización de la mano de obra, concluye que la agricultura de plantación se define como “la producción de bienes primarios a gran escala en organizaciones agroindustriales llamadas plantaciones, cuya estructura interna es estrictamente burocrática”. Por producto primario es “un cultivo que pasa por un procesamiento primario después de la cosecha para convertirlo en producto semiprocado, para el cual existe demanda internacional y que se comercializa en los mercados mundiales”.

3. Evolución de la agricultura de plantación en Guatemala

Las primeras plantaciones de la historia de Guatemala fueron las de cacao. Antes de la conquista, la región cacaotera se extendía desde el istmo de Tehuantepec en México, hasta el golfo de Nicoya en Costa Rica, siendo Soconusco (Chiapas, México), Zapotitlán (Suchitepéquez), Guazacapán (Santa Rosa) y los Izalcos (El Salvador), las zonas de mayor producción. Al inicio del dominio español el cacao era entregado a los encomenderos como pago del tributo al que estaban obligados los indígenas. Posteriormente, muchos españoles se apoderaron de las tierras cacaoteras, forzando a los indígenas a trabajar en ellas.

Las labores del cultivo no eran tan duras como en los obrajes de añil e ingenios de azúcar, pero requerían gran cantidad de trabajadores durante todo el año para la limpieza, drenaje, replantación y transporte a cargo de tamemes (cargadores). La escasez de personas que trabajaran fue compensada con tareas más prolongadas, lo que tuvo fuerte impacto sobre los indígenas. La disminución de personas disponibles para trabajar se debió principalmente a las epidemias, por lo que mediante la coerción se reclutaban indígenas para Soconusco y Zapotitlán desde lugares tan lejanos como Alta Verapaz. A mediados del siglo XVI entraron en declive las plantaciones de dichas zonas y cobraron auge las de Guazacapán y los Izalcos. Aparte de la escasez de trabajadores, la producción guatemalteca fue afectada por la competencia de cacao de Guayaquil. Para 1600 “los mejores días de la costa cacaotera habían pasado” (MacLeod, 1980; Cabezas, 1993; y Linares, 2015).

La caña de azúcar fue el segundo cultivo de plantación, al que se hace referencia más adelante. Los monocultivos de las nopaleras, donde anidaba la cochinilla de la que se extraía la grana, y el café, no encajan en el concepto de plantación presentado en

el numeral anterior. La grana era producida por pequeños y medianos cosecheros, pues no requería de grandes extensiones de tierra. La hacienda cafetalera es considerada una organización distinta a la plantación, debido a la ausencia de una estructura burocrática interna (Goldthorpe, 1989).

a) Caña de azúcar

En 1536 distribuyeron en Amatitlán las primeras tierras para su cultivo. En 1680 funcionaban en Corregimiento Valle de Guatemala seis ingenios y 14 trapiches. También hubo siembras en Jilotepeque, Escuintla, Guazacapán y la Verapaz. La caña exigía de cierta tecnología, como canales de riego y trapiches (movidos por fuerza animal) o ingenios (por fuerza hidráulica), con trabajadores calificados, generalmente libres, como punteros albañiles y herreros. Las labores de cultivo eran realizadas por indígenas, obtenidos mediante el repartimiento y por esclavos negros. Un dato del siglo XVII reporta 1,726 laborantes en los ingenios y trapiches: 44 % esclavos, 39 % indígenas y 18 % trabajadores libres. A fines del siglo XVII, con argumentos moralistas – el jugo de caña era utilizado para la fabricación del aguardiente y el consumo – los españoles solicitaron a la Corona que se prohibiera a los indígenas su cultivo y procesamiento, no obstante que algunos dueños de trapiches y obrajes pagaban en guarapo el jornal del repartimiento (Cabezas, 1993).

El ingenio Pantaleón, ubicado en Siquinalá, departamento de Escuintla, informa que fue fundado en 1849², y el ingenio Santa Teresa, en el municipio de Villa Canales, también informa que inició en 1864, siendo por tanto los más antiguos entre los existentes³. En 1910 funcionaban en Escuintla cuatro ingenios tecnificados (Pantaleón Concepción, El Salto y San Diego), que contaban con maquinaria para aprovechar los residuos, y ferrocarril interno para transportar la caña a la molienda. En 1932 había 18 ingenios en funcionamiento.

En 1922 la superficie cultivada de caña de azúcar ascendió a 12,930 hectáreas y en 1930 a 12,495 (González, 2021). En 1950 el cultivo ocupaba 18,061 hectáreas y 41,653 en 1964. En ese último año el 43 % de la superficie sembrada correspondía al departamento de Escuintla (Guerra Borges, 1986).

² <https://www.pantaleon.com/#nuestra-historia>

³ <http://www.gruposantateresa.com/>

b) Banano

Los primeros cultivos en Centroamérica, en manos de productores locales, surgieron en la década de 1860 en la isla de Roatán, Honduras. Entre esos años y finales del siglo comenzó a cultivarse en las tierras bajas de Izabal regadas por el Motagua, igualmente por pequeños y medianos propietarios. En la primera década del siglo XX, luego de las concesiones otorgadas a la *United Fruit Company* (UFCO) por Manuel Estrada Cabrera, los productores locales se convirtieron en tributarios de esa empresa, quien luego los desplazó.

El capital bananero entró a Costa Rica y Guatemala mediante los contratos de construcción de ferrocarriles, que fueron acompañados de la concesión de grandes extensiones de tierra. Por el contrato para las 48 millas entre Escuintla y Guatemala, la empresa de Guillermo Nanne y Luis Schlesinger recibió 1,500 caballerías⁴ en Izabal, transferidas posteriormente a la UFCO, a las que se agregaron 1,500 caballerías del contrato de 1904 con Minor Keith (uno de los fundadores de la UFCO) y William van Horne, para la vía entre El Rancho y la capital.

En 1906 la UFCO inició sus operaciones de cultivo en Guatemala. A fines de 1907 ya había sembrado cerca de 2,000 hectáreas. Su expansión incluyó la compra de cerca de 30,000 hectáreas a finqueros independientes entre 1910 y 1913. En 1921 fue adquirida por la *California-Guatemala Fruit Corporation* e inició actividades en la costa sur. El principal motivo fue la presencia de la “Enfermedad de Panamá” en las plantaciones del Caribe. En 1928 creó la Compañía Agrícola de Guatemala (CAG) con base de operaciones en Tiquisate, teniendo en propiedad entre 114,000 y 120,000 hectáreas (González, 2021), y 108,000 hectáreas en Izabal, desde la desembocadura del Motagua hasta Quiriguá, en Los Amates (Ellis, 1983).

Por la presencia de la “Enfermedad de Panamá” la UFCO cerró la CAG en 1964, al igual que lo hizo con su división (plantación) de Quepos en Costa Rica, pues la variedad Cavendish (resistente a esa enfermedad) solamente fue introducida en la división de Bananera (Ellis 1963). A los problemas de la plaga, Bulmer-Thomas (2011) agrega la reducción del consumo en los Estados Unidos de América (EUA),

⁴ Una caballería equivale a 64 manzanas o 45 hectáreas.

que alcanzó su máximo nivel a fines de la década de 1950; la preferencia por comercializar el banano de Ecuador (alrededor del 75 %), convertido en el principal productor de América Latina; y la baja en el precio internacional de la fruta.

Se señala con frecuencia que la causa del cierre de divisiones son los aumentos de salarios y otros beneficios logrados por los sindicatos, pero tanto el estudio de Ellis, como la célebre obra *El Imperio del banano* (Kepner y Soothill, 1949) y Bulmer-Thomas (2011), no hacen referencia a conflictos laborales particularmente gravosos para la UFCO.

Poco antes, en 1961, la Standard Fruit Company, que en 1947 compraba el banano de productores asociados que poseían alrededor de 3,000 hectáreas, cesó operaciones en Guatemala y quedó la UFCO como única productora entre 1962 y 1967, más aún cuando comenzó a comprar la producción de una empresa local – Taylor Presa y Cía. – que en 1973 tenía 1,232 hectáreas cultivadas (Ellis, 1983).

En 1972 *Del Monte Corporation* (DMC) compró la división de Bananera de la *United Brands* (producto de la fusión de la UFCO y otras empresas)⁵, a consecuencia del fallo de un tribunal de EUA, en la culminación de un proceso antimonopólico iniciado en 1956 (Ellis, 1983).

En 1883, el primer año del que se dispone de datos, Guatemala exportó 29,699 racimos (un racimo pesaba entre 50 y 80 libras) y en 1930, el año de mayor cantidad en ese intervalo, alcanzó la cifra de 6.4 millones de racimos. En los años 30 representó el 27 % de las exportaciones guatemaltecas (Posas, 1993), en 1947 el 42 % y en 1976 el 5.6 % (Ellis, 1983).

⁵ La negociación fue autorizada por el Gobierno de Guatemala mediante Acuerdo Gubernativo del 19 de octubre de 1972.

Tabla 3

Producción bananera y fuerza de trabajo en Guatemala: 1947 / 1976

Año	Plantaciones UFCO / DMC	Productores asociados	Total de hectáreas	Exportación miles de cajas ⁶	Fuerza de trabajo UFCO
1947	12,659	3,000	22,659	20,056 ⁷	15,946
1976	3,850	1,396	5,246	13,900	4,100

Nota: Adaptado de Ellis, 1983.

Hasta mediados del siglo XX la plantación bananera funcionó como un enclave, según el concepto de Cardoso y Faletto (1971), planteado en su obra clásica de la sociología latinoamericana. Fue para las economías centroamericanas un “sector moderno”, prolongación tecnológica y financiera de las economías centrales (específicamente EUA), con un relativo éxito exportador, pero sin efectos positivos sobre el mercado interno.

Señalan Cardoso y Faletto (1971) que en las economías integradas al mercado mundial por enclaves, los sistemas político y económico presentan las características siguientes: la producción es prolongación directa de la economía central (las decisiones son tomadas en el exterior y los beneficios apenas “pasan” en el flujo de circulación de la nación dependiente) y no hay conexiones reales con la economía local – con el sector de subsistencia o la agricultura vinculado con el mercado interno - pero sí con la sociedad dependiente, a través de canales como el sistema de poder; y las relaciones con el mercado mundial se establecen en el ámbito de los mercados centrales.

En el período estudiado por Ellis (1983), de 1947 a 1976, todas o la mayoría de las divisiones bananeras que operaban en Centroamérica tenían las siguientes características:

⁶ En miles de cajas de 40 libras

⁷ En 1947 correspondieron a la Standard Fruit Company 7,825 miles de cajas. Esta empresa compraba a productores locales, actividad que concluyó en 1961.

- a) Una división o plantación en bloque individual, dividida en distritos y fincas.
- b) Propiedad o arriendo de un sistema ferroviario que conectaba fincas y distritos.
- c) Propiedad o arriendo y el manejo de servicios portuarios, incluyendo un muelle para el embarque del banano.
- d) Infraestructura social completa: campamentos, escuelas, servicios médicos y campos deportivos.
- e) Infraestructura de servicios completa: electricidad, sistema telefónico y telegráfico, sistema de distribución de agua y servicios sanitarios.
- f) Operaciones de compra a productores nacionales, ligados mediante contratos de venta exclusivos.
- g) Oficina central en la plantación o en el puerto, con un sistema departamental para las funciones administrativas.

El relativo aislamiento geográfico de las áreas de operaciones de los enclaves bananeros también contribuyó a que su impacto en el conjunto de la economía de los países huéspedes fuera muy limitado (Posas, 1993). Pero, por el control que tuvo la UFCO sobre los ferrocarriles, el único puerto en el litoral Atlántico y las telecomunicaciones con el exterior, ejerció gran influencia en la economía del país, particularmente en cuanto a los costos de transporte de otros productos de exportación.

c) Algodón

Entre 1945 y 1949 el cultivo de algodón abarcaba solamente 3,050 hectáreas. Los gobiernos de Juan José Arévalo y Jacobo Arbenz dieron gran impulso a su cultivo, buscando diversificar las exportaciones. Mediante siembras experimentales y crédito, el Instituto Nacional de Fomento de la Producción (INFOP) estimuló el cultivo y en 1954 se realizó la primera exportación. En 1964 el área sembrada, según datos del Censo Agropecuario de dicho año, citados por Guerra Borges (1986), ascendía a 85,390 hectáreas y en 1979 llegaba a 123,365. El 64 % de la producción estaba ubicada en Escuintla, 22 % en Retalhuleu y 7 % en Suchitepéquez (González,

2021). Una de las empresas más importantes del cultivo fue la denominada actualmente Grupo HAME (Hugo Alberto Molina Espinoza), que inició en el municipio de Ocos, departamento de San Marcos, en 1952⁸.

La caída de precios, el agotamiento de los suelos, el alto costo de los insumos y la necesidad de utilizar cada vez mayor cantidad de pesticidas, condujeron a su declive y posterior desaparición. Para 1984-85 se redujo a 63,000 hectáreas, y entre 1992-2003 a 22,400⁹. En 1996-1997, de acuerdo con un artículo de José Molina Calderón, el cultivo estaba reducido a 1,700 hectáreas¹⁰. Bulmer-Thomas (2011) afirma que el uso irresponsable de insecticidas provocó que las plagas desarrollaran inmunidad a los agroquímicos, llevando a una baja considerable en los rendimientos y rentabilidad del cultivo.

d) Palma africana

El antecedente más lejano del cultivo de palma africana o palma de aceite en Guatemala, de acuerdo con información de la Gremial de Palmicultores de Guatemala (GREPALMA)¹¹ se remonta a finales de la década de 1940, cuando la UFCO inició dos plantaciones que fueron cerradas debido a la situación provocada por la reforma agraria de 1952. En los 70, como alternativa al café – que enfrentaba baja de precios – se realizaron pruebas piloto en la costa sur. Con el final del ciclo del algodón, en la década de los 80 se inició el cultivo de palma en La Gomera, Escuintla, y en la década de los 90 en Tecún Umán, San Marcos.

Entre 2003 y 2010 se triplicó la superficie dedicada a la palma africana, pasando de 31,185 a 93,513 hectáreas. El IARNA (2012) indica que del área cultivada con palma antes de 2006 (53,906 hectáreas), el 78.7 % no estaba ocupada por bosques; y que de las 30,607 hectáreas ocupadas con posterioridad a 2006, el 15 % corresponde a bosque removido. GREPALMA (2020) señala que entre 1989 y 2020, según el análisis realizado por *Satelligence*, de las 180,614 hectáreas cultivadas en 2020, solamente 16,479 están asociadas a deforestación.

⁸ Memoria de Labores 2020. <https://grupohame.com/>

⁹ <https://www.prensalibre.com/revista-d/vida-y-muerte-del-algodon/> . publicado 31/5/15.

¹⁰ <https://www.prensalibre.com/economia/algodon-en-guatemala/> - publicado 11/11/15.

¹¹ <https://www.grepalma.org/en/palma-en-guatemala/>

4. La agricultura de plantación en la actualidad

a) Banano

Los productores más importantes son el Grupo HAME con 9,779 hectáreas (que lo convierten en el mayor productor independiente del mundo); la Compañía Bananera Guatemalteca Independiente (COBIGUA) con 9,387, Bananera Nacional S. A. (BANASA) con 6,300 y la Compañía de Desarrollo Bananero de Guatemala, S. A. (BANDEGUA - *Fresh del Monte Produce*) con 4,000 hectáreas. La Asociación de Productores Independientes de Banano (APIB) reportó que sus asociados cultivan 19,568 hectáreas, pero no indicó si el Grupo HAME o BANASA se encuentra entre ellos.

En la tabla siguiente se presentan los datos de la producción de banano en los años 2011 y 2016, de acuerdo con información del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación (MAGA, 2016). En 2016 el departamento de Escuintla generaba el 46 % de la producción, Izabal el 33 %, San Marcos el 4 % y seis departamentos el restante 17 % (MAGA, 2016).

En cuanto a los empleos directos generados por cada cultivo, se parte de la información suministrada en las entrevistas por representantes de las organizaciones empresariales. En el caso del banano, la relación entre superficie cultivada y empleos permanentes indicada por BANDEGUA (0.78 por hectárea) y APIB (1 puesto por hectárea) coincide con el 0.80 puestos de trabajo por hectárea que menciona un estudio de INTECAP (2011).

Tabla 4

Banano. área, producción y empleos directos

Año	Área cultivada	Producción en quintales	Empleos directos Estimados
2001	39,480	35,248,800	31,500
2011	66,010	63,503,400	52,808
2016	78,330	83,227,800	62,664

Nota: Adaptado de MAGA, 2016 e INTECAP, 2011.

Según datos del MAGA (2016) en 2011 el 92 % de la fruta fue exportada a los Estados Unidos de América, monto que se redujo a 85 % para 2016.

b) Caña de azúcar

El sector azucarero está organizado en la Asociación de Azucareros de Guatemala (ASAZGUA) fundada en 1957. Cuenta con tres organizaciones especializadas: Centro Guatemalteco de Investigación y Capacitación de la Caña de Azúcar (CENGICAÑA) fundado en 1992, dedicado a la investigación; Expogranel, terminal de embarque establecida en 1994, dirigida a la exportación; y Fundación del Azúcar (Fundazúcar), creada en 1990, a cargo de la responsabilidad social.

En 2021, de acuerdo con información de ASAZGUA, actualmente funcionan 11 ingenios productores de azúcar: Trinidad, Magdalena, Santa Ana, La Unión, Madre Tierra, Pantaleón y Concepción, ubicados en el departamento de Escuintla; El Pilar y Palo Gordo en Suchitepéquez; La Sonrisa en Santa Rosa; y Santa Teresa, en Villa Canales, departamento de Guatemala. A estos se agrega el Ingenio Tululá, Retalhuleu, dedicado a la producción de alcohol para la industria licorera. En la tabla siguiente se presenta la evolución del área ocupada, producción y empleos directos, estimados a partir de lo informado por personeros de ASAZGUA, que reporta un promedio de 0.22 puestos de trabajo por hectárea cultivada, en el entendido de que el dato corresponde al periodo de zafra, que va de noviembre a mayo de cada año, y que, en los últimos 30 años, debido al avance de la tecnificación

y el corte mecanizado de caña, se redujo de manera significativa la mano de obra ocupada.

Tabla 5

Caña de azúcar. Área, producción y empleos directos

Año	Área cultivada	Toneladas de caña molida	Quintales de azúcar	Empleos directos
1990-1991	120,000	8.8 millones	Nd	26,400
2000 – 2001	179,471	15.2 millones	Nd	39,400
2009/2010	235,020	24.5 millones	50.8 millones	51,700
2015/2016	260,260	30.4 millones	64.7 millones	57,200
2020/21	250,662	Nd	Nd	56,000

Nota: Adaptado de ASAZGUA, Melgar et al., 2014 y MAGA, 2016.

El 82 % de la superficie sembrada corresponde al departamento de Escuintla y el 11 % a Suchitepéquez (MAGA, 2016). Guatemala es el segundo exportador de azúcar de América Latina y el cuarto a nivel mundial. Los ingenios son importantes generadores de energía eléctrica. Durante la zafra de 2019 atendieron el 35 % de la demanda nacional¹².

c) Palma africana

Los cultivadores de palma africana y productores de aceite están integrados en la Gremial de Palmicultores de Guatemala (GREPALMA). GREPALMA (2019) reporta que en ese año había 235 productores: el 12 % (28) grandes y el 88 % (223) pequeños y medianos, sin indicar los rangos de tierra cultivada o producción, pero uno solo de los productores, el Grupo HAME, informó en la entrevista que cuenta con 32,975 hectáreas, que equivalen al 19 % de la superficie cultivada. Del número de empleos directos que reporta GREPALMA para 2019 y 2020 se deduce que se generan 0.17puestos de trabajo por hectárea, cifra que se utiliza para estimar en los

¹² <https://www.azucar.com.gt/2020/11/16/inicia-zafra-2020-21-una-epoca-de-dulzura-y-desarrollo/>

restantes años que aparecen en la tabla siguiente, donde se observa igualmente la rapidez en la expansión del cultivo.

Tabla 6

Palma africana. área cultivada, producción y empleos directos

Año	Hectáreas cultivadas	Aceite crudo toneladas	Empleos directos
2003	31,185	Nd	5,300
2010	93,513	Nd	16,200
2019	171,451	863,252	28,575
2020	180,614	880,000	30,000

Nota: Adaptado de GREPALMA, 2019 y 2021, e IARNA, 2012.

En 2010 el 47 % de la superficie cultivada se encontraba en el departamento de Petén, 20 % en Izabal, 10 % en Escuintla y con 7 % cada uno San Marcos y Alta Verapaz (IARNA, 2012). En 2020 el 49 % del área cultivada se encuentra en Petén, 17 % en Izabal, 11 % en Alta Verapaz, Escuintla 6 %, Quetzaltenango 5.5 %, Retalhuleu 3.4 %, Suchitepéquez 3.5 % y San Marcos 3.2 % (GREPALMA, 2020).

Respecto al total de empleos directos estimados para los tres cultivos, según el dato que corresponde al año más reciente, da un total de 148,000 empleos, en tanto que de acuerdo con el boletín de afiliación del IGSS de 2019, en ese año había 150,750 afiliados cotizantes registrados en la agricultura, silvicultura, caza y pesca (IGSS, 2019). Por lo que resulta evidente que en la agricultura comercial, dedicada a la exportación y al abastecimiento del mercado interno, hay déficit de afiliación a la seguridad social.

5. Consideraciones preliminares

El estudio centra su atención en las condiciones de trabajo en las plantaciones de los cultivos mencionados, teniendo como fuente principal la información y opiniones recabadas en grupos focales y entrevistas a informantes clave.

Los trabajadores agrícolas asalariados y otros vinculados a las plantaciones para la agroexportación, como muchos miles en el país, permanecen ocultos ante los decisores gubernamentales y los agentes estatales (incluidos inspectores de trabajo y de seguridad social) e igualmente, carecen de reconocimiento en políticas, planes, programas y proyectos que en forma continua proporcionen protección de libertades y derechos, el reforzamiento del cumplimiento de las normas laborales y otros aspectos que son parte crucial del proceso general de búsqueda de justicia social y desarrollo.

Las instituciones y dependencias públicas, generalmente, disfrutan de bajo reconocimiento del sector político, empleadores y de buena parte de la población. Han sido abandonadas en términos de respaldo, presupuestos, asignación de recursos, personal en número y capacidades suficientes, entre otros. Esto produce desánimo, baja calidad en su desempeño y en el ejercicio de la autoridad que representan o bien, da apertura a flancos de corrupción o inacción operativa.

Más allá de ese componente del funcionamiento de lo público, la realidad guatemalteca es compleja en las formas y resultados del funcionamiento del sistema económico, de los procesos de organización empresarial y de producción, de redistribución de la riqueza socialmente producida y los efectos en términos de trabajo decente y desarrollo humano.

En ese contexto, el impacto socioeconómico de las plantaciones de productos de agroexportación, en particular caña de azúcar, banano y palma africana, ciertamente, es significativo y atraviesa la vida de miles de familias y comunidades. No obstante, al referirse a ese ámbito, por lo general se hace acopio de datos numéricos que asignan un valor económico de grandes proporciones a dichas actividades, que se disipa cuando se aprecia de cerca la realidad cotidiana de las personas comunes que aportan a la producción de la riqueza. El dato “duro” es importante para disponer de un horizonte amplio, pero para entender la realidad es necesario recuperar la simpleza de las condiciones en que los actores fundamentales de las plantaciones afrontan el día a día.

La mayoría de los asalariados agrícolas de las plantaciones integran la población empobrecida del medio rural, vulnerables a nivel social, con bajos niveles de organización sindical, contratados en condiciones deficientes de salud y seguridad en el trabajo, con menores posibilidades de protección social (Hurst, 2007), expuestos a los rigores del clima y los riesgos de la convivencia con otras especies que cohabitan los ambientes de trabajo y en situación recurrente de inseguridad, en virtud de que, en general, se trata de áreas que confluyen con fenómenos como la trata de personas, el tráfico de drogas, el trasiego de armas, bandas criminales o personas que recurren al uso de violencia impune.

Las condiciones generales de trabajo generalmente se establecen en forma unilateral por las empresas, sin que los trabajadores tengan voz, pues es común que los empleadores se opan sistemáticamente a la sindicalización de los trabajadores. Aunque en muchos casos se cumple con los mínimos legalmente establecidos, existe un problema de hondo calado en la historia guatemalteca, que es el precario reconocimiento al valor del trabajo, lo cual propicia relaciones injustas, cercenamiento de derechos y desconsideraciones.

Las limitadas oportunidades de empleo contribuyen a reproducir la tendencia en los trabajadores de aceptar condiciones desgastantes e insalubres. Las jornadas de trabajo son extenuantes, las tareas intensivas muchas veces en exceso y los salarios insuficientes para satisfacer las necesidades básicas, limitados a permitir la reproducción de la fuerza de trabajo, aunque se cumpla con el mínimo legal que no es representativo del costo de la vida.

Los órganos del Estado se mantienen indolentes frente a esta realidad, pese a la evidencia que el incremento de la pobreza se debe, principalmente, a la precariedad de los ingresos laborales (Linares, 2020).

Los grupos focales y entrevistas permitieron acceder a porciones pequeñas de múltiples aspectos de la cotidianidad, de las situaciones en que los trabajadores realizan sus labores en esas plantaciones. Su contenido muestra que hay compromisos y esfuerzos institucionales y empresariales, pero que hay tareas pendientes para convertir esas plantaciones en espacios de vida y de trabajo dignos. Dista mucho para que se considere a la fuerza de trabajo con potencialidades, en especial si es en forma organizada (nunca entendida como una amenaza), ejerciendo ciudadanía e incluida en una estrategia más amplia de trabajo decente, para la erradicación de factores de empobrecimiento en Guatemala, como también para el mejoramiento sensible de las condiciones sanitarias, de seguridad y ambientales de los centros de producción.

Las condiciones de trabajo se describen, en este informe, en un conjunto de variables fundamentales identificadas previamente y con diversos elementos constituyentes que surgieron en los grupos focales y las entrevistas. Estos elementos se presentan desde la mirada de los trabajadores agrícolas que participaron en los grupos focales, así como de ejecutivos y de representantes de grandes y medianas plantaciones y agroindustrias, al igual que dirigentes sindicales y de otras formas de organización social. Se hace en forma genérica de las plantaciones cuando no fue posible identificar el cultivo o la zona, por región suroccidente y nororiente cuando es posible y se hace alusión a la actividad productiva, pero no a las empresas individualmente consideradas.

Las limitaciones que se puedan reflejar obedecen al déficit de información hasta ahora producida al respecto o bien, de confianza de las personas que participaron en este proceso, pues cuando se retratan aspectos de la realidad, se combinan rémoras del pasado reciente o lejano, de cuando la violencia represiva formaba parte de la interacción entre trabajadores, empresas y autoridades.

6. Las condiciones de trabajo en las plantaciones de banano, caña de azúcar y palma africana

6.1 Condiciones de la relación de trabajo

La relación de trabajo es el hecho mismo de la prestación de servicios o de ejecución de una obra de una persona (trabajador/a) para otra (patrono o empleador), a cambio de una retribución que, como establece el Código de Trabajo¹³, debe pagarse exclusivamente en moneda de curso legal, aunque permite que hasta un 30% de pago salarial sea pagado en alimentos y artículos análogos en explotaciones agrícolas o ganaderas, siempre que sea a precio de costo o menos.

La relación de trabajo debe convenirse mediante contrato celebrado en forma oral si se trata de labores agrícolas o ganaderas, trabajo doméstico, trabajos temporales o bien, para una obra determinada. En los demás casos debe hacerse por escrito, cuya falta es imputable al empleador. El contrato individual de trabajo puede ser por tiempo indefinido, a plazo fijo y para obra determinada, el cual es suscrito directamente con un patrono o bien, con un intermediario. Este último es quien contrata a otras personas en nombre propio para que ejecuten un trabajo en beneficio de un patrono que queda solidariamente obligado por la gestión de aquél, para con él o los trabajadores¹⁴. Coloquialmente, al intermediario también se le conoce como enganchador y contratista.

¹³ Artículo 90 del Código de Trabajo.

¹⁴ Para más información sobre estas definiciones, ver los artículos 4, 5, 19, 27, 25, 28, 30 y 90 del Código de Trabajo. https://www.mintrabajo.gob.gt/images/Documentacion/Leyes_Ordinarias/Decretos/CODIGO_DE_TRABAJO_Imagen_Actualizada_2021.pdf

Dependiendo del subsector que se trate (caña de azúcar, banano o palma africana), las empresas tienen más demanda de fuerza de trabajo en una o en otra área. Las labores que ocupan más personal en la caña de azúcar son la siembra, riego, y fertilización, entre otras, que se realizan en forma mecanizada y manual y, durante el período de zafra, corte y alce, hasta llegar al proceso de industrialización y transformación final del producto. A lo anterior se agregan el transporte, la reparación de vehículos y maquinaria y todas las actividades de logística (Escobar, 2021). En el caso de la producción de banano “...hay una cantidad significativa en labores de empaque que absorben mano de obra” (Escobar, 2021). En la producción de palma africana, son las labores agrícolas las que demandan más fuerza de trabajo (Comunicación personal, E7, 8, 9 y 10, 17 de nov. de 2020).

Durante el tiempo de zafra¹⁵ es cuando los interesados en emplearse en las fincas cañeras consideran posibilidades más elevadas de obtener un contrato, generalmente temporal. Tienen más oportunidad “...si son personas conocidas, familiares de empleados o recomendados de éstas, nativas del lugar” (Beckley, 2021). Los trabajadores indicaron que algunas empresas mantienen relación con distintas generaciones de familias que han trabajado con ellas. Hijos y nietos se van incorporando de acuerdo con los requerimientos de trabajo o en sustitución de alguien (Comunicación personal, Grupo focal 3, 15 de nov. de 2020 y 4, 16 de nov. de 2020).

6.2 Procedimientos de contratación

Representantes empresariales afirman que, en aplicación de la política laboral del sector, los ingenios adoptaron la práctica de contratar directamente a los trabajadores, debido a varias y no siempre afortunadas experiencias cuando se utilizaban intermediarios. Que en 1998 inició un proceso de modernización de la producción, que incluyó la erradicación del trabajo infantil y la contratación directa de los trabajadores y, en general, la implementación de una política de derechos humanos que comprende dos elementos fundamentales: empleo decente y no trabajo infantil. Por otra parte, que la relación de trabajo incluye la firma

¹⁵ El periodo de zafra es de seis meses, entre noviembre y abril, durante la estación seca; el momento en que se cosecha la caña cultivada y se procesa en el ingenio azucarero. En los meses restantes se siembra y se da mantenimiento a la plantación.

de un contrato de trabajo y la ubicación del trabajador dentro de la estructura de la empresa. Precisan que utilizan la figura del reclutador, que es diferente al enganchador o habilitador. El reclutador contacta a los trabajadores en lugares lejanos, especialmente para la zafra, los transporta al respectivo ingenio y que una vez allí, el trabajador es contratado directamente por la empresa (Comunicación personal, E13, 10 de dic. de 2020).

Trabajadores en grupos focales afirman que la situación cambia de acuerdo con las empresas. Se firma contrato o bien, no suscriben ningún documento formal, solamente les piden fotocopia del documento personal de identificación (DPI) y toman nota de sus datos (Comunicación personal, Grupo focal 2, 14 de nov. 2020); el trato es de palabra. La mayoría son temporales y las contrataciones van de dos a seis meses. Hay casos en los que se acude a intermediarios o bien, estos identifican a personas interesadas en trabajar, de quien solo toman sus datos. En caso de terminación del contrato por temporalidad o despido, es común que el trabajador reciba el pago del pasivo laboral o indemnización, según el caso. Pero los trabajadores ignoran si el pago se hace a cabalidad. Quienes trabajan para intermediarios están más expuestos a que les paguen menos o no les paguen (Comunicación personal Grupo focal 1, 29 de oct. de 2020). El dirigente de una organización social sostiene que en la caña de azúcar es más frecuente la utilización de la figura del intermediario (Comunicación personal E15, 6 de nov. de 2020).

En los centros de **producción bananera de la costa sur**, los contratos se hacen para trabajos temporales o a plazo indefinido. La vía de contratación puede ser directa o a través de *enganchadores*, en especial cuando son temporales (Comunicación personal, Grupo focal 5, 22 de nov. de 2020). En las plantaciones **del norte**, la empresa contrata en forma indefinida o temporal mediante su departamento de Recursos Humanos y los administradores se encargan del despido, que se incrementa cuando no hay producción. Los interesados se informan si están contratando y presentan DPI, antecedentes penales, policíacos y otros (Comunicación personal, Grupo focal 6, 29 de enero de 2021).

Entrevistados empresariales afirmaron que no utilizan la figura del intermediario. En una empresa donde existe organización sindical, se indicó que todas las labores permanentes están definidas en el pacto colectivo de condiciones de trabajo, las

cuales son realizadas por trabajadores igualmente permanentes. Que solamente se subcontratan labores ocasionales (Comunicación personal, E18, 26 de enero de 2021). Otro entrevistado señaló, con respecto a los productores independientes, que la forma usual de contratación es la directa (Comunicación personal, E22, 5 de febrero de 2021).

En el caso de las empresas donde los trabajadores están organizados en sindicato, la situación es distinta. Afirman que hay más cumplimiento y la empresa contrata directamente, pues a raíz del sindicato ya no hay intermediarios - “no debe haber contratistas”-; aunque en labores cíclicas, eventualmente se hacen excepciones por temporada corta. El primer contrato es a plazo fijo, de 60 a 90 días, con extensiones que pueden llegar a nueve meses, a partir de lo cual ya se puede optar por un contrato por tiempo indefinido. Cuando no hay sindicato, sí contratan en forma temporal para actividades permanentes (Comunicación personal, Grupo focal 6, 29 de enero de 2021). En ambos casos, se sostuvo que tanto existen empresas que reconocen y que respetan los derechos mínimos, como otras en las que no.

En la **palma africana**, si bien la mayoría son contrataciones por tiempo indefinido, también se celebran contratos por tiempo determinado, de uno hasta tres meses, lo cual es variable por factores como el clima, la región, el tamaño de la plantación, el comportamiento del cultivo y otros (Escobar, 2021). Por su lado, los trabajadores de la palma sostienen que en algunos se firman contratos y en otros se hace de palabra, sin firmar documento alguno y sin reconocimiento de derechos ni prestaciones (Comunicación personal, Grupo focal 7, 30 de enero de 2021)¹⁶. En muchas ocasiones los contratistas buscan a personas conocidas o los trabajadores los llaman para ofrecer sus servicios.

Miembros de las organizaciones sociales indicaron que el contrato que más se acostumbra en la producción de palma es de tres a seis meses y, a veces, hasta un año. Se utilizan tanto la modalidad de contratación directa, como la subcontratación por medio de empresas intermediarias. No obstante, esto ha disminuido sensiblemente (Comunicación personal, E1, 5 de nov. 2020).

¹⁶ Personeros del Grupo HAME señalaron que la empresa no tiene plantaciones en el área de Raxruhá, por lo que, los datos obtenidos en el grupo focal realizado en ese municipio, no se refieren a condiciones laborales existentes en las plantaciones de dicho grupo.

Al respecto, se coincide con lo informado por dirigentes campesinos, en cuanto a que en las plantaciones de palma africana desapareció la figura del intermediario (Comunicación personal, E15, 6 de nov. de 2020). Es importante destacar que, en la palma africana –aunque la figura ya no existe – es con los contratistas o intermediarios que los trabajadores se han enfrentado más frecuentemente por problemas laborales (Comunicación personal, E1, 5 de nov. de 2020).

Representantes de una empresa confirmaron que realizan las principales actividades del proceso, pero también subcontratan la ejecución en ámbitos como el cultivo, transporte, empaque, fumigación, construcción de drenajes y otros. Su política es contratar en forma directa a los trabajadores¹⁷ cuya labor está relacionada con sus principales procesos (Comunicación personal, E7, 8, 9 y 10, 17 de nov. de 2021).

6.3 Jornadas de trabajo y salario

Los trabajadores de las plantaciones de banano reciben pagos en efectivo por las labores que realizan. En el curso de la investigación no se identificaron otros acuerdos laborales o pagos en especie, solamente indicios de que la cantidad de trabajo que se fija tiene mínimos que deben cumplirse, los cuales pueden exceder los límites establecidos por la ley o los convenidos al momento de la contratación, en cuanto a tiempo, intensidad y calidad. El problema tiene como punto de partida el hecho de que se trata de metas diarias impuestas en forma unilateral por la parte patronal, lo cual genera incumplimientos, porque para el trabajador es difícil o imposible cumplir la meta fijada. Algo semejante sucede con algunas jornadas de trabajo, en donde lo que la ley establece como excepcional, se constituye en práctica habitual.

Aunque en varias intervenciones de los grupos focales se mostró satisfacción con los ritmos definidos por las empresas en materia de jornadas de trabajo –en tiempo, intensidad y calidad- y la obtención del salario mínimo que, eventualmente, puede

¹⁷ El término “colaborador” es utilizado en el ámbito empresarial en sustitución de trabajador o empleado, tratando de dar a entender que el personal se desenvuelve en un ambiente más participativo. En el fondo, la expresión busca ocultar las diferencias y tensiones que se generan en las relaciones empresa-trabajadores, por lo que en este estudio se opta por el término histórico y que mejor describe la relación laboral: trabajador.

incrementarse, fueron notorios los esfuerzos por sostener cierta apariencia de acuerdo y no de queja. Las metas de producción, generalmente, se remiten a un salario mínimo legal insuficiente para satisfacer todas las necesidades familiares y limitadas a la reproducción de la fuerza de trabajo, pero es lo que la ley indica.

Empresas azucareras señalaron que el pago promedio del trabajador de corte de caña oscila entre un mínimo de Q3,000 a Q3,100 y un máximo de Q8,200 y Q8,700, con salarios promedios que van, en dos de los ingenios que proporcionaron datos, de Q4,600 a Q5,100.

Por su parte, GREPALMA afirma que apunta al pago del salario digno, que es más alto que el salario mínimo, en tanto que el Grupo HAME afirma que el promedio de salario mensual en las actividades agrícolas es de Q2,992.37 (Beckley, 2021, p. 15,16). De acuerdo con datos del IGSS (2019), el salario promedio mensual de los trabajadores afiliados a la seguridad social, ocupados en la actividad de agricultura, silvicultura, caza y pesca es de Q3,067.94. De los departamentos con trabajadores participantes en los grupos focales, el promedio más alto es el de Izabal, con Q4,436.09 y Petén el más bajo con Q2,215.59. Escuintla ocupa un lugar intermedio con Q3,045.64.

No se obtuvo información sobre la carga de trabajo que implican las tareas que se asignan, y muchas veces – como se expresó en los grupos focales y entrevistas con organizaciones sociales - la necesidad empuja a la aceptación de términos laborales de difícil cumplimiento en condiciones precarias para evitar el desempleo y la falta de ingresos familiares. Constituye un ámbito crítico y de discusión en cuanto a las condiciones que requiere el trabajo decente.

Aquella aparente satisfacción obedece, entonces, a que la población trabajadora, en un contexto de baja oferta de empleo y, asimismo, que sea trabajo de calidad y decente, asume como un logro contar con una fuente de empleo e ingresos, sin importar que sea por breves periodos de tiempo o bien, que implique menoscabo de su capacidad productiva.

6.3.1 Jornadas de trabajo en la producción de caña de azúcar

Las jornadas de trabajo son de ocho horas diarias¹⁸. No obstante, hay ciertas labores que se desempeñan con turnos de 24 horas y otro periodo semejante de descanso¹⁹, pero existe el inconveniente de que, en días de asueto o festivos, el turno debe realizarse, lo cual no necesariamente implica que se reconozca como trabajo extraordinario. En temporada de zafra es más frecuente el pago de las horas extraordinarias (Comunicación personal, Grupo focal 2, 14 de nov. de 2020). Puede incluso trabajarse los domingos, lo cual es muy favorable por el *pago extra*. En ese sentido, una mala experiencia se dio en los primeros meses de la pandemia de COVID-19, porque los trabajadores tuvieron menos días de trabajo y los ingresos disminuyeron.

En los grupos focales se indicó que se paga el salario mínimo y aun cuando las tareas asignadas puedan acumularse o incumplirse un día, deben concluirse el siguiente (Comunicación personal, Grupo focal 1, 29 de oct. de 2020), pues pagan únicamente la cantidad de trabajo realizado (Comunicación personal, Grupo focal 3, 15 de nov. de 2020). Todas las tareas tienen medida o área de trabajo por jornada, por ejemplo, cierta cantidad de manojos sembrados, de surcos regados o área chapeada. En la temporada posterior a la zafra, las funciones de cada trabajador se diversifican para cubrir las necesidades del cultivo. El salario depende de la jornada y del precio establecido por manzana²⁰ (Comunicación personal, Grupo focal 2, 14 de nov de 2020). Se paga cada catorce días.

Representantes del sector azucarero informaron que la jornada de trabajo es de lunes a sábado (seis días a la semana) y que la jornada más usual es la diurna, que típicamente inicia a las seis horas y concluye a las 15:00; que se paga descanso semanal remunerado y asuetos. Otro entrevistado del sector afirmó que “el

¹⁸ El Código de Trabajo, artículos 116 y 117, establece: la jornada de trabajo diurno ordinario (8 horas diarias, entre las 6 y las 18:00 hora), mixta (7 horas, durante un tiempo que abarca parte del periodo diurno y del nocturno) y jornada nocturna (6 horas, entre las 18:00 horas de un día y las 6:00 del siguiente).

¹⁹ El artículo 124 del Código de Trabajo reconoce casos que constituyen excepción muy calificada, en las que, en forma temporal, se pueden incluir jornadas más largas.

²⁰ La “manzana” es una unidad de medida de superficie, equivalente a 0.7056 de hectárea o 7,056 metros cuadrados.

horario es justo y que el personal se siente altamente satisfecho con su trabajo” (Comunicación personal, E11, 17/12/2020 y E13, 10 de diciembre de 2020).

Un productor independiente de caña expresó que la mayoría de puestos de trabajo se destinan al corte, las jornadas son principalmente diurnas y mixtas, de ocho horas, y hay quienes se esfuerzan con más horas -generalmente prefieren las más frescas, pues las labores son fuertes y agotadoras-. El trabajo extraordinario también lo buscan para obtener más ingresos y ahorrar para la temporada baja de empleo. De esa manera, explicó, el promedio de ingresos de un cortador de caña es mayor a la meta del salario mínimo, llega aproximadamente a unos Q3,600 mensuales, así también resaltó el hecho de que la mayoría son jóvenes y fuertes, entre 18 y 28 años. Personas de 30 o más años, no soportan el esfuerzo físico en una jornada completa de trabajo y, por ese motivo, las empresas han pretendido contratar a medio tiempo, pero la ley no lo permite. Agregó que esto cierra la oportunidad de empleo a quienes antes se dedicaron al corte de caña y pasado el tiempo, carecen de habilidades para otras labores (Comunicación personal, E17, 26 de enero de 2021).

6.3.2 Jornadas de trabajo en la producción bananera

Los trabajadores sindicalizados en la costa norte tienen una jornada de ocho horas en las labores agrícolas que no son de cosecha y en las de empaque, pero en el pacto colectivo quedó establecido que se pueden trabajar hasta 10 horas. Rara vez hay jornadas extraordinarias los sábados. Los derechos mínimos se aplican y hay beneficios adicionales establecidos por la negociación colectiva. En el pacto colectivo se reconocen distintas actividades y las que más representan tiempo de trabajo son las de cosecha y empaque; en cuanto a la fruta, cuya labor es por pieza, los trabajadores se retiran a la hora de salida cuando no hay mucha. En esa categoría laboral se devenga arriba del salario mínimo (Comunicación personal, Grupo focal 6, 29 de enero de 2021). No fue posible establecer estos extremos en el caso de los trabajadores del sur, no sindicalizados.

6.3.3 Jornadas de trabajo en la producción de palma africana

Según indicaron los trabajadores, cuando no se llega a la tarea les pagan menos y resulta un ingreso inferior al salario mínimo. En la palma se ganan Q60 diarios

en las labores agrícolas. Las cosas a veces se complican, pues cada trabajador tiene su tarea, pero si no la termina pierde el día y le pagan hasta terminar. Varios factores intervienen. En algunos lugares la tarea es el doble o mayor a eso, algunos la terminan y otros no. Son personas que tampoco llegan al salario mínimo a fin de mes²¹ (Comunicación personal, Grupo focal 7, 30 de enero de 2021). Los que incumplen el volumen mínimo de trabajo establecido, no reciben el salario mínimo, en tanto que cuando cumplen, sí son remunerados. Es decir, no hay reconocimiento al trabajo y esfuerzo extra de cada trabajador (Comunicación personal E3, 4 de nov. de 2020).

Representantes de las empresas palmicultoras indicaron que el monto mensual promedio de las labores agrícolas es equivalente al mínimo y que en las labores no agrícolas sube en promedio más de Q1,000 por mes. Asimismo, la tarea se establece de acuerdo con la productividad media de las personas que trabajan allí y, en consecuencia, hay una relación favorable. Si se presentara el caso de que un trabajador con el nivel de productividad alcanzado no llega al salario mínimo, la empresa ajusta el valor para cumplir con lo establecido legalmente (Comunicación personal, E7, 8, 9 y 10, 17 de nov. de 2021). Por supuesto, en esto puede haber diferencias de criterio y práctica en las distintas empresas²².

6.4 Prestaciones laborales mínimas y adicionales a las establecidas

Los grupos focales reflejaron que la mayoría de trabajadores participantes no se reconocen como sujetos de derechos. De esa cuenta, es común que se confundan las prestaciones o derechos mínimos como beneficios otorgados unilateralmente por el empleador. Adicionalmente, ciertas condiciones en el trabajo que obligan a la

²¹ El Acuerdo Gubernativo N.º 250-2020 estableció el salario mínimo del año 2021 para actividades agrícolas en Q90.16 diarios y Q2,742.37 mensuales (a esto último se agrega la bonificación-incentivo de Q250, lo que arroja un total de Q2,992.37 por mes).

²² Una medición realizada por la Inspección General de Trabajo (IGT) en 2019, constató, en cinco empresas palmicultoras (REPSA, NAISA, Palmas de Ixcán, Tikindustrias e Industria Chiquibul), que la tarea que se fijaba para la poda de plantas oscilaba entre 94 y 70 unidades, mientras que la demostración en terreno daba un promedio de 25 plantas; en la labor de chapeo el número de plantas oscilaba desde un mínimo de 80 hasta un máximo de 250 y la demostración en terreno daba 33.5; y que para la siembra de plantas en una empresa de las mencionadas se fijaba una tarea de 75 plantas y la demostración en el terreno daba igualmente 33.5 plantas (OXFAM, 2019).

suspensión de actividades y que no son imputables a los trabajadores, se trasladan a días de descanso establecidos, sin pago extra, lo cual se ha convertido, en algunos casos, en una práctica “normal”.

6.4.1 Prestaciones laborales en la producción de caña de azúcar

Los trabajadores informaron que, generalmente, quienes laboran de forma permanente disfrutan de todos los derechos establecidos en la ley (Comunicación personal, Grupo focal 3, 15 de nov. de 2020); no sucede lo mismo en el caso de los trabajadores temporales, “...pero sí gozan de IGSS” (Comunicación personal, Grupo focal 4, 16 de nov. de 2020). Indicaron, asimismo, que en algunas empresas se labora de lunes a sábado, pero si llueve no se trabaja y se repone el domingo; en otros casos, “si llueve durante la jornada de trabajo, se pierde; entonces no ganamos” (Comunicación personal, Grupo focal 1, 29 de oct. de 2020). Significa que, si no se cumple con la tarea, pierden el día, no obtienen ningún ingreso.

Hay diferencias evidentes en las opiniones vertidas en los grupos focales de trabajadores. Esto sugiere que hay variaciones en las políticas empresariales con relación a sus laborantes. Algunas asumen su responsabilidad con los trabajadores y la sociedad; otras no. Se evidencia que hay expresiones de satisfacción de los trabajadores y su relación con algunas empresas que cumplen con respetar los derechos mínimos contenidos en la legislación laboral y en obligaciones como el pago de la cuota patronal y el traslado de las cuotas de los trabajadores al IGSS, así como otras responsabilidades legales o más allá de estas: “Nosotros como asociación si nos enfermamos podemos tomarnos hasta dos días de reposo, la finca nos da ese tiempo y nos paga. Pero si son más de esos días, ya es el IGSS el que nos paga” (Comunicación personal, Grupo focal 1, 29 de oct. de 2020)²³.

²³ En mi caso, expresó otro trabajador, “...hace años tuve un accidente y fui al IGSS porque es una institución que le presta los servicios a los trabajadores debidamente inscritos; a la hora de salir de alta me pagaron mi respectivo sueldo: recibí medicina y tratamiento adecuado; el IGSS pagó el 75 % de mi sueldo y la finca el resto para que el trabajador no pase penas. Ese fue mi caso, pues” Otro indicó que si alguien se casa, “...le dan su día para que vaya a casarse y también cuando hay defunción por si muere un pariente, para que haga sus trámites de ley” (Comunicación personal, Grupo focal 3, 15 de noviembre de 2020).

Representantes de las empresas azucareras indicaron que, en efecto, ciertos beneficios considerados en la ley, como el pago de la seguridad social, constituyen una fuerte carga para las empresas (Comunicación personal, E21, 4 de febrero de 2021), pero son de obligatorio cumplimiento, por lo que aplican todo lo regulado por la legislación laboral en cuanto a jornadas de trabajo y pago de horas extras, y que ofrecen beneficios adicionales como bebidas hidratantes, escuelas para los hijos de los trabajadores y becas (Comunicación personal, E 13, 10 de diciembre de 2021).

6.4.2 Prestaciones laborales en la producción bananera

Los beneficios contemplados en la ley han debido pelearse frente a los empleadores. Hoy en día se obtiene lo mínimo, no más (Comunicación personal, Grupo focal 5, 22 de nov. de 2020). En el caso de los trabajadores bananeros de la costa norte, las prestaciones y beneficios establecidos en ley se obtienen en su totalidad, a los que se agregan los derivados de las negociaciones de pactos colectivos de condiciones de trabajo (Comunicación personal, Grupo focal 6, 29 de enero de 2021). Beneficios como energía eléctrica o el pago parcial del consumo, útiles escolares para los hijos. Los dispensarios en las fincas se han querido eliminar, pero están en el pacto colectivo y hay resistencia sindical. Situación distinta es la de trabajadores que no están organizados en sindicatos, y quienes a veces no tienen ni lo mínimo (Comunicación personal, Grupo focal 8, 30 de enero de 2021).

El representante de una empresa bananera de la costa norte sostuvo que las condiciones de trabajo y todo lo relacionado con los trabajadores permanentes están contenidas en el pacto colectivo de condiciones de trabajo (Comunicación personal, E18, 26 de enero de 2021). Otro entrevistado indicó que las inversiones y trabajo de los productores independientes de banano se desenvuelven acordes a lo establecido y operando con ética, incluso que esto se garantiza mediante auditorías de cumplimiento laboral (Comunicación personal, E20, 29 de enero de 2021).

Representantes de organizaciones sociales indicaron que en el sector bananero se respetan generalmente las condiciones mínimas, que no han tenido denuncias de despidos por suspensión del IGSS como en el caso de mujeres embarazadas, pero sí de “no-contratación” por estarlo (Comunicación personal, E2, 14 de nov. de

2020). También se indicó que existen diferencias significativas en las condiciones de trabajo cuanto hay sindicatos, pues cuentan con nuevos derechos consignados en los pactos colectivos (Comunicación personal, E4, 15 de nov. de 2020).

6.4.3 Prestaciones laborales en la producción de palma africana

Algunas empresas cumplen solo parcialmente sus obligaciones. Por ejemplo, con el Bono-14. “A veces lo pagan y otras no”. En algunos casos, el pago es menor (Comunicación personal, Grupo focal 7, 30 de enero de 2021).

Por su lado, representantes de las empresas de palma africana, indicaron: “El criterio que guía nuestras decisiones-acciones, se soporta en el cumplimiento de la ley” (Comunicación personal E7, 8, 9 y 10, 17 de noviembre de 2021).

Dirigentes sociales, por aparte, informaron que la situación de los trabajadores y la problemática que afrontan es compleja y diversa, pues hay empresas que cumplen con el marco jurídico. Sostuvieron que cada propietario decide la política laboral que aplicará al personal que contrata. De esa manera, en especial las grandes exportadoras, cumplen en forma satisfactoria porque el mercado internacional, en la actualidad, exige como requisito que se respeten los derechos laborales y que se ofrezcan condiciones de un trabajo digno (Comunicación personal, E3, 4 de nov. de 2020).

6.5 Salud y seguridad ocupacional

Hay significativas variaciones en las empresas con relación a estos asuntos. En algunos casos proveen de medios de protección para la prevención de accidentes laborales y otras medidas. Tienen disposiciones estrictas de prevención de accidentes. En otros, no existen o se limitan a botiquines con medicamentos básicos. O bien, se proveen en tiempos demasiado largos y en cantidad insuficiente.

6.5.1 Prevención de accidentes en la producción de caña de azúcar

Cuando hay zafra proveen “...espinilleras a los trabajadores para que el machete no les lastime las espinillas” (Comunicación personal, Grupo focal 1, 29 de oct. de 2020). Pero eso es todo. Es común que “...en todo lo que es campo, no se maneja la seguridad industrial, solamente lo que ya es en la industria” (Comunicación personal, Grupo focal 2, 14 de nov. de 2020). Los accidentes no son frecuentes, son eventuales y menores, por algún descuido:

porque alguien no guardó bien su machete, le pegó muy duro al chirivisco y se cortó, no se puso anteojos, no tiene la espinillera; no hemos tenidos accidentes desastrosos. Tenemos los mismos accidentes que siempre suceden en cualquier empresa. Para protección nos dan mascarilla, espinilleras, guantes. (Comunicación personal, Grupo focal 3, 15 de nov. de 2020).

Las empresas más cuidadosas sí los respaldan con servicios y medios de protección: “Nos dan casco, lentes, guantes para protegerse, el chaleco reflectivo. Todos los que andan a pie les dan hasta zapatos, espinilleras especialmente a los que cortan caña. Le dan su camisa, también a la mayor parte les dan” (Comisión Personal, Grupo focal 4, 16 de nov. de 2020)²⁴.

6.5.2 Prevención de accidentes en la producción bananera

En el sur, a los trabajadores les dan protección y medios como desinfectante, chaparreras para las piernas, botas, guantes y, en algunos casos les imparten charlas frecuentes para que el trabajador use debidamente el equipo de protección. En caso de que alguien se enferme o accidente en el espacio de trabajo, le llevan a la emergencia que hay dentro de algunas fincas. Hay enfermeras, se cuenta con clínica médica o dispensario y ambulancia (Grupo focal 5, 22 de nov. de 2020).

²⁴ Se agregó que, en algunos lugares de trabajo, incluso, les acompaña una enfermera que va con el grupo por si hay accidente. A todos los trabajadores atienden, temporales y permanentes (GF4, 16/11/2020).

Los trabajadores del norte argumentaron que en las labores de campo están expuestos porque se usan herramientas afiladas u otras. Sin embargo, la empresa ha buscado alternativas de protección, aunque no cumplen con todas las normas. En especial en los centros de trabajo en donde no están sindicalizados, los representantes patronales identifican riesgos, pero no hacen nada y estos persisten, tienen que mejorar para prevenir accidentes. Cuentan con unos dispensarios, pero no atienden “...y dan pastillitas milagrosas para que sanen y se vayan a trabajar, no cumplen ellos con atender a los trabajadores” (Comunicación personal, Grupo focal 6, 29 de enero de 2021).

Dependiendo de la empresa y de la función, a los asalariados agrícolas les dan el equipo, pero se observan cambios negativos. Antes proporcionaban la mascarilla, entregaban una camisa y un pantalón de lona, overol a otros, a los de cosecha no les proporcionan nada y, más recientemente en la pandemia, daban mascarillas para protección, pero ahora han transcurrido cinco o seis meses que no las distribuyen. El problema es que, si la persona no porta mascarilla, lo mandan de vuelta a la casa. Otro inconveniente es que solo hay un dispensario y una ambulancia, pero son más de 1,200 trabajadores en nueve fincas, y entre unas y otras las distancias son considerables. Obviamente, se recalcó, no se enfocan en velar por la salud del trabajador (Comunicación personal, Grupo focal 8, 30 de enero de 2021).

Representantes de empresas bananeras (Comunicación personal, E18, 26 de enero de 2021; E22, 5 de febrero de 2021; E23, 9 de feb. de 2021 y E24, 7 de feb. de 2021) informaron que tienen previstas todas las medidas de seguridad industrial y que mantienen los dispensarios con provisión de sueros antiofídicos. Se toman medidas adicionales para abastecer a los trabajadores de medios que eviten deshidratación e insolación. Aparte, funciona una comisión bipartita de seguridad, según el artículo 10 del Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional (Acuerdo Gubernativo Número 229-2014 del 23 de julio de 2014), en donde hay representación sindical y de la empresa, debidamente inscritos en el MINTRAB (Comunicación personal, E18, 26 de enero de 2021).

6.5.3 Prevención de accidentes en la producción de palma africana

Los trabajadores participantes informaron de manera muy escueta que, en su caso, la situación es extrema: se reciben guantes para cortar la palma y algún medicamento desinflamante o suero en caso de una emergencia y no más (Comunicación personal, Grupo focal 7, 30 de enero de 2021).

Representantes empresariales indicaron que todos los puestos de trabajo cuentan con un análisis de peligros y evaluación de riesgos, con lo cual se determinan los controles y medidas. Que además hay protocolos específicos para labores de alto o mediano riesgo, que son comunicados constantemente a los trabajadores y sirven como herramientas de capacitación continua. Así también, se realizan acciones de emergencia como la atención médica por medio de sueros antiofídicos en todas las operaciones. Además, se proporciona equipo de protección personal adecuado y de calidad, sin costo para el trabajador (Comunicación personal, E7, 8, 9 y 10, 17 de nov. de 2021 y E12, 10 de dic. de 2020). Los medios distribuidos con estos propósitos dependen de la función que se desempeña.

Dirigentes de organizaciones sociales dijeron que, como en todos los casos, hay empresas palmicultoras que cumplen con la entrega de medios de protección y otras que no. El principal problema de las que sí lo hacen, es que se trata de equipo de mala calidad (Comunicación personal, E1, 5 de nov. de 2020).

7. Cobertura de la seguridad social y calidad del servicio

Apreciaciones combinadas de buenas y malas experiencias con el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) fueron compartidas por los trabajadores. También deseos aún incumplidos de convertirse en afiliados para recibir los beneficios de la seguridad social. Las empresas, igualmente, expresaron reconocimiento y valoraciones positivas en algunos casos, y numerosas quejas en contra de la calidad de los servicios en otros.

Los participantes en los grupos focales señalaron recurrente incumplimiento en algunas empresas, con relación al pago de la cuota patronal al IGSS y el traslado de la cuota descontada a los trabajadores, así como al tipo de contratos laborales celebrados que no se informan, con la intención de evadir las responsabilidades laborales. Las implicaciones sociales al respecto son múltiples. En esto, lo más lamentable es la ausencia de una mejor supervisión por parte del mismo IGSS, así como del MINTRAB.

7.1 Responsabilidades patronales y calidad de atención del IGSS

Los trabajadores de la caña de azúcar, en su mayoría, indicaron que están afiliados al IGSS, en donde atienden a las esposas y reciben los servicios del programa materno-infantil (Grupos focales 1, 29 de oct. de 2020, 3, 15 de nov. de 2020 y 4, 16 de nov. de 2020). Hay empresas en donde no se tiene cobertura, principalmente por incumplimiento patronal:

Tenemos la tarjeta del IGSS, pero como la empresa no nos descuenta el IGSS, no está pagando el servicio, entonces no tenemos derecho para ir; si hay un accidente, no podemos ir. No hay IGSS para cubrir alguna emergencia. Sería al Centro de Salud más inmediato o al hospital nacional. Es lo único que a uno le conviene (Comunicación personal, Grupo focal 2, 14 de nov. de 2020).

Desde el momento que una persona es contratada, según dirigentes gremiales del sector azucarero, la política establecida es la de pago de la afiliación al IGSS, entre otros aspectos contemplados en la ley (Comunicación personal, E17, 26 de enero de 2021). Agregan los dirigentes que hacen esfuerzos en facilitar el acceso de los trabajadores a todos los servicios que presta la institución (Comunicación personal, E17, 26 de enero de 2021, E19, 27 de enero de 2021 y E21, 4 de feb. de 2021).

Por su lado, los trabajadores bananeros del norte organizados en sindicatos, indicaron que el 100 % está afiliado al IGSS (Comunicación personal, Grupo focal 6, 29 de enero de 2021; E2, 14 de nov. de 2020, E4, 15 de nov. de 2020 y E14, 18 de nov. de 2020). La cuota es obligatoria desde el primer pago, pero es problema para los que tiene contratos eventuales/temporales. Cuando alguien se accidenta sí lo atienden, pero a veces cuesta que paguen al trabajador o no lo hacen, en el caso de los temporales²⁵. Hay ocasiones en que se presentan inconvenientes con la atención del IGSS, porque la empresa no cumple con sus responsabilidades: "...tuve un accidente, y pasaron tres meses para que recibiera el primer pago porque la empresa no había pagado las cuotas" (Comunicación personal, Grupo focal 8, 30 de enero de 2021). En términos semejantes, los trabajadores bananeros del sur informaron sobre inconvenientes por falta de cumplimiento de las patronales, aunque ya superados (Comunicación personal, Grupo focal 5, 22 de nov. de 2020). Representantes de empresas bananeras afirmaron que el IGSS es indispensable, significa una contribución fundamental para los procesos productivos, en los

²⁵ Es pertinente aclarar, no obstante, que en el artículo 3, literal b) del "Reglamento sobre protección relativa a accidentes", Acuerdo 1002 de la Junta Directiva del IGSS (modificado por el Acuerdo 1157 y vigente desde el año 2005), existen limitaciones establecidas para el pago de prestaciones en dinero. Para más información acceder a: https://www.igssgt.org/wp-content/uploads/ley_acceso_info/pdf/inciso6/1002.pdf

temas que le competen, aunque existen serias deficiencias y fallas desde el mismo Gobierno central, con relación al cumplimiento de sus responsabilidades con el seguro social (Comunicación personal, E18, 26 de nov. de 2021). En el caso de los productores independientes, también afirman que cumplen con sus obligaciones ante el seguro social y facilitan que los trabajadores acudan a sus servicios, en virtud de que son necesarios para su salud (Comunicación personal, E23, 9 de feb. de 2021).

Los trabajadores de palma africana dijeron que, aunque están afiliados, enfrentan dificultades para que las empresas les faciliten asistir a los servicios del IGSS. Las mujeres trabajadoras enfrentan mayores obstáculos cuando son temporales:

Cuando una mujer es temporal la despiden y no dan prestaciones; ese es el riesgo de ser mujer. A las que están por contrato sí les dan su mes antes y un mes después y una hora de lactancia por cada tres meses²⁶ (Comunicación personal, Grupo focal 7, 30 de enero de 2021).

Agregan que en el IGSS no atienden satisfactoriamente a los afiliados, lo cual provoca que tengan que incurrir en gastos en su atención y medicamentos; además, existen casos en los que no hay afiliación, algo que a todos sí gustaría que la hubiera (Comunicación personal, Grupo focal 7, 30 de enero de 2021).

Por su parte, los representantes de las empresas palmicultoras indicaron que cumplen con lo correspondiente al IGSS y brindan todas las facilidades a los trabajadores para que acudan a sus servicios (Comunicación personal, E7, 8, 9 y 10, 17 de nov. de 2021 y E16, 23 de nov. de 2020). Sostuvieron que, si bien hay experiencias de atención adecuada, también hay múltiples problemas que aún no se resuelven y menoscaban seriamente la calidad del servicio del seguro social, como la cobertura limitada por falta de instalaciones, en especial en el área rural, la demora en asignación de citas para enfermedad común y la falta de medicamentos que obliga a inversión de tiempo y dinero para ir una y otra vez a las instalaciones del Instituto (Comunicación personal, E7, 8, 9 y 10, 17 de nov. de 2021).

²⁶ Se refiere al descanso pre y posnatal y a la hora de lactancia, durante los 10 meses a partir del parto, a la que tiene derecho la madre lactante, según el artículo 153 del Código de Trabajo.

7.2 Calidad de los servicios del IGSS

Hay quienes consideran que el servicio es muy bueno (Comunicación personal, Grupo focal 3, 15 de nov. de 2020, y 4, 16 de nov. de 2020) y otros cuestionan seriamente la calidad de la atención: pésimo, tardado, mala atención, escasez de medicamentos, espacios temporales muy grandes entre citas y otros aspectos fueron mencionados en forma recurrente (Comunicación personal, Grupo focal 7, 30 de enero de 2021; 8, 6 de feb. de 2021 y 6, 29 de enero de 2021; comunicaciones personales E2, 14 de nov. de 2020 y E4, 15 de nov. de 2020). Hubo también alusiones a empresas que obstaculizan la utilización de los servicios del IGSS (Comunicación personal, Grupo focal 2, 14 de nov. de 2020, 5, 22 de nov. de 2020 y 7, 30 de enero de 2021). Lo mismo sucede con el pago de prestaciones económicas por suspensión, que sufre generalmente retrasos. Algunas versiones adjudican que lo negativo obedece a la ampliación de la cobertura de especialidades: “El IGSS se descompuso cuando agarraron la enfermedad común, cuando abarcaba accidentes, era más amplio” (Comunicación personal, Grupo focal 6, 29 de enero de 2021).

8. Conocimiento de los derechos laborales

En este apartado se abordan únicamente las opiniones expresadas en los grupos focales. Indudablemente, de lo que sigue se desprende que prevalece un enorme déficit en el conocimiento de los derechos que asisten a los trabajadores y del papel de las autoridades administrativas y judiciales del ramo. Hay disparidad entre los grupos. Algunos trabajadores de suroccidente señalaron que sí conocen sus derechos, aunque no especificaron cuáles. En este caso las variables pueden ir desde que “saben” que tienen derechos, hasta que los conocen, pero tienen temor de reclamarlos, a pesar de estar establecidos en el artículo 102 de la Constitución Política de la República y en otras leyes, como: aguinaldo, Bono 14, jornada de ocho horas, vacaciones, salario mínimo, séptimo día, horas extras y otros.

El desconocimiento y la falta en la población trabajadora de asumirse como titulares de derechos limita las posibilidades de ejercicio pleno de la ciudadanía y, por consiguiente, incide negativamente en la construcción de la democracia e influye de manera decisiva para que prácticas abusivas se repitan en forma continuada, en cuanto a las obligaciones laborales de los trabajadores o la inobservancia patronal de las instituciones vigentes. Experiencias históricas de persecución y muerte, conducen a la resignación.

Los grupos focales reflejaron la manera cómo se obstaculiza el ejercicio de los derechos individuales y colectivos, y cómo esto menoscaba las posibilidades de mejores condiciones laborales. Las libertades y derechos sindicales son un buen ejemplo. En la caña de azúcar hay solamente un sindicato en la producción bananera, once en la región norte y ninguno en el sur; en el de palma africana, cero. Esto provoca que sean notorias las diferencias entre las condiciones de trabajo y los niveles de vida de los grupos en donde sí hay sindicato y negociación colectiva,

respecto a las empresas en donde no existe. Es claro, no se trata de indisposición de la población trabajadora sino las circunstancias y temores de ejercer tales derechos. La situación en el caso de las mujeres trabajadoras es más complicada aún.

8.1 Límites para el ejercicio de derechos

Lo que tengo entendido es que los derechos laborales así, por ejemplo, ahora que trabajamos hombres y mujeres, porque antes solo hombres trabajaban, ahora también nosotras, entonces esos son los derechos laborales que también las mujeres los tenemos por la igualdad, afirmó una trabajadora de la caña (Comunicación personal, Grupo focal 4, 16 de nov. de 2020).

Se evidencia que, en general, conocen sus derechos (hay quienes prefieren no hablar de eso (Comunicación personal, Grupo focal 2, 14 de nov. de 2020), "...pero por seguridad prefieren no tomarlos", no ejercerlos. Esto se vincula con una práctica de larga data: quien se resiste o reclama ante determinadas prácticas en el trabajo, es expulsado del centro de producción o bien se le deja terminar su labor, pero luego pasa a forma parte de las llamadas listas negras: "Yo trabajé siete años en una finca, no me liquidaron, pero no hice nada porque tuve miedo que no me contrataran en otros lados. Es mejor seguir así para no hacerse de enemigos. Además, uno queda mal visto en otras empresas" (Comunicación personal, Grupo focal 1, 29 de oct. de 2020).

Indicaron que la discriminación en las empresas existe, aunque no es generalizada. Unas respetan y otras no: "Hay discriminación hacia el trabajador, no en todas, pero sí hay. A veces pagan mal, no hay prestación y lo tratan mal a uno. Como nosotros no tenemos un título, nos discriminan, nos tratan mal" . "Solo estás despedido y eso es todo, solo eso le dicen a uno" (Comunicación personal, Grupo focal 1, 29 de oct. de 2020 y 2, 14 de nov. de 2020).

En los grupos focales, aunque al momento de abordar lo relativo al respeto de los derechos de los trabajadores, hubo risas que denotaron cierto sarcasmo en lo expresado, se evidenció que se hace una relación entre derechos y autoridades de trabajo, en particular el MINTRAB: "Al Ministerio de Trabajo, que es la que lo apoya a uno en cualquier empresa" (Comunicación personal, Grupo focal 2, 14 de

nov. de 2020 y 4, 16 de nov. de 2020). En las discusiones se reflejó que difícilmente los trabajadores se reconocen como sujetos de derechos y no solo de obligaciones. Más bien, se aprecian a sí mismos como *beneficiarios* de un patrono generoso, ese que hace el favor y da:

Nosotros tratamos de hacer nuestro trabajo de la mejor manera para poder exigir cada cosa y tener derecho a nuestras prestaciones, derecho a indemnización, derecho a un bono, derecho a vacaciones. Gracias a Dios la finca nos cumple. El derecho que tenemos es que tenemos un descanso dentro de nuestros horarios de trabajo. No solo es trabajo²⁷ (Comunicación personal, Grupo focal 3, 15 de nov. de 2020).

En general, en los grupos focales se percibió resignación frente a asuntos que podrían constituirse en fuente de conflictos laborales, principalmente porque las oportunidades de empleo y capacitación para el trabajo son limitadas. Hay quienes, aunque pueden desempeñarse en otras actividades económicas, perciben más tranquilidad, motivación y oportunidades con algunas de las empresas productoras de caña de azúcar. El aspecto más repetido es el relativo a que, a pesar de que los ingresos son bajos y la temporalidad es corta para quienes esperan la zafra (máximo seis meses), hay un flujo salarial que llega a la familia y permite cierto consumo, además que con trabajo extraordinario pueden ahorrar para los meses sin empleo: “Cuando viene la zafra se gana más dinero, esa es la ventaja. Son cuatro o seis meses fuertes”. Entre los más jóvenes, hay quienes mantienen la expectativa de optar por empleos en actividades económicas distintas y, por eso, aprovechan para pagar sus estudios universitarios (Comunicación personal, Grupo focal 1, 29 de oct. de 2020, 2, 14 de nov. de 2020, 3, 15 de nov. de 2020 y 4, 16 de nov. de 2020).

Los inconvenientes se presentan cuando la temporada termina y la intensidad del trabajo decrece, en especial para los padres de familia, pues también tiene que ver con una merma en los ingresos:

²⁷ Aunque no se logró establecer plenamente, en apariencia los trabajadores contaban con un sindicato en la empresa.

La desventaja es que cuando llega mayo, para uno que trabaja, el verano baja todo económicamente. Ya no son los mismos ingresos que uno puede obtener en los seis meses de la zafra. Se deja de laborar y no hay trabajo y los niños están en medio del año escolar. No se puede aportar igual para el mantenimiento de ellos (Comunicación personal, Grupo focal 2, 14 de nov. de 2020).

Para las mujeres trabajadoras en centros productivos de caña de azúcar, la situación es semejante en la temporada que genera empleo para ellas. En algunos casos, la zafra es lo contrario para quienes se desempeñan como trabajadoras de casa: “Nosotras nos da lo mismo porque ganamos igual, solo que tenemos que atender más al patrón. Porque empieza a venir el patrón más seguido, entonces debemos atenderlo” (Comunicación personal, Grupo focal 4, 16 de nov. de 2020).

8.2 La organización sindical como fuente del ejercicio de derechos

Los trabajadores bananeros del sur no se pronunciaron sobre estos asuntos, en tanto que los trabajadores del norte tienen conocimiento de algunos de sus derechos laborales, de las instancias administrativas de trabajo, así como de derechos humanos. No obstante, las apreciaciones de algunos participantes en los grupos focales se relacionaron, más que con los mínimos establecidos legalmente, con las conquistas derivadas de la negociación colectiva y las luchas sindicales. Además, asignan a las empresas la principal responsabilidad de no contar con un ambiente digno para sus familias (Comunicación personal, Grupo focal 8, 30 de enero de 2021). Dirigentes sindicales del sector indicaron que, en efecto, hay conocimiento de derechos en los trabajadores, que el medio principal son el pacto colectivo de condiciones de trabajo, el Código de Trabajo, la Constitución de la República y los convenios internacionales; en caso de duda de sus derechos, buscan la asesoría de un dirigente sindical (Comunicación personal, E4, 15 de nov. de 2020).

La fuente de ese conocimiento es el esfuerzo formativo y de capacitación de los sindicatos de empresa o las centrales sindicales, aunque falta mucho por hacer, pues consideran que hay un porcentaje alto de trabajadores sindicalizados que aún

desconoce sus derechos (Comunicación personal, E2, 14 de nov. de 2020), lo cual seguramente es mucho mayor en el caso de los no sindicalizados.

Lo anterior también se vincula con la percepción que se tiene de las ventajas de trabajar en las plantaciones, en este caso bananeras, pues la organización sindical es identificada como un factor que salvaguarda derechos, estabilidad, pago puntual, respeto de los derechos por parte de la empresa, entre otros (Comunicación personal, Grupo focal 8, 30 de enero de 2021). Situación que es confirmada en un estudio publicado en 2021 por el Centro de los Derechos Laborales Globales, de la Universidad de Pennsylvania, que constata la diferencia en condiciones laborales que hace la presencia de un sindicato (Anner, 2021).

En cuanto a los trabajadores de la palma africana, algunos aducen haber escuchado sobre derechos y otros que sí conocen, pero

...los mismos empleados de la empresa les meten miedo si se van a quejar o a decir y pedir sus derechos, ellos mismos los sacan del trabajo y los ponen en lista negra y nunca vuelven a trabajar en una empresa (Comunicación personal, Grupo focal 7, 30 de enero de 2021).

Como sostuvo uno de los entrevistados de organizaciones sociales:

pocos se atreven a denunciar estas situaciones porque saben que se cierran puertas para conseguir trabajo en el próximo año. De no ser así seguramente habría más demandas por la violación de los derechos laborales” (Comunicación personal, E1, 5 de noviembre 2020).

No obstante, los trabajadores desean tener información. Anotan que, si bien es duro trabajar en esa actividad y sin ventajas, lo más importante es que tienen trabajo, aunque ganen poco y aún con riesgos, pero esto sucede en todas partes, en las pequeñas y las grandes empresas (Comunicación personal, Grupo focal 7, 30 de enero de 2021).

9. Diferencias en el trabajo de hombres y mujeres

Lo que se desarrolla a continuación vincula la apreciación de trabajadores y de representantes de las empresas. Se expresaron diferentes posiciones al respecto, pero generalmente son opiniones de hombres, debido a que en los tres subsectores se emplea un bajo número de mujeres. Hay que agregar las dificultades que afrontan las trabajadoras para desplazarse fuera de las responsabilidades del hogar y del control masculino que se ejerce sobre ellas. Por lo mismo, a los grupos focales asistieron solo algunas mujeres y, por ende, se obtuvo información limitada. La realidad es semejante a los de otros sectores y regiones del país, en donde se imponen la mentalidad patriarcal y las prácticas machistas, el acoso en múltiples casos, las limitaciones en las posibilidades de mejoramiento e incluso, de igualdad en las condiciones laborales y salariales, así como un bajo reconocimiento a su talento, capacidad creativa, destreza y fuerza física.

9.1 Trabajadoras en las plantaciones de caña de azúcar

En un grupo focal con trabajadores de caña de azúcar y hule señalaron que las mujeres realizan tareas acordes a lo que es reconocido como *sus condiciones físicas*, y que son contratadas por intermediarios, por lo que no firman ningún compromiso por escrito con las empresas (Comunicación personal, Grupo focal 1, 29 de octubre de 2020). Algunas trabajadoras se dedican a la siembra y aplicación de abonos. Ganan menos, les pagan por destajo. Tiran una cantidad de abono, pero si cubren un área menor a la establecida, ganan menos “...les ponen como a Q20 el surco dentro de la plantación; si tiran dos, son como Q40” (Comunicación personal, Grupo focal 2, 14 de nov. de 2020 y 5, 22 de nov. de 2020). No explicaron de qué

manera, pero indicaron que son ofendidas, se les pierde el respeto (Comunicación personal, Grupo focal 3, 15 de nov. de 2020).

Representantes de las empresas sostuvieron que, en el caso de puestos operativos o de labor directa, se evalúa la naturaleza de la posición y el esfuerzo físico que requiere su desempeño efectivo. Las solicitudes de candidatas de sexo femenino se canalizan a posiciones en las que, desde la perspectiva de salud y seguridad ocupacional, se minimicen los riesgos de una lesión por el rigor físico que implica el desempeño de las tareas. En otras palabras, se evalúa para saber si hay capacidad de desempeño de determinadas funciones (Comunicación personal, E7, 8, 9 y 10, 17 de nov. de 2021). En labores agrícolas, así como en algunos procesos industriales y mecánicos, no hay personal calificado femenino para realizar estas actividades, pues existe baja cobertura a nivel nacional de participación de mujeres en carreras técnicas como soldadura, mecánica, electricidad, entre otras (Comunicación personal, E19, 27 de nov. de 2021).

Otros entrevistados señalaron que las mujeres pueden trabajar en cualquier puesto existente en la compañía, pues "...la contratación se hace con base en capacidades técnicas y conductuales, no por género" (Comunicación personal, E6, 16 de nov. de 2011); y que hay actividades en las cuales no trabajan mujeres, porque demandan de mucha fuerza física que afectaría su salud. Es importante destacar que son los puestos menos solicitados por mujeres, pero en el caso de que sí los soliciten, si llenan el perfil requerido, se les contrata. Enfatizan que la no discriminación hacia la mujer es uno de los aspectos más relevantes en los procesos de capacitación y en el contenido de la política laboral de los ingenios, lo que permite que mujeres tengan acceso "a puestos de trabajo antes inimaginables" como el transporte de azúcar hacia los puertos. Que igualmente aplican el principio de no discriminación por edad. (Comunicación personal, E13, 10 de dic. de 2020).

Dirigentes de organizaciones sociales sostienen que las condiciones salariales para el personal femenino son diferentes a las de los hombres, especialmente si se compara al personal de campo y administrativo con puestos operativos. Hay tareas que exigen mucho físicamente y se piensa que las mujeres no pueden realizarlas (Comunicación personal, E15, 6 de nov. de 2020).

9.2 Trabajadoras en las plantaciones de banano

En el norte es donde trabajan más mujeres en el área de empaque, se aplican sanciones cuando se acusa a alguien de acoso y las medidas son drásticas. En la cosecha no participan trabajadoras. En el empaque coinciden hombres y mujeres con las mismas condiciones, solo que las mujeres trabajan empaque, calibre, chequeo, maduro, selección, pesado, área de limpieza. Son más productivas (Comunicación personal, Grupo focal 6, 29 de enero de 2021). Hay diferencias en el horario de entrada y de salida, ya sea entrando más temprano, saliendo más tarde o ambos (Comunicación personal, Grupo focal 8, 30 de enero de 2021), de acuerdo con las necesidades de la producción.

El acoso es un problema serio, principalmente en empresas donde los trabajadores no están sindicalizados. Se quejan entre ellas sin denunciarlo. Al parecer, las que tienen contratos permanentes no tienen miedo, pero las temporales sí. Cuando tienen su periodo menstrual las ponen a trabajar más duro y no las dejan descansar o cambiar de turno; si tienen que ir a cambiarse al sanitario, el administrador les dice que quiere ver si es cierto (Comunicación personal, Grupo focal 8, 30 de enero de 2021).

En donde hay organización sindical, las empresas indicaron que no hay diferencia entre mujeres y hombres, pues el pacto colectivo regula el salario aplicable, sin distinción alguna, pese a que en las empacadoras hay trabajadores de diferente sexo (Comunicación personal, E18, 26 de enero de 2021).

9.3 Trabajadoras en las plantaciones de palma africana

En el caso de la palma africana, entrevistados de organizaciones sociales afirman que la mayoría de empresas del sur y del norte no contratan mujeres, aduciendo limitada capacidad para realizar actividades agrícolas. En algunos casos lo hacen por tiempo definido (dos o tres meses), ganan entre Q40 y Q50 diarios por recoger pepas o semillas. En los hechos, muchas trabajadoras campesinas no trabajan en estas empresas porque imponen metas que no se pueden cumplir. Las tareas que realizaban se les asignan a los cortadores: limpieza del área de corte y la recolecta de la pepa o semilla. Agregan que han denunciado, a solicitud de trabajadoras, pagos

menores a los de los hombres. Cuando estaba el salario en Q87, a las mujeres les pagaban Q50 (Comunicación personal, E1, 5 de nov. de 2020).

Por su parte, ejecutivos empresariales manifestaron que se contrata a las mujeres que llenan los requisitos (perfil) del puesto de trabajo. Que, por ejemplo, las posiciones administrativas son desempeñadas por hombres y mujeres, y que la selección se hace por la competencia del oferente. En las posiciones operativas evalúan la naturaleza de las mismas y el esfuerzo físico que requieren, y orientan las solicitudes de mujeres hacia posiciones donde se minimizan los riesgos, considerando el rigor físico que implican. Que no hay diferencias en el salario para hombres o mujeres por la misma actividad, y que en ningún caso se diferencia entre mujeres solteras o casadas (Comunicación personal, E7 a 10, 17 de nov. de 2020).

10. Funcionamiento de la Inspección General de Trabajo

El papel de la Inspección General de Trabajo (IGT) fue poco abordado por los trabajadores de las plantaciones, en especial por quienes laboran en centros que carecen de sindicato; o bien, simplemente no fue abordado. En todo caso, las referencias fueron vagas. Puede tratarse de un síntoma de apatía, temor o desconocimiento, pero lo más importante es que esto permite identificar que la autoridad de trabajo, un tema central para cualquier sociedad, tiene un reconocimiento extremadamente limitado entre la población trabajadora.

En las entrevistas con empresas y organizaciones sociales y sindicales se obtuvieron apreciaciones importantes, aunque generalmente en sentido negativo. Las primeras, porque consideran que las empresas requieren de más comprensión y tolerancia en torno a sus decisiones y estrategias en materia laboral, ya que hay disposiciones legales que cierran alternativas de solución a problemas en la producción. Los segundos, los trabajadores, porque el papel tutelar del derecho del trabajo obliga a que la autoridad en la materia proteja preferentemente los derechos de los trabajadores, con mayores sensibilidades y prontitud en sus actuaciones.

No obstante, fenómenos que afectan la generalidad de la esfera pública como la negligencia, la corrupción y la impunidad, son señalados recurrentemente por los trabajadores, organizados en sindicatos o no, lo que incluye a quienes fungen como autoridades de trabajo en el plano administrativo. En los grupos focales hubo coincidencia al abordar este tema, indican baja confianza en la honestidad y compromiso de los inspectores de trabajo en el desempeño de su función pública.

10.1 La IGT y las plantaciones de caña de azúcar

En los grupos focales con trabajadores cañeros, hubo silencio generalizado en cuanto a opinar sobre las autoridades administrativas de trabajo y en particular sobre la IGT. Salvo una referencia en cuanto a que, si no les resuelven algún problema en la empresa, hay que ir a la oficina de la IGT en la cabecera departamental (Comunicación personal, Grupo focal 4, 16 de nov. de 2020), no hubo más. Quizá no se conoce o no se sabe si existe. Por lo tanto, no se obtuvieron opiniones en los grupos focales, favorables o desfavorables, ni de su imagen y su desempeño.

Contrariamente, las empresas conocen a la IGT en sus funciones y elogian su trabajo, como institución que vela por el debido cumplimiento de la legislación laboral vigente (Comunicación personal, E6, 16 de nov. de 2020). También hubo voces disidentes en cuanto a que "...normalmente velan por el colaborador, más no por las empresas" (Comunicación personal, E19, 27 de enero de 2021), o bien se aludió a que, realmente, solo se les mira si hay un problema, no dan un seguimiento a las empresas en materia laboral. Algunas empresas nunca han sido visitadas, ni tampoco se han presentado conflictos por demandas por parte de los trabajadores (Comunicación personal, E 17, 26 de enero de 2021 y E11, 17 de dicc. de 2020).

La insatisfacción se presenta si los inspectores intervienen en favor de los trabajadores, como cuando supervisan e indican que a la gente se le:

...contrate a tiempo completo y no medio tiempo, sin tomar en cuenta que, en este tipo de trabajo, los trabajadores gastan mucha energía. Llegada cierta edad o años de trabajo, ya no tienen la energía de un muchacho, pero sí necesidad de trabajar. A mí me ruegan y me suplican que los contrate medio tiempo, y a mí no me importaría porque sé que de esa manera ayudaría a familias que verdaderamente necesitan trabajar, pero no pueden más allá de cuatro horas. No lo hago porque tendría problemas de incumplimiento porque no podría pagar el salario mínimo a una persona que solo trabajaría la mitad de la jornada laboral. Y a mí el ingenio me exige que todo trabajador tenga el salario mínimo (Comunicación personal, E17, 26 de enero de 2021).

10.2 La IGT y las plantaciones de banano

Los trabajadores del norte conocen el trabajo de la IGT, pero sus opiniones son negativas. Indicaron que no actúa apegada a los derechos laborales. Que su inacción ante denuncias laborales, la justifican en que no hay gasolina, no hay vehículo y atienden meses después. Hay parcialidad, porque “...aunque el papel del MINTRAB debería ser imparcial, apoyan a la empresa y no a nosotros” (Comunicación personal, Grupo focal 6, 29 de enero de 2021). Agregando que la inspección de trabajo no toma en cuenta la opinión del trabajador, “...las quejas se hacen a través de los sindicatos, pero la mayoría de veces no surten efecto y no tenemos visitas de los inspectores. Es la misma empresa que los contrata en algún conflicto del trabajador” (Comunicación personal, Grupo focal 8, 30 de enero de 2021).

Los productores independientes de banano indicaron que reciben dos visitas al año y que, generalmente, no hay denuncias en su contra. Que su récord de cumplimiento es muy alto y riguroso, que la IGT es un órgano que debe cumplir con su función tal cual está normada en ley, y que sus visitas a los centros de producción son una oportunidad para demostrar el estricto cumplimiento de las leyes laborales. Personal de otras empresas expresó que el trabajo de la IGT es de buen nivel, pese a que lo hacen con poco personal y recursos para el área que deben cubrir (Comunicación personal, E20, 29 de enero de 2021, y E18, 26 de enero de 2021).

Dirigentes sindicales y de organizaciones sociales señalaron que se tiene conocimiento de muchas inspecciones, pero todas terminan como siempre. Sin apercibimiento o sin sanciones y, cuando las hay, de todas maneras el patrono no paga. En ese sentido, las valoraciones sobre la IGT son desfavorables, pues se considera que todo se inclina a favor de la parte patronal e incluso que, si los inspectores realizan visitas obedece a que la parte patronal los llama. En el último año, por cierto, no hubo mayor movimiento, ni siquiera las visitas usuales, debido a la pandemia. Generalmente, visitan una vez al año o cuando los llaman los patronos (Comunicación personal, E14, 18 de nov. de 2020).

10.3 La IGT y las plantaciones de palma africana

Las referencias sobre la IGT de los trabajadores de palma africana, que participaron en los grupos focales, fueron vagas al abordar aspectos en materia de sus derechos y los medios para defenderlos (Comunicación personal, Grupo focal 7, 30 de enero de 2021), pero al tratar lo relativo a su papel, en general, no se obtuvo respuesta.

Representantes de una empresa que afirma contar con una planilla de varios miles de trabajadores, indicaron que en el sector se recibe anualmente un promedio de cuatro visitas (Comunicación personal, E7,8,9,10, 17 de nov. de 2021). Otros empresarios no se expresaron al respecto,

Para las organizaciones sociales, al contrario, las acciones de la IGT son muy débiles, muchas deficiencias y carencias, desde su infraestructura, logística, número limitado de inspectores, falta de medios de transporte y de una larga lista de medios y recursos. Afirmaron que los trabajadores tienen muy mala opinión sobre los inspectores y altos funcionarios del MINTRAB, pues incluso con las notificaciones a los empleadores para casos que hay que conciliar, no lo hacen y el patrono no comparece (Comunicación personal, E1, 5 de nov. de 2020). Su papel no es favorable al trabajador y son ineficientes. Entre las razones principales señalan que en Petén, por ejemplo, hay más de 30 empresas y el departamento cuenta solamente con siete inspectores y seis en Las Verapaces; carecen de vehículos y motos, las organizaciones les han apoyado con movilización para que inspeccionen en fincas de palma: "...deberían rotar a su personal y no tener solamente relación con las empresas" (Comunicación personal, E3, 4 de nov. de 2020).

Refieren malas experiencias y conductas que sugieren corrupción en algunos inspectores, lo que se agrega el control que ejercen bufetes de abogados que gestionan para que las empresas solventen las violaciones mediante actos de corrupción. Los inspectores son más empleados de oficina, no realizan visitas de campo. Si se pide su presencia en centros de trabajo se justifican en que carecen de transporte, cuando de los trabajadores se trata, lo cual es distinto si son llamados por los empleadores, que les proporcionan el transporte y los atienden. La mayoría de las denuncias de los trabajadores obedecen a que las empresas no pagan el valor de las metas, establecidas por ellas mismas (Comunicación personal, E3, 4 de nov. de 2020).

11. Organización sindical y negociación colectiva

En la región sur los trabajadores de las plantaciones no están sindicalizados. En el pasado reciente –y en el largo– hubo un nivel importante de organización gremial y política de los trabajadores agrícolas y campesinos. Lamentable también que un gran número de dirigentes campesinos y sindicales fueran asesinados y desaparecidos, en una etapa que se extendió desde 1954 hasta finales del siglo, como represalia al ciclo de acción colectiva en la década anterior. En la actualidad sobrevive solo un sindicato de empresa en un ingenio azucarero; algunos de sus dirigentes fueron asesinados en los años 80. La región también fue teatro del conflicto armado interno finalizado con los Acuerdos de Paz de 1996.

El sur fue escenario de luchas masivas de cortadores de caña y obreros azucareros en los años 80, que demandaban el aumento del salario mínimo, la pesada carga de la caña cortada y mejora de las condiciones generales de trabajo. Por consiguiente, el sindicato y las ligas campesinas no son formas asociativas desconocidas para la población, como tampoco la amenaza, la persecución y la muerte. Es recurrente el refrescamiento de la memoria histórica sobre la represión institucional del Estado y de finqueros privados, que castigó la cultura sindical y de negociación. El fenómeno de obstaculización de la actividad sindical se mantiene prácticamente en todo tipo de plantaciones y explotaciones agrícolas, pecuarias y en la agroindustria. Los intentos de sindicalización de los trabajadores son invariablemente desarticulados.

Está aún presente en la memoria de trabajadores y organizaciones sindicales y campesinas, el caso del Sindicato de Trabajadores Bananeros del Sur (SITRABANSUR), cuya experiencia de organización en 2007 implicó una estrategia patronal compleja. Las acciones fueron desde *intervenciones* ante el MINTRAB

y los tribunales de Trabajo y Previsión Social, hasta el asesinato de uno de los fundadores del sindicato (Unsitragua, 2008).

Las posturas de las empresas sugieren la intención de mostrar concepciones empresariales avanzadas. Aluden a las potencialidades y beneficios recíprocos entre trabajadores y empresas cuando hay existencia de sindicatos, pero que sucede en otros países, no en Guatemala. Esa apreciación reiterada, denota prejuicio e intolerancia a la organización sindical, así como desconocimiento de la ley y de los derechos sindicales.

En el sector bananero del norte el arraigo sindical es diferente. A pesar de las amenazas y hechos de violencia en contra de la dirigencia sindical de muchos años y de procesos de sindicalización más recientes. Incluso, los desafíos han implicado afrontar las agresiones de poderosas bandas criminales. Sin embargo, el tiempo transcurrido de acción sindical que viene de la primera mitad del siglo XX, la maduración de las negociaciones, la búsqueda de equilibrio en las relaciones entre empresas y sindicatos - expresada tanto por los ejecutivos empresariales y directivos sindicales - y la apertura empresarial derivada de las presiones de los mercados internacionales, permiten la supervivencia sindical y el logro de un grado importante de desarrollo organizativo. No obstante, la lucha es cotidiana por mantener las plantillas de trabajadores, las inversiones productivas, las conquistas obtenidas y la vigencia de los pactos colectivos.

Por aparte, las dificultades de sindicalización de los trabajadores de la palma africana en el norte son igualmente semejantes al sur y a cualquier otra región de Guatemala.

11.1 La organización sindical en la caña de azúcar

Al igual que en el tema relativo a las autoridades de trabajo, los trabajadores cañeros se abstuvieron de opinar sobre el sindicato. De nuevo, pudo tratarse de apatía, temor o desconocimiento. Las únicas expresiones, en uno de los grupos focales, fueron de agradecimiento por contar con encargados respetuosos, empezando por el administrador, además de agradecer a Dios porque en la empresa no había sindicato (Comunicación personal, Grupo focal 4, 16 de nov. de 2020).

Ciertamente, en la región sur los trabajadores agrícolas no están sindicalizados. Su desconocimiento sobre el tema es total, lo que tiene como consecuencia la falta de negociación colectiva y las abultadas diferencias entre empresas que cuentan y otras que carecen de ese tipo de regulaciones y beneficios en las relaciones de trabajo (Comunicación personal, Grupo focal 5, 22 de nov. de 2020).

Los representantes empresariales coincidieron en que el sindicato es bueno, beneficioso, la relación entre el trabajador y empleador es muy buena, dialogan y llegan a acuerdos mutuos valederos, hay distintas formas de organización en que trabajadores y empleadores se llevan bien y se llega al nivel de comprensión de que uno es complementario del otro (Comunicación personal, E17, 26 de enero de 2021).

...en países desarrollados y algunos en proceso de desarrollo, la organización sindical es funcional; sin embargo, en nuestro país ha creado ciertos inconvenientes hasta llevar a la quiebra a las empresas... tenemos políticas bien establecidas al respecto de que las personas tienen derecho a la libre asociación (Comunicación personal, E19, 27 de nov. de 2021).

A lo anterior, otro entrevistado agrega esta apreciación:

...creo que la organización de los trabajadores como tal no es mala, pero lamentablemente los sindicatos muchas veces se aprovechan de sus asociados, sus directivos no atienden las cuestiones laborales, y las empresas deben pagarles su salario completo por el tiempo que ellos emplean en sus actividades sindicales y no aportan productividad a la empresa. Conozco varias empresas que han quebrado por esta causa... (Comunicación personal, E17, 26 de enero de 2021).

11.2 La organización sindical en las plantaciones bananeras

En la producción bananera del norte los trabajadores sindicalizados consideran que, a pesar de tener problemas y algunas condiciones difíciles, su situación es sumamente ventajosa frente a los trabajadores del sur. El sindicato constituye una oportunidad de negociación de reajustes salariales anuales y de resolución de los

conflictos o de vicisitudes que se presentan. Sería muy difícil trabajar sin pacto colectivo, apuntan (Comunicación personal, Grupo focal 6, 29 de enero 2021). Hay también pasajes difíciles en la vida sindical. Experiencias en las que, a pesar de estar organizados en sindicato y negociado un pacto colectivo, se viola su contenido (Comunicación personal, Grupo focal 8, 30 de enero de 2021)²⁸.

Por supuesto, hay empresas que marcan diferencia a partir de una amplia experiencia histórica en sus relaciones con el sindicato y la negociación colectiva. Un representante patronal aludió a la existencia de un sindicato único en la empresa que recoge toda la afiliación, que es miembro de una central nacional y de una internacional, lo cual obedece a una decisión política propia, apuntó. Señaló, asimismo, que la ventaja para la empresa es que, a través del pacto colectivo de condiciones de trabajo, se garantiza el cumplimiento de los derechos laborales y la estabilidad de la empresa (Comunicación personal, E18, 26 de enero de 2021).

Otras perspectivas, sin embargo, toman distancia de la anterior, reconocen el derecho de libre sindicalización, pero también la posibilidad de que los trabajadores encuentren formas alternativas de organización más dinámicas, funcionales y efectivas de asociación (Comunicación personal, E22, 5 de feb. de 2021). Expresión difícil de comprender, evidenciando desconocimiento de la función del sindicato y de la libertad de los trabajadores de decidir organizarse sindicalmente y ejercer los derechos que conlleva.

Dirigentes de organizaciones sociales también reconocieron la importancia de la organización sindical y su lucha por la dignificación salarial, de las condiciones de trabajo y otros aspectos esenciales de la vida (Comunicación personal, E1, 5 de nov. de 2021).

²⁸ En 2003 la empresa rebajó unilateralmente el sueldo en un 60 %, pues la organización se debilitó. Esta lección planteó a los trabajadores la necesidad de fortalecerse y con los años se han recuperado un poco. Obtuvieron uniformes para sus hijos, vivienda y agua potable. Aunque algunas veces con deficiencias, pero al final son beneficios que marcan diferencias (Comunicación personal, Grupo focal 8, 30 de enero de 2021).

11.3 La organización sindical en las plantaciones de palma africana

En el caso de los trabajadores de palma, en el norte y el sur, se manifestaron en los mismos términos: “no existen sindicatos” y “no hemos escuchado cómo funciona un pacto” (Comunicación personal, Grupo focal 7, 30 de enero 2021). En realidad, en el subsector no ha existido experiencia organizativa, pero en una y otra región hay toda una historia de acciones organizadas de los trabajadores agrícolas y de los campesinos.

Del lado empresarial se sostiene que “...existe apertura a la libertad asociativa contenida en la política de derechos humanos, esta libertad de asociación incluye cualquier tipo de asociación que quiera generarse dentro del gremio, lo cual incluye el sindicalismo”. Los representantes entrevistados mostraron alto nivel de conocimiento sobre el tema, a pesar de no existir sindicatos y de afirmar que no han existido intentos organizativos en las empresas (Comunicación personal, E7, 8, 9 y 10, 17 de nov. de 2021).

Lo anterior es contradicho por dirigentes de organizaciones sociales. Mencionaron la existencia de una campaña para que los trabajadores no se organicen en sindicato. Les meten miedo, les dicen que serán incluidos en listas negras de empresarios y gobierno. Esto se agrega a los antecedentes de violencia contra sindicalistas (Comunicación personal, E1, 5 de nov. de 2020 y E2, 14 de nov. de 2020).

12. Impacto del COVID-19 en el empleo y los ingresos

Los efectos de la pandemia del COVID-19 fueron multidimensionales. Los trabajadores y sus familias vieron mermadas fuentes de empleo o bien, disminución de los ingresos. A las empresas se presentaron desafíos e incertidumbres inesperadas. Algunas los encararon mejor que otras y facilitaron condiciones que garantizaran la producción y la seguridad en el trabajo, desplazamiento y en mantener el empleo (transporte, medicamentos, mascarillas y otros equipos de protección).

En la costa sur los trabajadores opinaron que fueron un poco afectados en su trabajo. A los que se contagiaron del virus los enviaron a sus casas o los despidieron, y se desconoce si les pagaron sus prestaciones o no (Comunicación personal, Grupo focal 1, 29 de oct. de 2020). En otros casos, se contrató más gente o se trabajaron más horas (Comunicación personal, Grupo focal 5, 22 de nov. de 2020). Por otro lado, trabajadores de este sector señalaron que no hubo zafra para todos (Comunicación personal, Grupo focal 4, 16 de nov. de 2020).

En cuanto al salario, se vio reducido en alrededor de un 30 o 40 %, pues ganaban Q1,300 antes y con la pandemia Q800 o Q700 (Comunicación personal, Grupo focal 1, 29 de oct. de 2020). Esto conllevó gestos de agradecimiento a las empresas pues, aunque es poco, aún tienen ingresos (Comunicación personal, Grupo focal 4, 16 de nov. de 2020). Otros mencionaron que debido a que tienen trabajo en otras actividades, no se vieron afectados.

Por su parte los empresarios señalaron que los trabajadores no se vieron afectados en su trabajo, ni en sus ingresos, por ser empresas cuyas actividades están relacionadas directamente con la producción de alimentos, el impacto fue bajo desde la perspectiva de operación. En cuanto a los costos, estos se incrementaron

como consecuencia de las medidas de mitigación, contención y prevención. Asimismo, se adoptaron medidas como el teletrabajo en las áreas administrativas y la adaptación de las actividades en las operaciones. Las actividades operativas diarias continuaron sin mayores contratiempos, conforme se establecieron los protocolos preventivos de salud del personal y las operaciones se adaptaron a estas medidas (Comunicación personal, E7, 8, 9 y 10, 17 de nov. de 2021).

A los trabajadores que se encontraban entre los grupos vulnerables se les otorgó permiso para ausentarse a sus labores, con goce de salario, por un período de tiempo muy significativo, lo que redujo de forma relevante los días de trabajo en servicio a las operaciones del negocio. De esa cuenta, se adujo, no hubo impactos relevantes. Se cumplió en todo sentido y a tiempo, desde las responsabilidades laborales hasta los compromisos en la producción y las obligaciones derivadas de las disposiciones gubernamentales de orden sanitario y social (Comunicación personal, E7, 8, 9 y 10, 17 de nov. 2021; E6, 16 de nov. de 2020; E11, 17 de dic. de 2020; E12, 10 de dic. de 2020; E13, 10 de dic. de 2020 y E17, 26 de enero de 2021).

En el norte, los trabajadores participantes en los grupos focales manifestaron, sin entrar en detalles, que ninguno perdió el trabajo, aunque sí fallecieron familiares. No fueron afectados en el empleo, pero sí en los ingresos, principalmente por los efectos de fenómenos meteorológicos que asolaron la región e implicaron ganar el salario mínimo.

En cuanto a las medidas sanitarias de prevención, en general en las empresas obligan a usar mascarilla, pero son los trabajadores quienes deben adquirirlas. En uno de los casos, la empresa entregó solo en unas seis oportunidades. Eso afecta la economía de los trabajadores (Comunicación personal, Grupo focal 6, 29 de enero de 2021).

Se indicó que una de las empresas bananeras del norte mantuvo las medidas de prevención y contención de la COVID-19, para garantizar la continuidad de sus operaciones en beneficio de las comunidades. La empresa no paralizó actividades, por estar en el rango de producción alimentaria y los salarios no fueron afectados (Comunicación personal, E18, 26 de enero de 2021).

Los trabajadores de la palma no abordaron este tema. Lo hicieron las organizaciones sociales, que indicaron que se continuaron operaciones durante el estado de calamidad. Por tanto, la situación de los trabajadores continuó normalmente (Comunicación personal, E3, 4 de nov. de 2020). Que la actividad siguió igual hasta que empezaron a contagiarse los trabajadores, aunque se desconoce cuántos, pero la producción no se detuvo. La jornada laboral bajó y por ende los salarios. Eso sí, fueron pagados los salarios de los que se enfermaron. Se informó que hubo resistencia por parte del IGSS a efectuar el pago a los trabajadores que fueron suspendidos y hay a quienes aún no les pagan. Impactó mucho, ya que “cuarenteneaban” a los trabajadores y solo les pagaban el salario mínimo (Comunicación personal, E1, 5 de nov. de 2020).

13. Ventajas y desventajas de trabajar en plantaciones

El desempleo y las dificultades para obtener ingresos que afecta a la mayoría de trabajadores es un factor que marca los apremios de muchas familias y las asimetrías en las relaciones laborales. En muchos casos la situación es tan extrema, que se acepta, aprecia y defiende el empleo precario, pues es preferible frente al desempleo y la falta de ingresos.

De esa cuenta, el empleo en una plantación, en especial cuando se trata de una empresa grande y estable, representa ventajas, porque la naturaleza del trabajo tiene un horizonte de largo plazo en la inversión y, por supuesto, da oportunidades, en especial de obtener empleo permanente, con un contrato por tiempo indefinido. En la caña de azúcar, a pesar de tratarse de contrataciones por tiempo definido, el pago es mejor y se refleja en comentarios tales como el hecho de que en la época de zafra, los niños se emocionan porque para fin de año se cuenta con recursos para comprarles algo (Comunicación personal, Grupo focal 2, 14 de nov. de 2020). También ofrece otras posibilidades, como la de sembrar maíz en parcelas de su propiedad, lo que genera otros ingresos (Comunicación personal, Grupo focal 1, 29 de oct. de 2020). Es común que se eludan los beneficios de ley, como vacaciones, Bono 14, aguinaldo y las prestaciones establecidas. Tenemos salario fijo y la empresa proporciona buses de transporte gratuito (Comunicación personal, Grupo focal 5, 22 de nov. de 2020).

Esas bondades mencionadas antes, de trabajar en empresas o plantaciones grandes, se relativizan cuando refieren las desventajas, tales como el hecho de que, a pesar de ser un producto de exportación, los ingresos salariales ya no son los mismos, además de la estacionalidad del trabajo, con pocas opciones para encontrar trabajo el resto del año. En esa temporada los niños están estudiando y los padres de familia

ya no pueden aportar mucho para el mantenimiento del hogar (Comunicación personal, Grupo focal 2, 14 de nov. de 2020).

En la actividad bananera se coincidió con los aspectos mencionados, en especial en el caso de los trabajadores no sindicalizados del sur. Se reiteraron las oportunidades de empleo de mujeres, de parejas o esposos, y de las conquistas obtenidas a partir de la lucha sindical, contenidas en los pactos colectivos de condiciones de trabajo, tales como becas para los hijos, útiles para estudio y otros.

Son aleccionadoras las expresiones de los trabajadores de palma africana. Incluso, queda planteada la posibilidad de malas prácticas empresariales, como en ciertas modalidades de contratación temporal que sugieren evasión de las normas que regulan el contrato de duración determinada:

Mucha gente ha estado conforme. El que no tiene muchos recursos económicos se conforma con ganar poquito porque, la verdad, no les piden mayores documentos para trabajar; acaso en otra empresa les piden requisitos. Es la única ventaja porque les dan oportunidad de trabajar y eso sería una de las ventajas y desventajas. Pero la mayoría se conforma con ganar una temporada en la empresa porque sí cuesta el trabajo de la palmera, porque se tiene que sembrar y hacer todo lo que se tiene que hacer hasta que crezca la palma. La palma la única ventaja que tiene sus ingresos para mantener su familia y sustento en sus hogares. El tiempo que se trabaja es marzo, mayo junio, julio y después agosto, donde hay más trabajo y cosecha, pero siempre ha habido contrato liviano. No maneja mucho personal, pero en los meses mencionados aumenta el trabajo y hay mucha cosecha. En Chiquibul²⁹ trabajan dos meses, descansan dos meses. Así trabajan (Comunicación personal, Grupo focal 7, 30 de enero de 2021).

Entre los aspectos planteados en los grupos focales de las tres actividades agrícolas, hay consideraciones relevantes, como las que siguen:

²⁹ Plantación de palma africana ubicada en el municipio de Chisec, Alta Verapaz.

- Los trabajadores no tienen problema con trabajar cualquier cultivo, pues manejan todo lo relacionado con las plantas. Están acostumbrados a trabajar duro, bajo el sol y durante jornadas largas.
- Cuando entran a trabajar con caña, palma de aceite o banano, las empresas los capacitan sobre cómo manejar los cortes. Tienen nuevas herramientas que la gente debe aprender a utilizar.
- Todos coinciden que es preferible en empresas grandes, pues manejan todo el negocio, tienen oportunidad de mejorar y si son buenos trabajadores, laborar varios años.
- Al menos tienen su pago seguro cada 15 días y una indemnización al retirarse, derecho al seguro social, etcétera.
- Por la pobreza, las empresas representan una gran oportunidad de trabajar y la paga que reciben es buena, especialmente en la caña y la palma.

La única desventaja referida, además de los contratos de corta duración, fue la contaminación que esas actividades agrícolas producen. El trabajo por cuenta propia en tierras de su propiedad o arrendada es importante, pero en forma complementaria y arriesgando a la incertidumbre del resultado de la cosecha (Comunicación personal, E1, 5 de nov. de 2020; E3, 4 nov. de 2020 y E14, 18 de nov. de 2020).

14. Las responsabilidades del Estado desde el enfoque basado en derechos humanos

El Estado es garante de los derechos humanos y está obligado a respetar, proteger y hacer cumplir cada derecho. Respetarlos significa abstenerse de interferir en su disfrute; protegerlos es evitar que otras partes interfieran en el disfrute de los derechos; y hacerlos cumplir conlleva adoptar medidas activas para poner en práctica leyes, políticas y procedimientos, incluida la asignación de recursos que contribuyan a que las personas disfruten de esos derechos (UNFPA, s.f.).

Lo expresado por los trabajadores en los grupos focales, así como por los representantes de empresas y dirigentes de organizaciones sociales entrevistados, permite recoger elementos reveladores de la realidad de miles de trabajadores agrícolas en las plantaciones del sur y del norte de Guatemala. Son asalariados agrícolas que forman parte de la mayoría empobrecida, vulnerables socialmente, con bajos niveles de organización sindical, con grandes necesidades que les empujan a aceptar precarias condiciones de trabajo para contar con ingresos con qué sostener a sus familias.

Si bien es cierto que hay avances en desarrollar mejores prácticas en determinados grupos empresariales y su relación con los trabajadores, falta mucho trecho para alcanzar un nivel satisfactorio de reconocimiento del valor del trabajo y de la dignidad humana de los trabajadores, así como respeto pleno a las instituciones que regulan el mercado de trabajo.

El Estado de Guatemala cumple formalmente con el reconocimiento político de los derechos laborales, mediante un apartado constitucional dedicado al trabajo, que

lo define como derecho de la persona y obligación social, estableciendo un régimen laboral organizado conforme a principios de justicia social y un Código de Trabajo que lo desarrolla.

Por otra parte, ha ratificado 74 convenios de la Organización Internacional del Trabajo: los ocho fundamentales, los cuatro de gobernanza (prioritarios) y 62 técnicos. De ellos 64 están en vigor, tres denunciados y seis fueron derogados por la Conferencia Internacional de Trabajo³⁰. Están pendientes de abordarse en Guatemala, con propósitos de ratificación, algunos convenios que son reivindicados por organizaciones sindicales³¹.

La función del Estado en materia de trabajo es prominente según la ley, pero en los hechos los órganos responsables mantienen condiciones que no les permiten encararla a la altura de las circunstancias. Ausencia de políticas estatales claras y definidas de protección activa de los derechos de los trabajadores y de las libertades necesarias para ejercerlos; asignación insuficiente de recursos presupuestarios, de personal capacitado, funcionarios y agentes estatales de trabajo con graves carencias para operar y movilizarse por los territorios; deficitarios mecanismos de control horizontal de la función pública, entre una lista enorme de debilidades y faltantes, denotan claramente un bajo o nulo reconocimiento al valor del trabajo y la inexistencia de interés y voluntad en el sistema político de Guatemala.

Esta situación es extrema cuando se aprecia desde la perspectiva de los derechos de la mujer trabajadora, excluida de las políticas sociales por muy frágiles o sólidas que sean, menospreciada con relación a sus capacidades productivas, intelectuales y físicas, en especial en y por su dimensión de dadora de vida y madre. También es minusvalorada, pues los ingresos percibidos por trabajo igual no siempre son los mismos con relación a sus pares masculinos. La mujer trabajadora en consecuencia afronta las peores circunstancias que le niegan el derecho al trabajo y los derechos en el trabajo.

³⁰ Para más información, visitar: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102667

³¹ Se trata de los Convenios de la OIT, números: 189, Convenio Internacional sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos del año 2011; y el 190, Convenio sobre la violencia y el acoso del año 2019.

En el plano de la inspección de la situación que afrontan los trabajadores, es precisamente donde se hacen más notorias esas graves deficiencias a nivel de políticas y en el desempeño del ámbito administrativo del Estado. Lo mismo sucede en los órganos jurisdiccionales, en donde es ilusoria la justicia pronta y cumplida, lo que propicia la persistencia de condiciones extremas de impunidad laboral con que se benefician muchas empresas.

En ese sentido, el problema surge desde la contratación misma de los trabajadores y en fenómenos como la práctica del ocultamiento o la negación de la relación de trabajo para evadir las responsabilidades de la parte empleadora, lo cual es común en Guatemala y es perceptible en los testimonios recogidos (tema sobre el cual se vuelve más adelante). En un contexto de baja oferta de empleo y, asimismo, de trabajo de calidad y decente, es generalizado que los trabajadores asuman como un logro contar con una fuente de ingresos, sin importar las situaciones difíciles que conlleve, que sea por breves periodos de tiempo o bien, que implique menoscabo de su capacidad productiva.

Las contrataciones por periodos cortos de solo algunos meses y después reiniciarlos, contraviene lo establecido en el Código de Trabajo, en especial cuando se establece relación a través de intermediarios, aunque la existencia de esta figura está desapareciendo. Con este se generan más frecuentemente problemas laborales (aunque no son los únicos) y difícilmente los inspectores de trabajo cumplen con la obligación establecida en el artículo 143 del Código de Trabajo, en cuanto a instruir a los trabajadores para que exijan la exhibición de la carta-poder contemplada en el artículo 141 de dicho código, cuando se trate de un reclutador de personal, en la cual el patrono le designa como su representante para dicha contratación. De esa manera, las garantías mínimas de la legislación laboral se desvanecen y los trabajadores quedan sometidos a disposiciones unilaterales y arbitrarias de los intermediarios o bien, de patronos inescrupulosos.

Por otro lado, es importante hacer referencia a la cantidad de trabajo que es requerido en el proceso de producción, lo que en otras actividades económicas se conoce como *metas*. Las tareas tienen mínimos que deben cumplirse, lo que es razonable. El principal problema es quién las establece, en especial cuando los trabajadores tienen vedado, en los hechos, el derecho a organizarse en sindicato,

por lo que no tienen voz ni voto, y simplemente se atienen a las disposiciones de las empresas. De esa cuenta, esas metas pueden exceder los límites de la capacidad del trabajador, afectando incluso la calidad de las tareas requeridas. Hay quienes incumplen porque son excesivas y el trabajo se acumula para el día siguiente; esto hace dudar de la capacidad de cumplir finalmente y del pago que se recibe a cambio. Lo mismo en cuanto a la existencia de algunas jornadas de trabajo que el régimen laboral establece como excepcionales y que, en la práctica, se constituyen en práctica habitual. Los turnos que exceden la jornada ordinaria y la manera como se administran, por ejemplo, ocultan incumplimientos en ciertos derechos, en especial al descanso o en el pago de horas extraordinarias.

Las condiciones salariales también constituyen un ámbito necesario de abordar. Las empresas reivindican el pago del salario mínimo legal, pero no hay nada establecido con relación a la carga de trabajo que imponen, que puede ser motivo de excesos o arbitrariedades, como ya se indicó. Lo peor es que muchas veces la necesidad empuja a la aceptación de esos términos frente a la falta de ingresos para el sostenimiento familiar.

Constituyen de esa manera estos temas, un ámbito crítico y de discusión en cuanto al logro de las condiciones que requiere el trabajo decente y de la efectividad de cualquier política de desarrollo, pues su simple inobservancia conlleva que, a mayor pobreza, haya menor capacidad de consumo de la población y, a menor capacidad de consumo, menos demanda de bienes y servicios, lo que frena las actividades productivas (Linares, 2020, p. 13).

Esto mueve a reiterar que la pretensión de aplicar el Convenio 175 de la OIT sobre el trabajo a tiempo parcial, es inconveniente para una realidad como la guatemalteca, toda vez que facilita el incremento del subempleo y de la precariedad de ingresos, aun cuando sea mediante contratos de trabajo escritos y se agregue la seguridad social, pues el principal componente de la calidad del trabajo es la suficiencia de ingresos y la formalización es un medio para alcanzar el trabajo decente, no un fin en sí mismo (Linares, 2020, p. 12).

El deseo de los empresarios, expresado en las entrevistas, de regular el trabajo a tiempo parcial, se plantea como medio para ofrecer oportunidades de empleo

en tareas intensivas a personas de mediana edad o incluso adultos mayores. Ciertamente, implica menos horas de trabajo, pero igual desgaste físico y un pago menor al mínimo diario establecido. Desde los preceptos de la responsabilidad social de las empresas, incluso, tales posicionamientos son cuestionables, pues afectan el logro de una sociedad basada en la justicia social.

Lo anterior conlleva a que el Estado debe asumir su responsabilidad en cuanto a la formación ciudadana para desencadenar procesos que se traduzcan en el autorreconocimiento de la población trabajadora como sujeto de derechos. La protección estatal de los derechos de los trabajadores es fundamental, pero se hace imperativo que la ciudadanía sea desbloqueada y se ejerza en forma plena. Guatemala presenta a lo largo de muchos años graves deficiencias, en virtud de las prolongadas experiencias autoritarias en su historia. En la esfera del trabajo lo antes formulado, en materia de las condiciones generales del trabajo en las plantaciones, lo expresa.

Lo indicado a lo largo del texto se agrava cuando se consideran aspectos como las libertades y los derechos sindicales. Los trabajadores han sido despojados de tener una voz propia y libre, que les permita ser representados ante su empleador y negociar las condiciones de trabajo en una situación de disminución de las desigualdades (Linares, 2020, p. 21).

Numerosas misiones internacionales de asistencia técnica de la OIT y de otras instancias incluso específicas para el país, como la Misión de Verificación de las Naciones Unidas para Guatemala (MINUGUA), la Oficina para Guatemala del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACNUDH) o bien, nacionales como la institución del Procurador de los Derechos Humanos (PDH), han establecido los extremos en la concepción y las prácticas empresariales que son contrarias a la sindicalización libre de los trabajadores, que contravienen el precepto constitucional al respecto, al igual que en conflictos desencadenados por las condiciones precarias de trabajo, malos tratos y excesos que afectan más allá de las cuatro paredes de los centros productivos. Asimismo, la manera en que los gobiernos toleran graves infracciones en contra de los trabajadores públicos (Linares, 2020, pp. 21-28) y, por consiguiente, entran en complicidad con las violaciones de estos derechos en las empresas privadas.

Lo formulado, más las cotidianas denuncias de las organizaciones sindicales, que incluyen extremos como actos intimidatorios, violencia y asesinatos, son fuente de las bajas tasas de afiliación sindical y de los escasos pactos colectivos de condiciones de trabajo negociados en las empresas privadas. Las dos vertientes fundamentales de los derechos sindicales, la negociación colectiva y la huelga, mantienen un alto nivel de desprotección y despojo por parte de las empresas privadas y del Estado. Finalmente, retomando lo relativo al ocultamiento y negación de la relación de trabajo, es necesario abordarlo porque tiene múltiples efectos profundamente negativos en cualquier esfuerzo de política para el desarrollo social. Las implicaciones más severas trastocan, principalmente, a los trabajadores mismos, pues se atenta en contra de su dignidad, de las condiciones higiénicas, seguras y mínimas para el trabajo humano.

Le sigue el funcionamiento de los programas de la única red integral de atención a los trabajadores, como es el IGSS, pues al ocultar o negar la relación de trabajo, no se asume la obligación de pagar la cuota patronal para la institución, así como la que corresponde a los trabajadores. Casos igualmente extremos son los de empresas que descuentan la cuota a los trabajadores y no la trasladan al IGSS, apropiándose las de manera indebida e inmoral.

Estas prácticas niegan el derecho a la salud y al retiro en condiciones decorosas de los trabajadores y al funcionamiento adecuado de los programas preventivos y curativos en salud, o bien, invalidez, vejez y sobrevivencia. Por supuesto, en estos temas también hay aspectos que discutir en torno al papel del IGSS y del Estado, en cuanto a la tolerancia a dichas prácticas que, incluso, son reproducidos en el ámbito público, sin que a la fecha existan sanciones ejemplares para agentes privados y funcionarios públicos.

De esa cuenta, la desvaloración del trabajo se traduce en que el Estado es, en los hechos, solo parcialmente responsable del respeto de los derechos humanos y laborales. Respeta de manera formal, mediante un entramado de leyes y reglamentos, pero desprotege y evade su responsabilidad de hacer cumplir las libertades y los derechos ciudadanos.

Conclusiones

La masividad de las contrataciones laborales directas e indirectas derivadas de las inversiones y funcionamiento de las plantaciones de caña de azúcar, banano y palma africana, representa un impacto de proporciones significativas en el funcionamiento de la economía y de la sociedad en las regiones en que están implantadas las empresas.

Las condiciones generales en que se desenvuelven los trabajadores de las plantaciones, especialmente de las empresas grandes, sobre las cuales se recogieron varios testimonios de la preferencia de los trabajadores por laborar en estas, son aceptables de conformidad con los mínimos establecidos en la legislación, especialmente en cuanto al pago del salario, a lo que se agregan acciones de carácter voluntario de algunas empresas, que propugnan la mejora de las condiciones de trabajo y un nivel más alto de satisfacción de los trabajadores. Aunque es preciso anotar que existen empresas que ni siquiera observan tales mínimos. Sin embargo, el cumplimiento formal aceptable de lo que la ley prescribe como mínimos, no implica que sean suficientes para ofrecer un entorno de trabajo satisfactorio, que se constituya en fuente de bienestar para el trabajador y contribuya al logro efectivo del trabajo decente.

Se reveló, en las entrevistas y grupos focales, con las obvias limitaciones en cuanto al número de grupos realizados, que parte importante de la población trabajadora – salvo donde existe sindicato - no se asume como sujeto de derechos, sino como sujeto de obligaciones, que depende de la actuación voluntaria de la autoridad correspondiente o de gestos de buena voluntad de las empresas al momento de obtener medios o disposiciones que mejoran sus condiciones de trabajo y de vida. El papel del Estado como garante del respeto, de la protección y de hacer cumplir los derechos de la población trabajadora, está aún lejos de hacerse realidad en la cotidianidad del desempeño de la mayoría de las empresas privadas.

Persiste la apuesta, con las excepciones del caso pues no puede hacerse referencia a una situación generalizada, a la obtención de la mayor ganancia posible proveniente de más tareas y tiempo laboral, con altas exigencias en materia de rendimiento, baja inversión en seguridad en el trabajo y menos pago de salario y de otros beneficios económicos y sociales de los trabajadores.

El hábito de formas discrecionales de contratación, falta de aplicación de los términos de la relación de trabajo establecidos legalmente, las jornadas excesivas, los horarios, incumplimiento del pago del trabajo en tiempo extraordinario, las metas de producción y otros, que aunque no se trata de una situación generalizada pero sí de magnitud considerable, se amplifica en ausencia del ejercicio del derecho de organización y de la falta de una eficaz labor de vigilancia por parte de la administración del trabajo y del discurso oficial empresarial. En el caso del banano y caña de azúcar se alude a situaciones menos favorables cuando se trabaja para productores independientes.

Las políticas públicas para el seguimiento, respeto, protección y acción para hacer cumplir derechos y contenidos mínimos observados por la ley son recurrentes en sus condiciones limitadas e insuficientes para las plantaciones y el territorio nacional. Además, estas limitaciones se extienden al bajo o ausente control horizontal del ejercicio de la función pública de los agentes del Estado que forman parte de la autoridad de trabajo, sea en el plano administrativo o el judicial. El retardo malicioso o por falta de recursos y personal en la intervención para garantizar el disfrute y el ejercicio de derechos mínimos, es parte de la realidad habitual en Guatemala. En los hechos, la cotidianidad muestra franca distancia entre el papel definido por las leyes laborales y la realidad.

Lo anterior también influye en la precaria situación sindical en el país y en la persistencia de obstáculos para ejercer las libertades y derechos sindicales que son enormes. Esto se evidencia con el bajo número de sindicatos, de afiliados y de pactos negociados y homologados que registra el MINTRAB.

El desconocimiento de la función de representación y de instrumento reivindicativo del sindicato, para obtener mejoras económicas y sociales es muy alto en la población trabajadora. Es expresión de una derrota política e ideológica sufrida,

reforzada con acciones disuasivas, temor al desempleo y amenazas. Esto tiene serias repercusiones en las posibilidades de avanzar en planos más integrales de la vida de la sociedad y del Estado, toda vez que las posibilidades de diálogo social se ven francamente disminuidas.

En los testimonios recogidos es notoria la diferencia de las condiciones de trabajo y de vida entre los trabajadores sindicalizados y los no organizados en sindicatos. El sindicato de trabajadores y la negociación colectiva posibilita la disminución de las asimetrías ante el empleador y abre la posibilidad de condiciones laborales que para los trabajadores no organizados constituyen una añoranza. Esto empieza con las contrataciones, el ambiente general de trabajo, el respeto a hombres y mujeres, las jornadas, los salarios, los beneficios adicionales a los mínimos establecidos, el contar o no con seguridad social y la expectativa de mejoras futuras.

La situación compleja de los trabajadores no sindicalizados, que son la mayoría, incluso en buena parte de la producción bananera, conlleva no solo concepciones que no admiten el potencial de una producción más articulada, a partir de la representación organizada de los trabajadores, sino un posicionamiento estatal contradictorio que incumple profundamente con su papel de garante de los derechos humanos y constitucionales. Esa colusión o negligencia, cuando tiene efectos regresivos y dañinos en asuntos sociales o ambientales, es desastrosa en términos de un desarrollo sostenible e inclusivo.

Lo anterior permite afirmar que, los compromisos y esfuerzos institucionales y empresariales, si bien existen, son insuficientes aún para convertir las plantaciones en espacios de vida de calidad y de trabajo decente.

Recomendaciones

- Es imprescindible un posicionamiento distinto de parte del Estado, con relación a los derechos humanos y laborales, lo cual implica mayores esfuerzos organizativos, presupuestarios y políticos para garantizar el goce y disfrute de los derechos de la población trabajadora en las plantaciones y otros ámbitos de trabajo. Conlleva una mayor cobertura, personal y recursos en materia de la función de inspección del trabajo y de funcionamiento de los órganos jurisdiccionales de trabajo y previsión social.
- Informar a profundidad y convocar a la población trabajadora sobre sus derechos, su calidad de ciudadanos, de sujetos de derechos y de que se asuma una mayor disposición a ejercer esos derechos. Esto implica cruzadas nacionales para presionar en dirección al cumplimiento de los salarios y condiciones mínimas de trabajo establecidas en la ley.
- Informar a profundidad a la población sobre las obligaciones de los empleadores hacia los trabajadores, en cuanto al riguroso cumplimiento del traslado y pago de cuotas de afiliación al IGSS, así como la facilitación para que los trabajadores accedan a sus servicios. Incluso en lo relacionado a la función, efectividad y calidad de la seguridad social, las opiniones vertidas por trabajadores y representantes empresariales requieren de atención y seguimiento por parte de esa entidad, pues son asuntos que se reiteran en diferentes círculos y regiones del país.
- Informar, formar y promover en la población trabajadora y en el sector empresarial, sobre las libertades y derechos sindicales en las plantaciones y en todas las actividades económicas, de la necesidad de superar la oposición a la organización de sindicatos y de estimular la negociación colectiva a nivel de empresas y el diálogo social en el país. La responsabilidad recae directamente en las autoridades de conformidad con el artículo 106 de la Constitución Política de la República, al indicar que el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva, pues los derechos mínimos reconocidos, que a su vez son irrenunciables, son susceptibles de ser superados a través de la contratación

individual y colectiva; así mismo, de conformidad con el artículo 211 del Código de Trabajo, que manda al MINTRAB a trazar y llevar a la práctica una política nacional de defensa y desarrollo del sindicalismo, que garantice las libertades sindicales, el derecho de sindicalización, el asesoramiento jurídico gratuito a quienes decidan organizarse en sindicato, a la divulgación de las leyes de trabajo y previsión social y, finalmente, a promover la consulta y cooperación con las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Referencias

- Anner, Mark. (2020). *¿Qué diferencia hace un sindicato? Fincas bananeras en el norte y sur de Guatemala*. CGWR, Center for Global Workers' Rights, The Pennsylvania State University.
- Asociación de Azucareros de Guatemala [AZASGUA]. (2021, 13 de mayo). *El azúcar de Guatemala en el mundo*. <https://www.azucar.com.gt/azucar-de-guatemala-en-el-mundo/>
- Beckley, D. (2021). *Estudio sobre condiciones de trabajo en plantaciones. Sistematización de entrevistas a sindicatos y organizaciones sociales*. Asies. Documento de trabajo.
- Bulmer-Thomas, V. (2011). *La economía política de Centroamérica desde 1920*. Biblioteca Básica de la Historia de Guatemala. Guatemala: Serviprensa.
- Cabezas, H. (1993). *Agricultura*. En: Jorge Luján, Director General. *Historia general de Guatemala*, Tomo II, Guatemala: Asociación de Amigos del País y Fundación para la Cultura y el Desarrollo.
- Cardoso, F. y Faletto, E. (1971). *Dependencia y desarrollo en América Latina*. México: Siglo XXI Editores.
- CNV Internationaal. (2016). *Condiciones socio-laborales en la industria del azúcar en Guatemala. Los casos de los trabajadores de "la corta"*. CNV Internationaal e lcaes. https://www.cnvinternationaal.nl/_Resources/Persistent/010949af4aeb95480ca8131fb806b7c8049a2f82/CNV-0068%2020160726%20Guatemala%20sugarcane%20SP%20CNV%20tot%20DEF.pdf
- Corte de Constitucionalidad (2014). *Constitución Política de la República de la República de Guatemala con notas de jurisprudencia*. Guatemala.
- Ellis, F. (1983). *Las transnacionales del banano en Centroamérica*. San José: Editorial Universitaria Centroamericana.

- Escobar, A. S. (2021, 12 de abril). *Estudio sobre condiciones de trabajo en plantaciones. Sistematización de grupos focales y entrevistas*. Asies. Documento de trabajo.
- Fondo de Población de las Naciones Unidas [UNFPA]. (s.f). *El enfoque basado en los derechos humanos*. <https://www.unfpa.org/es/el-enfoque-basado-en-los-derechos-humanos>
- Goldthorpe, C. (1989). Definición y tipología de la agricultura de plantación. *Revista Palmas*, volumen 10, número 4, Federación Nacional de Cultivadores de Palma de Aceite (FEDEPALMA). Colombia.
- González, L. (2021). *Dinámicas agrarias en Suchitepéquez, 1524-1970. La intervención estatal*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar, Editorial Cara Parens.
- Gremial de Palmicultores de Guatemala. (2020). *Sistema nacional de monitoreo para el desarrollo sostenible de aceite de palma en Guatemala*. www.grepalma.org/wp-content/uploads/2021/05/Monitoreo-satelital-para-el-desarrollo-sostenible-de-la-produccion-de-aceite-de-palma-en-guatemala-es.pdf
- _____ (2021, 8 de enero). *Año 2021: gremio palmicultor fomenta el empleo formal y seguro como parte de su compromiso con la producción sostenible de aceite de palma*. <https://www.grepalma.org/noticia/ano-2021-gremio-palmicultor-fomenta-el-empleo-formal-y-seguro-como-parte-de-su-compromiso-con-la-produccion-sostenible-de-aceite-de-palma/>
- Guerra Borges, A. (1986). *Compendio de geografía económica y humana de Guatemala*. Guatemala: Editorial Universitaria de Guatemala.
- Hurst, P. (2007). *Trabajadores agrícolas y su contribución a la agricultura y el desarrollo rural sostenible*. FAO, OIT y UITA. <http://www.fao.org/3/bp976s/bp976s.pdf>
- Instituto de Agricultura, Recursos Naturales y Ambiente [IARNA]. (2012). *Perfil ambiental de Guatemala 2010-2012*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Instituto de Investigaciones Jurídicas (2013). *Código de Trabajo comentado: Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala*. En: *Compendio de derecho del trabajo de Guatemala*. Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (2019). *Boletín estadístico de afiliación 2019*. Guatemala.
- Instituto Técnico de Capacitación y Productividad [INTECAP]. (2011). *Consulta de necesidades de capacitación y asistencia técnica em empresas dedicadas al cultivo, recolección, manipulación, empaque y almacenamiento de banano*. Guatemala.

- Kepner, C. y Soothill, J. (1949). *El imperio del banano. Las compañías bananeras contra la soberanía de las naciones del Caribe*. México: Ediciones del Caribe.
- Linares, L (2015). *Apuntes para la historia del trabajo en Guatemala*. Revista Asies, (3).
- _____ (2020). *El imperativo del trabajo decente para la nueva normalidad*. Revista Asies, (5), 7-15.
- MacLeod, M. (1980). *Historia socio-económica de la América Central Española 1520-1720*. Guatemala: Editorial Piedra Santa.
- Melgar, M; Meneses, A; Orozco, H; Pérez, O. y Espinosa, R. (2014). *El cultivo de la caña de azúcar en Guatemala*. Guatemala: Librerías Artemis Edinter, S. A.
- Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación [MAGA]. (2016). *El agro en cifras 2016*. Guatemala.
- Observatorio de Derechos Laborales. (2019). *El sistema de negociación colectiva en Guatemala: Impacto regulador y social*. ODL. En proceso de publicación.
- Organización Internacional del Trabajo. (2021) *Ratificaciones de Guatemala*. OIT. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102667
- Oxfam (2019). *Informe de monitoreo de las acciones de las empresas de palma en Sayaxché, Petén*. Oxfam en Guatemala.
- Posas, Mario (1993). La plantación bananera en Centroamérica (1870-1929). En: Historia General de Centroamérica. Volumen 4. Madrid: Sociedad Estatal Quinto Centenario.
- Unsitragua. (2008). *Historial del caso SITRABANSUR*. Documento de trabajo.



Anotaciones

A large rectangular area with rounded corners, containing horizontal dotted lines for writing notes.



Asociación de Investigación y Estudios Sociales
Ciudad de Guatemala, Guatemala, C.A.

 /asiesgt

 @ASIES_GT

 /ASIESGTNew

ISBN 978-99939-37-00-5



9 789993 937005