

2011



Palma en crecimiento, en confrontación con un cielo azul

**Asociación Consejo Nacional de  
Desplazados de Guatemala–  
CONDEG.**

## **APROXIMACIÓN A LAS PRACTICAS DE VIOLACIÓN A LOS DERECHOS LABORALES EN LAS FINCAS DE PALMA AFRICANA, SAYAXCHE PETEN ¿NEOCOLONIALISMO?**

Visualizar las practicas colonialistas de los finqueros de Guatemala en pleno siglo XXI hacia el pueblo maya, especialmente al pueblo Q'eqchi, es denunciar que la sed voraz del consumismo capitalista premia sobre cualquier derecho, aun violentando si al caso, aniquilando todo aquel que se sobreponga a los intereses del capital, este estudio exploratorio hace un acercamiento a esta realidad vivida por las comunidades Mayas Q'eqchi del municipio de Sayaxché Petén, donde se expande el monocultivo de palma africana.

## APROXIMACIÓN A LAS PRÁCTICAS DE VIOLACIÓN A LOS DERECHOS LABORALES EN LAS FINCAS DE PALMA AFRICANA, SAYAXCHE PETEN, ¿NEOCOLONIALISMO?

### INTRODUCCIÓN



¿Acaso la historia de Guatemala, desde la llegada de los invasores hasta nuestros días van a permanecer en la mente dominadora de querer mantener un status quo?, ¿a caso la guerra interna de más de treinta años, no fue suficiente para entender que las diferencias socio económicas es que lo hizo desatar una inconformidad social?, ¿Cuándo van a entender los grandes capitalistas que seguir explotando la tierra, con esto matan la vida de todos los seres?, ¿a caso los

dueños de los grandes capitales, no entienden que también ellos heredan a sus generaciones la muerte cuando la tierra ya no produzca alimentos sanos?, esta y muchas interrogantes deambulan en la mente colectiva, porque se ve a diario la necedad del hombre blanco, del hombre imperialista que satisface necesidades en vano, porque los recursos de la tierra son limitados y no pueden ser renovables.

La foto que se presenta en esta introducción fue tomada para mostrar al mundo de la expansión de la palma africana, específicamente la finca llamada Tikindustrias en el municipio de Sayaxché Peten, esta y como muchas más abundan en estas regiones, y las comunidades mayas Q'eqchi quedan atrapadas en estas fincas, y algunas quedan atrapadas entre las fincas quienes se oponen a vender sus tierras a estas transnacionales, y los que vendieron ya no están en las comunidades, rompiendo de esta manera el sentido comunitario de las personas, rompimiento con los demás elementos de la naturaleza, algunos se han ido a la ciudad, y empiezan a beber una cultura ajena donde impera el individualismo, egoísmo, y el desconocimiento de los vecinos de alrededor.

Esto por supuesto es un choque cultural, pero también es el inicio de la decadencia de una cultura milenaria maya que por siglos se han mantenido diferenciados de otras culturas mundiales con sus características propias, avances en conocimientos aportados al mundo, el cultivo del arte y la música, sus impresionantes obras arquitectónicas que permanecen hoy día, un sinnúmero de aportes a la humanidad, que no son reconocidos y otros se lo han apropiado, pero así es de cruel la historia de Guatemala y de Mesoamérica a partir de la llegada invasora española.

Paralelo a esta expansión de monocultivo, trae consigo prácticas administrativas de la época colonial, y es esta la razón de este estudio exploratorio sobre la situación de las comunidades mayas Q'eqchi como trabajadores y trabajadoras de estas fincas de palma africana en el área del municipio de Sayaxché del departamento de Peten, Guatemala, uno de las grandes violaciones a estas comunidades es el derecho socio económico, porque no son remunerados con el salario mínimo, haciendo una imposible sobrevivencia de esta naturaleza, el empobrecimiento es latente, no hay otra salida cercana, otras posibilidades de ingreso económico y sustentar una familia relativamente numerosa, los acuerdos de paz establecieron mecanismos legales para dejar de repetir la historia de explotación hacia los pueblos indígenas, práctica que se viene haciendo desde el siglo XIX con los cultivos extensos del añil, algodón, café y por ahora con la maldición del cultivo de la palma.

Esta aproximación entonces, hace reflejar parte de una gran realidad de los pueblos mayas en Guatemala, una problemática de constantes violaciones, hasta la criminalización de las luchas de los pueblos indígenas, calificativos que van de terroristas, solo porque se reclaman derechos, la historia registra que estas prácticas siempre han sido del opresor, así, todo lo que no fuera capitalista, blanco, europeo y estadounidense se debe considerar comunista, insurgente, guerrilla, criminal, etc., por lo tanto había que eliminarlo, cooptarlo, asimilarlo, enajenarlo, alienarlo, etc., para su incorporación en el sistema.

## 1. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

### 1.1 OBJETIVO GENERAL

Conocer y contribuir en la solución de la problemática laboral de los trabajadores y trabajadoras mediante la investigación, análisis y documentación de los casos de violaciones a los derechos laborales, generados por parte de las empresas palmeras de la región a fin de propiciar resultados de impacto positivo para las comunidades: Las Pacayas, Las Camelias, Setul y Caserío Canaleño del municipio de Sayaxché, Petén.

### 1.2 ESTRATEGIA METODOLÓGICA DE INVESTIGACIÓN.

La presente investigación se basa en una metodología combinada que parte en principio de la documentación y recopilación de información secundaria sobre las antecedentes históricos y contexto actual en que viven los pueblos indígenas de Guatemala, todo ello permitirá contextualizar la investigación.

Un segundo momento se refiere al acercamiento directo a las comunidades, que comprende el desplazamiento de los investigadores a cada una de las comunidades implicadas, para conocer su contexto geográfico, histórico y sobre todo un acercamiento directo a través de reuniones de trabajo que implico un conversatorio colectivo, orientado por una serie de preguntas base para iniciar y desarrollar los conversatorio.

Luego de la visita de campo y recopilación de la información primaria, ésta fue sistematizada en el orden en que se desarrollo, plasmando punto por punto los temas desarrollados.

Cabe mencionar que como parte del proceso, se llevó a cabo una reunión de socialización de los resultados del trabajo de campo con la asamblea del Consejo Nacional de Desplazados de Guatemala–CONDEG, a efecto de compartir los resultados preliminares del trabajo y además recoger de ellos sus percepciones, observaciones y comentarios generales del proceso. Además dicha reunión tuvo como objetivo recopilar información relevante acerca de las comunidades, específicamente del trabajo que CONDEG ha realizado con las comunidades e información sobre su situación laboral en las empresas palmeras.

Con la información sistematizada, se procede a realizar un análisis de los temas desarrollados, que parte del análisis inductivo y deductivo, pero a su vez se utilizo el análisis histórico, con la información secundaria recabada, pues muchos de los hechos que presenta la investigación no son aislados, son parte de un proceso histórico, de problemas estructurales del país.

También el análisis se desarrolla sobre las leyes laborales vigentes en Guatemala, tanto nacionales e internacionales, que Guatemala ha ratificado y por ende aplicable a cada caso de los guatemaltecos, vinculando a cada caso particular la norma aplicable y haciendo énfasis en la violación en el caso concreto.

Como resultado de lo anterior, se construye juntamente con la Asociación CONDEG, una propuesta de denuncia, por la violación de derechos laborales, de las comunidades **Las Palmas, Las Camelias, Setul y Caserío Canaleño** del municipio de Sayaxché, Petén, la que podrá ser presentada ante las autoridades competentes, proceso que ya formara parte de otro trabajo, llegando a concluir la presente investigación en la construcción de una propuesta únicamente.

## 2. PUEBLOS INDÍGENAS Y CONTEXTO POLÍTICO, ECONÓMICO Y SOCIAL NACIONAL.

Los nuevos aires globalizadores del mercado, trajo consigo nuevas prácticas administrativas en empresas “serias”<sup>1</sup>, donde empiezan a entender que uno de los elementos claves en la producción es el “cliente interno”, es decir los trabajadores. Pero el empresariado, también son clasificables por comportamiento ético, ecológico, responsables socialmente, etc., pero hay una clasificación que no es estandarizada o por lo menos no tiene reconocimiento internacional, y es el comportamiento étnico, es decir, la forma de comportarse estas entidades frente a pueblos indígenas es un ingrediente poco común, y esto se refleja en el trato que reciben los pueblos indígenas trabajadores en las fincas, empresas, industrias, etc., pero más enfocado en las fincas cafetaleras, azucareras, de palmas, o todo aquella extensión de tierras donde hay siembras de monocultivo.

Para hablar de competitividad, la empresa debe empezar a tomar en serio su papel frente al trabajador, es decir cumplir con todos los estándares internacionales de calidad, estos parámetros se puede medir por ejemplo con los ISOs<sup>2</sup>, y un elemento importante dentro de la empresa es el trato que reciben el personal, o trabajadores, una empresa comprometida con el personal interno, debe superar toda reglamentación interna, ley del país en asuntos laborales, algunos tratados o convenios internacionales de ramo laboral, para que su personal este identificado y sentirse parte de una familia que tiene un fin casi común, es decir que si la empresa su objetivo es económico, los trabajadores también es económico pero a la vez social, con el entendido que este último es lo que hace tener fuerza a peticiones concretas de tipo económico frente a los dueños de la empresa.

Pero resulta que este comportamiento empresarial dependerá en qué país está radicado o su dirección social, esto se debe a que la mano de obra dependerá si es competitiva o comparativa dependiendo el grado de instrucción técnica, científica y conocimientos generales sobre la función del trabajador en la empresa. Con esto se dice mucho, los países “desarrollados” que buscan mano de obra no calificada y que solamente deben seguir instrucciones, entonces prefieren buscar esta mano de obra en países no capacitados, por eso la presencia de maquilas en países tercermundistas no son de extrañar, los países con personas capacitadas serán los encargados de los diseños, creatividad, innovaciones, propuestas, etc.,

Este comportamiento empresarial se refleja en todo tipo de actividad económica, desde el comercio, industria, empresa, banca, agricultura, etc., pero en el continente latinoamericano esto se agrava, tomando en cuenta que hay muchos pueblos indígenas, que pudiera ser una de las razones por tal comportamiento de las empresas

---

<sup>1</sup> Entiéndase el término “Serio” a la empresa que empieza a reconocer la importancia del trabajador, como sujeto de generar las ganancias, es decir, que al trabajador debe de motivársele con meritos para que rinda mejor y de resultados al beneficio de la misma empresa, así competir en el mercado, donde las demás empresas compiten con el fin de posesionarse, entonces el trabajador que lo llaman cliente interno, no es más que una pieza dentro de la maquinaria empresarial, aunque hay algunas empresas que al cliente interno ya es participe dentro de las acciones, pero eso no significa que sea parte fundamental dentro de la empresa, siempre habrán otros con mejores posiciones económicas.

<sup>2</sup> Certificaciones internacionales que se otorgan a las empresas que cumplen con los estándares internacionales de calidad en el producto sin violaciones a derechos laborales y otros aspectos que esta certificación califica.

con sus trabajadores, especialmente en Guatemala, pero también el contexto histórico y político es otro elemento a tomar en cuenta, y se puede seguir enumerando las razones de un comportamiento propio del capitalismo salvaje, y se dice salvaje no porque exista un antónimo del mismo, si no porque es su característica esencial de ser salvaje.

Sobre estas líneas, los pueblos indígenas han lidiado por siglos con este sistema que vino a sustituir abusivamente el propio sistema económico, y la realidad de sobrevivencia se cede con el fin de no morir, por siglos entonces los pueblos indígenas del mundo especialmente Latinoamérica trata de reconstituir lo propio, pero aun hace falta para que el propio sistemas sea restablecido, en algunos casos como practicas comunitarias persiste, pero es poco significativo con relación a la fuerza invasora del sistema actual económico.

### **3. CONTEXTO COMUNITARIO Y MUNICIPAL.**

Ante la nueva invasión europea, norteamericana (sin tomar en cuenta México) asiática y oriental, en fusión con las empresas, industrias, comercio, etc., nacionales, se conforma las sociedades encargadas de expandir el mercado neoliberal, rompiendo fronteras, limitaciones, menos intervención del Estado, generando seguridad para los negocios, justicia para quienes atentan con estos derechos empresariales, etc., hacen entonces que esta megaempresas tengan presencia real y concreta en la vida comunitaria y municipal de los pueblos indígenas. Aunque realmente las empresas por ejemplo las nacionales, poco le vale, si son indígenas o ladinos, incluso de otra etnia extranjera, pero que sirva de mano de obra comparativa, será necesaria tener la masificación para sus intereses capitales.

Es importante recalcar que la transnacionalidad de las inversiones tanto extranjeras como nacionales, debe responder a un mundo paranoico en el consumo de los recursos, que no es más una creación de los mismos empresarios capitalistas, es decir, generan necesidad para el consumismo, y no solo producen lo necesario o lo básico, sino van creando las necesidades secundarias, cabalmente se complementan con la jerarquía de necesidades de Malow. Según Abraham Maslow (Brooklyn, Nueva York, 1 de abril 1908- 8 de junio 1970), psicólogo humanista estadounidense, el ser humano debía de pasar por cierta jerarquía de necesidades, para poder llegar a la autorrealización.

Figura No. 1



Fuente: Wikipedia (recreación de los consultores)

Según la pirámide de Maslow tendríamos de: **Necesidades fisiológicas básicas**. Son necesidades fisiológicas básicas para mantener la homeostasis, dentro de estas se incluyen:

- Necesidad de respirar
- Necesidad de beber agua
- Necesidad de dormir
- Necesidad de regular la homeostasis (ausencia de enfermedad)
- Necesidad de comer
- Necesidad de liberar desechos corporales
- Necesidad sexual
- Necesidad de tener dinero...

**Seguridad.** Surgen de la necesidad de que la persona se sienta segura y protegida. Dentro de ellas se encuentran:

- Seguridad física
- Seguridad de empleo
- Seguridad de ingresos y recursos
- Seguridad moral y fisiológica
- Seguridad familiar
- Seguridad de salud
- Seguridad contra el crimen de la propiedad personal
- Seguridad de autoestima



**Afiliación.** Están relacionadas con el desarrollo afectivo del individuo, son las necesidades de asociación, participación y aceptación. En el grupo de trabajo, entre estas se encuentran: la amistad, el afecto y el amor. Se satisfacen mediante las funciones de servicios y prestaciones que incluyen actividades deportivas, culturales y recreativas.

**Reconocimiento.** Se refieren a la manera en que se reconoce el trabajo del personal, se relaciona con la autoestima.

**Autorrealización.** Son las más elevadas, se hallan en la cima de la jerarquía, a través de su satisfacción personal, encuentran un sentido a la vida mediante el desarrollo de su potencial en una actividad.

Probablemente esta propuesta de A. Maslow ya esté obsoleto, y que tampoco encaja con la cosmovisión de los pueblos indígenas, pero también hay una realidad, que la cosmovisión indígena ha sido sustituida por otra visión de la vida, se es maya, pero con comportamientos occidentales, por eso algunos ejemplos ilustrarán estos comportamiento no propios pero que se han apropiado y esto va generando ciertos grados de frustración individual y colectiva, especialmente en comunidades indígenas, es decir cuando la sociedad dominante inculca y avala mensajes de consumo por medio de la publicidad agresiva promovida por los empresarios, hace provocar reacciones primarias en los sujetos y entonces se trata de compensar con algunos alicientes, por ejemplo algunas casa construidas de pajón (hojas de algún árbol palma) a la par está una antena satelital con señal de cable de televisión, o compran un equipo de sonido con 500 wats de salida, o un plasma, esto es contradictorio, pero a eso lleva el sistema capitalista.

Si a la propuesta de A. Maslow se agregara la realidad de los pueblos indígenas, diríamos que es necesario otro nivel inferior, porque ni siquiera el primer escalón estaría satisfecho, tomando en cuenta que el tipo de alimentación, por ejemplo, no está cubierto, las fincas de palmeras asumen la obligación de alimentar bien a sus trabajadores, por eso, donde existen mega proyectos en territorios indígenas, siempre queda miseria, pobreza, entonces se atenta contra la seguridad alimentaria de las comunidades.

¿Quién entonces tiene la obligación de regular estos comportamientos inhumanos de las empresas de palmeras, ante la prepotencia de sus dueños al trato hacia el trabajador?, no cabe duda, que el empresariado suelto, al antojo de cómo debe de administrar, y de esto también se desprende la carga racista que por siglos ha sufrido el pueblo indígena, es necesario que existe la institucionalidad para que se respete mínimo, los derechos laborales de indígenas y campesinos.

#### 4. LA NUEVA ESCLAVITUD EN LAS FINCAS DE PALMA AFRICANA EN GUATEMALA.

Quienes viven la realidad y sienten los efectos de las prácticas administrativas empresariales son en concreto las comunidades, y especialmente en el campo de la agricultura, esta vivencia es histórica, si se toma en cuenta desde la siembra de la cochinilla, luego el algodón, posteriormente el café nacional, después la caña, y por ahora la siembra en grandes cantidades de palma africana, que según Oxfam en la sección de mundo económico de prensa libre de fecha 4 de octubre de 2011, dice textualmente: “el potencial de las tierras guatemaltecas para la producción de biocombustible ha dado lugar a una nueva ola de desposesiones de terrenos que estaban en manos de comunidades campesinas” esto ha generado el desplazamiento de comunidades enteras que han tenido que viajar a otros lugares sin posibilidades de rehacer sus vidas o se condenan a vivir en las ciudades y engrosar los cinturones de la metrópoli.

Lo impresionante de tal magnitud de expansión, es que en los últimos años, ha crecido el acaparamiento de tierras, según José Santiago Molina, presidente del Gremial de Palmicultores de Guatemala (Grepalma), dijo “que la palma africana solo ocupa el 2% de la tierra agrícola, y suma unas cien mil hectáreas”. Esto significa que su expansión fue rápida, por de acuerdo con los datos que proporciona Oxfam de 35,000 mil hectáreas paso a 100,000 hectáreas.

Pero también algo preocupante es que los conflictos sociales por esta expansión pueden empezar a surgir con más fuerza, aunque objetivamente el mismo presidente de Grepalma cuando dice; “por ser inversiones de retornos de largo plazo se busca la tierra donde no hayan conflictos sociales y se tenga la certeza jurídica de la propiedad”. Esto no es cierto, a lo menos en cinco comunidades que trabajan en fincas de palma africana, dijeron que fueron obligados a vender sus tierras, les prometieron mejores trabajos y bien pagados cuando la finca se estableciera, o simplemente los fueron encerrando y sus tierras quedaron sin paso de servidumbre entonces se vieron obligados a vender sus tierras, en fin muchas artimañas y mecanismo de presión para que las tierras quedara en manos de los finqueros.

¿Acaso esto no genera en un momento conflictividad social?, se debe desmentir la afirmación del presidente de Grepalma cuando dice lo contrario, aun cuando las comunidades que han quedado en algún lado de las fincas y son quienes trabajan para la finca, están totalmente insatisfechos por el trabajo en las fincas, sin mencionar las inconformidades por haberles quitado las tierras bajo engaños, es decir que si hay conflictividad latente, e inseguridad jurídica sobre las tierras, porque alguien que ha sido coaccionado a vender sus bienes, la misma ley lo prohíbe, no puede alegarse entonces de parte de las empresas de palmeras que hubo voluntad como un elemento subjetivo de contrato.

Desde la historia según la visión indígena a partir de la llegada de los invasores españoles, tiene otras aristas contrario a la visión del supuesto vencedor, o la historia oficial, si bien es cierto que hay en gran parte una sumisión física de parte de los

pueblos indígenas hacia el sistema de Estado neoliberal guatemalteco, esto no significa una sumisión de espíritu, no obstante todas las formas de opresión del sistema opresor tiene sus manifestaciones brutales en la actualidad, especialmente hacia pueblos indígenas.

A esto se le puede llamar, la nueva esclavitud en pleno siglo XXI, era de la “civilización avanzada” “del respeto a los derechos humanos”, “del reconocimiento de los derechos colectivos de los pueblos indígenas”, “el siglo de los avances de la tecnología”, pero a costa de la esclavitud generada en distintos lugares del planeta, “la explotación de los recursos naturales”, “el saqueo constante de las riquezas minerales”, “la imposición del imperio mercantilista en nombre del desarrollo”, seguramente en otros lugares la esclavitud se vuelve sutil, diplomático, cortés, en otros lugares no se corre la misma suerte y es ahí donde el trato es brutal, como sucede en las fincas de palma africana.

## **5. DERECHOS LABORALES Y PUEBLOS INDÍGENAS.**

Todos los convenios ratificados por Guatemala en materia laboral son leyes en el país, toda vez que hace concordancia con el código de trabajo decreto 14-42 del congreso de la República de Guatemala, es decir, que no contraviene dicha ley adjetiva, tampoco el derecho interno, ni a la constitución política de la república de Guatemala. Siendo estos convenios las siguientes:

- Convenio (N. 154) sobre el fomento de la negociación colectiva Adoptado el 19 de junio de 1981 por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en su sexagésima séptima reunión Entrada en vigor: 11 de agosto de 1983.
- Convenio (N. 168) sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo. Adoptado el 21 de junio de 1988 por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en su septuagésima quinta reunión. Entrado en vigor: 17 de octubre de 1991.
- Convenio (No. 100) relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. Adoptado el 29 de junio de 1951 por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en su trigésima cuarta reunión. Entrada en vigor: 23 de mayo de 1953, de conformidad con el artículo 6.
- Convenio (No. 111) relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación. Adoptado el 25 de junio de 1958 por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en su cuadragésima segunda reunión. Entrada en vigor: 15 de junio de 1960.
- Convenio (N. 87) sobre la libertad sindical y la protección del trabajo en su trigésima primera reunión. Adoptado el 9 de julio de 1948 por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en su trigésima primera reunión. Entrada en vigor: 4 de julio de 1950.
- Convenio (N. 135) relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse a las representantes de los trabajadores en la empresa. Adoptado el 23 de junio de 1971 por la Conferencia General de la

Organización Internacional del Trabajo en su quincuagésima sexta reunión. Entrada en vigor: 30 de junio de 1973.

- Convenio (N. 29) relativo al trabajo forzoso u obligatorio. Adoptado el 28 de junio de 1930 por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en su decimocuarta reunión. Entrada en vigor: 1. de mayo de 1932.
- Convenio (N. 105) relativo a la abolición de trabajo forzoso. Adoptado el 25 de junio de 1957 por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en su cuadragésima reunión. Entrada en vigor: 17 de enero de 1959. Convenio sobre la política del empleo.
- Convenio (N. 122) relativo a la política del empleo. Adoptado el 9 de julio de 1964 por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en su cuadragésima octava reunión. Entrada en vigor: 15 de julio de 1966.

Los convenios anteriormente descritos y ratificados por el Estado de Guatemala, surte obligación patronal en su observancia general, como también el propio Estado. Aunque realmente estos derechos son relativamente nuevos en un mundo que se industrializa y masifica la producción. Los trabajadores entonces vieron en peligro su trabajo, y “a medida de que el coste humano de la industrialización se hacía aparente, aumentó la concienciación sobre la importancia de proteger a los trabajadores y de establecer un conjunto universal de normas internacionales que garanticen una protección igual para todos”<sup>3</sup>.

Ahora bien, resulta que el ser humano en esta revolución industrial solamente era considerado como una extensión de la maquina, sin tomar en cuenta la realidad de los pueblos indígenas y las diferencias culturales de cada nación reconocida o no reconocida en las naciones unidas, aunque “la Organización Internacional del Trabajo (OIT) 1919 con el objetivo de promover la justicia social. La Declaración de Filadelfia de 1944 especificó y desarrolló más este objetivo. El principal medio de acción fue la adopción de normas internacionales bajo la forma de Convenios, los cuales al igual que los Tratados, creaban obligaciones a los Estados miembros una vez ratificados, y Recomendaciones. La Constitución de la OIT consagró el principio de que las normas internacionales constituyen un pilar esencial para el desarrollo de la paz”<sup>4</sup>.

Lejos quedo que esta ansiada “paz” fuera una realidad para los pueblos indígenas, tomando en cuenta que en el año de 1930 en la 14.a sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) adoptó el Convenio sobre trabajo forzoso (núm. 29). En 1948, el Convenio sobre igualdad de remuneración de 1951 (núm. 100); el Convenio de 1957 sobre la abolición del trabajo forzoso (núm. 105); y el Convenio de 1959 sobre la discriminación (empleo y ocupación) (núm. 111). Recientemente el Convenio de 1999 sobre las peores formas de trabajo infantil (núm. 182), ha venido a complementar la

---

<sup>3</sup> JEAN-CLAUDE JAVILLIFR, Director del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo.

<sup>4</sup> idem

protección que se debe a los niños establecida en el Convenio de 1973 sobre edad mínima (núm. 138).

Todos los convenios anteriormente descritos Guatemala es signataria, esto significa que se convierte en derechos para los trabajadores, especialmente en las fincas, sean estas cafetaleras, palmeras, algodóneras, azucareras, etc., lo importante es que hay un legislación que tutela estos derechos como un derecho humano de carácter universal.

Si esto es una realidad jurídica en el país, entonces ¿por que existen violaciones a derechos laborales en la fincas de palma africana?, más que dar una respuesta jurídica, esto responde a visiones e intenciones económicas y políticas de empresarios, gobierno y estado, puede que no se registre el trabajo forzado en máxima brutalidad, pero el hecho de que se obligue indirectamente a trabajar bajo condiciones estipuladas por la parte patronal, esto puede calificarse trabajos forzados y esto estaría contraviniendo especialmente); el Convenio de 1957 sobre la abolición del trabajo forzoso (núm. 105).

Es importante entrever, que los estados que aun no han firmado estos convenios, también la OIT, ha sentenciado que:

*...todos los Estados miembros, incluso aunque no hayan ratificado los Convenios en cuestión, tienen la obligación, que se deriva del hecho de su pertenencia a la Organización, de respetar, promover y hacer realidad, en buena fe y de acuerdo con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son el objeto de aquellos Convenios, a saber:*

- a. libertad sindical y reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva;*
- b. la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;*
- c. la efectiva abolición del trabajo infantil; y*
- d. la eliminación de la discriminación en el empleo.*

Esto significa entonces, que los estado cumpliendo con el mandato universal de respetar los derechos humanos, debieran también de respetar estos derechos laborales que derivan de lo anterior, y que no es necesario su ratificación para que sean observadas a lo interno, con el fin de que los derechos de cualquier personas no sean violado por alguna entidad pública o privada.

## 6. NATURALEZA DE LA ORGANIZACIÓN QUE ACOMPAÑO EN EL PROCESO DE INVESTIGACIÓN DE CAMPO.

La Asociación CONDEG, fue creada el 3 de septiembre de 1989, como una organización para luchar por el respeto de los Derechos Humanos de los desplazados internos, el reconocimiento de los desplazados y retorno a los grupos que necesitan retomar sus lugares de origen.

Después de la firma de la paz, CONDEG ha basado su lucha en el cumplimiento del Acuerdo para el Reasentamiento, el Acuerdo Global de Derechos Humanos, el Acuerdo sobre Aspectos Socioeconómico y Situación Agraria y el Acuerdo de Identidad y Derechos de los Pueblos Indígenas.<sup>5</sup>

El conflicto armado interno, provocó graves consecuencias para las comunidades entre ellos:

- El despojo de las tierras.
- El abandono de lugares de origen.
- La pérdida de posibilidades de trabajo.
- La pérdida de cosechas, animales y pertinencias de la casa.
- La desintegración familiar y comunitaria.
- Pérdida de la cultura, traje, idioma y otros.
- Pérdida de identidad de los hijos, ya que nacieron en diferentes lugares e inscritos en diferentes municipalidades.

De allí parte CONDEG, en trabajar por los derechos de las comunidades desplazadas, organizándose de tal manera que se incluyera a todas las comunidades que lo necesitaban, sin embargo con el proceso iniciado con los desplazados, no era suficiente habían otras comunidades que si bien de manera directa no fueron desplazados por el conflicto armado, de manera indirecta sufrían las consecuencias y efectos de este conflicto por lo que también fueron incorporados como miembros de la organización y en consecuencia beneficiados.

Organizativamente, CONDEG, cuenta con los siguientes órganos: Asamblea General, Consejo Consultivo, Comité Ejecutivo, Comisiones de Trabajo y Equipos Regionales de trabajo.

La comisión responsable de impulsar el desarrollo rural y urbano, dar seguimiento y asesoría a los procesos de seguridad jurídica y acceso a la tierra, defensa de recursos de las comunidades promoción de alternativas productivas y comerciales, derechos laborales y empleo, capacitación y asistencia técnica, que también es la comisión que representa a CONDEG en las instancias y procesos de incidencia que abordan la temática de desarrollo y agrario, es la Comisión de Gestión de Tierras y de Desarrollo (CGTD)

---

<sup>5</sup> Plan estratégico del CONDEG 2009 - 2013

Esta comisión se integra con un miembro del Comité Ejecutivo Nacional, un miembro de los equipos regionales directamente involucrados en la temática. Temporalmente puede integrarse un técnico en aspectos de desarrollo sostenible.

Para operar de mejor manera los diferentes órganos que la constituyen CONDEG, cuenta con un plan estratégico, cuyos ejes son los siguientes:

- Fortalecimiento organizacional
- Impulso al desarrollo rural y urbano
- Apoyo y gestión de la vivienda
- Promoción y defensa de los derechos humanos
- Promoción de la participación de las mujeres

El segundo eje estratégico, que se refiere al impulso al desarrollo rural y urbano, que incluye acceso y seguridad jurídica de la tierra, defensa de la misma, de los recursos naturales y el territorio. La búsqueda y gestión de alternativas productivas y comerciales con capacitación y asistencia técnica. Velar por el empleo, por los derechos laborales y el derecho a la alimentación, por lo que el presente trabajo tiene su fundamento en éste segundo eje estratégico, ya que se refiere específicamente en una aproximación a la violación a sus derechos laborales que sufren los trabajadores de las empresas agroindustriales de palma africana en las comunidades de Sayaxche, Petén.

La organización está consciente de que hay una concentración y la reconcentración de la propiedad agraria, contrario a la dinámica propuesta por los Acuerdos de Paz, reducción de la tierra destinada a la producción de alimentos de consumo nacional, venta forzada de las parcelas campesinas recién regularizadas por el Fondo de Tierras.<sup>6</sup>

La CONDEG, a través de los años y el trabajo realizado, fue ampliando su estrategia, tomando en cuenta no solo a las comunidades movilizadas como consecuencia del conflicto armado interno, sino también movilizadas como consecuencia de un empobrecimiento constante y la búsqueda de tierra y otras necesidades por lo que la estrategia incluye: *Un trabajo organizativo hacia dentro del CONDEG y hacia la población desplazada y desarraigada en general. También incluyen las comunidades residentes de alguna manera ligadas al desplazamiento, tanto rural como urbano*<sup>7</sup>.

---

<sup>6</sup> Plan estratégico del CONDEG 2009 - 2013

<sup>7</sup> Ídem

## 7. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS Y SU INTERPRETACIÓN.

Según las entrevistas realizadas a personas de 4 comunidades, coincidió en que más del 50% de la población se ocupa en la prestación de sus servicios a diferentes empresas agroindustriales entre ellas: TIKINDUSTRIAS, S.A., NAISA, y REPSA ubicadas en las inmediaciones de las comunidades, todas dedicadas al cultivo de la Palma Africana.

El contenido del presente análisis comprende tanto la vivencia real de los trabajadores de las empresas palmeras de Petén Sayaxche, sus condiciones de contratación, el salario que perciben, su horario de trabajo, el trabajo de mujeres y menores de edad, la higiene y seguridad en el trabajo, entre otros derechos regulados en el Código de Trabajo, decreto 1441, que son violados constantemente por los finqueros de palma africana

### 7.1 CONTRATO DE TRABAJO.

De acuerdo con la legislación nacional en materia de trabajo, el contrato de trabajo es *el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.*<sup>8</sup>

Generalmente éste vínculo se concreta al momento de que ambas partes de la relación de trabajo firman un contrato, sin embargo la misma ley permite la contratación verbal, cuando se refiere a trabajo agrícola, y en el caso de los trabajadores de las industrias palmeras, son contratados de manera verbal, pues no existe de por medio ningún tipo de contratación escrita. Aunque en las empresas de palma africana, existen varias modalidades de contratación, según información proporcionada por los trabajadores, entre ellas:

- Trabajadores contratados por tiempo indefinido, mediante un contrato escrito.
- Trabajadores contratados por tiempo definido y que viven en la empresa mientras trabajan, por medio de contratación verbal.
- Trabajadores contratados por tiempo definido a través de contratistas.

En el caso de los trabajadores de las comunidades que se ubican a los alrededores de las empresas de palma africana son contratados mediante personas intermediarias llamadas contratistas, de manera temporal, aunque, han intentado que se les contrate permanentemente y gozar de un trabajo fijo y las prestaciones de ley, ésta ilusión no se le ha cumplido pues en repetidas ocasiones lo han solicitado y han entregado fotocopia de su cedula de vecindad para iniciar con los tramites según se les ha informado, son embargo al cabo de un tiempo se les devuelve las cédulas y no se le contrata.

---

<sup>8</sup> Artículo 18 Código de Trabajo.



Respecto a la forma de contratación el Código de Trabajo, regula en el artículo 27, lo siguiente: Artículo 27. El contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiera: a) A las labores agrícolas o ganaderas (...) en todos estos casos el patrono queda obligado a suministrar al trabajador, en el momento en que se celebre el contrato, una tarjeta o constancia que únicamente debe contener la fecha de iniciación de la relación de trabajo y el salario estipulado y, al vencimiento de cada período de pago, el número de días o jornadas trabajadas, o el de tareas u obras realizadas.

En el presente caso los trabajadores de las empresas palmeras, son contratados de manera verbal, bajo el desamparo de la citada ley, así el patrono<sup>9</sup> (finquero) a ningún trabajador, entrega la tarjeta o constancia, que señala la ley, por lo que no cuentan con ningún documento en que conste su relación laboral, únicamente tienen algunas fotocopias de los cheques con lo cual se les paga sus servicios prestados.

El contrato individual de trabajo puede ser por tiempo indefinido, a plazo fijo y para obra determinada, ésta última se toma en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada. En el caso de los trabajadores de las industrias palmeras, la contratación se hace por semana, por jornal, por mes o por tarea, pero en muy pocos casos, por tiempo indefinido, pues en el caso de la comunidad Las Pacayas de 15 trabajadores entrevistados 3 está contratado por tiempo indefinido.

Además no existe una certeza de su contratación ni el tiempo del mismo pues a diario pasa un camión a recoger a los trabajadores y en ese momento se les asigna la tarea a cumplirse dependiendo del trabajo que exija el ciclo de producción.



Fotografía de un registro diario que usan los caporales para identificar a los trabajadores la que se indica que el trabajador fue contratado por día y cuyo pago serían Q 50.00, asignado la tarea de recoger fruto de palma.

Por otro lado, las empresas acostumbran contratar los servicios de terceros para reclutar al personal que necesita por lo que utiliza la figura del *contratista*. Esta figura del contratista, también es llamado por otros como intermediario, considerándolo como sinónimos y algunos otros como figuras completamente distintas, veamos los casos en concreto:

<sup>9</sup> Terminología contenida en el código de trabajo.

- A. En el primer caso, el intermediario o contratista, son personas que están ligados al patrono a favor de quien se ejecuta un trabajo, por lo que el intermediario adquiere solidariamente la obligación ante el trabajador.

Específicamente en el caso de los contratistas o intermediarios de las empresas palmeras de Sayaxché Petén, algunos de ellos son contratados por los empresarios mediante un contrato escrito, mediante una modalidad de *trato cerrado*. *Este tipo de contrato supone que las empresas contratan “en paquete” la realización de un proyecto*<sup>10</sup> por lo que dichos contratistas encuadran en lo que regula la legislación laboral mediante la figura de intermediario, pues dichos contratistas por ese tiempo definido dependen del patrono y además su función no termina con la contratación del personal, sino que también tienen a su cargo asignación de tareas, el pago a los trabajadores, y por lo tanto comparte solidariamente la obligación del patrono ante los trabajadores, pues además el patrono a través de otra persona que él contrata, supervisa el trabajo del contratista, por lo tanto queda vinculado económicamente con el trabajador si existe una vinculación económica entre él y el verdadero patrono.

- B. En el segundo caso, cuando se hace una distinción entre *intermediario* y *contratista*, se argumenta que la diferencia entre una y otra es importante pues mientras el intermediario, queda sujeto a las obligaciones contraídas con la persona que presta el servicio, como es el caso del trabajador, mientras que el contratista no adquiere ninguna obligación económica posterior con el trabajador, lo que no ocurre en el caso del intermediario patronal,<sup>11</sup> pues su función solamente se limita a reclutar a los trabajadores y llevarlos al lugar de trabajo y todo lo demás por ejemplo el pago, asignación de tareas y las demás actividades que corresponden son asumidos por personal permanente del patrono.

También en las industrias palmeras de Sayaxche, se utilizan esta modalidad a través del denominado contrato abierto. *En este tipo de convenios no escritos, el agente del empresario –que la mayoría de veces es el gerente de plantación o el ingeniero agrónomo responsable de una plantación–, pide al contratista la cantidad de trabajadores que requiere, especificando para qué labores, cuánto les pagará por jornal o por tarea, en qué condiciones (de comida, transporte y alojamiento) y el % de comisión por planilla o por trabajador para el contratista, y el período de duración del contrato.*<sup>12</sup> Sin embargo la responsabilidad del contratista termina al momento de reclutar y conducir a los trabajadores a la finca, y por ello le pagan una cantidad de dinero ya sea por trabajador reclutado o por el servicio prestado.

Lo anterior considerado, nos muestra la complejidad de la figura ya sea del contratista o intermediario, sobre todo al momento de que los trabajadores quieran hacer un reclamo de sus derechos, pues mientras algunos pudieran dirigir sus demandas directamente al

<sup>10</sup> Informe del estudio exploratorio: “Condiciones laborales en las plantaciones de palma africana y sus implicaciones para la vida familiar y comunitaria, en el municipio de Sayaxché, Petén” Investigación e informe / Laura Hurtado y Geisselle Sánchez. 2011.

<sup>11</sup> El intermediario patronal como afectación a la libre organización sindical, Tesis de Delma Belen Figueroa Cruz. USAC, Guatemala. 2006.

<sup>12</sup> Ídem

contratista, otros lo podrían dirigirlo directamente al patrono, creando una confusión en el trabajador.

Cabe mencionar que la figura del contratista ha sido de uso común en las empresas agrícolas y en todo caso él es el responsable directo de los trabajadores al momento de cualquier eventualidad, pues los trabajadores en la mayoría de los casos, desconocen la identidad del patrono.

Un elemento importante de resaltar, es que el contratista es en muchos casos personas con cierto liderazgo en las comunidades, que domina el idioma y conoce el contexto de las comunidades y a la hora de deducir alguna responsabilidad ya sea por accidente u otra situación, se conoce ampliamente al contratista, ante quien los trabajadores dirigen sus reclamos.

## 7.2 SALARIO

El salario es la remuneración que recibe una persona por un trabajo realizado. El Código de Trabajo define el salario como *la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste.*<sup>13</sup> También por jornada o jornal se entiende el salario devengado en un día”.

El salario puede ser por:

- Por unidad de tiempo (por mes, quincena, semana, día u hora);
- Por unidad de obra (por pieza, tarea, precio alzado o a destajo); y
- Por participación en las utilidades.

El Estado de Guatemala, a través de la Comisión Nacional del Salario, integrada por varios sectores de la sociedad entre ellas, representación de los sindicatos de trabajadores y empleadores, que aglutinados, estudian y proponen los reajustes al salario año con año y en el 2011 se ha fijado el salario mínimo para labores agrícolas y no agrícolas a través del Acuerdo Gubernativo 388-2010, que entró en vigencia el primero de enero 2011, el cual ha sido incrementado a Q 7.70 diarios, equivalente a Q 230.00 mensuales, tanto para el sector agrícola, como para el no agrícola, por lo que de Q 56.00 por día en el año 2010, aumentó a Q 63.70, en el 2011, equivalente a Q 1 mil 937.54, mensuales, más la bonificación incentivo de ley de Q 250, lo que hace un total de Q 2 mil 187.54 al mes.

No obstante lo anterior, según los trabajadores de las empresas palmeras, éste mandato no es cumplido pues aun siguen devengando salarios por debajo del mínimo establecido, que siendo la suma mínima que se debe pagar a una persona por el trabajo realizado dentro de un lapso determinado, bajo cualquier forma que sea

---

<sup>13</sup> Artículo 88 Código de Trabajo.

calculado y este no puede ser disminuido en la relación laboral el cual está garantizado por la ley para cubrir las necesidades mínimas del trabajador y su familia.

Para los trabajadores de las fincas palmeras, el salario es pagado por mes y día, también se les paga por tarea realizada, según sea el caso de la siguiente manera: ver cuadro No. 1

**Cuadro No. 1**

No.	CALCULO DE LA REMUNERACIÓN	SALARIO
1	Por día o jornal	Q 50.00
2	Por tonelada de fruto recogido	Q 132.00
3	Por planilla o mes trabajado	Q. 1,500
4	Por una mata de palma chapiada <sup>14</sup>	Q 1.25
5	Por trabajo diario de albañilería	Q. 100.00
6	Por llenar 1 bolsa de tierra para sembrar las palmas	Q. 1.00
7	Por aplicar 7 quintales de abono	Q. 50.00

Cuadro elaborado por los consultores en entrevistas realizadas a trabajadores de Tikindustria. S.A. comunidad "Las Pacayas".

El pago por día o por jornal, se entiende que el trabajador inicia sus labores de 7 de la mañana a 3 de la tarde, y el patrono no toma en cuenta los productos realizados y en base a ello corresponde el pago, sino que para dichos efectos toma en cuenta el tiempo establecido.

En el caso del pago por tonelada de fruto recogido, es importante resaltar que en la práctica los trabajadores conforman grupos de 15 a 25 personas y luego se dividen el pago, según las toneladas trabajadas, de manera que realizan un trabajo colectivo.

Por otro lado, los trabajadores cuyo pago es mensual o quincenal, se les denomina por planilla, el cálculo de su pago es mensual sin embargo éste es fraccionado por quincena en algunos casos y otros reciben el único pago mensual, debiéndoseles descontar la cantidad de Q. 100.00, en concepto de pago del seguro social.

Según los entrevistados el pago que reciben los que están por planilla es retardado, pues lo reciben con 5 a 8 días de atraso, es decir en la primera semana siguiente al trabajador, esto les ocasiona perjuicios debido a que deben ellos cancelar con puntualidad los servicios básicos situación que no coincide con su pago.

<sup>14</sup> Terminología común que significa, corte de grama o plantas que nacen alrededor de la siembra principal, que también se conoce esta actividad como podar.

En el caso del pago del seguro social, es un descuento que el patrono hace mes a mes no obstante los trabajadores no gozan de sus beneficios, pues los patronos o administradores no entregan el carné respectivo, como constancia y documento necesario para hacer uso del beneficio, deduciendo los trabajadores que tal pago no se hace al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social –IGSS, quedándose los patronos con la cantidad que descuentan de los salarios de los trabajadores, lo que también afecta a los trabajadores pues en muchos casos requieren el uso del seguro que en la práctica pagan por el incumplimiento del patrono de registrarlos y tramitar su carnet respectivo.

Por chapia, es decir la limpia de una mata de palma, se les paga Q 1.25 por cada mata, lo que significa que a mayor numero de matas chapiadas, mayor pago, sin embargo es una fenómeno teórico, pues todos los entrevistados coincidieron en que el pago tiene un límite y es de Q 50.00, aún sobrepasen el número de 50 matas trabajadas, pues algunas personas tiene la capacidad de limpiar hasta 75 matas, sin embargo su pago es siempre por 20, por lo que tal pacto verbal no es cumplida.

Por trabajo diario de albañilería, se consideró importante separarlo de los trabajadores por planilla aunque algunos están bajo ésta modalidad sin embargo no todos, y además por el pago que los albañiles reciben que es mal alto que el resto de trabajadores, pues tiene una remuneración diaria de Q. 100.00, que por cierto para ellos es un pago elevado y por ende están satisfechos con dicha remuneración, resaltando que de todos los participantes de las 4 comunidades solo participó un albañil que manifestó no tener ninguna insatisfacción con la empresa palmera, pues el trabajo que realiza está muy bien compensado.

No obstante lo anterior varios de los trabajadores en albañilería, les fue concedido tal actividad debido a que aún conservan sus parcelas que ha servido de paso, para ingresar a las fincas y como una compensación se les asignas dichos trabajos que en comparación con el resto es bien pagado, resaltado que de hecho el beneficiado mayor en estos casos son las empresas, al serles permitido su paso por las parcelas propiedad de algunos comunitarios, sin ellos no tendrían acceso a sus cultivo.

En relación a la actividad de llenar bolsas de tierra, implica el acarreo de la misma a una distancia de 15 minutos, generalmente se les paga Q 50.00 por jornada que implica 50 bolsas ó simplemente se les paga por el número de bolsas que llenen.

Por aplicar abono se les paga Q 50.00, y generalmente se les asigna 7 quintales, en ésta tarea no se les suministra guante, mascarilla u otro insumo de cuidado, protección y seguridad, teniendo los trabajadores contacto directo con el químico que aplican.

En el caso de la empresa NAISA, la remuneración varía según entrevistas realizadas a los trabajadores de la empresa. Ver cuadro No. 2

Cuadro No. 2

No.	CALCULO DE LA REMUNERACIÓN	SALARIO
1	Por día o jornal	Q. 50.00
2	Por recoger fruto	Q 65.00
4	Por una mata de palma chapiada	Q 1.00 ó Q. 00.90
5	Por abalizar	Q. 00.50
6	Por llenar 1 bolsa de tierra para sembrar las palmas	Q. 1.00
7	Por aplicar abono por mata	Q. 00.10
8	Por estaquillado	Q.0.50

Entrevistas realizada a trabajadores de la empresa NAISA comunidad "Las Camelias"

En este caso, el cálculo de la remuneración varía según la empresa a quien prestan sus servicios, resaltando el hecho de que en ésta empresa al momento de recoger los frutos de la palma, se le paga un poco más por jornal, que cuando realizan cualquier otro trabajo.

En el caso del chapeo que básicamente consiste en limpiar las matas de palma, para el cual los trabajadores tiene una capacidad de limpiar de 30 a 40 matas, según el grado trabajo que implica cada una pues no todas están en las mismas condiciones, algunas matas requieren de un poco más de tiempo por limpiarlas.

Para la aplicación de abono, es normal que se agrupen los trabajadores en 4, pudiendo aplicar abono de 2,000 a 3,000 matas de palma, al igual que en el trabajo del abalizado que consiste en poner estacas a cada mata de palma, se agrupan para realizar una tarea de 600 estacas puestas, luego se dividen el pago entre todos.

Por otro lado hay trabajadores que reportan 120 palmas chapeadas, sin embargo a la hora del pago, solo aparecen 100, y nunca se les remunera por la cantidad trabajada.

Existe una práctica anormal en el momento del corte de fruto, pues en teoría se le indica que recibirán una remuneración de Q. 65.00 por jornada de corte, sin embargo se les comunica una vez iniciada la labor, de que si no terminan de recoger 300 racimos, el pago no sería completo. Los trabajadores consideran que éste tipo de práctica no es de su agrado, pues lo siente como una amenaza y presión para trabajar fuerte.

En general, la remuneración a los trabajadores es pagada a través de cheques o en efectivo, en el caso de los cheques éstos deben ser cobrados en la cabecera municipal de Sayaxché, lo que les implica una jornada de trabajo perdida pues deben movilizarse hacia el municipio, corriendo el riesgo de algún robo en el camino, y para evitarlo van en grupos a cambiar el cheque. Cuando el pago se les hace en efectivo muchas veces se les cita de noche a otra comunidad retirada para recoger su dinero, que también implica riesgo, pues muchas veces deben caminar 4 Kilómetros de distancia de su aldea o bien una hora para ir y 1 hora para regresar.

En conclusión el salario que los trabajadores reciben está condicionada por varias circunstancias y de deviene en un total incumplimiento de las normas laborales existentes.

### 7.3 JORNADA DE TRABAJO

Por jornada de trabajo, se puede entender que es el lapso, en el que el trabajador permanece en el lugar de trabajo asignado, desarrollando las actividades que le fueron encomendadas, pactándose al inicio de la relación laboral.

El término jornada viene del vocablo catalán *jorn*, que significa día, en latín es *diurnus*, en francés *journee*, es decir jornada que significa trabajo de un día y según la Real Academia Española, jornada significa tiempo de duración del trabajo diario.

El Código de Trabajo, regula las clases de jornadas de trabajo que existen según la misma las cuales son:

- Jornada ordinaria y
- Jornada extraordinaria

La jornada ordinaria comprende el trabajo diurno que se ejecuta entre las seis y las dieciocho horas de un mismo día; y el trabajo nocturno es el que se ejecuta entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente.

Por su parte la jornada extraordinaria comprende el trabajo efectivo que se ejecuta fuera de los límites de tiempo que determinan las dos anteriores por lo que se debe remunerar con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos o el salario que los trabajadores ganen según sea el caso.

La ley fija además de la hora que comprende las jornadas, también determina el número de horas al día y las horas a la semana, entendiendo que fuera de estos parámetros será considerado jornada extraordinaria. Ver cuadro No. 3

**Cuadro No. 3**

JORNADA ORDINARIA	HORAS	HORAS POR SEMANA
Jornada Diurna	de 8 horas diarias	44 semanales
Jornada Mixta	de 7 horas diarias	42 semanales
jornada Nocturna	de 6 horas diarias	36 semanales

Cuadro realizado por consultores basado en el Código de Trabajo.

La jornada de trabajo es por ende el límite de tiempo que la ley regula para que un trabajador pueda permanecer bajo las órdenes del patrono, y tiene como finalidad permitir que las personas trabajadoras dispongan de tiempo para dedicarse a otras actividades, por ejemplo la recreación, convivencia familiar y el descanso nocturno.

Por otro lado el Artículo 116 del Código de Trabajo, establece que se exceptúan de las horas descritas anteriormente...*los trabajadores agrícolas y ganaderos y los de las empresas donde labore un número menor de diez, cuya labor diurna normal semanal será de cuarenta y ocho horas de trabajo efectivo, salvo costumbre más favorable al trabajador. Pero esta excepción no debe extenderse a las empresas agrícolas donde trabajan quinientos o más trabajadores.*

En el caso que nos ocupa, es importante resaltar que la mayoría de trabajadores son contratados por tarea por lo que se les asigna incluso un lapso de tiempo para terminar con las tareas, independientemente de las horas de trabajo, por lo que resalta el hecho de que aún quieran seguir trabajando, no les es permitido, especialmente cuando se recogen semillas de la palma pues llega el camión a recoger el fruto y ellos deben terminar de trabajar pues luego no hay quien les reciba el producto.



Por lo anterior las jornadas de trabajo en que los trabajadores de las empresas palmeras desarrollan sus labores comprende de 6:00 de la mañana a 12:00 horas, o de 7:00 a 15:00 horas de lunes a domingo, según sea la empresa y la época de la producción, sin derecho a descanso, aplicándose por regla que se retribuye el día trabajado, de esa cuenta si alguno no trabajara un día, éste no será remunerado.

Como se indicó anteriormente la jornada de trabajo se pacta al inicio de la relación laboral, sin embargo en el caso de las empresas palmeras, por omitir los contratos



Fotografía de camión que transporta frutos de palma que también sirve para transportar a trabadores.

escritos, todo es indicado de manera verbal, y en este caso, hay un camión que los recoge cada día para ir al trabajo, que a veces les lleva mucho tiempo de camino hasta donde los deja el camión es decir a la puerta de la finca, y según la tarea asignada ellos caminan hasta por una hora para iniciar con sus labores, por lo que deben iniciar su jornada muy temprano, pues la jornada de trabajo cuenta desde el momento en que ellos inician las actividades asignadas, no obstante

deben levantarse temprano para dar inicio a su jornada en el momento indicado.



## 7.4 DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES EN LAS FINCAS DE PALMA AFRICANA.

La producción de palma africana conlleva una serie de tareas a cumplirse, pero básicamente se dedican a las siguientes actividades:

1. **Trabajo por jornal**, que comprende las siguientes actividades: recoger limón, aplicar fertilizantes, limpiar la plantación, aplicar insecticidas, acarreo de palma del vivero.
2. **Corte del fruto** de la palma, donde generalmente se agrupan en 15 a 25 personas para trabajar por toneladas para recoger el fruto de la palma es decir el racimo.
3. **Por Platea**, que consiste en limpiar alrededor de la mata de palma que tiene un diámetro aproximado de 3 metros a la redonda. En este caso, según las capacidades de los trabajadores podían limpiar hasta 30 a 40, en ocasiones anormales un trabajador puede limpiar hasta 75 matas, sin embargo a la hora del conteo para efectos de pago, los caporales ponen un límite de 50 matas argumentando que no pueden pagar más de esa cantidad.
4. **Aplicación de abono**, para este efecto generalmente los trabajadores se organizan en grupos de 4 para trabajar 2000 a 3000, cuyo pago se divide entre los que trabajaron.
5. **Abalizado**, que consiste en poner estaca, también se organizan en grupos para sacar las tareas.
6. **Fumigación**, para el combate de plagas.

Para cada tipo de actividad que realizan los trabajadores, se utilizan distintas herramientas de trabajo. Ver cuadro No. 4

**Cuadro No. 4**

TIPO DE TRABAJO	HERRAMIENTA O INSTRUMENTO DE USO	QUIEN LO PROPORCIONA
Acarreo de palma del vivero	Costales y bolsas	Patrón
Corte del fruto de la palma	Chuzo	Patrón
Por Platea	Azadón, lima, colima, botas de hule, machete, garrote	Trabajador
Aplicación de abono	Coba, guante, botas de hule	Trabajador
Fumigación	Bomba de fumigación tipo mochila de 4 galones	Trabajador
Abalizador	Estaca	Trabajador o patrón

Cuadro construido en base a entrevistas realizadas.

Cada instrumento que se utiliza varía según el trabajo a realizarse, entre ellos se puede mencionar: la lima, colima, botas de hule, machete garrote, los cuales son propiedad de cada trabajador, pues no son proporcionados por la empresa, lo que implica que cada trabajador debe contar con sus propios instrumentos, y reponerlos cuando éstos ya no estén en condiciones apropiadas, además implica al trabajador llevar consigo sus instrumentos ida y vuelta, a excepción del chuzo o instrumento utilizado en el corte de la fruta, que lo sí proporciona la empresa.

Al respecto el Código de Trabajo establece ciertas obligaciones del patrón, entre ellos los siguientes: Artículo 61, Además de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los patrones: (...) d) Dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, debiendo suministrarlos de buena calidad y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que el patrón haya convenido en que aquéllos no usen herramienta propia. e) Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles del trabajador, cuando éstos necesariamente deban mantenerse en el lugar donde se presten los servicios. En este caso, el registro de herramientas debe hacerse siempre que el trabajador lo solicite.

Si bien es cierto la norma contempla que el suministro de instrumentos de trabajo por parte del patrón se da, en caso lo haya convenido con el trabajador, ésta situación o el hecho del convenio a que se refiere la norma, no existe pues no se conviene al respecto sino que es una práctica rural, que el trabajador lleve sus instrumentos. En

este sentido los trabajadores indicaron que el hecho de aportar o llevar sus instrumentos de trabajo les ocasiona perjuicios por las siguientes razones:

- El costo que implica adquirir los instrumentos son altos, comparados con el ingreso que obtienen de su trabajo, el cual es bajo y se sacrifica otros gastos básicos como la alimentación y vestuario para adquirir los instrumentos, así como su reposición.
- El hecho de llevar consigo sus instrumentos representa un peligro por el carácter de punzo cortantes que son y las condiciones en que se transportan a la finca, pues son llevados en camiones donde van aproximadamente 200 o más personas cada una con distintos instrumentos de trabajo según sea el caso, pues el patrono no proporciona lugar seguro para la guarda de los instrumentos, pues a diario utilizan los mismos y por lo tanto deben permanecer por el tiempo de trabajo en la finca, sin embargo no hay un lugar seguro para tal fin.

## **7.5 HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO**

El Código de Trabajo, regula en el título quinto, lo relativo a la higiene y seguridad en el trabajo, en la que todo empleador está obligado a adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, la seguridad y la salud de los trabajadores en la prestación de sus servicios. Este ámbito de higiene y seguridad implica los siguientes aspectos:

- Prevenir accidentes de trabajo, velando porque la maquinaria, el equipo y las operaciones de proceso tengan el mayor grado de seguridad y se mantengan en buen estado de conservación, funcionamiento y uso, para lo cual deberán estar sujetas a inspección y mantenimiento permanente
- Prevenir enfermedades profesionales y eliminar las causas que las provocan.
- Proveer un ambiente sano de trabajo;
- Suministrar cuando sea necesario, ropa y equipo de protección apropiados, destinados a evitar accidentes y riesgos de trabajo...
- Advertir al trabajador de los peligros que para su salud e integridad se deriven del trabajo.
- Mantener un botiquín provisto de los elementos indispensables para proporcionar primeros auxilios.

En el caso de los trabajadores de las empresas palmeras, están en constante riesgo de enfrentar diversos tipos de accidentes, por ejemplo la picadura de serpientes o

animales venenosos, cortaduras con machetes, chuzo y demás instrumentos que ellos utilizan por ser cortantes, además de los accidentes ocasionados por camiones, tractores y demás maquinaria que se utiliza dentro de la empresa. Sin dejar de mencionar las intoxicaciones por el uso de elementos químicas, como las plaguicidas, el mismo abono que es de constante uso y sin las medidas de cuidado necesarias.

En relación a las tareas específicas que requiere el uso de insecticidas fuertes, cuya denominación se desconoce pues son repartidos en frascos blancos sin identificación, pero que por sus efectos inmediatos son considerados por los trabajadores como muy fuertes, pues hace que los ojos se pongan rojos y lagrimosos, así como ardor en la garganta, tos, picazón en brazos y rostros, pues es la parte de la piel que está en contacto directo con los químicos, sin contar con las repercusiones internas de mediano y largo plazo que éstas causan.

Un estudio en Guatemala permitió identificar 2,534 intoxicaciones por plaguicidas, durante 2 años el 86 y 87, en los casos que fue posible registrarlos, pues de alguna manera fueron atendidos en un centro de asistencia, sin embargo hay más casos que no son conocidos públicamente y que no forman parte de las sumas oficiales.<sup>15</sup>

Las fincas agrícolas, en Guatemala por lo general no cuentan con las condiciones necesarias para que el trabajador pueda desenvolverse adecuadamente y sobre todo tener el resguardo de su salud e integridad, *Las construcciones en las que se trabaja no proporcionan condiciones adecuadas de higiene ni de seguridad para el trabajador y en las áreas de trabajo no existen instalaciones ni lugares adecuados para que los trabajadores cubran ciertas necesidades sanitarias, lugar para la higiene personal, para comer, agua potable, viviendas, etc.*<sup>16</sup>

El uso de maquinaria pesada, así como el transporte en las fincas también ha ocasionado daños en la salud de los trabajadores, resalta el caso en particular por el uso inadecuado de la maquinaria y transporte pesado ocasionando accidentes y perjudicando a los trabajadores, como es el caso de un trabajador quien narro su experiencia “... iba en bicicleta hacia la finca, cuando un camión de la finca pasó rápidamente sin tomar en cuenta que yo estaba también en el mismo camino y me paso aventando, caí y me golpeé fuertemente, los vecinos me llevaron a la clínica del pueblo y el responsable no me auxilió ni tampoco ayudó a pagar mis gastos, no pude trabajar para recuperarme y así se quedó y por todo ese tiempo no me pagaron pues no fui a trabajar”.

Al respecto el artículo 62 del Código de Trabajo regula:

Artículo 61. Inciso g) Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono.

En general, las comunidades cuyos miembros, trabajan en las fincas palmeras, se encuentran en problemas de contaminación de los ríos a consecuencia del uso de

<sup>15</sup> <http://desastres.usac.edu.gt/documentos/pdf/spa/doc5328/doc5328.pdf>

<sup>16</sup> [http://www.cnoc.org.gt/contenido/05Propuestas/999Reformas\\_Codigo\\_Trabajo](http://www.cnoc.org.gt/contenido/05Propuestas/999Reformas_Codigo_Trabajo).

tóxicos y desechos en las plantaciones e ingenios, lo que implica un severo riesgo para la salud de las personas que se bañan, lavan ropa y pescan en los ríos.<sup>17</sup>

La falta de agua y el alto grado de contaminación de aquella que logran obtener afecta de una manera particular a las mujeres, ya que son ellas quienes deben recorrer mayores distancias para traer agua de pozos y entran en contacto directo con agua contaminada para lavar la ropa, todo lo cual les genera una mayor carga de trabajo y afección a su salud. (Ídem)

En lo que respecta al pago del seguro social, se puede identificar una definición bastante clara según Enma Victoria Martínez Gaitan, *son cada uno de los sistemas provisionales y económicos que cubren los riesgos a que se encuentran sometidos ciertas personas principalmente los trabajadores, al fin de mitigar al menos o de reparar siendo factible, los daños perjuicios y desgracias de que pueden ser víctimas involuntarias o sin mala fe en todo caso.*

Además podemos inferir que el pago de este seguro social donde hay aporte tanto del patrono como trabajador tiene como fin cubrir las necesidades que tiene el trabajador al sufrir algún accidente en el trabajo, además cubre la muerte, invalidez y maternidad.

La cobertura del Seguro Social en Guatemala es baja en comparación con el número de trabajadores existentes, según publicación hecha en marzo 2011, dicha cobertura sobre la Población Económicamente Activa (PEA), que se calcula en 5 millones 769 mil personas, se ubicó en 19.1 por ciento, la quinta parte de las personas en edad de trabajar<sup>18</sup>, sin especificar el porcentaje o la cantidad de trabajadores del sector agrícola que cuentan con este seguro, que por referencia a datos anteriores es mucho menor, por ejemplo en el año 1986, en Guatemala habían 1,693 trabajadores asegurados al seguro social, que corresponden a la actividad agrícola<sup>19</sup>. Ya en el año 2010 se contabilizó un millón 107 mil 191 afiliados al IGSS, de los cuales 149,615 son trabajadores agrícolas, según publicación de prensa libre del 18 de marzo de 2011. Ver cuadro No. 5

Cuadro No. 5

<b>AÑO</b>	<b>TOTAL DE TRABAJADORES AFILIADOS AL IGSS</b>	<b>TRABAJADORES AFILIADOS AL IGSS DEL SECTOR AGRÍCOLA</b>
1986	---	1693 personas
2010	Un millón 107,191 personas	149,615 personas
2011	5 millones 769 personas	---

Cuadro ilustrativo, construido en base al contenido y sus referencias bibliográficas.

<sup>17</sup> [http://www.rtfn-watch.org/uploads/media/El\\_Derecho\\_a\\_la\\_Alimentaci%C3%B3n\\_en\\_Guatemala.pdf](http://www.rtfn-watch.org/uploads/media/El_Derecho_a_la_Alimentaci%C3%B3n_en_Guatemala.pdf)

<sup>18</sup> <http://www.gt.all.biz/news/index.php?newsid=107>

<sup>19</sup> IDEM

Pese a que los riesgos en la salud de los trabajadores del campo son elevados, la cobertura del seguro son bajos para el trabajador del sector agrícola, de esa cuenta según la OIT, en 1997 aseguró que cada año mueren como mínimo 170, 000 obreros agrícolas por causas relacionadas con su trabajo, y en el contexto guatemalteco en 1994, el Instituto de Seguridad Social registró 237 casos de trabajadores envenenados por pesticidas, de los cuales sólo tres terminaron con el fallecimiento de las víctimas.<sup>20</sup>

Concretamente los trabajadores por planilla de la fincas palmeras cuyo salario es fijado mensualmente, se les descuenta la cantidad de Q 100.00, sin que gocen del uso de este servicio, ya que no cuentan con el carnet respectivo.

## 7.6 MUJERES Y NIÑOS TRABAJADORES.

En Guatemala, en la clasificación por edad de la Población Económicamente Activa, hay 748 mil niños menores de 17 años y 2 millones de mujeres, y por clasificación de áreas hay 2.7 millones en el área rural que corresponde a 47.8% de la población económicamente activa, datos publicados en prensa libre el 6 de enero de 2011, esto quiere decir que tenemos un porcentaje alto de trabajadoras mujeres y niños en el país.

Según la legislación laboral nacional en su artículo 147, las mujeres y niños, deben tener especial atención en las relaciones laborales, *“El trabajo de las mujeres y menores de edad debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral.”*

En las fincas palmeras, las mujeres tienen en su mayoría asignado trabajos específicos como el acarreo de pilones de palma o algún otro trabajo en el vivero pues según las empresas *contratan mujeres porque son muy hábiles y cuidadosas en el manejo de las plántulas; una oportunidad que les permite aportar un ingreso extra a su familia.*<sup>21</sup>

No obstante lo anterior según entrevistas realizadas las mujeres no se emplean en las fincas palmeras precisamente para tener un ingreso extra, pues es el único ingreso que tienen y para ello deben cumplir con la jornada de trabajo como cualquier otro trabajador, dejando a sus hijos en casa a cargo de otros u otras hermanas menores, pues los ingresos de su pareja es insuficiente para cubrir sus necesidades básicas.

El asignarle el calificativo de *extra* al trabajo de la mujer es minimizarlo lo cual se traduce en la reducción o límite de acción y por ende la limitación de sus ingresos o remuneración por el trabajo que realiza no así de las horas aplicadas o la tarea realizada.

En las empresas palmeras, los trabajadores en su mayoría son varones, entre 14 a 65 años, lo que quiere decir que también hay niños menores de edad, pero mayores a 14, quienes junto a sus padres y demás familia prestan sus servicios a las industrias.

<sup>20</sup> [http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/press-and-media-centre/news/WCMS\\_008937/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/press-and-media-centre/news/WCMS_008937/lang-es/index.htm)

<sup>21</sup> [http://portal.aniame.com/uploads/palmadeaceiteenelsure\\_](http://portal.aniame.com/uploads/palmadeaceiteenelsure_)

Por ejemplo en la empresa Tikindustria S.A., hay un promedio de 1000 niños trabajando quienes hacen las mismas actividades laborales que los mayores, pese a la regulación especial para ellos, sin embargo sin distinción los niños asumen tareas de los mayores, y se les paga según la tarea realizada o en su caso, por jornada trabajada, que para ellos se prolonga más, pues reciben el mismo pago de Q 50.00 como los adultos, hecho que contradice las normas laborales vigentes, especialmente el Artículo 149 que regula que la *jornada ordinaria diurna que indica el artículo 116, párrafo 1o. se debe disminuir para los menores de edad así: a) En una hora diaria y en seis horas a la semana para los mayores de catorce años.*

En el caso de mujeres, como se indicó anteriormente su trabajo está destinado principalmente a los viveros, sin embargo resalta el hecho de que ha habido mujeres embarazadas en la empresa quienes entre otras tareas, se les asigna el acarreo de 40 libras de tierra, para llenar 50 bolsas cada persona, a 15 minutos de distancia, y gana 50 quetzales por la tarea, y hacen de 10 a 12 viajes por día, esto es para llenar pilones, para sembrar la palma, además también les corresponde limpiar el vivero, limpiar maleza de las matas, entre otras actividades. El riesgo de las mujeres embarazadas y sus hijos son mayores, especialmente cuando se utilizan químicos, ya sea para matar insectos o para abonar.

Es de resaltar que de las cuatro comunidades visitadas de cuyos integrantes se entrevistaron solo participó una mujer comadrona que por su rol activo en la comunidad fue invitada a la reunión, sin embargo no aportó información pues no ha tenido experiencia de trabajo en las fincas palmeras, por lo que los aspectos resaltados fueron proporcionados por los entrevistados.

## **7.7 CASOS DE REPRESIÓN ANTE EL RECLAMO DE LOS DERECHOS**

Los trabajadores de las fincas que constituyen las empresas palmeras, han tenido varias experiencias al intentar reclamar el cumplimiento o garantía y respeto al ejercicio de sus derechos, lastimosamente negativas para ellos pues reciben en respuesta amenazas de quitarles el empleo, sino es que, en la siguiente temporada ya no son contratados o puestos en la *lista negra* que ellos llaman a los trabajadores que representan un peligro para las empresas, pues tienen cierto liderazgo y capacidad para hacer los reclamos de sus derechos y la de los demás trabajadores.

La presencia del liderazgo en las comunidades siempre es un hecho, así don "Hernán"<sup>22</sup> que por práctica ha sido un líder en la comunidad de esa cuenta que ha participado en cargo de elección y designación por la asamblea tanto en la iglesia como en el ámbito político y social de su comunidad.

Por las cualidades que tiene don Hernán fue contratado por la empresa por planilla es decir por tiempo indefinido cuyo pago fue mensual, al inicio la empresa fue muy

---

<sup>22</sup> Nombre supuesto para proteger la verdadera identidad.

condescendiente con él y al parecer reconocía y valoraba el liderazgo de él en la comunidad y luego como trabajador de la empresa.

Dentro de su rutina por las responsabilidades que presentaba sus cargos, él se ausentaba de sus labores, con conocimiento del administrador de la empresa con quien inicialmente no tuvo ningún problema, y en palabras del administrado la empresa ganaba con el trabajo que el desarrollaba.

Todo marchaba bien para don Hernán, pues en tanto ganaba sus ingresos para él y su familia también servía a la comunidad, no obstante luego de 5 años de trabajar en la empresa palmera, fue contratado un nuevo administrador, sin embargo don Hernán no fue bien recibido y desde entonces comenzaron los problemas para él, luego de varias falta al trabajo con pleno conocimiento del administrado él terminó despedido, sin el pago de sus prestaciones bajo el argumento de haber incumplido con sus obligaciones laborales, los demás trabajadores se solidarizaron con él pidiendo una reunión con el administrador quien luego de escucharlos los amenazó a todos de despedirlos junto a don Hernán.

Este líder no presento ninguna denuncia, por varias razones, primero por temor a represalias y luego por solidaridad con sus compañeros pues según él si procedía podía crear problema para los demás.

Los demás entrevistados al respecto argumentaron que aparte del temor por amenazas, los trabajadores no reclaman sus derechos pues generalmente los administradores son personas graduadas, pues son ingenieros o licenciados que no son de la comunidad y que no dominan el idioma q'eqchi', por lo que es difícil entablar una conversación, pues más del 50% de la población no domina el idioma castellano, además del desconocimiento de las regulaciones laborales existentes.

De conformidad con la Ley, la obligación del patrono es contratar personal que domine el idioma local, para las instrucciones laborales respectivas pero además para entablar una comunicación entre las partes de la relación laboral.

No obstante lo anterior tanto el personal administrativo y supervisión, así como demás personal administrativo no dominan el idioma local, que a su vez repercute en todo el proceso de su relación laboral, pues se ven en la limitación de ejercer sus derechos al momento de hacer alguna objeción o simplemente el reclamo del cumplimiento de sus derechos, lo que implica que la violación del precepto legal del uso de idiomas extranjeros en la relación laboral, también conlleva la violación de otros derechos tales como: irrespeto, malos tratos, entre otros.

Al respecto el artículo 9 del Código de Trabajo establece que *se prohíbe el uso de idiomas extranjeros en las órdenes, instrucciones, avisos o disposiciones que se den a los trabajadores.*

*Los cargos de quienes dirijan o vigilen en forma inmediata la ejecución de las labores, deben ser desempeñados por personas que hablen el idioma español, pero si el trabajo*



*se realiza en una región donde esté extendido el uso entre los trabajadores de algún dialecto indígena, dichas personas deben hablar también ese dialecto.*

Situación que no pasa en algunos casos cuando el trabajador domina el español y conoce sus derechos laborales, como en otros casos que llegan con una ley en la mano reclamando sus derechos o indicando que si no les cumplen estarían presentando la denuncia a la Procuraduría de los derechos humanos o alguna otra entidad. Por lo tanto en el reclamo a los derechos laborales requiere bastante organización, formación y una buena estrategia de acompañamiento.

## **8. RESULTADOS E IMPACTO EN LA VIDA COMUNITARIA, FAMILIAR, PERSONAL.**

Los efectos inmediatos del trato que reciben los trabajadores y trabajadoras en las fincas de palma africana en Guatemala, es evidente que sus repercusiones directas afectan la vida comunitaria, familiar y personal, la importancia de la vida comunitaria responde a una cosmovisión particular de los pueblos indígenas especialmente el pueblo maya, esto radica que se sobrepone lo común, lo social, lo comunitario, la comunidad, el komon<sup>23</sup>, el kuchuj<sup>24</sup>, hacia lo particular, personal, individual, con esto estamos diciendo que la afectación personal también es una afectación de tipo comunitario, significa que si alguien esta “mal” también lo sufre la comunidad.

Este sentido de solidaridad es una práctica, y principio a la vez de los pueblos indígenas, de ahí la cohesión sólida de las relaciones comunitarias, pero; ¿qué pasa con las atrocidades, violaciones, maltratos, vejámenes, etc., que reciben los trabajadores en las fincas de palmas?, ¿a caso esto no denigra los derechos fundamentales como personas?, ¿puede considerarse estas actividades patronales como algo normal en un país con resabios coloniales?, ¿a caso esto no afecta la salud mental, física, biológica, fisiológica de las personas que trabajan en la fincas?, ¿esto, acaso no afecta la salud mental comunitaria?, por supuesto que el impacto es significativo y repercute en el tipo de relaciones que se dan entre vecinos, familiares, y con otras comunidades aledañas, una de las repercusiones, es que se considera a la realidad por culpa de algunos malos vecinos, por ejemplo, consideran que algunos no debieron haber vendido sus tierras para mantener la cohesión comunitaria, otros consideran que fue lo mejor que se hizo, así evitar la represiones y amenazas de los finqueros hacia quienes se resistieran en vender sus tierras, es decir que la presencia de los finqueros en la vida comunitaria a creado división.

El sentido de culpa es otro ingrediente que está presente en algunos comunitarios, esto de alguna manera condiciona un actuar político frente a la situación que se vive, por ejemplo algunos se resignan por su propia realidad, y consideran que deben de afrontarla pero los condiciona a organizarse, mientras otras comunidades adquieren otros comportamientos, por ejemplo en la comunidad Caserío Sectun, la mayoría dijeron que ya no trabajan en la finca porque consideran que les va mejor trabajar por si

<sup>23</sup> Termino en maya K'iche que significa “vida comunitaria”

<sup>24</sup> Termino en maya k'iche que significa “el compartir, la solidaridad”

solos y no depender de la finca, se han organizado para reclamar aumento en el salario mínimo, y otras prestaciones que coadyuva a sus necesidades, y en esta misma comunidad existe 67 familias de 150 familias, que ya tiene parcela y de esto viven, esto es producto de una organización comunitaria para reclamar derechos.

Por otro lado la producción de palma africana pone en riesgo la alimentación de los habitantes, pues constituye un monocultivo. El cultivo de la palma africana reconfigura social, ambiental y culturalmente el territorio, con lo cual los siguientes pilares de la Política se tornan inviables de la siguiente manera:

- Disponibilidad de alimentos: el cultivo de palma africana para producir combustibles desplaza la producción de granos básicos para alimentar a la población;
- Acceso económico a los alimentos: al sustituir áreas de cultivo de maíz por la palma aumenta la demanda del grano, y con ello se incrementa su precio;
- Alimentación adecuada: al cambiar el uso de la tierra, los alimentos producidos localmente son remplazados por comida procesada de muy bajo contenido nutricional, agudizando la desnutrición, y
- El consumo de alimentos de origen nacional debe ser prioritario, oportuno y permanente: la comida procesada que reemplaza la producción local muchas veces es importada, y al vender la tierra a los productores de la palma africana, se pierde la fuente oportuna y permanente de producir alimentos locales.<sup>25</sup>

## 9. ORGANIZACIÓN COMUNITARIA, UNA NECESIDAD POLÍTICA.

Indudablemente, haciendo acopio a la estrategia política quien ostenta el poder, cuando refiere a “dividid os vencerás”, no está lejos de su aplicación en la realidad actual, todos los políticos de estado cuando están al servicio de un pequeño grupo sean estos oligarcas, monarquías, o de otra índole, es más fácil mantener ensimismados a la gran mayoría para sostener el status quo, ante este comportamiento institucionalizado, es necesario que la gran mayoría, en especial pueblos indígenas, empiecen a trabajar una base social política que emerja de las múltiples necesidades sentidas a diario, e ir perfilándose un liderazgo organizativo.

No obstante, la sola organización es insuficiente, cuando se descuida los aspectos formativos, especialmente de tipo político, muchos ensayos de sociedades de base, confirman que la solidez de una organización dependerá del grado de cohesión política que se tiene, en este caso, es menester que los procesos formativos tengan lo propio, es decir una formación política maya, no es posible que el poder establecido sea solo para el beneficio de unos pocos, y cuando la realidad nacional se refleja un

<sup>25</sup> <http://www.jornada.unam.mx/2011/03/19/america.html>

empobrecimiento, ignorancia generalizada que es aprovechada por los grupos de poder sean estos formales, legales u ocultos.

Es muy afirmativa y positiva la expresión de un comunitario de la comunidad de las Camelias del municipio de Sayaxché, cuando dice que los logros obtenidos a beneficio de la colectividad, haciendo referencia a los derechos laborales, como vacaciones, incentivos etc., lograda de la finca donde laboran fue porque hubo organización comunitaria, es decir que la fuerza está en la organización y el objetivo en conjunto.

Uno de los aspectos que se ha descuidado es la formación política<sup>26</sup>, de los sujetos, esta carencia es aprovechada por políticos tradicionales, y el propio Estado como careta del verdadero poder oligárquico, este descuido tiene muchas explicaciones, pero es importante recordar que el conflicto armado interno provoco miedo y actualmente persisten en algunos líderes, comunidades enteras estos comportamientos y esto hace difícil poder cohesionar nuevamente la colectividad, por ejemplo en las comunidades visitadas, aducen que lo que se ha logrado hasta el momento, aunque no conformes, insisten que así debe seguir, porque no se puede hacer nada al respecto.

Las comunidades saben perfectamente la vía a tomar para reclamar los derechos que los finqueros a diario viola, pero hay miedo, necesidad de sobrevivencia, no poder ir a otro lado, no se tiene otro ingreso económico, los vecinos pueden pensar mal en quien se rebele, en fin una serie de situaciones que se perciben al platicar con los miembros de las comunidades.

También se percibe que hay fuerzas para seguir, pero es necesario que se encuentre apoyo de otras comunidades para tomar resistencia, así como los procesos de formación, educación, instrucción sobre sus derechos, que es casi fundamental como beber y comer a diario.

---

<sup>26</sup> Para que no quede ambigua los términos de "formación política", es necesario hacer algunas aclaraciones, al decir los términos, ha de entenderse a la formación desde los pueblos, en este caso desde el pueblo maya, una formación política maya, brinda identidad, ya no solo se es sujeto de derecho sino también sujeto político de derecho, este paso que es importante para la vida comunitaria, es lo más difícil, porque se necesita de liderazgo y recordemos que todos los cerebros, los líderes y líderes fueron eliminados en el conflicto armado, aunque fue mucho más antes, se puede decir que fue desde la colonización. Es importante resaltar que descabezamiento de las comunidades, perjudico mucho el avance organizativo, pero también, es una realidad que para los pueblos indígenas es la única salida para la total liberación.

## 10. CONCLUSIONES.

Las prácticas neocoloniales aunadas con la globalización del capital, remarcan su crudeza y brutalidad en países “subdesarrolladas”, aprovechándose de una legislación débil, instituciones corrompidas, y funcionarios peones del sistema, aunque con la legislación a pesar de un logro de la revolución de octubre de 1944, sea de contenido tutelar a la parte trabajadora, hace vulnerable su aplicabilidad por no existir voluntad política de quienes administran justicia laboral.

Las políticas del Estado guatemalteco, siempre han estado al servicio del amo capital, y que jamás diseñaran en protección a poblaciones, comunidades vulnerables frente al sistema dominante, es decir, que al momento en que se piensa en pueblos indígenas, siempre tomaran en cuenta el peligro que representa a los inversores cuando se empieza a reconocer derechos de pueblos indígenas, por lo tanto no se puede esperar que el cumplimiento del código de trabajo sea una realidad ante cualquier gobierno impulsado por el mismo sistema de gobierno.

Los pueblos indígenas reconocen que solamente la organización comunitaria hace prevalecer fuerzas para reclamar derechos violados, pero también están conscientes que esto requiere esfuerzo, liderazgo, formación política y prácticas de gobierno distintas, para promover cambios profundos y de esta manera garantizar un gobierno para todos, de lo contrario solo se estarán reproduciendo los vicios del sistema actual, que no permite el goce de los derechos contenidos en instrumentos nacionales e internacionales sobre derechos humanos, menos aun, instrumentos jurídicos para pueblos indígenas.

Todos los derechos laborales garantizados en la constitución política de la república de Guatemala, el código de trabajo, convenios ratificados por Guatemala en materia laboral, son una realidad abstracta, a esto se agrega la incapacidad institucional de quienes debieran de velar por los derechos de los trabajadores en especial en fincas privadas, es evidente el contubernio empresarial y gobierno para explotar mano de obra comparativa, por tal razón es que no progresan las demandas laborales en los juzgados correspondientes, inspectorías de trabajo, porque las funciones encomendadas por la constitución política no son observadas, entonces, este país puede calificarse como un paraíso de impunidad e inmunidad tanto a funcionarios como empresarios, siendo ellos los violadores directos de derechos humanos de los pueblos indígenas.