



ESTUDIO-INFORME

**“CONDICIONES SOCIO-LABORALES EN LA
INDUSTRIADEL AZÚCAR EN GUATEMALA**

LOS CASOS DE LOS TRABAJADORES

DE “LA CORTA” Y EL TRANSPORTE

DIC. 2014 A FEB. 2015



**Preparado por:
Lic. Dennis Cabezas Badilla
Para:
Fairfood Internacional**

ESTUDIO-INFORME

**“Condiciones socio-
laborales en la
Industria del Azúcar
en Guatemala”**

Lic. Dennis Cabezas Badilla

San José, Costa Rica; febrero 2015

CONTENIDOS

PRESENTACIÓN	1
INTRODUCCIÓN	2
METODOLOGÍA APLICADA.....	2
1. PERFIL SOCIODEMOGRAFICO DE LOS ENTREVISTADOS.....	3
1.1 Trabajadores de la corta.....	3
1.2 Trabajadores de transportes.....	4
2. LIBERTAD DE ASOCIACIÓN	5
3. CONDICIONES SOCIO-LABORALES.....	8
3.1 Los contratos de trabajo	8
3.2 Las jornadas de trabajo	8
3.3 Modalidad de pago; horas extra, aguinaldo y vacaciones	9
3.4 Estabilidad laboral	10
3.5 Situación económica	10
3.6 Existencia y calidad de los descansos.....	11
4. SEGURIDAD SOCIAL; SALUD Y PROTECCIÓN DE ACCIDENTES.....	11
4.1 Seguridad social.....	11
4.2 Salud	11
4.3 Seguridad y accidentabilidad laboral	12
5. TRABAJO INFANTIL	13
6. PRÁCTICAS DISCRIMINATORIAS	14
7. PRINCIPALES PROBLEMAS A RESOLVER SEGÚN ENTREVISTADOS	15
8. CONCLUSIONES	15
9. BIBLIOGRAFÍA	19

PRESENTACIÓN

El Acuerdo de Asociación entre Centroamérica y la Unión Europea, estableció la posibilidad de exportar desde Centroamérica una cuota de azúcar a mejores condiciones arancelarias. Toda exportación agrícola debe estar referida a lo establecido en el tema de Comercio y Desarrollo Sostenible, en donde se establece una lista importante de Convenios de naturaleza ambiental y laboral que las Partes deben respetar. Dichos convenios tienen una existencia jurídica en cada uno de los países de Centroamérica firmantes del Acuerdo.

De lo anterior, se deduce que dichos Convenios gozan de rango legal como tratados internacionales, que en varias legislaciones, tienen una jerarquía jurídica superior a las leyes ordinarias. Entonces, como consecuencia, son vinculantes y deben de ser respetados y de obligatorio cumplimiento, incluso más allá de normativas nacionales de menor rango que los Convenios.

El presente estudio busca evidenciar la situación socio-laboral de los trabajadores de la caña de azúcar, fundamentalmente en lo relativo a la libertad sindical, las condiciones precarias en el trabajo y finalmente la situación del salario.

Para ello se realizó un muestreo, realizado con las reglas que corresponden a este tipo de estudio, que nos permita tener los datos necesarios para el levantamiento de un diagnóstico, que nos indique la situación real de la problemática que aborda esta investigación.

Así mismo, es importante indicar que los resultados de esta investigación son el fruto del encuentro directo, in situ, con los trabajadores de la producción de caña de azúcar, lo que nos garantiza la certeza de nuestra investigación.

De los resultados del estudio se deben deducir una serie de recomendaciones, que den pie a futuras investigaciones, pero fundamentalmente a tomar acciones para difundir las violaciones a los derechos laborales que se podrían estar dando en la producción de la caña de azúcar, fundamentalmente en los tres temas señalados anteriormente: libertad sindical, precariedad laboral y salario.

Carlos E. Molina M.,
Director del Instituto Centroamericano de Estudios Sociales, ICAES

INTRODUCCIÓN

Guatemala es un productor y exportador creciente de azúcar, es el cuarto exportador del mundo y el tercero en el mundo en la producción por hectárea.¹

Los principales países receptores de la exportación del azúcar guatemalteco son Corea del Sur y Estados Unidos. Esta industria azucarera representa el 31% de las exportaciones agrícolas totales de Guatemala y 15,36% de las exportaciones totales del país.² Con la entrada en vigor del pilar comercial del Acuerdo de Asociación a finales de 2013, se abre también la posibilidad para Guatemala de exportar azúcar a la Unión Europea (por medio de una cuota de azúcar para Centroamérica que se puede exportar en condiciones competitivas).

La industria azucarera de Guatemala, representa alrededor del 3% del PIB nacional, genera 425.000 empleos directos e indirectos; pero al mismo tiempo hay graves problemas en las cuestiones laborales primarias, este informe presenta datos sobre las condiciones laborales en la industria azucarera en Guatemala, con énfasis en la situación de los cortadores de caña y los transportistas de dicho producto.

Para el cumplimiento de esta finalidad se realizó, en diciembre 2014 y enero 2015, un estudio-investigación de campo en el cual tuvieron participación directa trabajadores/as de los sectores antes mencionados.

La localización geográfica de la industria azucarera guatemalteca está situada, principalmente, en la parte sur de Guatemala, específicamente en los departamentos de Suchitepéquez, Retalhuleu, Escuintla y Santa Rosa, con una superficie cultivada aproximada de 2.806.578 Hectáreas. En 2013/2014 se produjeron 2.806.578 toneladas métricas de ese producto.³

METODOLOGÍA APLICADA

- 1- Una serie de encuestas realizadas en Guatemala, por un colaborador contratado a los efectos, directamente en el campo y teniendo como sujetos de esa encuesta a trabajadores reales y en ejercicio de las actividades laborales aquí reseñadas. Un total de 75 encuestas (60 cortadores y 15 transportistas).

¹ Asazgua, Asociación de Azucareros de Guatemala, página internet, <http://www.azucar.com.gt>

² Asazgua, Asociación de Azucareros de Guatemala, página internet, <http://www.azucar.com.gt>

³ Asazgua, Asociación de Azucareros de Guatemala, página internet, <http://www.azucar.com.gt>

- 2- La encuesta antes indicada está compuesta por una serie de interrogantes apropiadas y coherentes con los resultados indicados en este documento, misma que de antemano fue aprobada por la Organización solicitante.
- 3- Haciendo uso de diversas informaciones ya elaboradas y reconocidas por su origen en el texto del presente documento, directamente vinculadas al tema y como instrumentos de comparación a la hora de definir resultados.
- 4- Las encuestas recibidas, siendo solo una muestra representativa de la situación de los cortadores y los transportistas, se conjuntaron mediante análisis estadísticos, a fin de que las mismas nos reflejarán indicadores promedios, mismos que son los referentes fundamentales para la obtención de las conclusiones del presente informe-estudio.
- 5- Se mantienen en reserva los nombres y calidades de las personas encuestadas y del encuestador directo, en razón de su protección particular y muy especialmente de su estabilidad laboral.
- 6- La Organización contratante de este informe-estudio, podrá verificar la veracidad del proceso aquí señalado por los medios pertinentes a ese efecto, comprometiéndose a respetar la reserva de privacidad de las personas participantes.

1. PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DE LOSENTREVISTADOS

1.1 Trabajadores de la corta:

Sexo: 100% masculino.

Edad promedio: 36 años

Estado civil:

Soltero: 14%

Casado: 60%

Unión libre: 21%

Divorciado: 5%

Educación:

Primaria Incompleta: 54%

Primaria completa: 37%

Secundaria Incompleta: 9%

Habitantes promedio por hogar:

Adultos: 3

Niños/as: 3

Ingresos promedio semanales del entrevistado: 806 Qt.

Ingresos promedio semanales de los hogares: 1055 Qt.

1.2 Trabajadores de transportes:

Sexo: 100% masculino.

Edad promedio: 35 años

Estado civil:

Casado: 67%

Unión libre: 27%

Divorciado: 7%

Educación:

Primaria completa: 60%

Secundaria Incompleta: 40%

Habitantes promedio por hogar:

Adultos: 2

Niños/as: 2

Ingresos promedio semanales del entrevistado: 612 Qt.

Ingresos promedio semanales de los hogares: 1000 Qt.

2. LIBERTAD DE ASOCIACIÓN

La libertad de organizarse en sindicatos y negociar contratos colectivos existe por la ley en Guatemala (Código Laboral de Guatemala) , pero su puesta en práctica en la realidad de los centros de trabajo dista mucho de lo establecido por las leyes, siendo casi imposible organizarse sindicalmente.

La Confederación Sindical Internacional (CSI) concluyó en 2014 que: ***“Guatemala se ha convertido en el país más peligroso del mundo para los sindicalistas. Desde 2007, al menos 53 dirigentes sindicales y representantes han sido asesinados, y ha habido numerosos actos de intento de asesinato, torturas, secuestros, robos y amenazas de muerte, que han creado una cultura del miedo y la violencia en el ejercicio de los sindicatos los derechos se convierte en imposible”.***⁴

La Confederación Sindical Internacional (CSI) manifestó lo siguiente: ***“La ley prohíbe la discriminación anti sindical, pero no proporciona medios adecuados de protección contra ella”.***⁵

El “Informe por Países sobre Prácticas de Derechos Humanos” 2013 del Departamento de Estado de Estados Unidos informa: ***“También hubo asesinatos de periodistas y sindicalistas; el acoso sexual y la discriminación contra la mujer; abuso infantil, incluida la explotación sexual comercial de los niños; la discriminación y el maltrato de las personas con discapacidad; y trata de personas... (...) Y la aplicación efectiva de la legislación laboral y el trabajo infantil (...) La impunidad, sin embargo, siguió siendo generalizada”.***⁶

En el mismo informe se indica lo siguiente: ***“A pesar de la libertad de asociación y el derecho a negociar colectivamente aparecen en el código laboral guatemalteco, en la práctica, no se garantizan estos derechos “y “Los empleadores se resistieron de forma rutinaria los intentos de formación del sindicato, retrasan o sólo cumplen parcialmente con los contratos de trabajo, e ignorado resoluciones judiciales que requieran al empleador a negociar con los sindicatos reconocidos. Hubo informes creíbles de represalias de los empleadores contra trabajadores que intentaron ejercer sus derechos, entre ellos numerosas denuncias presentadas ante el Ministerio de Trabajo y Ministerio Público alegando represalias del empleador por su actividad sindical. Las prácticas comunes incluyen la terminación y el acoso de los trabajadores que intentaban formar sindicatos en el lugar de trabajo, la creación de sindicatos ilegales apoyados por la empresa para contrarrestar los sindicatos legalmente establecidos, listas negras de los sindicalistas, y amenazas de cierres de fábricas. Los empleadores amenazaron con no***

⁴ CSI Informe sobre Violaciones de los derechos sindicales, 20/05/2014.

⁵ La Confederación Sindical Internacional, CSI, sitio web, última actualización agosto 2014.

⁶ Departamento de Estado de Estados Unidos, Informe por Países sobre Prácticas de Derechos Humanos, Guatemala, 2013

renovar los contratos o no ofrecer a los trabajadores subcontractados empleo permanente si el trabajador se unió a un sindicato o se negó a desafilarse", renovar los contratos o no ofrecer a los trabajadores subcontractados empleo permanente si el trabajador se unió a un sindicato o se negó a desafilarse".⁷

Para los Estados Unidos la situación en materia de trabajo en Guatemala es tan grave que en 2014 decidieron seguir adelante con su caso contra dicho país, dado el incumplimiento de las condiciones laborales referidas en el marco del Tratado de Libre Comercio entre República Dominicana, Centroamérica y Estados Unidos (CAFTA-DR). De esta forma, los Estados Unidos decidieron continuar con el procedimiento de solución de controversias e ir de nuevo al panel arbitral, dado que Guatemala no aplicó plenamente el Plan de Aplicación de 18 puntos, que firmó con los Estados Unidos en abril de 2013, a fin de corregir este tipo de situaciones.

En la industria azucarera en Guatemala no existen sindicatos. El desmantelamiento de los sindicatos se inició en los años ochenta, cuando los líderes sindicales fueron despedidos de sus puestos de trabajo y también fueron, varios de ellos, asesinados y desaparecidos.⁸

Los empleadores también introdujeron, con la clara intención de destruir⁹ al Movimiento Sindical, las denominadas organizaciones solidaristas, instrumento patronal para controlar el accionar reivindicativo de sus trabajadores.

Otro factor es el gran número de trabajadores temporales (solo durante la temporada de la cosecha de la caña) en la industria azucarera, lo cual dificulta mucho el proceso de afiliación sindical.

Aunado a lo anterior, tenemos una legislación complaciente a favor de los empleadores, como por ejemplo: **"Los sindicatos deben representar el 50 por ciento más uno de los trabajadores de un sector con el fin de establecer sindicatos de la industria".¹⁰** Para formar un sindicato el porcentaje de 50% más uno de los trabajadores es un porcentaje demasiado alto y forma casi siempre un bloqueo para formar un sindicato.

Lo anterior permite a la Confederación Sindical Internacional (CSI) concluir en lo siguiente: **"Representatividad excesiva o un número mínimo de miembros necesarios para la constitución de un sindicato".¹¹**

También, al no existir Sindicatos, el derecho fundamental a la Negociación Colectiva no existe, así mismo el derecho de huelga está limitado por la obligación de respetar un

⁷ Departamento de Estado de Estados Unidos, Informe por Países sobre Prácticas de Derechos Humanos, Guatemala, 2013

⁸ Labor Conditions in the Guatemalan Sugar Industry, page 9, COVERCO, May 2005

⁹ Labor Conditions in the Guatemalan Sugar Industry, page 9, COVERCO, May 2005

¹⁰ Art. 215 (c) del Código de Trabajo.

¹¹ Confederación Sindical Internacional (CSI) sitio web, última actualización, agosto 2014.

quórum excesivo o de obtener una mayoría excesiva en una votación para declarar la huelga.¹²

Otra mala práctica que debemos mencionar es la referida a la confección, por parte de las empresas, de las tristemente célebres **“listas negras”**, instrumentos de coerción que circulan en la industria en donde van anotados los nombres de trabajadores/as afines al Movimiento Sindical.

La Comisión de Verificación de Códigos de Conducta, o Coverco, en un extenso informe sobre condiciones laborales en la industria azucarera de Guatemala, informe sobre esta práctica: ***“Ninguno de los trabajadores de campo entrevistados para este informe indicó que se sentían libres para organizar [...] Según los trabajadores [...] los ingenios mantienen listas negras y los que se quejan de sus salarios no sólo son despedidos del ingenio, pero no pueden obtener trabajo en otros ingenios. En consecuencia, los trabajadores por lo general no se quejan frente a la gerencia ni frente a los inspectores de trabajo del gobierno”***.¹³

La investigación “STR, Guatemalan Sugar” señala: ***“Si el simple acto de quejarse de los salarios inadecuados puede equivaler a una lista negra, ¿cuánto más graves pueden ser las repercusiones por intentar organizar o afiliarse a un sindicato? Existe un consenso general de que los trabajadores de esta industria no son libres de organizar y están sujetos a la intimidación y la violencia en relación con estos asuntos”***.¹⁴

En la encuesta realizada para el presente estudio-investigación, los/as trabajadores/as entrevistados/as confirmaron que no existe la más mínima posibilidad, en esta industria azucarera, de formar sindicatos. El 100% de los entrevistados indicó que en su empresa no existe sindicato, que al ingresar a laborar se les advierte de **“no hablar de esas cosas en el trabajo”** y cerca de un 49% en el caso de los cortadores de caña y un 87% en el caso de los trabajadores de transportes afirmaron de conocer la existencia del sistema anti-sindical denominado **“las listas negras”**. Manifestaron que tampoco existen organizaciones solidaristas (solo 1 de los trabajadores transportistas dijo saber de la existencia de una asociación solidarista) y que la única forma organizativa de apoyo para ellos, que un número pequeño de trabajadores (3) dijo conocer, era la de tiendas donde podían comprar algunos artículos a un buen precio.

Como lo hemos visto en el caso de la libertad de asociación, del derecho a la negociación colectiva y el derecho a huelga, no es que la legislación laboral guatemalteca no se ocupe de tales temas, sino más bien, a nuestro criterio es que la aplicación de mecanismos empresariales de coacción y de control a los mismos son exagerados y, para evitar esas

¹²Se permite trabajadores a la huelga siempre que el tener el apoyo del 50 por ciento más uno de los trabajadores de la empresa (Art. 241 del Código del Trabajo).

¹³ Coverco, Condiciones Laborales en la Industria Azucarera de Guatemala, 2005, p. 32-33.

¹⁴ STR Guatemalan Sugar, una visión macro de la industria de hoy, p. 7, sin fecha.

situaciones, las labores de la Inspección del Trabajo están insuficientemente financiadas y son muy débiles institucionalmente hablando.

3. CONDICIONES SOCIO-LABORALES

3.1 Los contratos de trabajo:

En la presente investigación se constató lo siguiente: En lo que consideramos un gran avance, en la actividad de “la corta”, el 100% de los entrevistados manifestó el tener un contrato de trabajo y por escrito que definía su relación laboral; el 95% indicó que ese contrato era directo con la empresa y solo un 5% era dado por la vía de la sub-contratación tercerizada.

Para el caso de los trabajadores transportistas la situación contractual es la siguiente: 73% de los entrevistados dijo tener un contrato de trabajo por escrito, el 13% restante dice no tener contrato formal. Un 67% indicó que su relación laboral es directa y permanente y un 33% manifestó ser sub-contratado y temporal.

No obstante, no pudimos acceder a uno solo de esos contratos a fin de poder constatar su contenido literal, al menos en temas importantes como jornadas de trabajo, formas de pago, obligaciones del trabajador y del empleador, etc., y así poder tener claridad sobre el cumplimiento de tales contratos en relación a las legislaciones laborales nacionales e internacionales.

3.2 Jornadas de trabajo:

a) En la corta:

La gran mayoría de trabajadores contratados indicó que su jornada semanal era de 48 horas, unos pocos indicaron que la suya era de 44 horas, el promedio resultante nos dio una jornada de 47 horas.

Independientemente de la jornada semanal contratada, la realidad resultante de la información recibida nos indicó que el promedio de horas trabajadas por día es 10 o 12 horas, trabajando un exceso promedio de 20 horas semanales, casi tres horas adicionales a la jornada ordinaria de trabajo y teniendo que la mitad de los trabajadores trabajan 6 días de la semana y la otra mitad 7 días de la semana, días que inician a las 6 a.m. y finalizan a las 5 p.m., tiempo de descanso incluido.

b) En el transporte:

En esta actividad laboral es realmente preocupante el tipo de jornadas a que se ven sometidos los trabajadores; en el mejor de los casos, laboran hasta doce horas seguidas por semana completa y se llega a jornadas de 24 horas seguidas con un descanso posterior de otras 24. Durante la zafra trabajan un día con una jornada de 24 horas y el

día siguiente están libre y luego otro día con jornada de 24 horas de trabajo y seguida por un día libre. Y así desde el inicio de la zafra hasta el final. Este tipo de fatigosa situación hace que estos trabajadores adopten prácticas dañinas a su salud, tal y como lo indicaremos en el apartado de salud (punto 4.2 de este informe).

3.3 Modalidad de pago; pago de horas extra, aguinaldo y vacaciones:

El salario mínimo legal en Guatemala, para las actividades agrícolas, durante el 2014, estuvo fijado de la siguiente manera: por día 74,97 Q.t. y/o por mes 2.280,34 Q.t. A estos montos hay que añadir, obligatoriamente por Ley, el denominado Bono Incentivo de 250 Q.t. por mes (8.33 Q.t. por día). Además los trabajadores deben recibir el aguinaldo anual que es equivalente a un sueldo ordinario mensual.¹⁵

La mayoría absoluta de los entrevistados (100%) manifestó que su salario se les paga en forma oportuna.

Las empresas contratantes realizan el pago al trabajador de **“la corta”** en razón del peso del producto cortado: 15 Q.t. por tonelada de producto cortado; en el caso de los transportistas la formulación de la manera en que se les paga es tan disímil como su tipo de jornadas, en ninguno de ambos casos, sus formas de pago contemplan, el pago de horas extra y se utiliza, inmoralmemente, la necesidad del trabajador por recibir un ingreso mayor para que este trabaje en demasía, sin exigir el derecho al pago por horas y por horas extra. Esta es la razón empresarial para que tampoco se pague extraordinariamente el tiempo laborado los días domingo.

Un importante número de trabajadores, el 93% en los transportistas y el 54% de los cortadores, manifestaron el deseo de que les paguen por horas, incluyendo el pago de horas extra y del domingo y no bajo las actuales y legalmente discutibles formas de pago. A la vez los cortadores de caña manifestaron que, en su apreciación personal, un 33% consideran que su salario está por debajo del mínimo; un 31% piensa que es igual al mínimo y un 33% considera que es superior. En el caso de los transportistas esas cifras porcentuales muestran algunas diferencias dado que un 13% piensa que es inferior al mínimo: un 67% opina que está igual y un 20% piensa que es superior al mínimo.

El 72% de los entrevistados, en **“la corta”** afirmó que reciben, al finalizar el contrato, el pago correspondiente al aguinaldo, el restante 28% no tiene muy clara esta situación y no saben si van a recibir el aguinaldo. Sobre este tema en la actividad de los transportes el 100% afirmó recibirlo.

Igualmente, en forma sorprendente, el 100% de los entrevistados dijo desconocer si se le pagan las vacaciones porcentuales correspondientes a su tiempo trabajado.

¹⁵ Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala, Página internet: <http://www.mintrabajo.gob.gt>

3.4 Estabilidad laboral:

Esta forma de trabajar, en el proceso de “**la corta**”, está asumida por los trabajadores y en promedio, durante los últimos 8 años de su vida, teniendo de esa manera una estabilidad laboral anual de cerca de 6 meses; los otros 6 meses pasan en el desempleo y un 68% de los entrevistados manifestó la esperanza de conseguir durante ese tiempo otro trabajo, mientras un 32% afirmó no tener oportunidad alguna de otro trabajo.

Ante la interrogante de qué, si a futuro, trabajaría para el mismo patrón, un 44% de los entrevistados indicó que sí; un 53% manifestó que tal vez y solo un 3% dijo que no.

Ante esta última interrogante los transportistas temporales indicaron, en un 80% que sí lo harían y un 20% indicó que tal vez lo haría.

3.5 Situación económica:

El ingreso promedio semanal para cada trabajador de “la corta” es de 805 Qt.; en el caso de los transportistas el ingreso promedio mensual es de 2.475 Qt., mismos que son considerados, por ellos, absolutamente insuficiente para atender sus necesidades y las de su familia (**promedios de 6 y 4 personas respectivamente**). La mayoría de ellos, 96% en “la corta” y 100% en los transportistas, reconocieron estar endeudados.

Lo anterior, aunado a lo indicado en el apartado anterior 3.4, realmente deja en claro la existencia de una muy grave situación: un porcentaje muy alto de **familias de los cortadores** pasará su vida con un ingreso semanal anual de un poquito más de 400 Qt. por semana, esto si logramos creer en una buena disciplina de ahorro por parte de ese grupo social. Esa suma representa apenas un poquito más de un dólar diario por persona del grupo familiar.

Dado que un buen porcentaje de trabajadores en “la corta” (68%) afirmó que en su hogar existe otro ingreso, sin indicar el periodo de permanencia del mismo, el ingreso familiar promedio reportado sube a 1.005 Qt. semanales por familia. Este es un dato de difícil manejo dada su naturaleza ajena a confirmación directa en el hogar y, reiteramos, que solo cubre a un 68% de los entrevistados.

Esta situación, en términos matemáticos, dado el promedio de personas por hogar reportado, para el caso de los trabajadores del transporte, mejora bastante.

3.6 Existencia y calidad de los descansos:

Un 100% de los encuestados manifestó que sí tienen pausas para el descanso (una hora diaria como promedio).

El 86% de los cortadores y el 53% de los transportistas, consideran que la calidad de esas pausas es muy baja, sobre todo por no contar con una infraestructura adecuada que proporcione un ambiente óptimo para las mismas: espacio; protección del sol y de las altas temperaturas; mobiliario para la toma de alimentos, entre otros señalamientos.

4. SEGURIDAD SOCIAL, SALUD Y PROTECCIÓN DE ACCIDENTES

4.1 Seguridad Social:

El 100% de los entrevistados manifestó que su patrón cumple adecuadamente con el pago respectivo a las instancias de la seguridad social en Guatemala, esto les permite el acceso a la atención médica y a la obtención de medicamentos y también al pago de las licencias por incapacidad a causa de enfermedades. Solo un 51% en el caso de “la corta” manifestó que sabe de las existencia de licencias por maternidad, en el caso de los transportistas ese porcentaje decrece a un 40%; estos porcentajes podrán deberse a que el total de entrevistados son varones.

4.2 Salud:

En materia de salud un 25% de los entrevistados, en el sector de “la corta”, manifestó el tener problemas diagnosticados de enfermedad renal crónica; a la vez porcentajes superiores al 90% indicaron tener o haber tenido problemas relacionados con: insolación; dolores musculares; problemas respiratorios y deshidratación.

El 100% de los entrevistados manifestó que la empresa les dota de agua, aunque un 93% también trae agua de su casa, parece que algunas veces la dotación empresarial es insuficiente o que su forma de almacenamiento no lo hace agradable de tomar, o por la distancia en que se encuentran los depósitos de la misma, en relación al lugar en que desarrolla el trabajador su tarea. El consumo diario-promedio por trabajador de “la corta” es de 6.5 litros de agua, en el transporte esa suma es de 4 litros por día.

Lamentablemente no contamos con indicadores exactos, compartidos y emitidos por serias investigaciones, en cuanto al número de litros necesarios a ingerir para prevenir daños en la salud.¹⁶

4.3 Seguridad y accidentabilidad laboral:

Un 83% de los cortadores encuestados afirmó que a su ingreso reciben una charla sobre salud y medidas de seguridad, algunos señalan que en la misma, además de su concepto general se habla de la correcta manipulación de químicos (4%) y del uso de algunos equipos (2%). Como problemas de salud los cortadores reportan dolores musculares (97%), problemas respiratorios (95%), deshidratación (97%), insolación (98%) y problemas por uso de productos químicos (5%).

Se indica, por un 53% de los cortadores participantes en la encuesta, de la existencia de accidentes laborales, con una frecuencia de 2 accidentes mensuales (51% de los entrevistados); un 39% indicó que “casi nunca” ocurren accidentes. El 97% indica tener atención médica y los medicamentos y gastos cubiertos en caso de sufrir un accidente laboral.

Para el caso de los transportistas, los datos nos indican lo siguiente: Un 67% afirmó que sí existen accidentes; el 53% indicó que su frecuencia es de 1 o 2 accidentes por mes, mientras tanto el 47% indicó que casi nunca se producen esas situaciones.

Aquí nos aparece un tema de profunda preocupación: el 53% de los trabajadores del transporte indicaron el alarmante dato del uso de drogas para poderse mantener activos durante sus largas jornadas laborales; un 27% confirmó que esa práctica es muy frecuente. Algunos dicen que eso incide en un buen número de los accidentes que ocurren.

¹⁶ Los estándares OSHA (https://www.osha.gov/SLTC/heatillness/heat_index/protective_high.html/) son internacionalmente reconocidos y proveen de indicadores exactos. OSHA indica que en condiciones de calor extremo la pérdida de fluidos puede ser hasta 12 litros con lo que estos deben ser repuestos y los empleadores deben proveer el agua necesaria.

5. TRABAJO INFANTIL

En 2008 se escribió en un informe lo siguiente: ***“El trabajo de niños y niñas es una práctica común en la industria del azúcar. Los niños en muchas ocasiones realizan tareas en apoyo a sus padres, contribuyen al cumplimiento de las tareas o del jornal. En la mayoría de casos no reciben remuneración; su trabajo se considera como de ayudante de los padres. Sin embargo, también en muchas fincas contratan a niños como trabajadores individuales”***.¹⁷

No obstante lo anterior, nuestra investigación muestra que, según el 98% de los trabajadores/as encuestados/as el trabajo infantil no existe en sus áreas de trabajo, al menos en el área de **“la corta”**, en esa área solo un 2% dijo que sí habían personas menores trabajando. Ante este tipo de afirmaciones, dado lo difícil, por no decir imposible, que resulta hacer investigaciones directas en el campo, convendría realizar un estudio más profundo, idealmente tutelado con la presencia de organismos internacionales vinculados a este tema, que permitan tener una mejor claridad al respecto. Para una mayor comprensión nos atrevemos a reiterar, en forma literal, lo que sobre este tema, dicen otros estudios:

Legalmente existen limitaciones al trabajo de niños en Guatemala. ***“La ley prohíbe el empleo de menores de 14 años de edad, aunque se permite que el Ministerio de Trabajo pueda autorizar el trabajo, en casos excepcionales, de las personas menores a los 14 años.***

El Ministerio no ha comprometido, a la fecha, a proporcionar este tipo de autorizaciones y la Inspección de Trabajo informó que no tenía conocimiento de ninguna autorización durante el presente año.

Igualmente la ley prohíbe que personas menores de 18 años trabajen en lugares en los que se sirvan bebidas alcohólicas, o en sitios en que las condiciones laborales sean insalubres o peligrosas, tampoco se permiten las jornadas con horas extras o en horario nocturno.

La jornada de trabajo legal para las personas menores de 14 años es de seis horas; para las personas de 14 a 17 es de siete horas”. El Ministerio no ha comprometido, a la fecha, a proporcionar este tipo de autorizaciones y la Inspección de Trabajo informó que no tenía conocimiento de ninguna autorización durante el presente año.

Igualmente la ley prohíbe que personas menores de 18 años trabajen en lugares en los que se sirvan bebidas alcohólicas, o en sitios en que las condiciones laborales sean insalubres o peligrosas, tampoco se permiten las jornadas con horas extras o en horario nocturno.

¹⁷Lo amargo del azúcar: Las condiciones laborales en la industria azucarera en Guatemala, Byron Garoz, Centro Internacional para Investigaciones en Derechos Humanos CIIDH, Guatemala, mayo de 2008

La jornada de trabajo legal para las personas menores de 14 años es de seis horas; para las personas de 14 a 17 es de siete horas.¹⁸

“La mayoría de los casos de trabajo infantil se producen en el sector informal, y son difíciles de controlar debido a la mala la inspección del trabajo y los sistemas de los tribunales. Si bien es raro que los menores de edad trabajen en las instalaciones de los ingenios azucareros, la práctica de contratar a los niños en los campos donde se cosecha la caña de azúcar, es una práctica estándar. Una práctica común realizada por estos niños es la “ayudar a sus padres” en la cosecha con el fin de aumentar los ingresos familiares.

Las restricciones a las jornadas laborales de los niños trabajadores son permanentemente ignoradas. Coverco informa que: “la restricción legal sobre el empleo de menores de edad por más de 7 horas al día es simplemente ignorado en la industria azucarera de Guatemala”. Es común encontrarlos trabajar 12 o más horas al día, 7 días a la semana durante la cosecha.

La “política oficial” de los ingenios es la de no permitir el trabajo infantil de ninguna forma, ni como “ayudantes” de sus progenitores, no aparecen por supuesto en las listas de trabajadores/as de la empresa, no obstante en la realidad se pueden ver, formando parte de la cadena productiva, en las plantaciones agrícolas propias a las empresas de la industria azucarera.

6.PRÁCTICAS DISCRIMINATORIAS

En relación a las prácticas laborales discriminatorias en razón del sexo, en las actividades indagadas no se obtuvieron resultados, dado que la población que labora en esos sectores es toda masculina. Un buen número de entrevistados indicó que algunas mujeres se dedican a la siembra de la caña, no obstante por razones obvias nos fue imposible el poder acceder a sus opiniones.

Con respecto a la discriminación por etnia, en relación directa a la población indígena, el 21% de los entrevistados, en la actividad de **“la corta”**, dice que sí existe discriminación, aunque al preguntarse por el tipo de trabajo que hacen, la formalidad de sus contratos y el pago que reciben por su trabajo, tanto cortadores como transportistas, afirman que es totalmente igual al que reciben los no indígenas. Esto puede interpretarse que la

¹⁸Departamento de Estado de Estados Unidos, Informe por Países sobre Prácticas de Derechos Humanos, Guatemala, 2013.

discriminación de la que hablan los cortadores es puramente de orden social y se da entre el mismo grupo de personas trabajadoras.

7. PRINCIPALES PROBLEMAS A RESOLVER SEGÚN ENTREVISTADOS

Según el criterio de los cortadores de caña:

- a) Contratos permanentes de trabajo. Señalado por el 68% de los encuestados.
- b) Pago por horas y horas extra. Señalado por el 61% de los encuestados.
- c) Mejora los salarios. Señalado por el 54% de los encuestados.
- d) Eliminar trabajo forzoso: Señalado por el 49%.
- e) Mejoras en el tema de salud: Señalado por el 47% de los entrevistados.

Según el criterio de los transportistas:

- a) Salarios 93%
- b) No pago de horas extra 93%
- c) Contratos de trabajo 49%
- d) Trabajo forzoso 40%
- e) Salud y seguridad en el trabajo 13%

8. CONCLUSIONES

A partir de los datos vertidos por la Encuesta y el análisis de la misma, hecho en los siete puntos anteriores, se pueden sacar las siguientes conclusiones:

En lo social:

La fuerza laboral dedicada a las actividades de “la corta” y el transporte en la agro-industria de la caña de azúcar está conformada por una población relativamente joven, su promedio anda entre los 35 y 36 años de edad.

Existe una fuerte vocación al establecimiento del núcleo familiar, un alto porcentaje, más de un 80%, de los entrevistados forman parte de una familia.

Se nota muy claramente que la falta de participación, por parte de esta población, en un proceso de educación formal, es factor determinante para tener que asumir condiciones de absoluta precariedad laboral durante toda su vida.

La situación enunciada en los párrafos anteriores nos plantea un tema de urgente resolución, dado que al vivir en familia, la niñez y adolescencia presente en esas familias, asumirá las mismas y negativas condiciones de desarrollo, manteniéndose de esa manera el círculo vicioso de la pobreza.

En lo económico:

Los ingresos promedio demostrados en esta investigación, a todas luces demuestran el porqué de las malas condiciones económicas de este grupo social-laboral, siendo contradictoria esa situación en relación al gran aporte que hacen a la constitución de la riqueza-país y a la riqueza personal de los potentados de esa agro-industria, es decir, estamos frente a un claro e injusto modelo de redistribución de la riqueza.

Los niveles de endeudamiento de esas personas son muy altos y su incapacidad para resolver este tipo de situación es generadora de violencia intrafamiliar y social y además pone a la juventud en el camino de la obtención del dinero fácil que hoy, no solo en Guatemala sino en toda Centroamérica, pone a su disposición el narcotráfico, la trata de personas, la prostitución, etc., agravando los contextos nacionales con factores de alta violencia.

En lo de los derechos laborales y de asociación

Sobre los contratos de trabajo: En este aspecto, tal y como lo indicamos en el respectivo apartado, parece que se ha logrado una gran mejoría, al menos eso piensa la casi totalidad de las personas entrevistadas que afirmaron que su relación laboral está sustentada por un contrato, siendo también información aportada por la gran mayoría de que ese contrato está por escrito. No obstante, ninguna de las personas entrevistadas pudo mostrar su copia del contrato aduciendo, también la gran mayoría, que nunca se les entregó la misma.

Un ejemplo derivado de este desconocimiento del contrato es el de que afirmando la mayoría estar contratado a 48 horas semanales, no solo se trabajan muchas más horas sino que el pago que se les hace es, en el caso de los cortadores, por tonelada de caña cortada y no por tiempo, esto hace que la necesidad de “ganar más dinero” los lleve a proponerse a cortar muchas toneladas independientemente del tiempo que ocupen para ello.

Sobre las jornadas de trabajo: Este es un tema bastante álgido en su discusión, un altísimo porcentaje de los entrevistados, especialmente en el sector de “la corta” dijo que su jornada semanal por contrato era de 48 horas, lo cual indica 6 días de 8 horas y un día de descanso. La realidad es que se trabajan muchas más de esas horas e inclusive se

trabaja demasiado en día domingo, privando de esta manera a los trabajadores de su día de descanso.

En el caso de los transportistas las “jornadas laborales” no respetan en lo absoluto ninguno de los parámetros legales establecidos para las mismas, siendo agotadoras al máximo y de alto riesgo para quienes laboran de esa manera.

Sobre las horas extra laboradas: En esta temática la discusión es urgente y necesaria, no se vale firmar contratos por horas y luego pagar por piezas, sean estas toneladas o acarreo, la violación laboral está clara. Incluso si se pactará contractualmente por pieza, el salario a percibir en la jornada legal establecida, según el Código de Trabajo guatemalteco nunca podrá ser inferior al mínimo legal establecido por ley.

Sobre los salarios: La puntualidad acordada para el pago de los salarios, según los entrevistados, se cumple satisfactoriamente.

No obstante, el respeto a los salarios mínimos, deja la impresión la Encuesta realizada, no se cumplen, incluso, como pudo apreciarse en este instrumento, un buen porcentaje de trabajadores piensa que no se les paga el mínimo y otro buen porcentaje piensa que es igual, siendo solo un porcentaje inferior al conjunto de los dos anteriores el que piensa que es superior. Todos lo hacen en función del dinero recibido el día de pago y nadie toma en cuenta el tiempo invertido para lograr esa suma de dinero.

Los tiempos de descanso: Según los datos recopilados, este es uno de los asuntos más urgentes de resolver, pues dadas las horas de ingreso y las horas de salida reportadas, se puede deducir que ese tiempo “lo paga el trabajador” ya que por la forma en que se calcula su pago, ese tiempo no tiene recompensa económica alguna por parte del empleador. Además, las condiciones en que se toman esos descansos dejan mucho que desear, un alto porcentaje de los transportistas indican que su descanso lo hacen en el vehículo y en los tiempos muertos entre la carga y la descarga.

En lo desseguridad social; salud y seguridad laboral:

Prácticamente la totalidad de los encuestados manifestó que su empresa cumple a satisfacción con el pago de los servicios de la seguridad social, lo cual les da acceso a atención médica, medicinas y al pago de incapacidades por enfermedad, incluso porcentaje importante afirmó saber de la existencia de la cobertura por maternidad. No obstante lo anterior, las altas y fatigosas jornadas de trabajo, los insuficientes tiempos de descanso, tanto en su cantidad como en su calidad y la propia naturaleza de las labores que realizan los grupos estudiados, aunado a la fuerte tensión que ese tipo de vida genera, misma que induce a otros problemas como la ingesta excesiva de alcohol y drogas, sin necesidad de ser expertos en medicina, indican una difícil situación de salud,

no solo en el presente sino a un futuro no muy lejano, que atentarán con una expectativa de vida con buena calidad y duración adecuada. En este apartado sería importante el promover, gestionar o conocer estudios profesionales al respecto. En el caso de los cortadores el tema de los problemas crónicos renales parece estar muy claro.

En lo concerniente a la seguridad laboral también dijeron estar cubiertos por las respectivas garantías, no obstante y con algunos cuidados señalan la existencia de accidentes en forma permanente en el tiempo, lo cual indica la ausencia de políticas claras y efectivas en materia de salud ocupacional, incluso los entrevistados del sector de transportes hablan de varias víctimas mortales –dos o más- durante cada periodo de zafra.

Tema fundamental para prestarle la debida atención es el uso de drogas estimulantes, indicado por los transportistas, para poder soportar las largas jornadas laborales.

Sobre la discriminación y el trabajo infantil:

En estos dos temas las personas encuestadas, por absoluta mayoría, manifestaron la no existencia de ambas situaciones.

En materia de discriminación solo un pequeño porcentaje dijo saber de su existencia, no obstante, al ahondar sobre los espacios en que esa discriminación señalada se presentaba, ninguno señaló el espacio laboral, por lo que, es nuestra suposición, la discriminación se da en el espacio de la convivencia social de los trabajadores y en una pequeña escala.

Sobre el derecho de asociación y otras libertades laborales:

Quedó claramente establecida la total y absoluta violación a la libertad de organizarse sindicalmente, incluso mediante la coerción directa indicadora de que “hablar de esas cosas impide el poder trabajar en esa empresa” y casi que en ninguna otra pues la existencia de las “listas negras” también fue claramente confirmada.

La violación a las jornadas de trabajo; a los pagos adecuados por el trabajo realizado; al cumplimiento de medidas propias a la salud ocupacional, incluso nos atrevemos a formular la existencia de una forma virtual de trabajo forzoso, están plenamente establecidas, incluso el no recibir la copia respectiva del contrato de trabajo, son claras demostraciones del irrespeto a los derechos laborales de esos trabajadores.

Por supuesto, al no permitirse la existencia de Sindicatos, el derecho a la Negociación Colectiva está automáticamente conculcado.

En este tema se debe ejercer una amplia acción a fin de poder empoderar a estos trabajadores de sus derechos laborales indiscutibles y propios a la misma naturaleza

jurídica y ética de los Derechos Humanos. Esta acción debería ser el resultado eficaz del presente estudio y ser tenida como la necesaria e indiscutible segunda parte de este proceso, aclaramos esta es una recomendación nuestra y deviene del análisis de los resultados de la Encuesta y de la obligación solidaria que se nos plantea de buscar un mejor ambiente de trabajo para estos trabajadores en Guatemala y en prácticamente toda la región centroamericana.

Esperamos que el presente estudio cumpla con las expectativas, depositadas por Ustedes en nosotros, en términos de la calidad en sus resultados, la claridad de los mismos y de convertirse en un instrumento apropiado para ejercer acciones de incidencia positiva en favor del sector laboral encuestado y analizado en el presente documento.

NOTA IMPORTANTE:

El nombre de las personas encuestadas, sus lugares de residencia, así como el nombre y la localización de las empresas para las cuales trabajaban esas personas, se han omitido a propósito, a fin de prevenir posibles acciones de intimidación en contra de los trabajadores de las mismas, agradecemos su comprensión ante esta situación.

BIBLIOGRAFÍA

Código de Trabajo de la República de Guatemala.

Coverco, Condiciones Laborales en la Industria Azucarera de Guatemala, 2005.

CSI. Informe sobre Violaciones de los derechos sindicales, 20/05/2014.

Departamento de Estado de Estados Unidos, Informe por Países sobre Prácticas de Derechos Humanos, Guatemala, 2013.

La Confederación Sindical Internacional, CSI, sitio web, última actualización agosto 2014.

Lo amargo del azúcar: Las condiciones laborales en la industria azucarera en Guatemala, Byron Garoz, Centro Internacional para Investigaciones en Derechos Humanos CIIDH, Guatemala, mayo de 2008.

STR Azucareros de Guatemala, una visión macro de la industria de hoy, sin fecha.