

SITUACIÓN LABORAL DE TRABAJADORES/AS AGRÍCOLAS EN GUATEMALA



SITUACIÓN LABORAL DE TRABAJADORES/AS AGRÍCOLAS EN GUATEMALA

*Síntesis del estudio sobre las condiciones laborales de
trabajadores agrícolas en las fincas*



con el apoyo de:



bakea eta alkartasuna
fundación paz y solidaridad



EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO



DKA Austria

Proyecto:
LUCHA PARA MEJORAR LAS CONDICIONES LABORALES DE LAS FAMILIAS
TRABAJADORAS DEL CAMPO EN GUATEMALA

Cantidad: 2000 ejemplares

Realizado por:
Comité de Desarrollo Campesino “CODECA”

*Comité de Desarrollo Campesino CODECA
10ª. Calle 5-39 Zona 2 Mazatenango Suchitepéquez, Guatemala
Tel/Fax: (+502) 78721545
E-mail: asociacioncodeca@gmail.com*

Equipo de investigación

*Jubenal Quispe
Makrina Gudiel Álvarez
Leiria Vay García*

Guatemala, abril de 2013

*Editorial Rukemik Na’ojil
Diseño y Diagramación: Rukemik Na’ojil
6a. Avenida 32-49 Zona 3, Ciudad Guatemala
Tel: 2471-4215 • 2285-1076*

El contenido de este documento no necesariamente expresa el punto de vista de los
cooperantes.

Índice

Presentación

Introducción

Ficha técnica

- I. Quién trabaja en las fincas agrícolas y para quién
- II. Contratos verbales y vulneración de derechos
- III. La jornada de ocho horas es un privilegio desconocido
- IV. Tareas arbitrarias y explotación laboral
- V. Muchas horas extras, pero no remuneradas
- VI. Casi no existen vacaciones, ni aguinaldos
- VII. Ausencia del salario mínimo
- VIII. El desconocido bono 14
- IX. Ausencia de jornaleros en el Seguro Social
- X. La mujer trabaja más, pero siempre gana menos
- XI. No hay derecho a la maternidad en las fincas
- XII. Los niños en edad escolar van a las fincas
- XIII. Jornaleros permanentes, pero con contratos temporales
- XIV. Trabajan en condiciones de inseguridad e insalubridad
- XV. Carencia de implementos de seguridad
- XVI. No cuentan con lugares adecuados para ingerir sus alimentos
- XVII. La sindicalización está censurada en las fincas
- XVIII. Ausencia del Estado en las fincas

Conclusiones

Bibliografía

Anexo

Introducción

La historia colonial y republicana de Guatemala está permeada en el problema tierra. Ayer, como hoy, el control de este bien natural no sólo es el fundamento de la estratificación económica en el país, sino también es el factor determinante de las relaciones de poder, y confiere identidad de clase “superior” a sus acaparadores.

La histórica acumulación inmoral de la tierra en pocas manos, no sólo ha generado y genera el latifundismo, las desigualdades socioeconómicas, la inseguridad alimentaria, etc., sino, sobre todo, produjo y produce la aniquilación psicológica y existencial de las grandes mayorías de los despojados que quedaron y subsisten sin tierra en Guatemala, mendigando ser sobreexplotados como jornaleros en las fincas.

Es decir, el problema tierra, en Guatemala, genera y se constituye en un problema antropológico que hace que campesinos e indígenas despojados de sus tierras se asuman como indignos subhumanos, mientras los patrones finqueros (empresarios) se arrojan la cualidad de superhombres. Por eso, los patrones asumen a los jornaleros (ex propietarios legítimos de las tierras) como un complemento más de la tierra que pierde sentido si no se los explota. Y, cuando éstos toman conciencia y se organizan para defender sus derechos, los criminalizan, persiguen, encarcelan y asesinan selectivamente a los dirigentes sociales y sindicales.

Mientras se realizaba la presente investigación, varios dirigentes sociales y sindicales fueron y son perseguidos y encarcelados en el país. En los dos últimos meses, asesinaron selectivamente a cinco dirigentes sociales y sindicales. Los propios encuestadores campesinos que recogían datos para este trabajo de investigación fueron amenazados y perseguidos por personas no identificadas.

Es en este contexto que el presente trabajo busca visibilizar las condiciones infrahumanas en las que son sobreexplotados las y los jornaleros en las fincas agrícolas de Guatemala, siempre bajo el mismo argumento: generar divisas (que nunca llegan) para el país mediante la agroexportación.

Para esta investigación, se recogió información de campo en 609 fincas agrícolas (en 14 de los 22 departamentos del país), mediante encuestas, testimonios de vida y grupos de estudio. Los informantes fueron jornaleros/as, dirigentes de organizaciones sindicales, autoridades del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y representantes de organizaciones indígenas y campesinas.

Los resultados de esta investigación se confrontan y analizan desde los derechos laborales reconocidos y regulados en la legislación interna, y en los convenios internacionales ratificados por Guatemala, sobre todo los relativos al área agrícola.

Entre los hallazgos estadísticos más contundentes que configuran la condición laboral de jornaleros/as en las fincas son:

Sobre identidad y género en las fincas, el 69% de las y los jornaleros en las fincas se autodefine como indígena maya, y sólo el 6% como mestizo. El 25% de jornaleros son mujeres, y 11% de jornaleros son niños/as.

En cuanto a los derechos fundamentales, sólo el 14% de jornaleros indica que trabajan hasta 8 horas diarias. El 70%, labura entre 9 a 12 horas diarias en las fincas, pero sin merecer pago por horas extras. La unidad de medida de trabajo predominante es la tarea (cantidad de producción) para la jornada. El 57% de jornaleros/as indica que requiere de la ayuda de sus familiares para terminar la tarea diaria, pero siempre por el mismo salario.

Sobre el salario, el 90% de jornaleros gana un salario mensual por debajo del salario mínimo establecido. En el caso de las mujeres, el 97% gana por debajo del salario mínimo.

En cuanto a las vacaciones anuales, sólo el 3% indica que goza de dicho derecho. El 90% responde que no tiene vacaciones. El 42% de jornaleros/as responde que no le pagan el séptimo. El 90% señala no estar afiliado al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

En lo concerniente a la salud y seguridad ocupacional en las fincas, el 94% de trabajadores indica que trabaja en situación de peligro latente, y sin protección adecuada. El 95% señala que no cuenta con lugares adecuados, ni higiénicos, para ingerir sus alimentos durante el trabajo.

Con relación a la estabilidad laboral y la sindicalización, los contratos de trabajo en las fincas agrícolas son verbales, y únicamente el 4% del total de jornaleros indica ser trabajador permanente. Sólo el 1% de jornaleros responde que existe organización sindical en las fincas, y el 84% indica que la sanción inmediata para quienes intentan organizarse en sindicatos es el despido del trabajo.

En cuanto a la presencia del Estado en las fincas, por medio de la Inspección General del Trabajo, sólo el 1% de jornaleros/as responde que sí conoce de la visita de los inspectores laborales a las fincas. El 82% de jornaleros encuestados señala que los inspectores laborales reciben soborno de los patrones en las fincas.

Estos datos estadísticos, que como números no logran expresar por completo la permanente tragedia cotidiana de las y los jornaleros, son complementados con los testimonios narrados por trabajadores/as habitados por el miedo a ser despedidos, y desesperados por mantener el trabajo casi servidumbral como el único hilo de vida que posterga en ellos la muerte súbita anunciada.

Así es como se desgastan jornaleros y jornaleras jóvenes en las fincas agrícolas “modernas” (sin ilustración) hasta convertirse en intoxicados músculos indeseados en las fincas cuando llegan a los 40 años de edad. Sobreviven sin Estado y sin derechos, a pesar que existen leyes nacionales y convenios internacionales vigentes. Esta es la realidad que intenta mostrar la presente investigación.

Presentación

Qué es CODECA

Es un movimiento indígena y campesino, fundado en 1992, CODECA surge como una lucha ante las situaciones de injusticia que se vive en Guatemala, principalmente ante la problemática agraria (las familias campesinas no tienen tierra donde vivir y cultivar sus productos) y la violaciones a los derechos laborales.

Desde ese entonces hasta ahora quienes dirigen CODECA son hombres y mujeres indígenas y campesinas que cada día han tratado de ir aprendiendo y aportando en la lucha. La gran fortaleza de CODECA, que la caracteriza y la hace ser reconocida como organización con capacidad de incidencia, es su naturaleza de organización de base.

Estructura y organización de CODECA

Actualmente CODECA se encuentra en 733 comunidades, 109 municipios en 18 de 22 departamentos de Guatemala y la base social asciende a más de 62,000 familias miembros.

No	Departamento	Municipio	Comunidades	Familias afiliadas
1	Suchitepéquez	14	165	9200
2	Retalhuleu	9	95	4045
3	Sololá	6	61	4580
4	Quezaltenango	9	32	3105
5	Totonicapán	6	22	2218
6	San Marcos	5	12	2215
7	Quiché	5	76	3490
8	Huehuetenango	12	66	6395
9	Alta Verapaz	9	35	1812
10	Petén	4	29	1628
11	Izabal	4	18	2458
12	Escuintla	4	19	1980
13	Santa Rosa	3	8	580
14	Jalapa	3	12	640
15	Zacapa	5	66	10395
16	El Progreso	5	36	6480
17	Baja Verapaz	3	12	840
18	Jutiapa	3	9	390
Total		109	773	62451



CODECA, movilización, abril 2012

Organizar, concientizar, movilizar y construir el poder popular, respetando a la Madre Tierra, es nuestro sendero para el Buen Vivir

CODECA PRESENTE

Ficha técnica

Estudio cuanticualitativo sobre la condición laboral de las y los trabajadores agrícolas en las fincas

Objetivo general

Conocer y socializar las condiciones laborales de las y los trabajadores agrícolas en las fincas, en 14 departamentos del país, con un enfoque de derechos.

Actividades

- Encuesta realizada en catorce (14) departamentos del país¹, mediante un cuestionario estructurado en cinco partes mediante preguntas cerradas.
- Grupos de estudios con trabajadores/as, ex trabajadores/as y líderes/as de organizaciones campesinas en diferentes regiones del país.
- Entrevistas con directores departamentales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS) y delegados departamentales de la Inspectoría General del Trabajo.
- Testimonios y hechos de vida de trabajadores/as y ex trabajadores/as agrícolas de las fincas
- Acompañamiento y observación de una inspección laboral realizada por inspectores del MTPS a una finca en el interior del país.

Universo

- Encuesta: muestra de mil veintiséis (1,026) boletas de investigación, en seiscientos nueve (609) fincas², en catorce (14) departamentos.
- Grupos de estudio: en diferentes regiones del país se realizaron un total de veintidós (22) grupos de estudio con trabajadores/as, ex trabajadores/as de las fincas, y líderes campesinos/as.
- Entrevistas: se realizaron entrevistas con dos (2) directores departamentales del MTPS, y tres (3) delegados departamentales de la Inspectoría General del Trabajo de Guatemala.

¹ Quetzaltenango, Zacapa, Suchitepéquez, Escuintla, Santa Rosa, Chimaltenango, Guatemala, Retalhuleu, Peten, Alta Verapaz, San Marcos, Izabal, Huehuetenango y El Progreso.

² Las fincas en las que se recogieron la información tienen una extensión igual o superior a 100 caballerías.

- Testimonios de vida: en diferentes departamentos del país se compilaron en un soporte digital de audio cuarentaicinco (45) testimonios narrativos de trabajadores/as y ex trabajadores/as de las fincas.

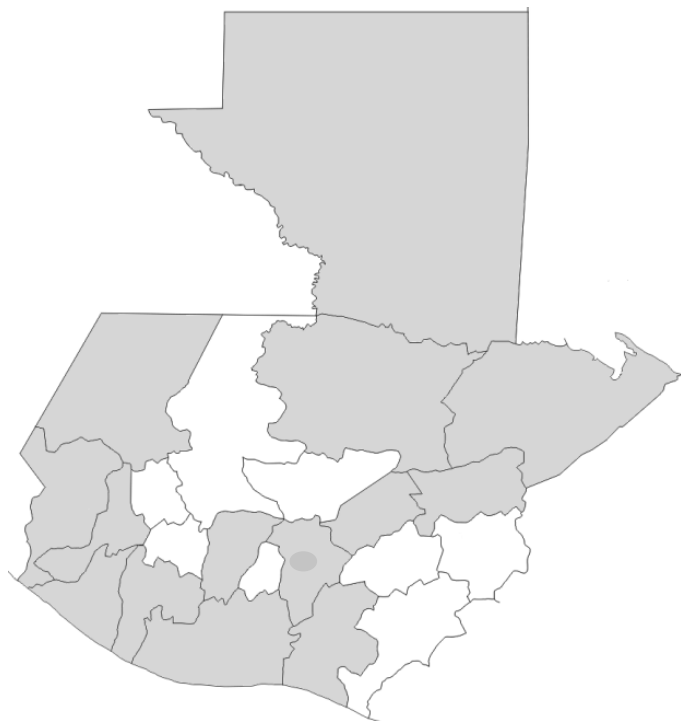
Tiempo y duración de la investigación

El trabajo de campo se inició en el mes de mayo de 2012, y concluyó con la sistematización y publicación correspondiente en el mes de abril del 2013.

Grupos de interés

- Sector de jornaleros/as.
- Autoridades estatales garantes de los derechos laborales.
- Investigadores/as y académicos/as orientados al área.
- Organizaciones sindicales y representantes de movimientos campesinos e indígenas.
- Representantes del tercer sector (Organismos No Gubernamentales) dedicados a la promoción y ejercicio de los derechos laborales.

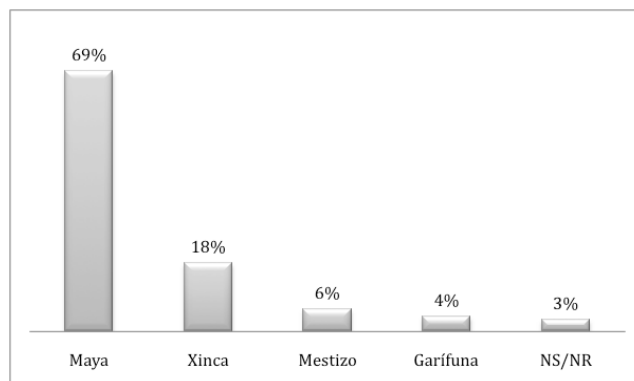
ÁREA GEOGRÁFICA DE LA INVESTIGACIÓN



La parte sombreada del mapa indica el área de la investigación

I. Quién trabaja en las fincas agrícolas y para quién

Graf. 1. ¿A qué pueblo pertenece?



Fuente: CODECA, 2013

Las principales plantaciones de monocultivos son cultivadas fundamentalmente por mano de obra indígena. Según este gráfico, el 69% de las y los encuestados se definen como indígenas mayas. Si a ello sumamos el 18% de xincas y el 4% de garífunas, estamos ante un mercado laboral conformado en un 91% por trabajadores/as indígenas, xincas y garífunas.³

Según la Encuesta de Condiciones de Vida (ENCOVI) de 2006, la población indígena en Guatemala representa el 40% de la Población Económicamente Activa (PEA), y 38 % del total de la población nacional.

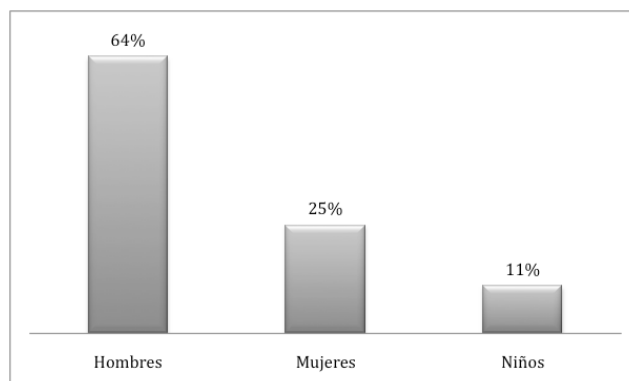
Estos datos confirman, no sólo el rostro indígena del proletariado agrícola en Guatemala, sino que el trabajo sumergido en el agro guatemalteco, por sus condiciones socioeconómicas, está reservado mayoritariamente para la población indígena.

Este factor de identidad cultural del proletariado agrícola debe ser tomado en cuenta al momento de emprender políticas o proyectos que busquen mejorar las condiciones laborales agrícolas en Guatemala.

El trabajo sumergido en el agro guatemalteco, por sus condiciones socioeconómicas, está reservado mayoritariamente para la población indígena.

³ La educación es un factor determinante para el ejercicio de los derechos y superar las causas del empobrecimiento. En el caso de indígenas empobrecidos, el 8.5% de jefes de hogar no tienen escolaridad, y el 5.5% cursó la primaria. En tanto que entre los empobrecidos no indígenas, sólo el 2.8% carece de algún grado de escolaridad, y el 7.8% cursó primaria. (ENCOVI, 2006).

Graf. 2. Sexo y edad de las y los trabajadores



Fuente: CODECA, 2013

Regularmente las sociedades imaginan que la masa de jornaleros en las fincas agrícolas está conformado por varones. Esto, por el esfuerzo físico que requiere dicho trabajo. Sin embargo, los resultados de esta investigación indican que el 25% de quienes trabajan de jornaleros en el agro guatemalteco son mujeres. Ellas son ocupadas, en su mayoría, por las fincas cañeras, cafetaleras y bananeras. Las mujeres también aportan desde las fincas agrícolas, incluso en condiciones mucho más sumergidas que los varones.

Además, el gráfico muestra que el 11% del total de las y los trabajadores son niños, en calidad de “ayudantes sin pago”. Es decir, menores de 18 años que trabajan ayudando a sus padres jornaleros. Según ENCOVI 2006, en Guatemala existen más de medio millón de menores trabajando cuyas edades oscilan entre 14 y menos años.⁴

Esta realidad contraviene lo dispuesto en el Art. 102°, Inc. I, de la Constitución Política de Guatemala que indica que menores de catorce (14) años no deberán ser ocupados en ninguna clase de trabajo. Además, esta misma disposición es reiterada en el Art. 148° del Código de Trabajo, y en el Convenio n. 138 de la OIT, sobre la Edad Mínima, 1973, que establece 14 años de edad como mínimo para la admisión al empleo.

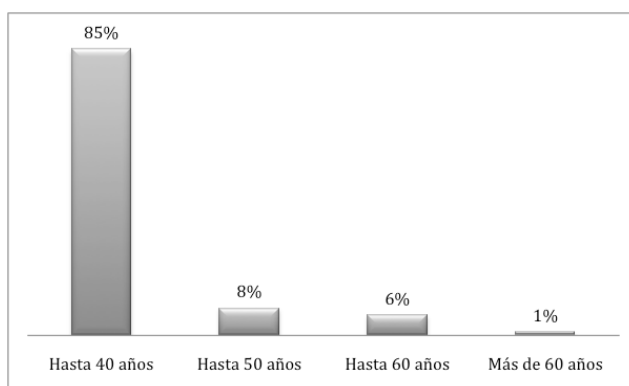
Según el Art. 31° del Código de Trabajo, los menores de 14 o más años tiene capacidad jurídica para contratar su fuerza laboral. Pero, las y los niños trabajadores en las fincas son incluso menores de 10 años de edad, quienes realizan labores de “ayudantes” de sus padres jornaleros. Sólo así, muchos padres logran cumplir con las tareas arbitrarias impuestas por los capataces para la jornada.

⁴ Según datos de ENCOVI, 2006, había en Guatemala 966,361 niños, niñas y adolescentes (NNA), comprendidos entre 5 y 18 años de edad, involucradas en alguna actividad económica. Esto representaba el 21% de NNA. Para el 2010, según datos de ENEI, esta cantidad de menores trabajadores bajó a 750,004 NNA. Del total de esta cantidad, el 67% reside en el área rural (suroccidente, el 33%; noroccidente, el 20%; nororiental, el 7% y Petén, el 5%). El 46.7% de NNA trabajadores no asiste a la escuela, alcanzando el 66% en el grupo de 15 a 17 años. Además, el 11% de NNA son analfabetos (el 76.2% de éstos reside en el área rural). El 55% del total de NNA trabajadores se ocupa en actividades agrícolas y afines.

⁵ Sin embargo, el Art. 150° del Código de Trabajo permite que en casos de excepción, con la autorización de la Inspección General del Trabajo, menores de 14 años de edad puedan trabajar.

El Art. 139° del mismo Código dispone que los patronos en las fincas agrícolas y ganaderas tienen responsabilidad contractual para con las y los menores trabajadores en sus fincas, por más que éstos trabajen en calidad de “ayudantes” de sus padres. Pero, en los hechos, los finqueros permiten trabajar a los menores sin pago, ni reconocimiento de derecho alguno.

Graf. 3. *¿Hasta qué edad aceptan para trabajar en las fincas?*



Fuente: CODECA, 2013

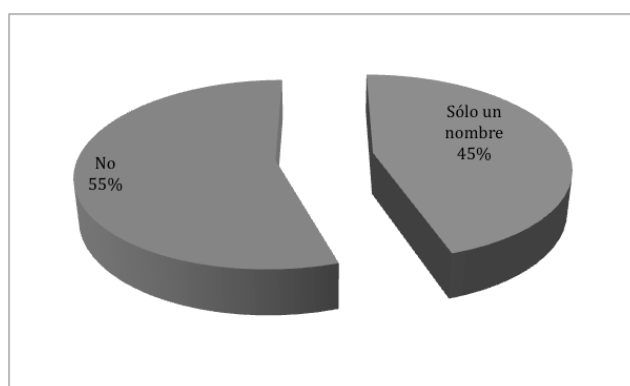
La Constitución Política de Guatemala, en su Art. 4°, establece que todas las personas son iguales en dignidad, oportunidades y derechos. El Convenio n. 111 de la OIT, sobre Discriminación en el Empleo y Ocupación, 1958, obliga a los estados firmantes a eliminar todo tipo de discriminación laboral, y garantizar igualdad de oportunidades para todos/as. Sin embargo, la discriminación en el mercado laboral de las fincas de Guatemala no sólo se origina por el sexo, el grado de escolaridad, o el origen cultural, sino también se produce por la edad.

El 85% de las y los entrevistados indica que las personas con 40 o más años de edad ya no son aceptados en las fincas agrícolas como jornaleros. Es decir, el jornalero agrícola en Guatemala está desahuciado del mercado laboral a los 40 años, porque las fincas demandan energía y sangre joven. El 8% indica que la edad límite aceptada en las fincas es de 50 años.

La discriminación en el mercado laboral de las fincas de Guatemala no sólo se origina por el sexo, el grado de escolaridad, o el origen cultural, sino también se produce por la edad.

Esta exclusión laboral generalizada, no sólo afianza la institucionalización de la discriminación intergeneracional en el país, sino que consolida el empobrecimiento socioeconómico de las familias en el área rural, y asegura una vejez paupérrima para jornaleros que ofrecieron sus energías juveniles en las fincas agrícolas.⁶

Graf. 4. *¿Conoce Ud. al dueño de la finca en la que trabaja?*



Fuente: CODECA, 2013

En Guatemala, el 55% de las y los jornaleros agrícolas y ganaderos no saben para quién trabaja. Es más, ignoran casi por completo la identidad del dueño de la finca. Este dato nos indica varios elementos:

Primero, los finqueros casi nunca “se relacionan” con los jornaleros, sino es mediante sus representantes o administrativos.

Segundo, las y los jornaleros, ante el incumplimiento o vulneración de sus derechos laborales, y al desconocer al dueño de la finca, tienen serias dificultades para demandar y lograr se restituyan o respeten sus derechos laborales, si esto fuese el caso.

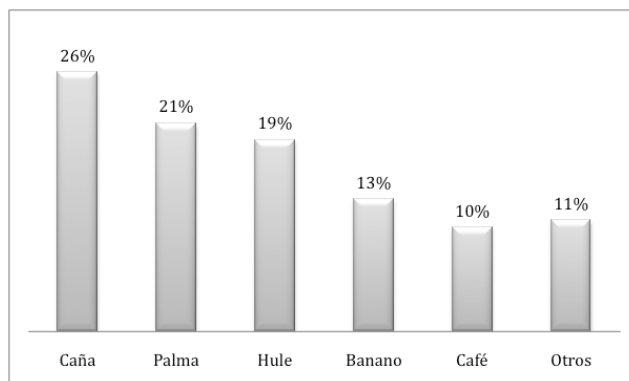
Tercero, las y los trabajadores agrícolas en Guatemala continúan bajo la arbitrariedad de reclutadores o contratistas que cometen una serie de abusos, sin que exista control y sanción alguna por parte del Estado.⁷

⁶ El Art. 102°, Inc. I., dispone que trabajadores mayores de 60 años será objeto de trato adecuado para su edad.

⁷ El Convenio 110 sobre Plantaciones, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), aprobado en 1958, (ratificado por Guatemala en 1961), en su II parte, establece las pautas y restricciones para reclutadores.

Este instrumento constituye un intento de hacer extensiva la protección social a una categoría vulnerable de trabajadores rurales de las plantaciones. Cubre detalladamente apartados como: contratación y reclutamiento y trabajadores migrantes; contratos de trabajo y abolición de sanciones penales; salarios; vacaciones anuales pagadas; descanso semanal; protección de la maternidad; indemnización por accidentes de trabajo; derecho de sindicalización y de negociación colectiva; libertad sindical; inspección del trabajo; vivienda y servicios de asistencia médica. Por otra parte, una sección importante del Convenio, (la Parte II) se ocupa específicamente de la contratación y reclutamiento de los trabajadores migrantes y es aplicable tanto a los migrantes nacionales como internacionales. Este Convenio es una Ley vigente en Guatemala mediante el Acuerdo Gubernativo N° 103-84.

Asimismo, el Código de Trabajo, en sus artículos 140° al 142° indica el perfil que debe reunir el representante contratista, y operar con un permiso escrito de la Inspectoría General del Trabajo. Pero estas determinaciones jurídicas no se cumplen en las fincas de Guatemala.

Graf. 5. *¿Qué produce la finca donde trabaja?*

Fuente: CODECA, 2013

El 79% de las y los jornaleros agrícolas trabaja en los monocultivos de caña de azúcar, palma africana, hule y banano. Un 10% para el sector cafetalero.⁸ Según datos de la Asociación e Investigación de Estudios Sociales (ASIES), la actividad agropecuaria aporta el 13.4% al PIB nacional (ASIES, 2012:12). Además, la misma fuente señala que este rubro absorbe el 38.5% de la Población Económicamente Activa (PEA).

Según la Encuesta Nacional Agropecuaria, 2010 (ENA, 2010), la superficie cultivada en Guatemala alcanza a 1,4 millones de hectáreas (esto equivale al 12.8% del territorio nacional). De esta superficie, cerca del 62% están ocupadas por cultivos permanentes como la caña de azúcar, el café, la palma africana, el hule y el banano. Mientras que para el cultivo de granos básicos, para la dieta nacional, apenas se dedica casi el 30% del total del territorio nacional cultivado.⁹

La superficie cultivada en Guatemala alcanza a 1,4 millones de hectáreas (esto equivale al 12.8% del territorio nacional).

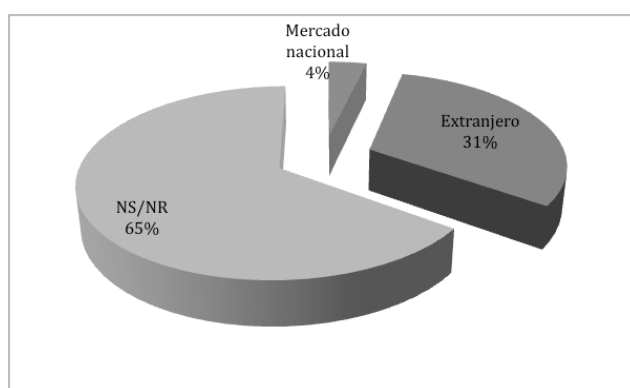
⁸ En Guatemala, históricamente el sector bananero fue el que absorbía la mayor cantidad de jornaleros agrícolas hasta mediados del siglo pasado. Sin embargo, el café, que tiene presencia creciente en el país desde finales del siglo XIX, logró despuntar y ocupar a la mayor cantidad de jornaleros agrícolas en sus 328.691 hectáreas cultivadas (principalmente en los departamentos de Santa Rosa, Huehuetenango, San Marcos, Chimaltenango, Chiquimula y Jutiapa, que concentran el 65% del área cultivada). En las últimas décadas, la caña de azúcar también se constituye en una de las principales fuentes de trabajo agrícola con sus 311.010 hectáreas cultivadas sobre todo en los departamentos de Escuintla, Suchitepéquez y Santa Rosa. (ENA, 2010). Los 12 ingenios generan alrededor de 350,000 empleos directos e indirectos en época de zafra. De esa suma, 35,000 empleos corresponden a cortadores de caña. (www.azucar.com.gt)

⁹ Según Federico Estrada, investigador de Flacso: "En Guatemala, el 55% del trabajo en el campo es agrícola. De ese 55%, el 47% corresponde a un trabajo agrícola tradicional. La agricultura tradicional aporta en Guatemala alrededor del 27% del empleo nacional. Las áreas rurales siguen siendo agrícolas y tradicionales. Al sumar a la agricultura tradicional las actividades no agrícolas de pequeña escala, encontramos que ello representa a 3 de cada 4 empleos rurales del país. Al mismo tiempo, la pobreza en las áreas rurales de Guatemala asciende a casi el 80% del total. Las actividades no agrícolas, de mayor tamaño y de alta productividad, aportan solamente un 11% del empleo rural en Guatemala." (ESTRADA, 2011:6)

El 26% de las y los jornaleros agrícolas son absorbidos por las cañeras. Por el esfuerzo físico requerido, las altas temperaturas del ambiente, y por la utilización de agro tóxicos, las plantaciones de la caña de azúcar son las que exigen mayores sacrificios sobrehumanos a jornaleros que trabajan sin ninguna protección, y revestidos por completo de hollín.

Al mismo tiempo, por el método de la fumigación aérea utilizada, y por la quema irrestricta de los cañales, el costo socio ambiental que deja este monocultivo para las comunidades del lugar es de impredecibles consecuencias negativas.

Graf. 6. *¿Sabe Ud. para dónde va lo que produce?*



Fuente: CODECA, 2013

Si según el gráfico 4, el 55% de las y los jornaleros no saben para qué dueño trabaja, el gráfico 6 muestra que el 65% de los peones agrícolas, desconoce el destino de hacia dónde va lo que produce. El 31% indica que el producto de su trabajo va al mercado extranjero, y un 4% responde que es para el mercado nacional.

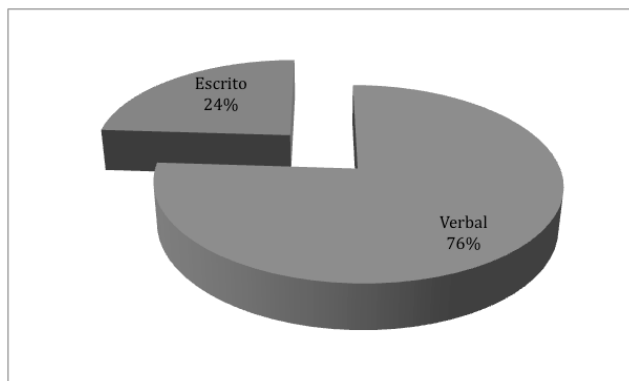
Lo cierto es que muy poco de lo que producen los monocultivos queda en el mercado interno. Casi todo va para el exterior, incluido los excedentes económicos generados por dichos negocios.¹⁰ Lo que queda para el país, en buena medida, son y serán tierras inutilizadas, aguas contaminadas, bosques destruidos y cuerpos humanos exprimidos y contaminados.

De esta manera, el trabajador agrícola en las fincas se convierte en un músculo automático que cultiva el campo sin tener conciencia de lo que produce y para quién produce. Desvirtuándose casi por completo, por estas condiciones, la dignidad del trabajo y del trabajador.

¹⁰ Según el informe de PNUD, titulado: Guatemala, hacia un Estado para el desarrollo humano. Informe nacional de desarrollo humano 2009-2010, el 38.8% del total de las exportaciones del 2009 fueron productos agropecuarios (principalmente café, azúcar, cardamomo y banano). Los destinos fueron: USA, 40.6%; Centro América, 27.5% y UE, 6%. (PNUD, 2010: 332-334)

II. Contratos verbales y vulneración de derechos

Graf. 7. ¿Qué tipo de contrato de trabajo tiene Ud.?



Fuente: CODECA, 2013

El cumplimiento de los derechos laborales se garantiza, en buena medida, cuando las obligaciones y responsabilidades del patrono y trabajador quedan bien delimitados y establecidos al momento de firmar el correspondiente contrato. Para ello sirve el contrato laboral escrito.

Sin embargo, en Guatemala, según el Art. 27° del Código de Trabajo, los empleadores en el área agrícola y ganadera pueden contratar verbalmente a jornaleros, pero no por un período mayor a 60 días de duración. Esta es una disposición excepcional, pero en las fincas esta excepción se convirtió en una práctica generalizada para evadir el cumplimiento de los derechos sociolaborales de las y los jornaleros.

El 76% de los entrevistados en el marco de esta investigación dicen no contar con contrato de trabajo escrito, sino sólo verbal.¹¹ Los trabajos “temporales”, en los hechos, fluctúan entre tres a seis meses. Y, si los jornaleros son “trabajadores” y sumisos, cada cinco a seis meses se los vuelve a contratar para los mismos patrones y para las mismas actividades, pero casi siempre sin ningún tipo de beneficio laboral.¹²

El Convenio n° 169° de la OIT, 1989, sobre Pueblos Indígenas y Tribales, en su Art. 20°, obliga a los estados parte a que implementen “medidas especiales para garantizar a los trabajadores pertenecientes a esos pueblos una protección eficaz en materia de contratación y condiciones de empleo”. El Convenio n° 64 de la OIT, sobre Contratos de Trabajo (para trabajadores indígenas), 1939, establece que los trabajos agrícolas para seis meses o más obligatoriamente deben celebrarse por escrito.

¹¹ El o la jornalera, al no tener un contrato escrito, tampoco puede ser afiliado al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), por tanto tampoco puede gozar de los servicios que presta esta entidad pública.

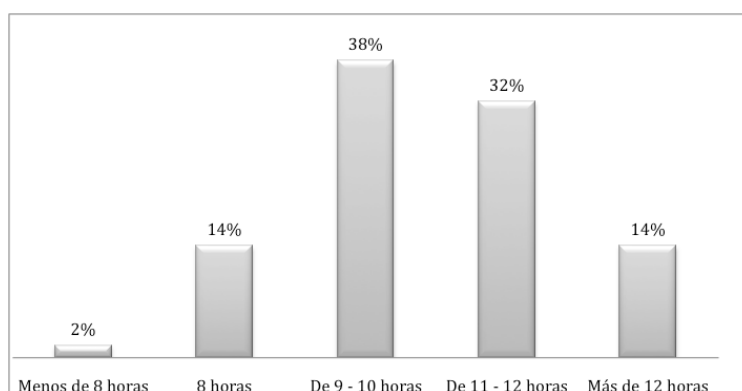
¹² En la legislación laboral de países como Argentina y Uruguay, a jornaleros que trabajan en las mismas actividades y para los mismos empleadores, cada cierto tiempo recurrente, se los denomina trabajadores discontinuos, para diferenciarlos de los temporales. Así, el trabajador discontinuo goza de los mismos beneficios socio laborales que los trabajadores permanentes.

Según el estudio de ASIES, 2012, titulado: *Estudio de Opinión Pública sobre Trabajo Decente y Economía Informal*, indica que el 63% de asalariados trabajan sin contrato escrito en Guatemala. En el caso de trabajadores indígenas, este porcentaje llega hasta el 73%, frente al 57% de ladinos que trabajan en las mismas condiciones. (ASIES, 2012:11). Estos datos corroboran los resultados de la presente investigación que evidencian la discriminación encubierta que soportan los trabajadores indígenas, con relación al resto de trabajadores.

El contrato verbal expone al jornalero a la arbitrariedad no sólo del patrón, sino de los administrativos y capataces, quienes abusan a las y los trabajadores según sus estados anímicos. Les imponen sobredimensionadas extensiones de tareas agrícolas para ser realizadas en el día. Les obligan a trabajar horas extras sin remuneración. Y, cuando el jornalero exige sus derechos, los despiden y los colocan en la lista de inhabilitados para no ser contratados posteriormente. Estos abusos expresan la naturaleza racista del mercado laboral guatemalteco encubierto por contratos laborales verbales, empobreciendo aún más a los ya empobrecidos.

III. La jornada de ocho horas es un privilegio desconocido

Graf. 8. ¿Cuántas horas al día trabaja en la finca?



Fuente: CODECA, 2013

La jornada de 8 horas de trabajo es un derecho reconocido en la Constitución Política de Guatemala (Art. 102°, Inc. G), en el Código de Trabajo (Art. 116° y ss), y en los 73 convenios de la OIT que Guatemala ratificó como Estado parte.¹³ Sin embargo, en el

Los testimonios recogidos en la presente investigación indican que las largas jornadas laborales en las fincas, no sólo son humillantes para las y los jornaleros, sino que desintegran a las familias de éstos.

¹³ Guatemala es miembro de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) desde 1919 a 1938, y desde 1945 hasta la fecha. En total, la OIT concertó 189 convenios sobre diferentes tipos y aspectos del trabajo. De estos 189 convenios, Guatemala ratificó 73 convenios, pero están en vigentes 69 porque el país denunció a 4 convenios. Los convenios de la OIT relativos al trabajo agrícola, ratificados por Guatemala son 10. Estos son: C10, sobre edad mínima en el trabajo agrícola (1921). C11, sobre asociación en el trabajo agrícola (1921). C50, sobre reclutamiento de trabajadores indígenas (1936). C69, sobre los contratos de trabajo de trabajadores indígenas (1939). C99, sobre los métodos para la fijación del salario mínimo en el área agrícola (1951). C101, sobre vacaciones pagadas en la agricultura (1952). C110, sobre plantaciones (1958). C129, sobre la inspección en el trabajo agrícola (1969). C141, sobre las organizaciones de trabajadores rurales (1975). C169, sobre pueblos indígenas y tribales (1989).

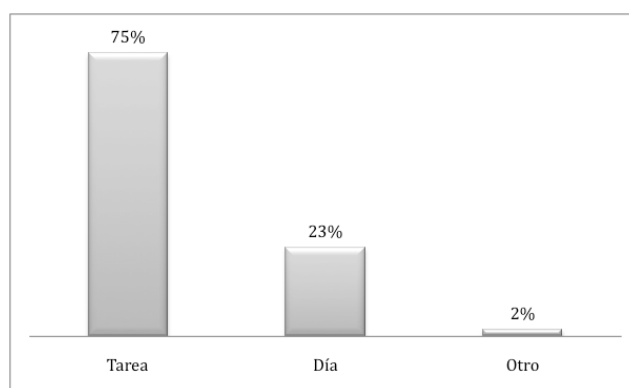
trabajo agrícola y ganadera, sólo el 14% de las y los trabajadores indica que gozan de este derecho. El 38% de los entrevistados responde que trabaja entre 9 y 10 horas diarias, y el 32%, entre 11 y 12 horas diarias.

Estos datos son la cuantificación del tiempo trabajado en el campo de labores. Si a estas horas sumamos las 3 a 4 horas que cada trabajador dispone para ser trasladado de su vivienda al lugar del trabajo, y viceversa, las horas dedicadas diariamente para la actividad laboral bordea entre 12 y 15 horas diarias.¹⁴ Esta realidad infringe lo establecido en el Art. 116° del Código de Trabajo que establece que una jornada ordinaria efectivo de trabajo diurno no puede ser más de 8 horas diarias, ni mayor a 48 horas semanales.

Es más, los testimonios recogidos en la presente investigación indican que las largas jornadas laborales en las fincas, no sólo son humillantes para las y los jornaleros, sino que desintegran a las familias de éstos. Muchos/as jornaleras indican que casi nunca ven a sus hijos/as en los días laborales porque salen al trabajo a las 3:00 de la madrugada (para comenzar a trabajar a las 5:30 de la mañana) y retornan a la casa a las 9:00 o 10:00 de la noche, cuando sus niños ya duermen. Estas condiciones de sobreexplotación laboral no son ninguna película de ciencia ficción, están ocurriendo en pleno siglo XXI, en Guatemala.

IV. Tareas arbitrarias y explotación laboral

Graf. 9. ¿Cómo miden su trabajo diario?



Fuente: CODECA, 2013

En un trabajo que implique relación de dependencia entre trabajador y patrono, lo correcto es medir y remunerar el trabajo por unidad de tiempo (año, mes, semana, día, hora). Pero, en el caso de las fincas agrícolas en Guatemala se utiliza como unidad de medida del trabajo, además de la jornada (unidad de tiempo), la tarea (unidad de obra). Esta unidad de medida es permitida por el Código de Trabajo en su Art. 88° para trabajos de obra acabada.

¹⁴ En la investigación de campo se evidenció que las y los jornaleros de las fincas son trasladados arrumados en carros utilizados para transporte de ganado. Las condiciones de traslado y de las actividades agrícolas a las que son sometidos los jornaleros indígenas infringe el Art. 69° de la Constitución Política de Guatemala que establece trato digno para dicha población que trabaja fuera de sus comunidades de origen.

La tarea es una unidad de medida agraria que equivale a 628.86 metros cuadrados. Pero, en las fincas guatemaltecas esta unidad de medida es completamente arbitraria, según el estado anímico de los capataces, el tipo o ciclo de producto cultivado, etc.

Por ejemplo, en la pica (rallado del tallo) de hule una tarea consiste en picar 600 o más árboles por día. En el corte de palma africana, la tarea consiste en cortar 75 o más racimos, y trasladarlos a lomo al camino.

En la siembra de la caña de azúcar se paga Q.1.00 por sembrar un surco de 25 metros de largo (llevar la semilla, colocar en la zanja y enterrarla). En el corte de caña, consiste en cortar una tonelada (de 20 quintales) y acopiarlos. Un trabajador, para sacar el salario mínimo legal día de Q. 71.40, tiene que cortar cerca de dos toneladas de caña día, porque por tonelada se paga en las fincas a Q.40.00. En el fumigado, cada jornalero, para recibir su paga de Q.60.00, tiene que regar 15 mochilas de veneno, de lo contrario no recibe el jornal. El salario puede bajar, pero el tamaño o la cantidad de la tarea siempre van en aumento.¹⁵

En la presente investigación se constató que el 75% de las y los jornaleros agrícolas en Guatemala reciben su paga por tareas acabadas. Sólo un 25% indica que recibe su paga por jornada cumplida.

En la mayoría de los casos, la tarea se utiliza para exprimir intencionalmente las máximas energías de las y los jornaleros por el mismo jornal, y acrecentar la ganancia de las fincas con el menor costo posible. También es una práctica recurrente para forzar el abandono “voluntario” del trabajo por parte del jornalero, y así evitar el pago de los beneficios laborales a quienes abandonan. La utilizan también para castigar y excluir del trabajo a jornaleros/as que exigen sus derechos o se resistente a las pretensiones/abusos de los capataces. De esta manera, las fincas se garantizan de mano de obra joven e indígena (con el menor grado de escolaridad posible) sumisa y empobrecida.

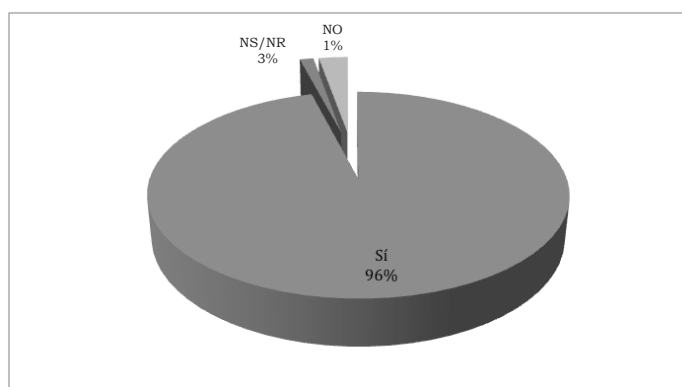
La tarea se utiliza para exprimir intencionalmente las máximas energías de las y los jornaleros por el mismo jornal, y acrecentar la ganancia de las fincas con el menor costo posible.

15 Don Manuel, un anciano descalzo de 62 años que invirtió sus energías, desde los 12 años, en las plantaciones del Departamento de Retalhuleu, nos dice: “Ahora las condiciones de trabajo en las fincas son una esclavitud. El tamaño de las tareas son mucho más grandes que antes. Antes se podía sacar la tarea diaria con esfuerzo. Ahora, es casi imposible...” (Entrevista, marzo, 2013).

En países como Uruguay o Argentina, para preservar los derechos laborales de trabajadores agrícolas se diferencia entre lo que es un trabajo temporal y el trabajo discontinuo. El trabajo discontinuo implica la contratación del mismo jornalero, por el mismo empleador, en diferentes ciclos de producción, mediado por períodos inactivos, haciendo acumulativo los tiempos de servicio a favor del trabajador.

El cultivo agrícola, por el calendario cíclico agrícola, es continuo y permanente. Las fincas no sólo requieren mano de obra para el corte de los productos. La preparación del suelo, la siembra, la limpieza y mantención, etc., necesitan de jornaleros (aunque no en proporciones como para el corte), y los finqueros los contratan. Pero, casi siempre se contratan a los mismos jornaleros, para las diferentes actividades, pero por períodos cortos. Esto no es trabajo temporal, es trabajo discontinuo.

Graf. 23. *¿Despidieron trabajadores/as en los últimos seis meses?*



Fuente: CODECA, 2013

La inestabilidad laboral en las fincas es estimulada y creada por el mismo sistema del mercado laboral. Por eso, en la presente investigación, el 96% de las y los jornaleros indica que en los últimos meses sí se despidió a trabajadores en la finca.

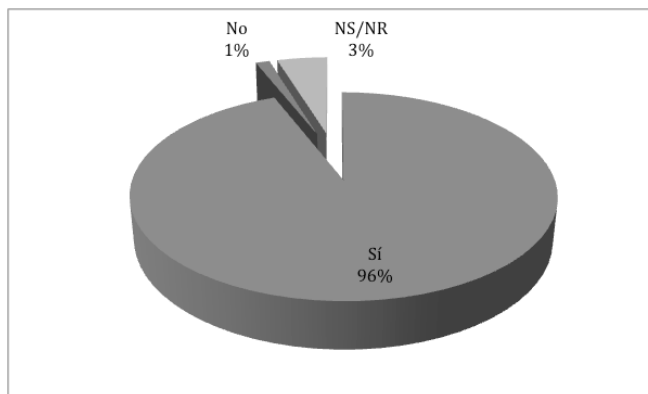
Entre los motivos para el despido de trabajadores/as que indican los encuestados son: El 44% dice por no pagar prestaciones. El 15%, por fin de cosecha o temporada. El 12%, por reclamar derechos. Según estos datos, sólo 15% de los despidos sería justificado porque ocurre por la finalización de una etapa agrícola, el 85%, son injustificados.

En el caso de los despidos por reclamar derechos, los testimonios de las y los encuestados indican que los despidos “ingresan a la lista ‘negra’, quienes difícilmente podrá encontrar trabajo en la misma finca o en alguna otra finca vecina, porque entre los capataces y los patrones se cruzan información”.

Con estas u otras medidas de coerción, el jornalero despedido o no está obligado a renunciar a sus derechos laborales, y conservar su trabajo temporal, para luego ser recontratado bajo las mismas o peores condiciones. Esto ocurre, muy a pesar que la Constitución Política del Estado, en su Art. 106°, dispone la irrenunciabilidad de los derechos laborales.

XIV. Trabajan en condiciones de inseguridad e insalubridad

Graf. 24. *¿Hay peligro en el lugar donde Ud. realiza su trabajo?*



Fuente: CODECA, 2013

La Constitución Política de Guatemala es altamente garantista con los derechos de primera generación de las personas. Desde su Art. 1° dicha Constitución establece la defensa y promoción de la persona humana como su fin supremo. En los artículos 2° y 3° dispone la protección y seguridad de la vida humana como tareas esenciales del Estado. Específicamente, desde el Art. 93° al 100° se dispone lo relativo a los derechos individuales como: protección de la salud, seguridad, asistencia social, etc.

La OIT, mediante el Convenio n° 155, sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores, 1981, y el Convenio n° 161, sobre Servicios de Salud en el Trabajo, 1985, establece los criterios para la promoción y la garantía de la seguridad y salubridad laboral.

Para las actividades agrícolas, está el Convenio n° 110, sobre Plantaciones, 1958, que dispone la seguridad y salubridad ocupacional como condiciones básicas para el trabajo agrícola. Además, sobre este tema está el Convenio n° 184 de la OIT, sobre Seguridad y Salud en la Agricultura, 2001, y el Convenio n° 187, sobre Marco de Promoción de la Seguridad y Salud en el Trabajo, 2006. Estos dos últimos convenios aún no fueron ratificados por el Estado de Guatemala.

El Código del Trabajo, en su Título Único, sobre higiene y seguridad en el trabajo (artículos 197° a 205°) establece y reglamenta las obligaciones del empleador para preservar la integridad física y mental de las y los trabajadores en los lugares de trabajo, vivienda o lugares donde ingieran alimentos. Además, está el Reglamento General sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo (Acuerdo Gubernativo del 28 de diciembre de 1957)²²

²² Existen otros reglamentos sectoriales sobre el tema de seguridad, salubridad y asistencia como: Acuerdo Gubernativo n° 419, sobre seguridad e higiene en las empresas de caña de azúcar, 1964. Acuerdo Gubernativo n° 427, sobre seguridad e higiene en los cultivos de café, 1965. Acuerdo Gubernativo n° 429, sobre seguridad e higiene en el cultivo de banano, 1965. Acuerdo Gubernativo n° 446, sobre seguridad e higiene en el cultivo del algodón, 1966. Además de otros reglamentos para otros cultivos.

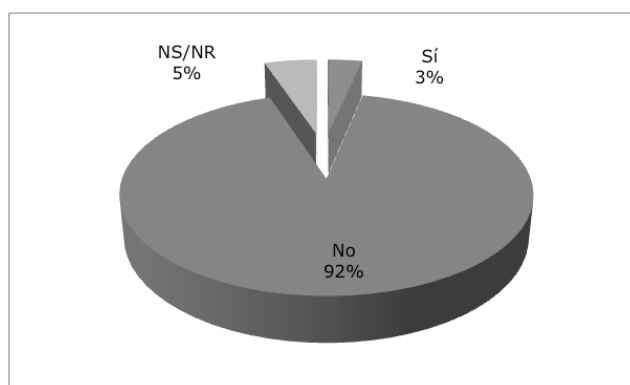
Como una norma reglamentaria relativa a una parte de la actividad agrícola, está el Acuerdo Gubernativo n° 377-90 (1990), sobre Registro Comercialización, Uso y Control de Plaguicidas Agrícolas y Sustancias Afines. En esta norma se establece el manejo correcto de plaguicidas, instrucción de trabajadores/as, mantenimiento y selección de equipos y herramientas con la finalidad de proteger la salud de trabajadores.

Aún con estas y otras disposiciones legales, la vulnerabilidad en las fincas agrícolas, según la percepción de trabajadores, es exorbitante. Sólo el 1% de jornaleros indica que no siente peligro en el trabajo, frente al 96% que sí dice que trabaja en situación de peligro latente en las fincas.

Los mayores peligros o riesgos identificados por las y los jornaleros en las fincas son: el 38% indica la presencia de animales venenosos. El 33%, intoxicación con los químicos utilizados para plantas y animales. Y el 11%, accidente con herramientas y materiales utilizados.

No podría ser de otra manera, la salubridad y condiciones de seguridad son consecuencia del cumplimiento o incumplimiento de otros derechos en las fincas. Si derechos como las 8 horas de trabajo, derecho al descanso y vacaciones, derecho al salario mínimo, derecho a la estabilidad laboral, derecho a la maternidad, etc., son vulnerados de manera recurrente, entonces, la inseguridad e insalubridad en el trabajo son sólo complemento de aquellas violaciones normalizadas.

Graf. 25. *¿Existe botiquín de primeros auxilios en la finca donde trabaja?*



Fuente: CODECA, 2013

El Código de Trabajo, en su Art. 197°, Inc. I, establece que las empresas deben: “Mantener un botiquín provisto de los elementos indispensables para proporcionar primeros auxilios”. El Reglamento General sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo (Acuerdo Gubernativo del 28 de diciembre de 1957), en su Art. 106°, establece la obligación que tiene toda empresa de contar con un botiquín médico quirúrgico, con sus implementos, y una enfermería.

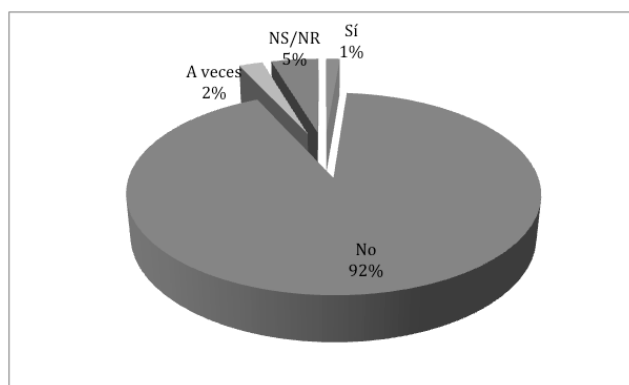
En la presente investigación, sólo el 3% de las y los entrevistados indica que la finca en la que labura cuenta con botiquín de primeros auxilios. El 92%, indica que las fincas en las que trabaja no cuentan con el botiquín de salud exigido por Ley. En los casos en los que cuentan con el botiquín, varios entrevistados indican que los medicamentos requeridos son pagados por los mismos accidentados o enfermos.

Ante la pregunta que si las y los jornaleros accidentados son o no trasladados al IGSS, sólo el 5% indica que sí son enviados al hospital o al IGSS. El 79% indica que las y los jornaleros accidentados en las fincas no son transferidos al IGSS, ni a ningún otro centro de salud.

Mientras se realizaba el trabajo de campo en las plantaciones de caña de azúcar, en el marco de la presente investigación, se evidenció que jornaleros heridos con la herramienta de trabajo continuaban trabajando, cubriendo sus heridas con retazos sucios de sus propias vestimentas, para terminar la tarea impuesta para el día.

XV. Carencia de implementos de seguridad

Graf. 26. *¿Cuentan con equipo de protección necesario para el trabajo?*

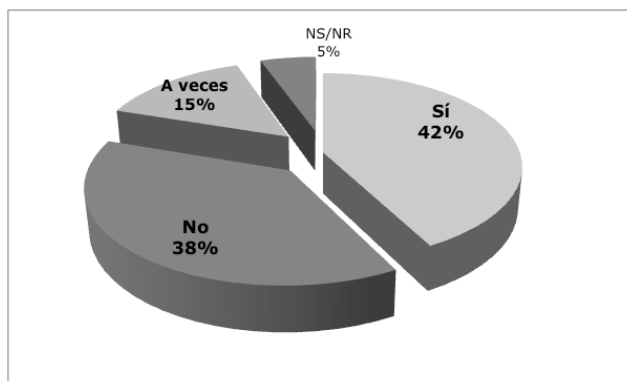


Fuente: CODECA, 2013

En el Art. 197°, Inc. E, del Código de Trabajo establece que los empleadores deben: “Suministrar cuando sea necesario, ropa y equipo de protección apropiados, destinados a evitar accidentes y riesgos de trabajo”.

Los resultados de la presente investigación indican que sólo el 1% de las y los jornaleros cuentan con equipo de protección apropiado para realizar sus actividades. El 92%, indica que no cuentan con los implementos y medidas de protección adecuada. Según el estudio de la OIT y CONASCO (Consejo Nacional de Salud y Seguridad Ocupacional), titulado *Perfil Diagnóstico Nacional sobre Condiciones de Trabajo, Salud y Seguridad Ocupacional, 2007*, en el sector agricultura, ganadería y silvicultura, ocurrieron, en el 2005, 1,985 casos de accidentes laborales, superados sólo por el sector servicio (con datos del IGSS) (OIT, 2007:114). Y si consideramos que sólo el 5% de los jornaleros agrícolas dicen estar afiliados al IGSS, entonces, los accidentes laborales no registrados en las fincas agrícolas son aún mucho mayores.

Graf. 10. ¿Necesita ayuda para terminar la tarea?



Fuente: CODECA, 2013

Ante el creciente aumento del tamaño de la tarea, los jornaleros se ven obligados a llevar consigo a su esposa e hijos a la finca para que les ayuden a concluir la tarea impuesta para el día. De lo contrario, no cobran el día. Y, en el peor de los casos son despedidos por “haraganes”.

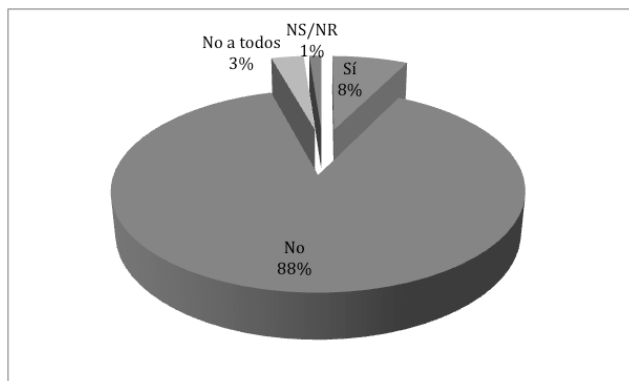
Por ejemplo, en la siembra de la caña de azúcar, para sembrar la mayor cantidad de surcos posible por día, el trabajador/a debe llevar a su esposa e hijos para que trasladen semillas y las entierren en los surcos. En la pica de hule, igual. El padre ralla el tallo y sus ayudantes (esposa e hijos) colocan los envases para recoger la resina.

En la investigación, el 42% indica que para sacar la tarea necesitan llevar consigo a sus familiares. Otro 15% indica que requiere de ayudante alguna vez. Es decir, en las fincas guatemaltecas, para sacar la tarea, el 57% de las y los jornaleros necesitan de la ayuda de su familia. Pero, siempre por un único salario. Esta sobreexplotación del jornalero invisibiliza el trabajo de la mujer, y afianza la dependencia de Ella. Expulsa a los niños de las escuelas y los coloca en situación de peligro permanente.

En la siembra de la caña de azúcar, para sembrar la mayor cantidad de surcos posible por día, el trabajador/a debe llevar a su esposa e hijos para que trasladen semillas y las entierren en los surcos. Siempre por el mismo salario. Los ayudantes no tienen salario.

V. Muchas horas extras, pero no remuneradas

Graf. 11. ¿Le pagan horas extras?



Fuente: CODECA, 2013

El Art. 102°, Inc. G, de la Constitución Política de Guatemala dispone que “Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal”.

El Código de Trabajo, en su Art. 121° establece que las jornadas u horas extras deben ser remuneradas con un 50% más del salario mínimo.

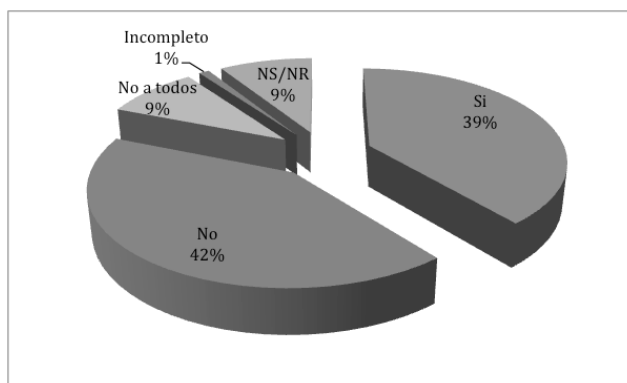
Según el gráfico 8, sólo el 14% de las y los jornaleros trabaja hasta 8 horas por día. El otro 84% del total de las y los jornaleros agrícolas en las fincas trabaja de 9 a 12 horas diarias. Es decir, el 84% de las y los trabajadores agrícolas trabajan entre 1 y 4 horas extras diarias, pero, sólo el 8% recibe una remuneración por horas extras. El 88% indica que trabaja de gratis, sin ninguna remuneración extra.

Esta realidad cotidiana de sobrecargadas horas extras trabajadas sin paga alguna configura el dramático mapa sociolaboral vigente en las fincas guatemaltecas. Se podría razonar de que en las fincas trabajan hasta 12 horas diarias porque el jornalero quiere sacar más tareas, y a más tareas acabas, mayor es la paga. Pero no es así. Las dimensiones de las tareas están pensadas para que casi ningún jornalero saque más de una tarea al día (en el caso de corte de palma, caña, pica de hule). Por eso, según el gráfico 10, el 57% de las y los trabajadores requiere de sus ayudantes familiares para cumplir con la tarea impuesta por el capataz para el día.

Esta realidad cotidiana de sobrecargadas horas extras trabajadas sin paga alguna configura el dramático mapa sociolaboral vigente en las fincas guatemaltecas.

Las sobredimensionadas tareas impuestas para la jornada están pensadas para obligar al jornalero a trabajar más de 8 horas diarias, pero, con el argumento de la paga por tarea cumplida, el patrón les niega a los trabajadores el pago de las horas extras.

Graf. 12. *¿Le pagan el séptimo día?*



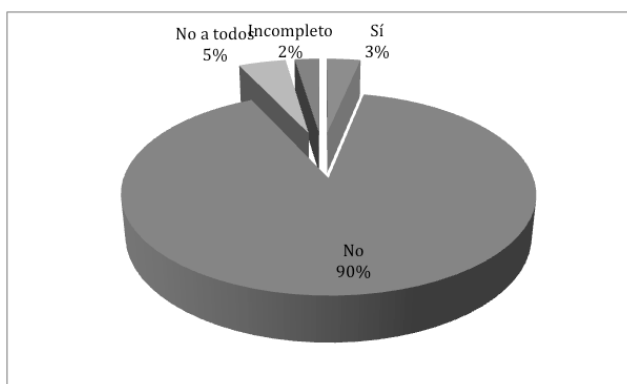
Fuente: CODECA, 2013

La investigación también evidencia que el 42% de las y los jornaleros no recibe remuneración por el séptimo día. En las fincas agrícolas, sólo al 39% se le satisface el derecho al descanso semanal remunerado, como establece el Art. 102°, Inc. H, de la Constitución Política del Estado, y el Art. 126° del Código de Trabajo.

La negación del derecho al descanso semanal remunerado incumple la parte VI del Convenio n° 110 de la OIT, sobre Plantaciones, en el que se establece que las y los trabajadores en plantaciones tienen derecho a gozar de un descanso semanal pagado de 24 horas continuos.

VI. Trabajan sin vacaciones, ni aguinaldos

Graf. 13. *¿Tienen vacaciones?*



Fuente: CODECA, 2013

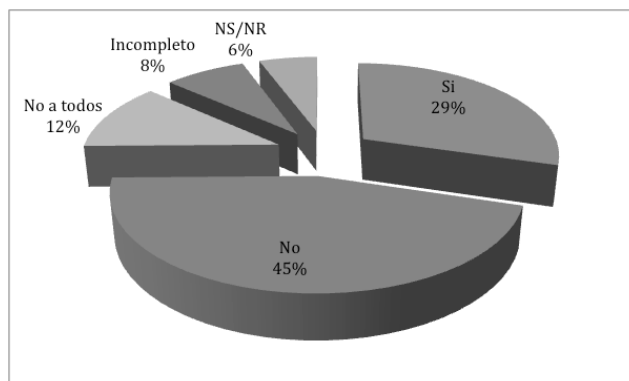
A la negación del derecho a las 8 horas de trabajo y la vulneración del derecho de descanso semanal, se añade la violación del derecho a las vacaciones que todo

trabajador tiene. La investigación indica que a 90% de las y los peones no les dan, o no les pagan, las vacaciones en las fincas. Sólo el 3% de los trabajadores indica que recibe las vacaciones completas.

La Constitución Política de Guatemala, en su Art. 102°, Inc. I, dispone la obligatoriedad de las vacaciones anuales de 10 días consecutivos, en el caso de actividades agrícolas. El Código de Trabajo, en su Art. 130° y 131°, reitera y regula el derecho de las vacaciones anuales, indicando que en el caso de trabajadores temporales, con ciento cincuenta (150) días trabajados en el año, también gozan de este derecho a las vacaciones.

En Convenio n° 110 de la OIT, sobre Plantaciones, en su parte V, sobre vacaciones anuales pagadas, dispone que todo trabajador agrícola que realice su trabajo bajo la dependencia de un mismo empleador tiene derecho a gozar de sus vacaciones pagadas, según lo establecido por las leyes nacionales. El Convenio n° 101 de la OIT, sobre las Vacaciones Pagadas en la Agricultura, firmado en 1952, ratificado por el Estado de Guatemala en 1961, establece con mayor claridad y precisión los alcances de este derecho.

Graf. 14. *¿Les dan aguinaldo en las fincas?*



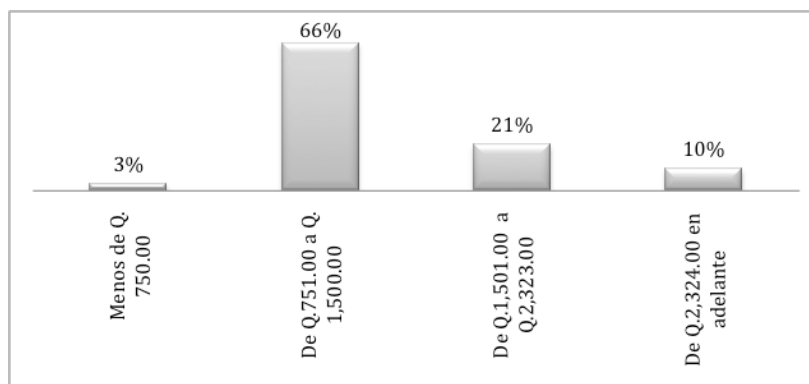
Fuente: CODECA, 2013

El aguinaldo es otro de los derechos establecidos para todo trabajador/a, y está dispuesto en el Art. 102°, Inc. J, de la Constitución Política de Guatemala. Este derecho está regulado por el Decreto N° 76-78, que establece que el aguinaldo es una prestación anual equivalente al 100% del salario mensual ordinario que el empleador debe entregar a sus trabajadores en la primera quincena del mes de diciembre el 50%, y en la segunda quincena del mes de enero el restante 50%. Todos los trabajadores, sin excepción, deben recibir este beneficio en forma proporcional a su tiempo de servicio.

La gran mayoría de las fincas agrícolas de Guatemala, según resultados de la presente investigación, tampoco cumplen con este derecho. El 45% de los encuestados indica que no recibe este derecho, frente a un 29% que afirma que sí recibe el mismo.

VII. Ausencia del salario mínimo

Graf. 15. ¿Cuánto es el salario que reciben al mes?



Fuente: CODECA, 2013

El salario mínimo establecido para el 2012 fue Q. 2,324.00 (incluido la bonificación de Q.250.00). El 69% de jornaleros recibe casi la mitad del salario mínimo legal.

La fijación anual del salario mínimo y su respectivo cumplimiento es un derecho sociolaboral establecido en el Art. 102°, Inc. F, de la Constitución Política del Estado, y reiterado en el Art. 103° del Código de Trabajo.

Así mismo, tanto su reconocimiento como derecho, como el procedimiento sugerido para la fijación de la misma, son parte de convenios internacionales como el Convenio n. 99 de la OIT, sobre los Métodos de Fijación del Salario Mínimo en la Agricultura, 1951, y los convenios de la OIT n° 26 (1923) y n° 131 (1970) de la OIT, sobre los métodos para la fijación de salarios a nivel general.

Los resultados sobre la consulta respecto al salario que devengaban las y los jornales en las fincas agrícolas en el año 2012 son más que alarmantes. El 90% de las y los trabajadores agrícolas en las fincas indica que gana por debajo del salario mínimo legal.¹⁶

Este dato inmoral e ilegal concuerda con la información difundida por la Encuesta Nacional de Empleo e Ingreso (ENEI), 2010, que indica que en Guatemala, el 96% de los jornaleros agrícolas ganaba por debajo del salario mínimo establecido para el año 2010. Datos del ENEI, 2011, indican que el salario mensual promedio nacional, en el sector privado, fue de Q. 1,826. Reduciéndose en el área rural a un promedio de Q. 1,470.

¹⁶ Las boletas para la presente investigación se formularon en base al salario mínimo legal establecido para el sector agrícola y no agrícola, para el 2012. El mismo fue de Q. 2,324.00 (incluido la bonificación de Q.250.00). Para el presente año, 2013, el salario mínimo establecido es de Q.2, 421,75.00.

Según un informe de ASIES, 2012, titulado: *Estudio de Opinión Pública sobre Trabajo Decente y Economía Informal*, el 95% de jornaleros agrícolas gana un salario por debajo del mínimo legalmente establecido (ASIES, 2012:31)

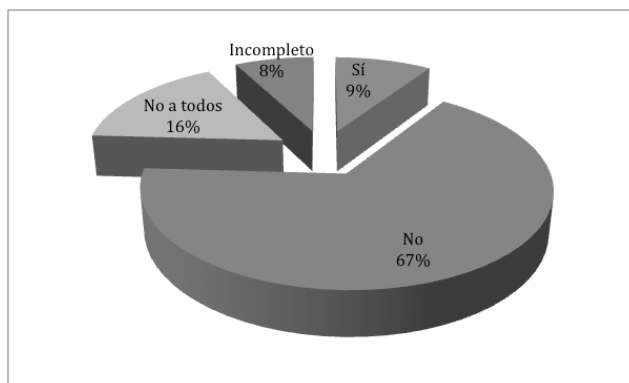
Este incumplimiento del salario mínimo afecta a todas las familias de las y los jornaleros, no sólo porque éstos en su mayoría son de origen indígena y empobrecidos, sino porque el valor real del salario mínimo no cubre ni el 60% del costo real de la canasta familiar. Por tanto, su incumplimiento condena a las y los empobrecidos jornaleros (y familias) a la desnutrición crónica.

De esta manera, el incumplimiento del salario mínimo no sólo atenta contra los derechos laborales establecidos por Ley, sino también es un freno a la consecución de los objetivos de las políticas públicas tendientes a superar la desnutrición y el empobrecimiento en el país. Además, este incumplimiento de derechos afianza la inmensa brecha creciente entre ricos y empobrecidos.

Es importante indicar que los salarios mínimos son fijados, desde 1995, por los diferentes gobiernos de turno ante la imposibilidad de consenso sobre el tema entre empleadores y trabajadores en la Comisión Nacional de Salario Mínimo.¹⁷ Últimamente, los primeros proponen que el salario mínimo sea sustituido por el pago por productividad.

VIII. El desconocido bono 14

Graf. 16. ¿Les pagan el bono 14?



Fuente: CODECA, 2013

El Bono 14 es una bonificación anual que todo patrono debe cancelar a sus trabajadores, equivalente al 100% del salario ordinario devengado por éstos en un mes. El pago debe realizarse entre el 01 de julio y 30 de junio del año siguiente. Si el trabajador no cumpliera los 12 meses de trabajo, entonces, se debe pagar de manera proporcional por el tiempo trabajado.

¹⁷ En Guatemala, para la fijación del salario mínimo se requiere el consenso de la Comisión Nacional del Salario Mínimo (CNSM), Comisiones Paritarias (CP), conformados por empleadores y empleados, y el Órgano Ejecutivo. La dificultad en el consenso se genera por la falta de acuerdo entre empleadores (quienes indican que el aumento al salario debe ser 0%), y empleados (que plantean que dicho aumento debe ser entre 60 y 100%). Ante estos desacuerdos, el Órgano Ejecutivo, mediante acuerdos gubernativos, fija los salarios mínimos. Desde el 2009 se fija el mismo monto de salario mínimo para el sector agrícola y no agrícola (con excepción de exportadora y de maquila), hasta antes de esta fecha los montos para estos sectores eran diferente.

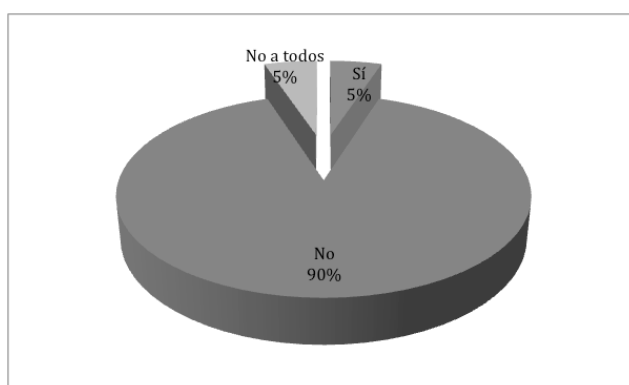
La finalidad de este bono es garantizar, de manera complementaria, la satisfacción de las necesidades básicas del trabajador y de su familia. Fue establecido mediante Decreto N° 92-42, en 1992.

En la presente investigación, el 67% de las y los encuestados indica que no recibe este bono laboral. Frente a un 9% que afirma que sí recibe.

Si en las fincas agrícolas, la mayoría de las y los jornaleros no reciben el salario mínimo, mucho menos se les paga las horas extras trabajadas, no reciben el séptimo, ni vacaciones, ni aguinaldo, ni bono 14, entonces, ¿qué condiciones de vida le espera al jornalero y a su familia ya empobrecidos que laburan en las fincas guatemaltecas?

IX. Ausencia de jornaleros en el Seguro Social

Graf. 17. ¿Los registran en el IGSS a los trabajadores?



Fuente: CODECA, 2013

Según el Art. 100° de la Constitución Política del Estado, la seguridad social es una función pública, instituida a nivel nacional, unitaria y obligatoria, y su aplicación corresponde al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS).¹⁸ Sin embargo, desde el Estado se ha creado otros programas paralelos como el Régimen de Clases Pasivos Civiles del Estado y el Instituto de Previsión Militar.

Desde el 2010, tiene presencia en los 22 departamentos del país con sus diferentes programas de atención para los trabajadores (invalidez/vejez, maternidad, enfermedad, accidentes). Su financiamiento proviene de los aportes compartidos de empleadores, empleados y el Estado (siendo éste uno de los principales deudores).

El crecimiento del número de afiliados a esta entidad, en el último decenio, fue de alrededor del 1.5%. Mientras que la PEA y la Población Ocupada (PO), prácticamente se duplicaron en el mismo período (ESTRADA, 2011:2). Mujeres, indígenas, y trabajadores

¹⁸ El IGSS, según la Constitución Política del Estado, es una entidad autónoma, pero desde el 2005 el Órgano Ejecutivo interviene en su administración eligiendo a sus máximas autoridades.

agrícolas en general, son a quienes menos se los afilia. Los empleadores finqueros, a nivel general, evitan en lo posible afiliar a sus trabajadores en el IGSS, aunque muchos realizan los descuentos correspondientes al momento de pagar los salarios.

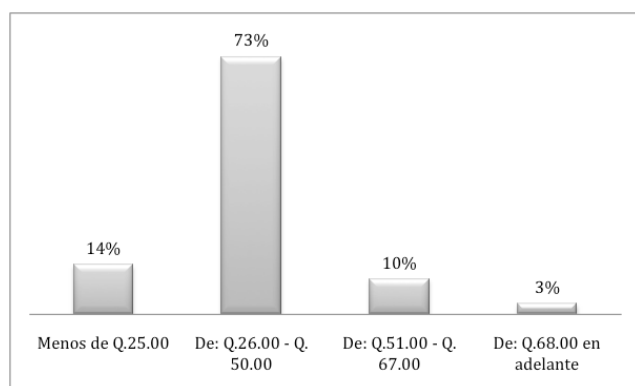
Los resultados de la presente investigación muestran que el 90% de las y los jornaleros agrícolas no se encuentran afiliados en el IGSS, frente a un mínimo de 5% que sí dice estar afiliado.

Este resultado concuerda, en buena medida, con los datos del gráfico 7 de este trabajo que muestra que el 76% de trabajadores agrícolas sólo cuenta con contratos verbales. Pareciera que la práctica generalizada del contrato verbal es un mecanismo, no sólo para sobreexplotar a trabajadores indígenas y ladinos en las fincas, sino también es una eficiente herramienta permitida que habilita a los finqueros para rehuir de sus obligaciones legales para con sus trabajadores/as.

Los empleadores finqueros, a nivel general, evitan en lo posible afiliar a sus trabajadores en el IGSS, aunque muchos realizan los descuentos correspondientes al momento de pagar los salarios.

X. La mujer trabaja más, pero siempre gana menos

Graf. 18. ¿Cuánto pagan por día de trabajo a las mujeres?



Fuente: CODECA, 2013

Todas trabajan, pocas reciben salario. Pero, casi ninguna alcanza al salario mínimo. El 14% de jornaleras recibe el 35% del salario mínimo, y el 73% casi la mitad del salario mínimo.

La Constitución Política del Estado, en su Art. 102°, Inc. C, establece el derecho de la igualdad de salarios. Esta disposición constitucional se desarrolla en el Art. 151° del Código de Trabajo. El principio de la no discriminación laboral permea todos los convenios de la OIT. Pero, sobre todo, está reafirmado en el Convenio n° 111 de la OIT, sobre Discriminación Laboral, 1958, que exige a los estados miembros a eliminar todo tipo de discriminación en el acceso o retribución del trabajo realizado.

Para el año 2012, el salario mínimo por día establecido para el sector agrícola fue de Q.68.00 (mensual, Q.2,324.00). Pero, esta investigación evidencia que el 97% de las mujeres que trabaja en las fincas agrícolas no reciben ni tan siquiera el salario mínimo establecido.

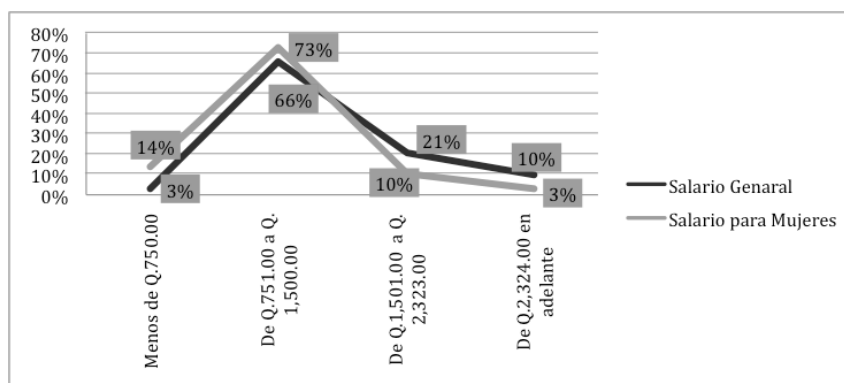
Este dato muestra la discriminación múltiple institucionalizada que pesa sobre la mujer guatemalteca, no sólo en las fincas, sino en el mercado laboral en general.

El informe anual sobre *El estado mundial de la agricultura y la alimentación (SOFA 2010-2011)* de la FAO, señala que únicamente el 8% de las mujeres guatemaltecas residentes en el área rural tienen un salario. En otros términos, todas trabajan, pocas reciben salario, pero casi nadie alcanza al salario mínimo.

Si a los jornaleros en las fincas se los explota y discrimina por indígenas, por empobrecidos, por tener más de 40 años, por no tener suficiente grado de escolaridad, etc., a las mujeres se las discrimina y abusa por estos motivos, y por ser mujeres. Mucho más aún si son madres. Muchas de ellas se quejan de que trabajan presionadas en permanente acoso sexual.¹⁹ Esta discriminación y racismo institucionalizados y permitidos por el Estado condena a las jornaleras a las condiciones laborales más violentas y abusivas.

Según datos del IGSS, 2010, el salario promedio del afiliado agrícola ascendía a Q.1.839.92, siendo el promedio para varones de Q.1.864, y el promedio para mujeres de Q.1.499.

Graf. 19. *Diferencia entre los salarios devengados por las mujeres y los varones*



Fuente: CODECA, 2013

El carácter discriminatorio del mercado laboral hacia la mujer en el sector agrícola es un relato de la condición machista y patriarcal del mercado laboral a nivel global. Esta misoginia, tan patológico como el racismo, “naturaliza” la situación subalterna de la mujer en el área productiva. De lo contrario, no se puede encontrar explicación alguna del por qué una mujer que trabaja igual o mejor que un varón casi nunca devenga mejor salario que un varón u ocupe un puesto superior en la jerarquía laboral, incluso teniendo experticia y formación profesional superior.

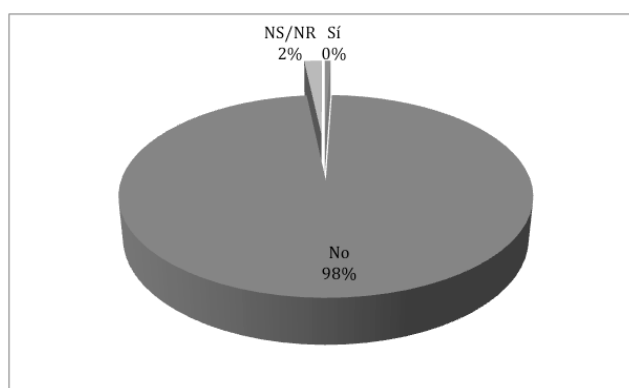
¹⁹ Entre las informantes para la presente investigación recogimos dos desgarradores testimonios de mujeres que fueron violadas sexualmente, en varias oportunidades, por los capataces de la finca en la que trabajaban con la promesa de mantenerlas en el puesto de trabajo.

El gráfico 20 muestra que, en relación al salario general devengado, cuanto más paupérrimo es el salario, mayor es el porcentaje de mujeres que ganan dicho salario. Cuanto mayor es el salario general, mayor es el porcentaje de varones que acceden a dicho salario.

Así como se racializa el trabajo en las fincas, así también la discriminación contra la mujer trabajadora es un factor que muestra el carácter misógino del mercado laboral en las fincas.

XI. No hay derecho a la maternidad en las fincas

Graf. 20. *¿Las mujeres gozan del derecho de maternidad?*



Fuente: CODECA, 2013

El Inciso K del Art. 102° de la Constitución Política de la República de Guatemala establece con precisión que la mujer trabajadora tiene derecho a treinta (30) días de descanso forzoso, antes del parto, y a cuarenta y cinco (45) días de post parto. Ambos períodos con salario. Esta disposición constitucional es desarrollada y reglamentada en los artículos 151° al 152° del Código de Trabajo. De la misma manera la, Parte VII titulada como Protección de la Maternidad, del Convenio n° 110 de la OIT, obliga a los estados parte a que garanticen los mecanismos para el cumplimiento de este derecho.

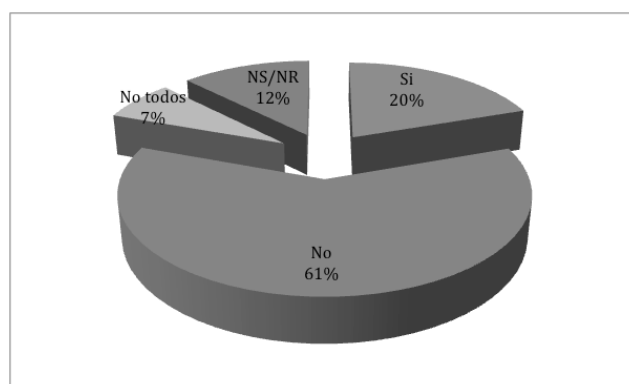
Los datos de la presente investigación indican que el 98% de las trabajadoras en las fincas agrícolas no gozan tampoco de este derecho. Además, el 80% de las y los entrevistados indica que las fincas no brindan condiciones adecuadas para el trabajo de mujeres con hijos.

Un argumento para explicar este dato podría ser que “en las fincas agrícolas no trabajan mujeres por el esfuerzo físico que en este sector se requiere”. Pero, según datos del gráfico 2, el 25% del total de trabajadores agrícolas en las fincas de Guatemala son mujeres.

Este derecho, al igual que el resto de los derechos laborales vulnerados, se incumplen recurriendo al reclutamiento de trabajadoras mediante intermediarios y contratos verbales, intimidando a las mujeres con la amenaza del despido inmediato ante posible embarazo sobrevenido, etc.

XII. Los niños en edad escolar van a las fincas

Graf. 21. *¿Los hijos/as de los trabajadores van a las escuelas?*



Fuente: CODECA, 2013

El bajo nivel de escolaridad de las y los jornaleros es una de las razones para que éstos se sumerjan en nichos laborales vulnerables como las fincas agrícolas. Las estadísticas oficiales indican que a menor grado de escolaridad corresponde menor salario y mayor vulneración de derechos. Los niños/as indígenas que ahora no van a la escuela, son jornaleros sumisos y sobreexplotados de mañana. Este círculo vicioso, cuya génesis la encontramos en la Colonia, sólo es posible romperlo con mayor educación para los hijos/as de jornaleros actuales.

Pero, lamentablemente la investigación muestra que el 61% de los jornaleros no envía a sus hijos a la escuela, no sólo porque no exista escuela en el lugar, sino, sobre todo, porque el padre de familia, al carecer de recursos económicos, y muchos al verse rebasado en su capacidad física con las tareas impuestas en las fincas, lleva a sus hijos de ayudantes para “sacar” las tareas diarias.

En la Guatemala del siglo XXI, todavía existen colonias²⁰ de peones viviendo dentro de las fincas de los patrones generación tras generación, sin derecho a la tierra y sin educación. En algunas de estas colonias, producto de la presión internacional, los patrones permitieron o construyeron escuelas multigrados, pero los estudiantes, por las condiciones adversas de sus padres casi siempre se ven obligados a abandonar la escuela para ir de jornaleros a las fincas.²¹

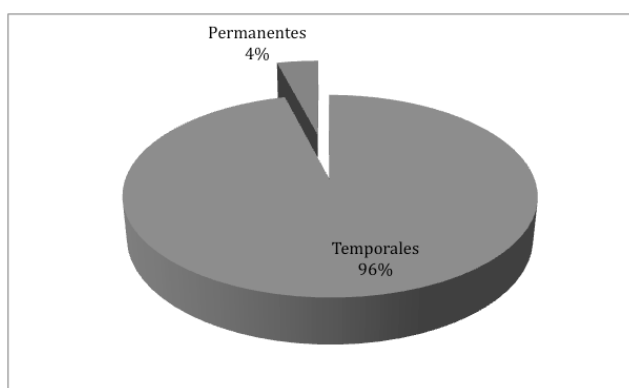
²⁰ En muchas fincas agrícolas de Guatemala aún existen colonos (peones que generación tras generación sobreviven sirviendo a los patrones a cambio de míseros salarios o por alimentos) que son heredados o transferidos a los nuevos propietarios de las fincas, junto a la tierra. Forman parte del patrimonio agrícola del patrón. Los colonos viven formando colonias, sin tierra y sin educación. En muchos casos, en cautiverio, porque se encuentran incomunicados. Esta herencia colonial fue suprimido por el Presidente Jacobo Arbenz, pero Castillo Armas lo restituyó para congraciarse con los terratenientes.

²¹ Como parte del trabajo de campo para la presente investigación, visitamos dos comunidades de colonos que habitan dentro de las fincas de los empleadores desde hace dos o tres generaciones. Una, en el Departamento de Suchitepéquez y la otra, en Escuintla. En ambos casos, los colonos, por exigir sus derechos, fueron despedidos por el patrón, y se les niega trabajo en las fincas vecinas. Los patrones, en ambos casos, como parte de un conjunto de represalias contra los insubordinados, decidieron desintegrar las escuelas multigrado dentro de ambas fincas. En el caso de Suchitepéquez, el patrón azucarero mandó a destruir por completo el único salón escolar del lugar donde se impartían las clases. Desde entonces, los menores reciben clases en una carpa y en el suelo. En el caso de Escuintla, la escuela no fue destruida, pero los hijos/as de los peones sindicalizados y despedidos están prohibidos de ingresar a dicha escuela. Muchos menores abandonaron la escuela y se dedicaron a buscar trabajo.

Esta realidad indica que muchas fincas agrícolas en Guatemala no sólo afianzan mayor empobrecimiento para los jornaleros, sino también reproducen el analfabetismo y la baja escolaridad de los descendientes de sus trabajadores/as al mantener a éstos en condiciones de sobre explotación. Quizás porque la historia les enseñó que la condición básica para acumular “mayor riqueza” en sociedades agrícolas semi feudales es garantizando peones empobrecidos y analfabetos. Los patrones saben que peones con mayor grado de escolaridad, no sólo están habilitados para otras oportunidades laborales, sino que son sujetos emancipados.

XIII. Jornaleros permanentes, pero con contratos temporales

Graf. 22. *¿Ud. es trabajador temporal o permanente?*



Fuente: CODECA, 2013

La Constitución Política del Estado, en su Art. 102°, Inc. T, con la finalidad de garantizar la estabilidad laboral, establece sanciones en contra de despidos injustificados. Así mismo, el Código de Trabajo, en su Art. 26°, indica que se presume el carácter indefinido de todo contrato de trabajo, salvo acuerdo lícito expreso. Esta misma Ley reconoce también contrato a plazo fijo (para trabajos temporales y de obra), pero es una excepción.

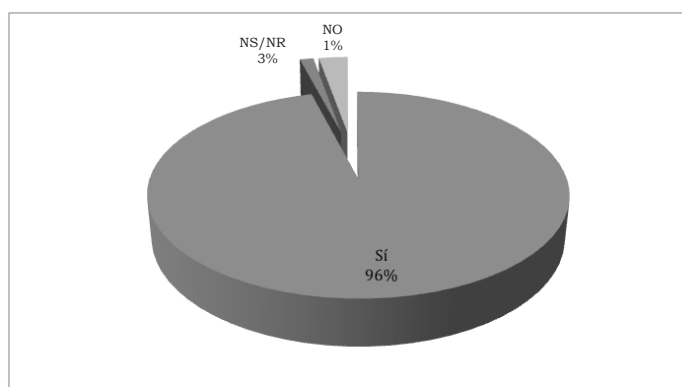
Sin embargo, la inestabilidad laboral de los jornaleros en las fincas agrícolas es otro de los factores que configuran la naturaleza de este mercado laboral. Esta inestabilidad laboral, en las fincas se denomina trabajo temporal. Y, los supuestos “contratos” temporales, en muchos casos, no son más que práctica generalizada para evadir responsabilidades laborales por parte de los empleadores.

Según la presente investigación, el 96% de las y los jornaleros indica ser trabajador temporal en las fincas. Pero, el 70% responde que trabaja un tiempo menor a un año, y el restante 30% afirma que trabaja de uno a más de 20 años. La ecuación de estos datos indica que las y los jornaleros trabajan, en los hechos, de manera permanente en las fincas, pero siempre bajo el tipo de contrato temporal, con no mayor a sesenta días de duración.

En países como Uruguay o Argentina, para preservar los derechos laborales de trabajadores agrícolas se diferencia entre lo que es un trabajo temporal y el trabajo discontinuo. El trabajo discontinuo implica la contratación del mismo jornalero, por el mismo empleador, en diferentes ciclos de producción, mediado por períodos inactivos, haciendo acumulativo los tiempos de servicio a favor del trabajador.

El cultivo agrícola, por el calendario cíclico agrícola, es continuo y permanente. Las fincas no sólo requieren mano de obra para el corte de los productos. La preparación del suelo, la siembra, la limpieza y mantención, etc., necesitan de jornaleros (aunque no en proporciones como para el corte), y los finqueros los contratan. Pero, casi siempre se contratan a los mismos jornaleros, para las diferentes actividades, pero por períodos cortos. Esto no es trabajo temporal, es trabajo discontinuo.

Graf. 23. *¿Despidieron trabajadores/as en los últimos seis meses?*



Fuente: CODECA, 2013

La inestabilidad laboral en las fincas es estimulada y creada por el mismo sistema del mercado laboral. Por eso, en la presente investigación, el 96% de las y los jornaleros indica que en los últimos meses sí se despidió a trabajadores en la finca.

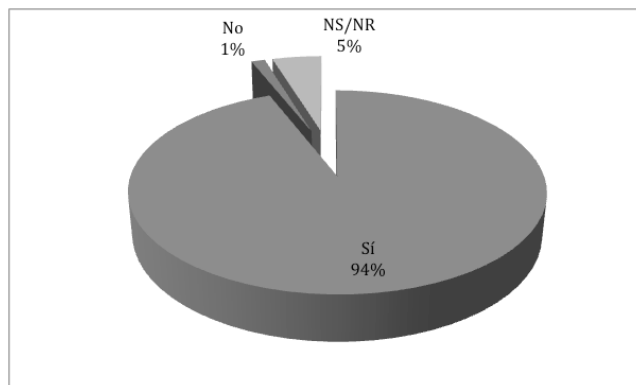
Entre los motivos para el despido de trabajadores/as que indican los encuestados son: El 44% dice por no pagar prestaciones. El 15%, por fin de cosecha o temporada. El 12%, por reclamar derechos. Según estos datos, sólo 15% de los despidos sería justificado porque ocurre por la finalización de una etapa agrícola, el 85%, son injustificados.

En el caso de los despidos por reclamar derechos, los testimonios de las y los encuestados indican que los despidos “ingresan a la lista ‘negra’, quienes difícilmente podrá encontrar trabajo en la misma finca o en alguna otra finca vecina, porque entre los capataces y los patrones se cruzan información”.

Con estas u otras medidas de coerción, el jornalero despedido o no está obligado a renunciar a sus derechos laborales, y conservar su trabajo temporal, para luego ser recontratado bajo las mismas o peores condiciones. Esto ocurre, muy a pesar que la Constitución Política del Estado, en su Art. 106°, dispone la irrenunciabilidad de los derechos laborales.

XIV. Trabajan en condiciones de inseguridad e insalubridad

Graf. 24. *¿Hay peligro en el lugar donde Ud. realiza su trabajo?*



Fuente: CODECA, 2013

La Constitución Política de Guatemala es altamente garantista con los derechos de primera generación de las personas. Desde su Art. 1° dicha Constitución establece la defensa y promoción de la persona humana como su fin supremo. En los artículos 2° y 3° dispone la protección y seguridad de la vida humana como tareas esenciales del Estado. Específicamente, desde el Art. 93° al 100° se dispone lo relativo a los derechos individuales como: protección de la salud, seguridad, asistencia social, etc.

La OIT, mediante el Convenio n° 155, sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores, 1981, y el Convenio n° 161, sobre Servicios de Salud en el Trabajo, 1985, establece los criterios para la promoción y la garantía de la seguridad y salubridad laboral.

Para las actividades agrícolas, está el Convenio n° 110, sobre Plantaciones, 1958, que dispone la seguridad y salubridad ocupacional como condiciones básicas para el trabajo agrícola. Además, sobre este tema está el Convenio n° 184 de la OIT, sobre Seguridad y Salud en la Agricultura, 2001, y el Convenio n° 187, sobre Marco de Promoción de la Seguridad y Salud en el Trabajo, 2006. Estos dos últimos convenios aún no fueron ratificados por el Estado de Guatemala.

El Código del Trabajo, en su Título Único, sobre higiene y seguridad en el trabajo (artículos 197° a 205°) establece y reglamenta las obligaciones del empleador para preservar la integridad física y mental de las y los trabajadores en los lugares de trabajo, vivienda o lugares donde ingieran alimentos. Además, está el Reglamento General sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo (Acuerdo Gubernativo del 28 de diciembre de 1957)²²

²² Existen otros reglamentos sectoriales sobre el tema de seguridad, salubridad y asistencia como: Acuerdo Gubernativo n° 419, sobre seguridad e higiene en las empresas de caña de azúcar, 1964. Acuerdo Gubernativo n° 427, sobre seguridad e higiene en los cultivos de café, 1965. Acuerdo Gubernativo n° 429, sobre seguridad e higiene en el cultivo de banano, 1965. Acuerdo Gubernativo n° 446, sobre seguridad e higiene en el cultivo del algodón, 1966. Además de otros reglamentos para otros cultivos.

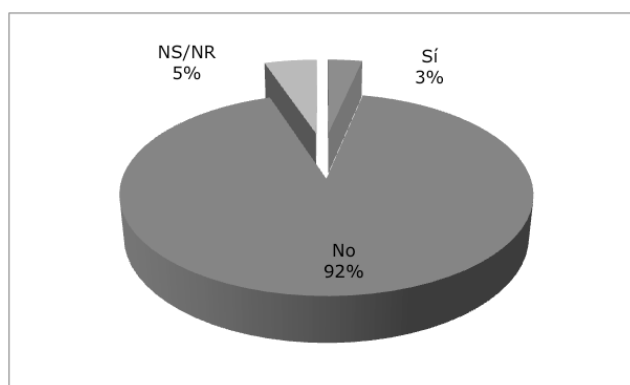
Como una norma reglamentaria relativa a una parte de la actividad agrícola, está el Acuerdo Gubernativo n° 377-90 (1990), sobre Registro Comercialización, Uso y Control de Plaguicidas Agrícolas y Sustancias Afines. En esta norma se establece el manejo correcto de plaguicidas, instrucción de trabajadores/as, mantenimiento y selección de equipos y herramientas con la finalidad de proteger la salud de trabajadores.

Aún con estas y otras disposiciones legales, la vulnerabilidad en las fincas agrícolas, según la percepción de trabajadores, es exorbitante. Sólo el 1% de jornaleros indica que no siente peligro en el trabajo, frente al 96% que sí dice que trabaja en situación de peligro latente en las fincas.

Los mayores peligros o riesgos identificados por las y los jornaleros en las fincas son: el 38% indica la presencia de animales venenosos. El 33%, intoxicación con los químicos utilizados para plantas y animales. Y el 11%, accidente con herramientas y materiales utilizados.

No podría ser de otra manera, la salubridad y condiciones de seguridad son consecuencia del cumplimiento o incumplimiento de otros derechos en las fincas. Si derechos como las 8 horas de trabajo, derecho al descanso y vacaciones, derecho al salario mínimo, derecho a la estabilidad laboral, derecho a la maternidad, etc., son vulnerados de manera recurrente, entonces, la inseguridad e insalubridad en el trabajo son sólo complemento de aquellas violaciones normalizadas.

Graf. 25. *¿Existe botiquín de primeros auxilios en la finca donde trabaja?*



Fuente: CODECA, 2013

El Código de Trabajo, en su Art. 197°, Inc. I, establece que las empresas deben: “Mantener un botiquín provisto de los elementos indispensables para proporcionar primeros auxilios”. El Reglamento General sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo (Acuerdo Gubernativo del 28 de diciembre de 1957), en su Art. 106°, establece la obligación que tiene toda empresa de contar con un botiquín médico quirúrgico, con sus implementos, y una enfermería.

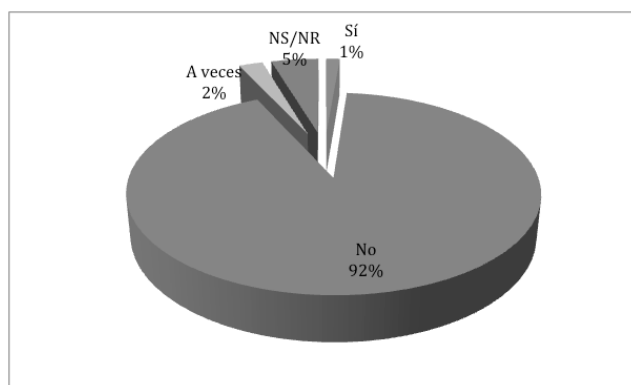
En la presente investigación, sólo el 3% de las y los entrevistados indica que la finca en la que labura cuenta con botiquín de primeros auxilios. El 92%, indica que las fincas en las que trabaja no cuentan con el botiquín de salud exigido por Ley. En los casos en los que cuentan con el botiquín, varios entrevistados indican que los medicamentos requeridos son pagados por los mismos accidentados o enfermos.

Ante la pregunta que si las y los jornaleros accidentados son o no trasladados al IGSS, sólo el 5% indica que sí son enviados al hospital o al IGSS. El 79% indica que las y los jornaleros accidentados en las fincas no son transferidos al IGSS, ni a ningún otro centro de salud.

Mientras se realizaba el trabajo de campo en las plantaciones de caña de azúcar, en el marco de la presente investigación, se evidenció que jornaleros heridos con la herramienta de trabajo continuaban trabajando, cubriendo sus heridas con retazos sucios de sus propias vestimentas, para terminar la tarea impuesta para el día.

XV. Carencia de implementos de seguridad

Graf. 26. *¿Cuentan con equipo de protección necesario para el trabajo?*



Fuente: CODECA, 2013

En el Art. 197°, Inc. E, del Código de Trabajo establece que los empleadores deben: “Suministrar cuando sea necesario, ropa y equipo de protección apropiados, destinados a evitar accidentes y riesgos de trabajo”.

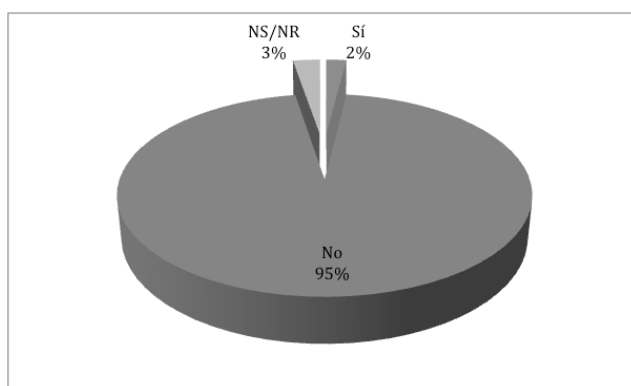
Los resultados de la presente investigación indican que sólo el 1% de las y los jornaleros cuentan con equipo de protección apropiado para realizar sus actividades. El 92%, indica que no cuentan con los implementos y medidas de protección adecuada. Según el estudio de la OIT y CONASCO (Consejo Nacional de Salud y Seguridad Ocupacional), titulado *Perfil Diagnóstico Nacional sobre Condiciones de Trabajo, Salud y Seguridad Ocupacional, 2007*, en el sector agricultura, ganadería y silvicultura, ocurrieron, en el 2005, 1,985 casos de accidentes laborales, superados sólo por el sector servicio (con datos del IGSS) (OIT, 2007:114). Y si consideramos que sólo el 5% de los jornaleros agrícolas dicen estar afiliados al IGSS, entonces, los accidentes laborales no registrados en las fincas agrícolas son aún mucho mayores.

Del mínimo porcentaje de jornaleros que dice recibir equipo de seguridad, sólo el 12% indica haber recibido la respectiva capacitación para la utilización adecuada de los equipos. El 77%, indica que no recibieron capacitación.

En la única inspección de campo que acompañamos a inspectores del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en el marco de esta investigación, constatamos que la finca visitada contaba con implementos de protección para sus trabajadores, pero éstos negaron, delante del Gerente de la empresa, haber recibido capacitación alguna. En el caso de las empresas de caña de azúcar, muchos jornaleros se quejan de que la empresa les vende obligatoriamente ropa con los logotipos y colores de la empresa, y los obliga a utilizarlas en el trabajo. Pero, equipo de seguridad laboral no les proveen.

XVI. No cuentan con lugares adecuados para ingerir sus alimentos

Graf. 27. *¿Existen lugares adecuados para comer en las fincas?*



Fuente: CODECA, 2013

El Ar. 99° de la Constitución Política establece que el Estado velará, mediante sus instituciones, que la alimentación y nutrición de la población reúnan los requisitos mínimos de salud. El Código de Trabajo, en su Art. 197°, Inc. J, establece: “Que las instalaciones destinadas a ofrecer y preparar alimentos o ingerirlos y los depósitos de agua potable para los trabajadores, sean suficientes y se mantengan en condiciones apropiadas de higiene”.

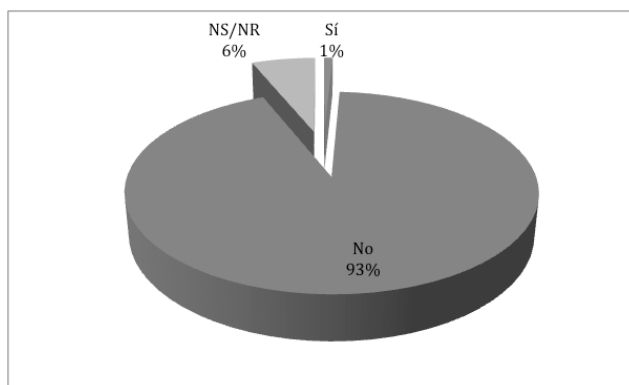
Según resultados obtenidos en la presente investigación, el 95% de jornaleros indica que no existe en las fincas lugares adecuados para ingerir los alimentos. Sólo el 2% indica que sí cuentan con un espacio adecuado para tomar sus alimentos. El 91% indica que toman sus alimentos en el lugar del trabajo. Estos datos estadísticos desmienten la publicidad mediática por parte de las fincas, que indica que las y los jornaleros en las plantaciones cuentan con comedores higiénicos y confortables.

En algunos casos indican que la empresa les provee el almuerzo y la cena en el mismo lugar del trabajo y en las galeras donde pernoctan. Pero, en el caso de trabajadores/as que viven en las proximidades de la finca, éstos diariamente llevan consigo su desayuno y almuerzo para las plantaciones.

En las visitas realizadas a las fincas para observar las condiciones laborales se evidenció que los jornaleros ingieren sus alimentos en el mismo lugar donde realizan sus actividades, a la intemperie, sin la higiene, ni el aseo personal adecuados, urgidos por los capataces que los vigilaban de cerca.

XVII. La sindicalización está censurada en las fincas

Graf. 28. *¿Existe organización sindical en la finca?*



Fuente: CODECA, 2013

El derecho a la libre asociación está reconocido en el Art. 34° de la Constitución Políticas del Estado. Y el derecho a la libre sindicalización de trabajadores, y la prohibición de represalias, se encuentra dispuesto en la Constitución Política del Estado, en el Art 102°, Inc. R.

El Código de Trabajo, en sus artículos 206° al 234°, desarrolla y regula el cumplimiento y el ejercicio de este derecho. El Art. 209° protege de represalias o despedidos laborales a trabajadores organizados en sindicatos. El Art. 216° indica que para conformar un sindicato se requiere de 20 o más trabajadores de la empresa que expresen su voluntad por escrito. Además, el Art. 211° establece que el Ministerio de Trabajo y de Previsión Social tiene la obligación de promover la práctica y el desarrollo del sindicalismo.

El Convenio n° 11 de la OIT, sobre Derecho de Asociación en la Agricultura, 1921, obliga a los estados parte a garantizar los mismos derechos de asociación y de coalición a todo trabajador agrícola que a los trabajadores industriales (Art. 1°). El Convenio n° 110 de la OIT, sobre Plantaciones, en la X parte sobre Libertad Sindical, 1958, y el Convenio n. 141°, sobre las Organizaciones de Trabajadores Rurales, 1975, disponen el derecho de sindicalizarse de todo jornalero/a agrícola con el único requisito de observar los estatutos.

En el marco del derecho internacional también están los convenios fundamentales de la OIT como el Convenio n. 87, sobre Libertad Sindical y Protección del Derecho de Sindicación, 1948, y el Convenio n.98, sobre el Derecho de Sindicación y Negociación

Colectiva, 1949. Estos convenios establecen, de manera general, los acuerdos entre estados miembros para garantizar y hacer cumplir el derecho a la libertad sindical que asiste a todo trabajador/a. El Estado de Guatemala ratificó cada uno de estos convenios, por tanto, sus contenidos son leyes de cumplimiento obligatorio en el país.

Según la ENEI, 2010, el 0.79% de la PEA rural está afiliada a sindicatos, y el 1.6% del total de la PEA. La presencia de organizaciones sindicales en el sector agrícola se limita a las plantaciones de banano en Izabal, algunas fincas de café en San Marcos y Quetzaltenango y en un ingenio azucarero (de los 12 que funcionan actualmente en el país).

Esta baja afiliación sindical se debe, en buena medida, a la práctica antisindical emprendida por las diferentes fincas, las mismas que abarcan desde despedidos directos o indirectos de trabajadores sindicalizados, hasta la incorporación en la lista de los “desahuciados” los nombres de trabajadores despedidos, para que en ninguna finca se le dé trabajo. El 84% de las y los jornaleros entrevistados afirma que la sanción para quienes se organizan o intentan sindicalizarse es el despido y la incorporación a la lista “negra”.²³

Entre los entrevistados en la presente investigación, sólo el 1% indica que en la finca en la que trabaja existe organización sindical (pero no necesariamente quienes responden afirmativamente están afiliados a dichos sindicatos). Mientras que el 93% indica que no existe sindicato alguno. A nivel general de todos los trabajadores en Guatemala, según datos publicados por ASIES, sólo 7 de cada 100 trabajadores están afiliados a algún sindicato (ASIES, 2012:35).

Esta ausencia de sindicatos en las fincas agrícolas hace que las negociaciones colectivas en el área agrícola prácticamente sean inexistentes, con alguna rara excepción en las bananeras.

Ante la pregunta del por qué las y los jornaleros no se organizan en sindicatos en las fincas, el 88% responde que tienen miedo.

De esta manera, en una población de jornaleros/as, mayoritariamente indígena, con bajo nivel de escolaridad, la gestión del miedo y de la intimidación, por parte de los patronos y sus capataces, surte efecto nefasto. Los jornaleros tienen miedo a organizarse porque desconocen sus derechos laborales.²⁴

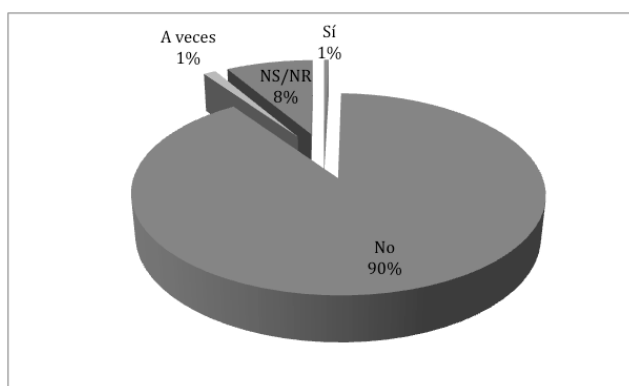
23 Manuel, un joven jornalero despedido de una finca se queja: “En las fincas hasta nos da miedo organizarnos y hablar de sindicatos. Cuando el capataz o el patrón se enteran, nos despiden y colocan nuestros nombres en la lista negra. Y así, cuando vamos a pedir trabajo a otras fincas vecinas, los capataces miran que estamos en la lista y se niegan a darnos trabajo, porque dicen que somos problemáticos. Luego que fuimos despedidos en esta finca, ninguno de nosotros ya no podemos conseguir trabajo. Tenemos que ir lejos para ver si alguien nos da trabajo” (Escuintla, marzo, 2013).

24 Las y los jornaleros entrevistados, a nivel general, expresaron miedo al momento de hablar de su situación laboral en las fincas. Muchos de ellos/as se resistieron a que las conversaciones fuesen grabadas en un soporte de audio. Casi ninguno permitió que las entrevistas y los testimonios laborales fuesen grabadas en sistema audiovisual. Por las experiencias vividas, la “lista negra” de jornaleros es una leyenda que genera misterio y miedo. La sensación de miedo generalizado se siente con mayor intensidad, entre informantes jornaleros, al momento de abordar la cuestión del derecho de todo trabajador a la libre sindicalización.

Este miedo colectivo se afianza porque en Guatemala existe una política estatal de criminalización y persecución de dirigentes de organizaciones sociales y sindicales.²⁵ Sólo para mencionar datos últimos, entre febrero y marzo del presente año fueron asesinados 5 dirigentes sindicales e indígenas que exigían el cumplimiento de derechos laborales y/o se oponían a proyectos mineros. En este momento, varios dirigentes sociales y sindicales guardan cárcel preventiva, otros tantos son amenazados, perseguidos e investigados, sólo por exigir el cumplimiento de sus derechos laborales legalmente reconocidos.

XVIII. Ausencia del Estado en las fincas

Graf. 29. *¿La Inspectoría del Trabajo realiza inspecciones laborales en las fincas?*



Fuente: CODECA, 2013

El Art. 278° del Código de Trabajo establece: “La Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro”. Además, establece que todos los arreglos conciliatorios facilitados y firmados por los inspectores, con la aprobación del Inspector General, tiene carácter de título ejecutivo. Esas y otras disposiciones que regulan la naturaleza y funciones de la Inspectoría General del Trabajo (IGT) se encuentran indicadas en los artículos 278° al 282° de la misma Ley.

Con el fin de garantizar el cumplimiento de los derechos laborales en las fincas agrícolas, la Organización de Naciones Unidas (ONU) aprobó el Convenio n° 129 de la OIT, sobre la Inspección del Trabajo en la Agricultura, 1969. También está la parte XI, relativo a la inspección laboral, del Convenio n° 110 de la OIT, sobre Plantaciones, 1958. Estos convenios contienen acuerdos obligatorios relativos a la cantidad y calidad profesional de inspectores, competencias, recursos y medios necesarios para el ejercicio de las funciones.

²⁵Circula un documento/informe preparado para el Presidente de la República y autoridades gubernamentales y de justicia, con el título de: Organizaciones que promueven conflictividad social en Guatemala, del marzo de 2012. En dicho documento se identifica a todas las organizaciones sociales e indígenas del país movilizadas en defensa de sus derechos. Entre dichas organizaciones se encuentra CODECA, como parte de la Coordinadora Nacional de Organizaciones Campesinas (CNOC). Las posteriores persecuciones, enjuiciamiento y asesinato selectivo de dirigentes coinciden en su mayoría con líderes de las organizaciones identificadas como desestabilizadores del Estado en dicho documento.

En Guatemala no sólo se carece de la cantidad suficiente de inspectores/as de trabajo, sino también de una adecuada formación profesional de éstos. Además, estos funcionarios no cuentan con las herramientas, ni la logística necesaria para abarcar a todo el territorio nacional.

En 2003 el IGT contaba con 277 inspectores para todo el país. En 2006, 257 inspectores. En 2010, 225 inspectores. Y en 2013 subió a 299 inspectores. Para el 2011, había un promedio de 25,641 trabajadores por cada inspector/a. La gran mayoría de inspectores no contaban con medios de transporte para hacer las visitas de campo, y los que contaban con movilidad, no tenía para combustible, ni viáticos.²⁶ Y es más, en 2004, mediante una Sentencia de la Corte de Constitucionalidad, se anuló la facultad sancionadora de la IGT, la misma que se le había atribuido, mediante Decreto n° 18-2001, para hacer cumplir los derechos de los trabajadores.

Esta realidad de insuficiencia administrativa de la IGT se manifiesta en los resultados de la presente investigación donde sólo el 1% de jornaleros/as entrevistadas responde que sí recibe visitas de inspectores del trabajo en las fincas, frente al 90% que niega conocer la presencia de estas autoridades en las fincas.

Para el 2010, en el país existían sólo once juzgados dedicados exclusivamente al sector de trabajo y previsión social, y dieciocho juzgados resolvían más de una rama de justicia, incluyendo la laboral. Los procesos judiciales colectivos en materia de libertad sindical y negociación colectiva tardan un promedio de cinco años en resolverse. Los registros indican que entre 2006 y 2007 se declararon legales sólo dos huelgas laborales.

Esta inoperancia administrativa no sólo se debe a la insuficiencia numérica del personal, con formación deficitaria y recursos materiales restringidos, sino también se debe a los actos de corrupción en las que se involucran los funcionarios de dicha institución.

Para el 82% de jornaleros entrevistados, los inspectores del trabajo reciben soborno de los patrones. Sólo el 9% indica que estos funcionarios del Estado no son sobornados por los empleadores. De esta manera, la IGT, entidad pública creada para garantizar el cumplimiento de los derechos laborales, despierta la desconfianza y el rechazo entre las y los jornaleros.

En las diferentes entrevistas que tuvimos, en el marco de la presente investigación, con delegados/as departamentales de la IGT y con inspectores, evidenciamos que existen una carencia de formación profesional y técnico en estos funcionarios.

26 A un Inspector de Trabajo, luego de haber presenciado una inspección laboral de oficio, que él y dos de sus compañeros realizaron a una empresa agrícola, se le preguntó: ¿Cuál sería el resultado si esta misma inspección de oficio se aplica a la inspectoría departamental del trabajo? Él respondió: "Muchas veces nuestros derechos laborales como inspectores laborales son violados. Me atrevo a decir de que somos candil de la calle y oscuridad de nuestra propia casa. (...), si nos aplicasen en este momento una inspección laboral a nuestra institución no lo aprobaríamos. Porque muchas veces salimos de inspección a los municipios sin que se nos otorguen los viáticos correspondientes. Del año pasado a varios inspectores se nos quedaron debiendo viáticos de visitas de campo y de capacitación (...) Ahorita los inspectores de Puerto Barrios (...), estamos solicitando una equiparación de salarios. Porque en forma discriminatoria se les otorgó un aumento de Q. 1,000.00 a los inspectores de la ciudad capital, (...) y estamos exigiendo que se nos reconozca también a nosotros del interior del país." (Puerto Barrios, marzo del 2013)

Ninguna autoridad entrevistada supo indicarnos metas institucionales de trabajo, casi ninguno pudo mostrar o exponer su Plan Operativo Anual (POA). Ninguno de los funcionarios jerárquicos entrevistados supo indicarnos con exactitud cuántas fincas agrícolas existían en los departamentos respectivos. La responsable nacional de comunicación social del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en una entrevista, no supo indicarnos el monto exacto del salario mínimo vigente.

Todos los funcionarios del IGT reconocen que existe sistemática violación de derechos laborales en Guatemala, pero no existe una propuesta para garantizar el cumplimiento de la Ley en el mundo laboral.²⁷ Es más, una de las delegadas departamentales de la IGT resume la filosofía de esta institución en los siguientes términos: “Si no se violasen derechos laborales. Si todo estuviera nítido allá afuera. No tendría razón de existir nuestra institución. Nosotros estamos porque se violan los derechos”. De esta manera la sistemática violación de derechos laborales se convierte en una justificación, y razón de ser de la burocracia estatal guatemalteca.

En Guatemala no sólo se carece de la cantidad suficiente de inspectores/as de trabajo, sino también de una adecuada formación profesional de éstos. Además, estos funcionarios no cuentan con las herramientas, ni la logística necesaria para abarcar a todo el territorio nacional.

²⁷ Hace 17 años atrás, la Unidad Revolucionaria Nacional Guatemalteca (URNG) y el Estado-Ejército firmaron el Acuerdo de Paz Firme y Duradera con la finalidad de implementar transformaciones significativas en el Estado y la sociedad. Uno de los contenidos de dicho fue el Acuerdo sobre Aspectos Socioeconómicos y Situación Agraria (ASESA). En este documento el Estado se comprometió a revisar la legislación laboral y garantizar la igualdad entre varones y mujeres, incorporar en el IGSS a todos los trabajadores, mejorar los servicios de inspección laboral, asegurar la vigilancia laboral efectiva en el área rural, atender y resolver con inmediatez los abusos y vulneración de derechos que soportan los jornaleros en las fincas agrícolas, reducir los niveles de desempleo y subempleo, etc. Estos y otros compromisos fueron elevados a rango de Ley, mediante la Ley Marco de los Acuerdos de Paz (Decreto N° 52-2005). Pero, a falta de voluntad política de los gobernantes estos acuerdos continúan sin implementarse en buena medida.

Conclusiones

Primera. En las fincas agrícolas de Guatemala trabajan jornaleros/as mayoritariamente de origen maya, garífuna y xinca. Por las condiciones de discriminación, y exclusión socioeconómica y cultural en la que subsisten estos pueblos en el país, la sistemática vulneración de los derechos laborales de jornaleros en las fincas empeora y consolida el hundimiento material (económico) y psicológico de este sector de la población, retardando aún más la solución de las causas que históricamente generaron las desigualdades.

Segunda. Las y los trabajadores agrícolas, por su bajo nivel de escolaridad y su déficit organizativo, desconocen sus derechos laborales reconocidos tanto en el ordenamiento jurídico interno, como en los convenios internacionales. Este desconocimiento los coloca en situación de vulnerabilidad y desventaja frente a los intermediarios o empresarios a la hora de concertar los contenidos del convenio laboral, y al momento de alegar la reposición de derechos en los tribunales de justicia.

Tercera. El sistema laboral en las fincas no es amigable con la educación y la cultura de los hijos de las y los jornaleros. No sólo porque los padres jornaleros, por las dimensiones exageradas de las tareas, llevan a sus hijos a la finca para que los ayuden, sino porque el ataque a los centros educativos en las fincas (donde existen colonos) forman parte de las represalias que asumen los patrones con los jornaleros que se organizan para defender sus derechos. Al parecer, los empleadores temen, no sólo a la sindicalización de sus peones, sino también a la educación de los hijos de sus trabajadores.

Cuarta. Los derechos establecidos, tanto en las leyes nacionales, como en los convenios internacionales de la OIT, son sistemáticamente incumplidos en las fincas, incluso con la complicidad estatal. Derechos como el pago de salario mínimo establecido, libertad sindical, estabilidad laboral, vacaciones, seguridad social, descansos semanales, salubridad y seguridad, etc. son constantemente infringidos en la gran mayoría de las fincas agrícolas.

Quinta. El mercado laboral agrícola en Guatemala está racializado porque el trabajo duro en las fincas es destinado casi exclusivamente para indígenas empobrecidos con menor grado de escolaridad. Además, dicho mercado laboral es altamente misógino porque excluye a las mujeres, sobre todo madres, de las oportunidades laborales en igualdad de condiciones con los varones.

Sexta. La permanente y sistemática violación de los derechos laborales en las fincas agrícolas expresa la ausencia casi total del Estado como garante y autoridad para el cumplimiento de derechos. La insuficiencia o inoperancia del sistema judicial y de

la inspección laboral para garantizar el cumplimiento de los derechos laborales en las fincas muestran la complicidad del propio Estado en la vulneración de derechos laborales. En otros términos, la ausencia de derechos en las fincas es consecuencia de la ausencia del Estado en el mercado laboral agrícola.

Séptima. La generación de las condiciones adecuadas para posibilitar el trabajo decente en el área rural depende en buena medida de la intervención eficiente del Estado en dicho mercado laboral. Sin embargo, es urgente que las organizaciones campesinas y sindicales faciliten procesos de formación y asesoramiento jurídico para que los mismos trabajadores sean las y los defensores principales de sus propios derechos laborales.

Los derechos establecidos, tanto en las leyes nacionales, como en los convenios internacionales de la OIT, son sistemáticamente incumplidos en las fincas, incluso con la complicidad estatal. Derechos como el pago de salario mínimo establecido, libertad sindical, estabilidad laboral, vacaciones, seguridad social, descansos semanales, salubridad y seguridad, etc. son constantemente infringidos en la gran mayoría de las fincas agrícolas.

Bibliografía

ASÍES

- 2012 *El trabajo informal en Guatemala. Síntesis del estudio de opinión pública sobre trabajo decente y economía informal*. Guatemala. ASÍES.
- 2012 “El comercio exterior y el empleo agrícola en Guatemala”. En *Revista Momento*. N° 5. Guatemala. ASÍES

BASTOS, S.

- 2010 “La política maya en la Guatemala posconflicto”. En *El movimiento maya en la década después de la paz (1997-2007)*. Guatemala. F&G editores. Pp. 3-54.

BRETT, Roddy

- 2010 “De movimiento indígena a complejidad política, la evolución de las políticas indígenas 1996-2007”. En *El movimiento maya en la década después de la paz (1997-2007)*. Guatemala. F&G editores. Pp. 55-92.

CAMBRANES, J.C. (Editor)

- 1992 *500 años de lucha por la tierra, estudio sobre propiedad rural y reforma agraria en Guatemala*. Guatemala. FLACSO.

CANESSA, M., Miguel, F.

- 2011 “La ineficiencia de la Inspección General de Trabajo guatemalteco”. En *Revista REAL CARD*, n° 6. Guatemala. Pp. 87-102.

CASAUS, Martha

- 2002 *La metamorfosis del racismo*. Guatemala. Cholsamaj

CIEN

- 2004 *Políticas laborales en Centroamérica ¿oportunidades o barreras para el desarrollo?* Guatemala. CIEN.

CONASSO

- 2007 *Perfil diagnóstico nacional sobre condiciones de trabajo, salud y seguridad ocupacional*. Guatemala. OIT.

ESCOBAR, C., Fredy, E.

2011 *Derecho agrario y ambiental*. Guatemala. Magna Terra Editores.

ESTRADA, Federico

2011 “Trabajo y regulación, ¿una separación progresiva a nuevas formas de regular el trabajo? En *Revista Diálogo*, n° 27. Guatemala. FLACSO.

GARCÍA, Norberto

2011 *El reajuste del salario mínimo*. San José. OIT.

GUILLÉN, V., José

2000 *Política indigenista y desarrollo*. Guatemala. Litografía COMGRAFICA, J.R., S.A.

INE

2012 *Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos- ENEI-2012*. Guatemala. INE.

2011 *Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos- ENEI-2011*. Guatemala. INE.

2006 *Encuesta Nacional de Condiciones de Vida- ENCOVI-2006*. Guatemala. INE.

IGSS

2010 *Informe anual de labores*. Guatemala. IGSS

ILLESCAS, A., Mario R.

2011 “Conquistas sociales de la Revolución del 20 de octubre. Un legado para el pueblo de Guatemala, digno de rescatar”. En *Revista REAL CARD*, n° 6. Guatemala. Pp. 49-58.

MAYEN, Gisela

2011 “Discriminación en el trabajo”. En *Revista REAL CARD*, n° 6. Guatemala. Pp. 117-134.

LINARES, L., Luis, F.

- 2012 “Políticas de mercado de trabajo y pobreza rural en Guatemala”. En *Revista ASIES*, n° 3. Guatemala. Pp. 11-106.

OIT

- 2011 *Administración del trabajo e inspección del trabajo*. Ginebra. OIT
- 2013 *Aplicación internacional de las normas del trabajo 2013-I*. Ginebra. OIT

PNUD

- 2010 *Guatemala: hacia un Estado para el desarrollo humano. Informe nacional de desarrollo humano 2009/2010*. Guatemala. PNUD.

Anexo

Convenios Internacionales de la OIT ratificados por Guatemala

Convenio	País	Fecha de ratificación	Situación
C1 Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919	Guatemala	14/06/88	ratificado
C10 Convenio sobre la edad mínima (agricultura), 1921	Guatemala	14/06/88	denunciado
C11 Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921	Guatemala	14/06/88	ratificado
C13 Convenio sobre la cerusa (pintura), 1921	Guatemala	05/01/90	ratificado
C14 Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921	Guatemala	14/06/88	ratificado
C15 Convenio sobre la edad mínima (pañoleros y fogoneros), 1921	Guatemala	13/06/89	denunciado
C16 Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo marítimo), 1921	Guatemala	13/06/89	ratificado
C19 Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925	Guatemala	02/08/61	ratificado
C26 Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928	Guatemala	04/05/61	ratificado
C29 Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930	Guatemala	13/06/89	ratificado
C30 Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930	Guatemala	04/08/61	ratificado
C45 Convenio sobre el trabajo subterráneo (mujeres), 1935	Guatemala	07/03/60	ratificado
C50 Convenio sobre el reclutamiento de trabajadores indígenas, 1936	Guatemala	13/06/89	ratificado
C58 Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1936	Guatemala	30/10/61	ratificado
C59 Convenio (revisado) sobre la edad mínima (industria), 1937	Guatemala	13/06/89	ratificado
C62 Convenio sobre las prescripciones de seguridad (edificación), 1937	Guatemala	09/01/73	denunciado
C63 Convenio sobre estadísticas de salarios y horas de trabajo, 1938	Guatemala	04/08/61	denunciado
C64 Convenio sobre los contratos de trabajo (trabajadores indígenas), 1939	Guatemala	13/06/89	ratificado
C65 Convenio sobre las sanciones penales (trabajadores indígenas), 1939	Guatemala	04/08/61	ratificado
C77 Convenio sobre el examen médico de los menores (industria), 1946	Guatemala	13/02/52	ratificado
C78 Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajos no industriales), 1946	Guatemala	13/02/52	ratificado
C79 Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (trabajos no industriales), 1946	Guatemala	13/02/52	ratificado
C80 Convenio sobre la revisión de los artículos finales, 1946	Guatemala	01/10/47	ratificado
C81 Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947	Guatemala	13/02/52	ratificado
C86 Convenio sobre los contratos de trabajo (trabajadores indígenas), 1947	Guatemala	13/02/52	ratificado

C87 Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948	Guatemala	13/02/52	ratificado
C88 Convenio sobre el servicio del empleo, 1948	Guatemala	13/02/52	ratificado
C89 Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948	Guatemala	13/02/52	ratificado
C90 Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1948	Guatemala	13/02/52	ratificado
C94 Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949	Guatemala	13/02/52	ratificado
C95 Convenio sobre la protección del salario, 1949	Guatemala	13/02/52	ratificado
C96 Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación (revisado), 1949	Guatemala	03/01/53	ratificado
C97 Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949	Guatemala	13/02/52	ratificado
C98 Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949	Guatemala	13/02/52	ratificado
C99 Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951	Guatemala	04/08/61	ratificado
C100 Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951	Guatemala	02/08/61	ratificado
C101 Convenio sobre las vacaciones pagadas (agricultura), 1952	Guatemala	04/08/61	ratificado
C103 Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952	Guatemala	13/06/89	ratificado
C104 Convenio sobre la abolición de las sanciones penales (trabajadores indígenas), 1955	Guatemala	14/06/88	ratificado
C105 Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957	Guatemala	09/12/59	ratificado
C106 Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957	Guatemala	09/12/59	ratificado
C108 Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar, 1958	Guatemala	28/11/60	ratificado
C109 Convenio sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación (revisado), 1958	Guatemala	02/08/61	ratificado
C110 Convenio sobre las plantaciones, 1958	Guatemala	04/08/61	ratificado
C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958	Guatemala	11/10/60	ratificado
C112 Convenio sobre la edad mínima (pescadores), 1959	Guatemala	02/08/61	ratificado
C113 Convenio sobre el examen médico de los pescadores, 1959	Guatemala	02/08/61	ratificado
C114 Convenio sobre el contrato de enrolamiento de los pescadores, 1959	Guatemala	02/08/61	ratificado
C116 Convenio sobre la revisión de los artículos finales, 1961	Guatemala	25/01/65	ratificado
C117 Convenio sobre política social (normas y objetivos básicos), 1962	Guatemala	13/06/89	ratificado
C118 Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962	Guatemala	04/11/63	ratificado

C119 Convenio sobre la protección de la maquinaria, 1963	Guatemala	26/02/64	ratificado
C120 Convenio sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964	Guatemala	21/10/75	ratificado
C122 Convenio sobre la política del empleo, 1964	Guatemala	14/09/88	ratificado
C124 Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo subterráneo), 1965	Guatemala	13/06/89	ratificado
C127 Convenio sobre el peso máximo, 1967	Guatemala	25/07/83	ratificado
C131 Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970	Guatemala	14/06/88	ratificado
C138 Convenio sobre la edad mínima, 1973	Guatemala	23/04/90	ratificado
C141 Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975	Guatemala	13/06/89	ratificado
C144 Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976	Guatemala	13/06/89	ratificado
C161 Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985	Guatemala	18/04/89	ratificado
C162 Convenio sobre el asbesto, 1986	Guatemala	18/04/89	ratificado
C163 Convenio sobre el bienestar de la gente en el mar, 1987	Guatemala	05/07/90	ratificado
C167 Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988	Guatemala	07/10/91	ratificado
C160 Convenio sobre estadísticas del trabajo, 1985	Guatemala	07/04/93	ratificado
C129 Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969	Guatemala	20/05/94	ratificado
C156 Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981	Guatemala	06/01/94	ratificado
C159 Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983	Guatemala	05/04/94	ratificado
C149 Convenio sobre el personal de enfermería, 1977	Guatemala	09/05/95	ratificado
C148 Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977	Guatemala	22/02/96	ratificado
C154 Convenio sobre la negociación colectiva, 1981	Guatemala	29/10/96	ratificado
C169 Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989	Guatemala	05/06/96	ratificado

Esta publicación fue impresa en editorial
RUKEMIK NA'OJIL. Esta edición consta de
2000 ejemplares.
Guatemala, 2013.



bakea eta alkartasuna
fundación paz y solidaridad



EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

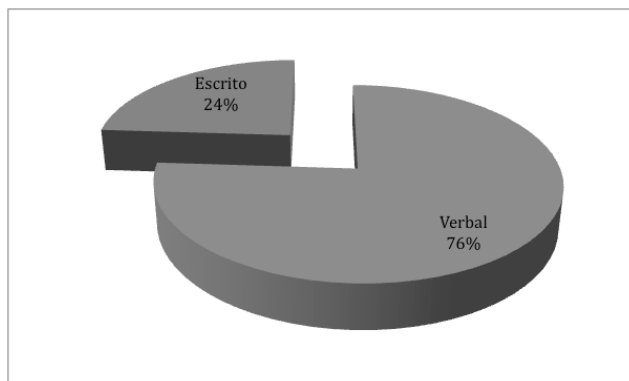


DKA Austria



II. Contratos verbales y vulneración de derechos

Graf. 7. ¿Qué tipo de contrato de trabajo tiene Ud.?



Fuente: CODECA, 2013

El cumplimiento de los derechos laborales se garantiza, en buena medida, cuando las obligaciones y responsabilidades del patrono y trabajador quedan bien delimitados y establecidos al momento de firmar el correspondiente contrato. Para ello sirve el contrato laboral escrito.

Sin embargo, en Guatemala, según el Art. 27° del Código de Trabajo, los empleadores en el área agrícola y ganadera pueden contratar verbalmente a jornaleros, pero no por un período mayor a 60 días de duración. Esta es una disposición excepcional, pero en las fincas esta excepción se convirtió en una práctica generalizada para evadir el cumplimiento de los derechos sociolaborales de las y los jornaleros.

El 76% de los entrevistados en el marco de esta investigación dicen no contar con contrato de trabajo escrito, sino sólo verbal.¹¹ Los trabajos “temporales”, en los hechos, fluctúan entre tres a seis meses. Y, si los jornaleros son “trabajadores” y sumisos, cada cinco a seis meses se los vuelve a contratar para los mismos patrones y para las mismas actividades, pero casi siempre sin ningún tipo de beneficio laboral.¹²

El Convenio n° 169° de la OIT, 1989, sobre Pueblos Indígenas y Tribales, en su Art. 20°, obliga a los estados parte a que implementen “medidas especiales para garantizar a los trabajadores pertenecientes a esos pueblos una protección eficaz en materia de contratación y condiciones de empleo”. El Convenio n° 64 de la OIT, sobre Contratos de Trabajo (para trabajadores indígenas), 1939, establece que los trabajos agrícolas para seis meses o más obligatoriamente deben celebrarse por escrito.

¹¹ El o la jornalera, al no tener un contrato escrito, tampoco puede ser afiliado al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), por tanto tampoco puede gozar de los servicios que presta esta entidad pública.

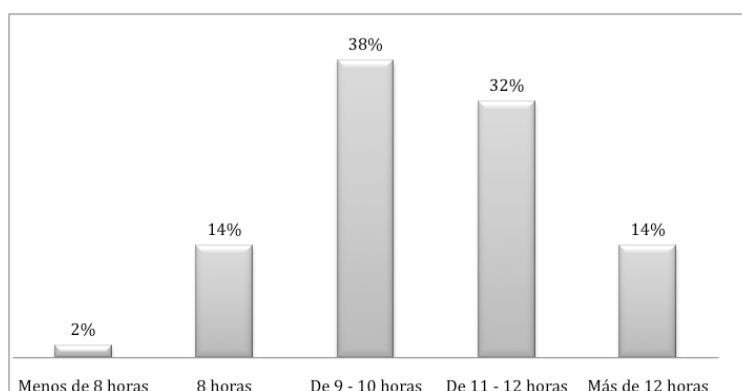
¹² En la legislación laboral de países como Argentina y Uruguay, a jornaleros que trabajan en las mismas actividades y para los mismos empleadores, cada cierto tiempo recurrente, se los denomina trabajadores discontinuos, para diferenciarlos de los temporales. Así, el trabajador discontinuo goza de los mismos beneficios socio laborales que los trabajadores permanentes.

Según el estudio de ASIES, 2012, titulado: *Estudio de Opinión Pública sobre Trabajo Decente y Economía Informal*, indica que el 63% de asalariados trabajan sin contrato escrito en Guatemala. En el caso de trabajadores indígenas, este porcentaje llega hasta el 73%, frente al 57% de ladinos que trabajan en las mismas condiciones. (ASIES, 2012:11). Estos datos corroboran los resultados de la presente investigación que evidencian la discriminación encubierta que soportan los trabajadores indígenas, con relación al resto de trabajadores.

El contrato verbal expone al jornalero a la arbitrariedad no sólo del patrón, sino de los administrativos y capataces, quienes abusan a las y los trabajadores según sus estados anímicos. Les imponen sobredimensionadas extensiones de tareas agrícolas para ser realizadas en el día. Les obligan a trabajar horas extras sin remuneración. Y, cuando el jornalero exige sus derechos, los despiden y los colocan en la lista de inhabilitados para no ser contratados posteriormente. Estos abusos expresan la naturaleza racista del mercado laboral guatemalteco encubierto por contratos laborales verbales, empobreciendo aún más a los ya empobrecidos.

III. La jornada de ocho horas es un privilegio desconocido

Graf. 8. ¿Cuántas horas al día trabaja en la finca?



Fuente: CODECA, 2013

La jornada de 8 horas de trabajo es un derecho reconocido en la Constitución Política de Guatemala (Art. 102°, Inc. G), en el Código de Trabajo (Art. 116° y ss), y en los 73 convenios de la OIT que Guatemala ratificó como Estado parte.¹³ Sin embargo, en el

Los testimonios recogidos en la presente investigación indican que las largas jornadas laborales en las fincas, no sólo son humillantes para las y los jornaleros, sino que desintegran a las familias de éstos.

¹³ Guatemala es miembro de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) desde 1919 a 1938, y desde 1945 hasta la fecha. En total, la OIT concertó 189 convenios sobre diferentes tipos y aspectos del trabajo. De estos 189 convenios, Guatemala ratificó 73 convenios, pero están en vigentes 69 porque el país denunció a 4 convenios. Los convenios de la OIT relativos al trabajo agrícola, ratificados por Guatemala son 10. Estos son: C10, sobre edad mínima en el trabajo agrícola (1921). C11, sobre asociación en el trabajo agrícola (1921). C50, sobre reclutamiento de trabajadores indígenas (1936). C69, sobre los contratos de trabajo de trabajadores indígenas (1939). C99, sobre los métodos para la fijación del salario mínimo en el área agrícola (1951). C101, sobre vacaciones pagadas en la agricultura (1952). C110, sobre plantaciones (1958). C129, sobre la inspección en el trabajo agrícola (1969). C141, sobre las organizaciones de trabajadores rurales (1975). C169, sobre pueblos indígenas y tribales (1989).

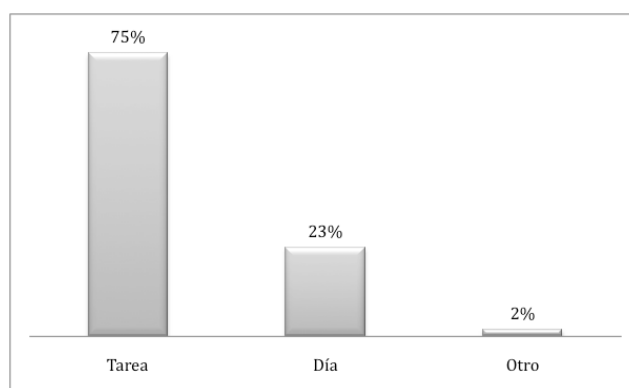
trabajo agrícola y ganadera, sólo el 14% de las y los trabajadores indica que gozan de este derecho. El 38% de los entrevistados responde que trabaja entre 9 y 10 horas diarias, y el 32%, entre 11 y 12 horas diarias.

Estos datos son la cuantificación del tiempo trabajado en el campo de labores. Si a estas horas sumamos las 3 a 4 horas que cada trabajador dispone para ser trasladado de su vivienda al lugar del trabajo, y viceversa, las horas dedicadas diariamente para la actividad laboral bordea entre 12 y 15 horas diarias.¹⁴ Esta realidad infringe lo establecido en el Art. 116° del Código de Trabajo que establece que una jornada ordinaria efectivo de trabajo diurno no puede ser más de 8 horas diarias, ni mayor a 48 horas semanales.

Es más, los testimonios recogidos en la presente investigación indican que las largas jornadas laborales en las fincas, no sólo son humillantes para las y los jornaleros, sino que desintegran a las familias de éstos. Muchos/as jornaleras indican que casi nunca ven a sus hijos/as en los días laborales porque salen al trabajo a las 3:00 de la madrugada (para comenzar a trabajar a las 5:30 de la mañana) y retornan a la casa a las 9:00 o 10:00 de la noche, cuando sus niños ya duermen. Estas condiciones de sobreexplotación laboral no son ninguna película de ciencia ficción, están ocurriendo en pleno siglo XXI, en Guatemala.

IV. Tareas arbitrarias y explotación laboral

Graf. 9. ¿Cómo miden su trabajo diario?



Fuente: CODECA, 2013

En un trabajo que implique relación de dependencia entre trabajador y patrono, lo correcto es medir y remunerar el trabajo por unidad de tiempo (año, mes, semana, día, hora). Pero, en el caso de las fincas agrícolas en Guatemala se utiliza como unidad de medida del trabajo, además de la jornada (unidad de tiempo), la tarea (unidad de obra). Esta unidad de medida es permitida por el Código de Trabajo en su Art. 88° para trabajos de obra acabada.

¹⁴ En la investigación de campo se evidenció que las y los jornaleros de las fincas son trasladados arrumados en carros utilizados para transporte de ganado. Las condiciones de traslado y de las actividades agrícolas a las que son sometidos los jornaleros indígenas infringe el Art. 69° de la Constitución Política de Guatemala que establece trato digno para dicha población que trabaja fuera de sus comunidades de origen.

La tarea es una unidad de medida agraria que equivale a 628.86 metros cuadrados. Pero, en las fincas guatemaltecas esta unidad de medida es completamente arbitraria, según el estado anímico de los capataces, el tipo o ciclo de producto cultivado, etc.

Por ejemplo, en la pica (rallado del tallo) de hule una tarea consiste en picar 600 o más árboles por día. En el corte de palma africana, la tarea consiste en cortar 75 o más racimos, y trasladarlos a lomo al camino.

En la siembra de la caña de azúcar se paga Q.1.00 por sembrar un surco de 25 metros de largo (llevar la semilla, colocar en la zanja y enterrarla). En el corte de caña, consiste en cortar una tonelada (de 20 quintales) y acopiarlos. Un trabajador, para sacar el salario mínimo legal día de Q. 71.40, tiene que cortar cerca de dos toneladas de caña día, porque por tonelada se paga en las fincas a Q.40.00. En el fumigado, cada jornalero, para recibir su paga de Q.60.00, tiene que regar 15 mochilas de veneno, de lo contrario no recibe el jornal. El salario puede bajar, pero el tamaño o la cantidad de la tarea siempre van en aumento.¹⁵

En la presente investigación se constató que el 75% de las y los jornaleros agrícolas en Guatemala reciben su paga por tareas acabadas. Sólo un 25% indica que recibe su paga por jornada cumplida.

En la mayoría de los casos, la tarea se utiliza para exprimir intencionalmente las máximas energías de las y los jornaleros por el mismo jornal, y acrecentar la ganancia de las fincas con el menor costo posible. También es una práctica recurrente para forzar el abandono “voluntario” del trabajo por parte del jornalero, y así evitar el pago de los beneficios laborales a quienes abandonan. La utilizan también para castigar y excluir del trabajo a jornaleros/as que exigen sus derechos o se resistente a las pretensiones/abusos de los capataces. De esta manera, las fincas se garantizan de mano de obra joven e indígena (con el menor grado de escolaridad posible) sumisa y empobrecida.

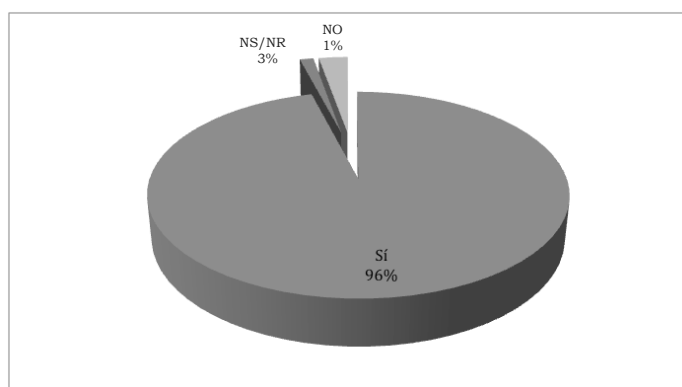
La tarea se utiliza para exprimir intencionalmente las máximas energías de las y los jornaleros por el mismo jornal, y acrecentar la ganancia de las fincas con el menor costo posible.

15 Don Manuel, un anciano descalzo de 62 años que invirtió sus energías, desde los 12 años, en las plantaciones del Departamento de Retalhuleu, nos dice: “Ahora las condiciones de trabajo en las fincas son una esclavitud. El tamaño de las tareas son mucho más grandes que antes. Antes se podía sacar la tarea diaria con esfuerzo. Ahora, es casi imposible...” (Entrevista, marzo, 2013).

En países como Uruguay o Argentina, para preservar los derechos laborales de trabajadores agrícolas se diferencia entre lo que es un trabajo temporal y el trabajo discontinuo. El trabajo discontinuo implica la contratación del mismo jornalero, por el mismo empleador, en diferentes ciclos de producción, mediado por períodos inactivos, haciendo acumulativo los tiempos de servicio a favor del trabajador.

El cultivo agrícola, por el calendario cíclico agrícola, es continuo y permanente. Las fincas no sólo requieren mano de obra para el corte de los productos. La preparación del suelo, la siembra, la limpieza y mantención, etc., necesitan de jornaleros (aunque no en proporciones como para el corte), y los finqueros los contratan. Pero, casi siempre se contratan a los mismos jornaleros, para las diferentes actividades, pero por períodos cortos. Esto no es trabajo temporal, es trabajo discontinuo.

Graf. 23. *¿Despidieron trabajadores/as en los últimos seis meses?*



Fuente: CODECA, 2013

La inestabilidad laboral en las fincas es estimulada y creada por el mismo sistema del mercado laboral. Por eso, en la presente investigación, el 96% de las y los jornaleros indica que en los últimos meses sí se despidió a trabajadores en la finca.

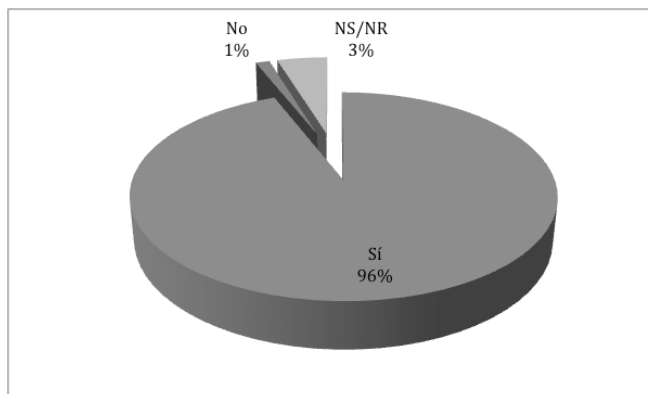
Entre los motivos para el despido de trabajadores/as que indican los encuestados son: El 44% dice por no pagar prestaciones. El 15%, por fin de cosecha o temporada. El 12%, por reclamar derechos. Según estos datos, sólo 15% de los despidos sería justificado porque ocurre por la finalización de una etapa agrícola, el 85%, son injustificados.

En el caso de los despidos por reclamar derechos, los testimonios de las y los encuestados indican que los despidos “ingresan a la lista ‘negra’, quienes difícilmente podrá encontrar trabajo en la misma finca o en alguna otra finca vecina, porque entre los capataces y los patrones se cruzan información”.

Con estas u otras medidas de coerción, el jornalero despedido o no está obligado a renunciar a sus derechos laborales, y conservar su trabajo temporal, para luego ser recontratado bajo las mismas o peores condiciones. Esto ocurre, muy a pesar que la Constitución Política del Estado, en su Art. 106°, dispone la irrenunciabilidad de los derechos laborales.

XIV. Trabajan en condiciones de inseguridad e insalubridad

Graf. 24. *¿Hay peligro en el lugar donde Ud. realiza su trabajo?*



Fuente: CODECA, 2013

La Constitución Política de Guatemala es altamente garantista con los derechos de primera generación de las personas. Desde su Art. 1° dicha Constitución establece la defensa y promoción de la persona humana como su fin supremo. En los artículos 2° y 3° dispone la protección y seguridad de la vida humana como tareas esenciales del Estado. Específicamente, desde el Art. 93° al 100° se dispone lo relativo a los derechos individuales como: protección de la salud, seguridad, asistencia social, etc.

La OIT, mediante el Convenio n° 155, sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores, 1981, y el Convenio n° 161, sobre Servicios de Salud en el Trabajo, 1985, establece los criterios para la promoción y la garantía de la seguridad y salubridad laboral.

Para las actividades agrícolas, está el Convenio n° 110, sobre Plantaciones, 1958, que dispone la seguridad y salubridad ocupacional como condiciones básicas para el trabajo agrícola. Además, sobre este tema está el Convenio n° 184 de la OIT, sobre Seguridad y Salud en la Agricultura, 2001, y el Convenio n° 187, sobre Marco de Promoción de la Seguridad y Salud en el Trabajo, 2006. Estos dos últimos convenios aún no fueron ratificados por el Estado de Guatemala.

El Código del Trabajo, en su Título Único, sobre higiene y seguridad en el trabajo (artículos 197° a 205°) establece y reglamenta las obligaciones del empleador para preservar la integridad física y mental de las y los trabajadores en los lugares de trabajo, vivienda o lugares donde ingieran alimentos. Además, está el Reglamento General sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo (Acuerdo Gubernativo del 28 de diciembre de 1957)²²

²² Existen otros reglamentos sectoriales sobre el tema de seguridad, salubridad y asistencia como: Acuerdo Gubernativo n° 419, sobre seguridad e higiene en las empresas de caña de azúcar, 1964. Acuerdo Gubernativo n° 427, sobre seguridad e higiene en los cultivos de café, 1965. Acuerdo Gubernativo n° 429, sobre seguridad e higiene en el cultivo de banano, 1965. Acuerdo Gubernativo n° 446, sobre seguridad e higiene en el cultivo del algodón, 1966. Además de otros reglamentos para otros cultivos.

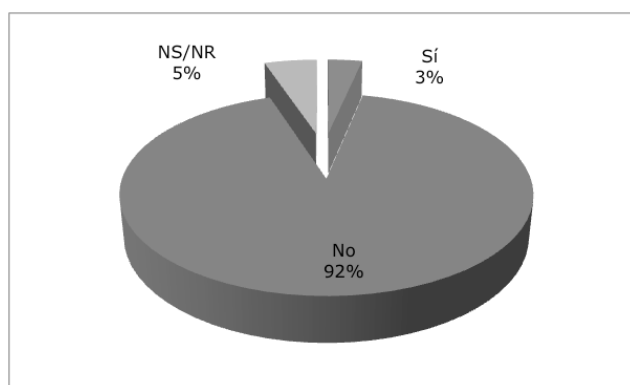
Como una norma reglamentaria relativa a una parte de la actividad agrícola, está el Acuerdo Gubernativo n° 377-90 (1990), sobre Registro Comercialización, Uso y Control de Plaguicidas Agrícolas y Sustancias Afines. En esta norma se establece el manejo correcto de plaguicidas, instrucción de trabajadores/as, mantenimiento y selección de equipos y herramientas con la finalidad de proteger la salud de trabajadores.

Aún con estas y otras disposiciones legales, la vulnerabilidad en las fincas agrícolas, según la percepción de trabajadores, es exorbitante. Sólo el 1% de jornaleros indica que no siente peligro en el trabajo, frente al 96% que sí dice que trabaja en situación de peligro latente en las fincas.

Los mayores peligros o riesgos identificados por las y los jornaleros en las fincas son: el 38% indica la presencia de animales venenosos. El 33%, intoxicación con los químicos utilizados para plantas y animales. Y el 11%, accidente con herramientas y materiales utilizados.

No podría ser de otra manera, la salubridad y condiciones de seguridad son consecuencia del cumplimiento o incumplimiento de otros derechos en las fincas. Si derechos como las 8 horas de trabajo, derecho al descanso y vacaciones, derecho al salario mínimo, derecho a la estabilidad laboral, derecho a la maternidad, etc., son vulnerados de manera recurrente, entonces, la inseguridad e insalubridad en el trabajo son sólo complemento de aquellas violaciones normalizadas.

Graf. 25. *¿Existe botiquín de primeros auxilios en la finca donde trabaja?*



Fuente: CODECA, 2013

El Código de Trabajo, en su Art. 197°, Inc. I, establece que las empresas deben: “Mantener un botiquín provisto de los elementos indispensables para proporcionar primeros auxilios”. El Reglamento General sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo (Acuerdo Gubernativo del 28 de diciembre de 1957), en su Art. 106°, establece la obligación que tiene toda empresa de contar con un botiquín médico quirúrgico, con sus implementos, y una enfermería.

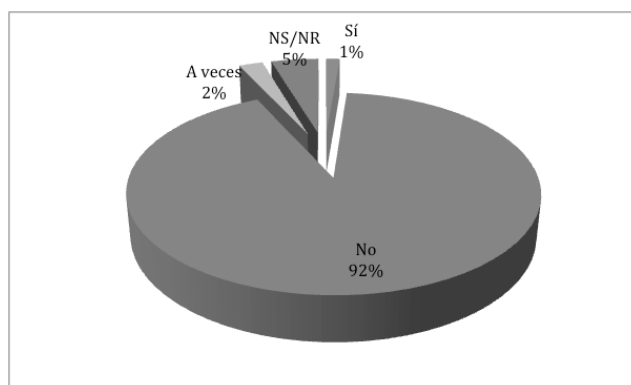
En la presente investigación, sólo el 3% de las y los entrevistados indica que la finca en la que labura cuenta con botiquín de primeros auxilios. El 92%, indica que las fincas en las que trabaja no cuentan con el botiquín de salud exigido por Ley. En los casos en los que cuentan con el botiquín, varios entrevistados indican que los medicamentos requeridos son pagados por los mismos accidentados o enfermos.

Ante la pregunta que si las y los jornaleros accidentados son o no trasladados al IGSS, sólo el 5% indica que sí son enviados al hospital o al IGSS. El 79% indica que las y los jornaleros accidentados en las fincas no son transferidos al IGSS, ni a ningún otro centro de salud.

Mientras se realizaba el trabajo de campo en las plantaciones de caña de azúcar, en el marco de la presente investigación, se evidenció que jornaleros heridos con la herramienta de trabajo continuaban trabajando, cubriendo sus heridas con retazos sucios de sus propias vestimentas, para terminar la tarea impuesta para el día.

XV. Carencia de implementos de seguridad

Graf. 26. *¿Cuentan con equipo de protección necesario para el trabajo?*



Fuente: CODECA, 2013

En el Art. 197°, Inc. E, del Código de Trabajo establece que los empleadores deben: “Suministrar cuando sea necesario, ropa y equipo de protección apropiados, destinados a evitar accidentes y riesgos de trabajo”.

Los resultados de la presente investigación indican que sólo el 1% de las y los jornaleros cuentan con equipo de protección apropiado para realizar sus actividades. El 92%, indica que no cuentan con los implementos y medidas de protección adecuada. Según el estudio de la OIT y CONASCO (Consejo Nacional de Salud y Seguridad Ocupacional), titulado *Perfil Diagnóstico Nacional sobre Condiciones de Trabajo, Salud y Seguridad Ocupacional, 2007*, en el sector agricultura, ganadería y silvicultura, ocurrieron, en el 2005, 1,985 casos de accidentes laborales, superados sólo por el sector servicio (con datos del IGSS) (OIT, 2007:114). Y si consideramos que sólo el 5% de los jornaleros agrícolas dicen estar afiliados al IGSS, entonces, los accidentes laborales no registrados en las fincas agrícolas son aún mucho mayores.