



Observatorio del **TRABAJO JUSTO**

Informe sobre Derechos Laborales en la Cadena de Palma en Guatemala 2024

CNV Internationaal ha venido realizando el Monitoreo Digital Participativo desde hace más de 4 años en la búsqueda de hacer visibles las voces de las y los trabajadores de diferentes cadenas de producción.

En este caso, presentamos los resultados del Monitoreo Digital Participativo sobre Derechos Laborales en la Cadena de Producción y Suministro del Sector Palmero. Este monitoreo fue desarrollado en el segundo semestre del 2023.

Conoce más del trabajo de CNV Internationaal en www.cnvinternationaal.nl o contáctanos en info@cnv.nl

INFORMACIÓN GENERAL

En esta primera ronda de Monitoreo Digital Participativo en la cadena de palma de aceite participaron un total de 65 trabajadores de Guatemala. Todos los trabajadores hicieron parte de manera voluntaria y 100% anónima.

Este proyecto se realizó junto a CONDEG (Consejo Nacional de Desplazados de Guatemala), organización guatemalteca que trabaja contra la práctica del trabajo forzoso en las plantaciones de palma de aceite.

Este trabajo contó con financiación del proyecto RSPO Outreach - Strengthening local communities de 2024.



Para citar este documento: CNV Internationaal. (s.f.). Informe sobre Derechos Laborales en la Cadena de Palma en Guatemala 2024.

<http://www.observatorioderechospalma.org/pdf>



INTRODUCCIÓN

El Monitoreo Digital Participativo es una metodología diseñada por CNV Internationaal para recoger las voces de las y los trabajadores de la cadena de producción y suministro del sector palmero.

Este seguimiento nace del trabajo de las organizaciones sindicales con las que CNV Internationaal ha establecido alianzas para la defensa de los derechos laborales.

Para los trabajadores de Guatemala, participantes de este primer ciclo de monitoreo en la cadena del sector palmero, es importante conocer desde su propia voz la su situación socio laboral y observar si existen garantías a los derechos laborales.

Esta información indicativa servirá insumo para las organizaciones sindicales en procesos de denuncias y/o ante la inspección de terceros con el objetivo de exponer vulneraciones laborales en marcos de negociaciones colectivas, entre otras.



CONTEXTO DE LA CADENA PRODUCTIVA DEL SECTOR PALMERO EN GUATEMALA

El aceite de palma, extraído de los frutos de la palma, se encuentra ampliamente presente en productos industrializados de uso común, tales como chocolate, helados, desodorantes y, en una amplia variedad de biocombustibles.

En Guatemala, las plantaciones de palma aceitera están en un crecimiento exponencial, ocupando extensas áreas en el suroeste y noreste del país, especialmente en los municipios de Petén, Alta Verapaz e Izabal. Guatemala es el tercer productor de aceite de palma a nivel mundial, con 875,000 toneladas métricas de aceite exportadas en 2023. Aunque Indonesia y Malasia lideran las exportaciones, Guatemala contribuye significativamente al 88% del total global.¹

875,000
toneladas métricas de
aceite exportadas
en 2023

PANORAMA DE LAS CONDICIONES LABORALES

La libertad sindical en Guatemala, está reconocida como derecho en la Constitución Política de la República y está regulada por el Código de Trabajo. Sin embargo, existen requisitos legales para la formación de sindicatos que obstaculizan su establecimiento como por ejemplo el mínimo número de integrantes. A pesar de estas restricciones, Guatemala ha ratificado los convenios internacionales sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación, aunque aún persisten desafíos en la protección de los derechos laborales.

Los intereses de las empresas se imponen a los intereses de los trabajadores en la economía mundial, ya que el 60% de los países excluyen categorías enteras de trabajadores de la legislación laboral. “Negar a los trabajadores y trabajadoras la protección en virtud de las leyes laborales crea una fuerza de trabajo oculta, en la que los gobiernos y las empresas se niegan asumir su responsabilidad, especialmente los trabajadores que tienen contratos de corta duración” Sharan Burrow, Secretaria General de la CSI.

En el 73% de los países se han prohibido los sindicatos o se ha impedido su registro, entre ellos Belarús, Myanmar, Hong Kong, República Centroafricana y

Guatemala. El Índice Global de los Derechos 2023 de la CSI clasifica a 149 países en función de indicadores reconocidos internacionalmente para evaluar dónde están mejor protegidos los derechos de los trabajadores en la legislación y en la práctica.²

Se estima que más de tres cuartas partes de los países niegan la negociación colectiva a algunos o a todos los trabajadores. De los 149 países encuestados, el 77% niegan o restringen la libertad de expresión y la libertad de reunión (Dentro de los cuales se encuentra Guatemala). Los trabajadores no tenían acceso a la justicia o tenían un acceso restringido a la justicia en el 66% de los países, y se denunciaron casos graves en Bielorrusia, Guatemala y Kazajistán.

Los sindicalistas fueron asesinados en 13 países, entre ellos Bangladesh, Colombia, Ecuador, Eswatini, Filipinas, Guatemala, Haití, India, Iraq, Italia, Lesotho, Myanmar y Sudáfrica.³

En 2023, Guatemala se ubicó en el top 10 de los países con peores condiciones para trabajar por convertir a la fuerza laboral en objetivo de violencia, asesinatos, discriminación y no existen garantías procesales⁴ en comparación con años anteriores donde no figuraba en dicha clasificación.

77%

de los 149 países encuestados niegan o restringen la libertad de expresión y la libertad de reunión



PANORAMA DE LOS TRABAJADORES

Los trabajadores han visto vulnerados sus derechos ocasionando que la calificación de la región baje de manera constante de 3,16 en 2014 a 3,52 en 2023, esa tendencia a la baja refleja el aumento de asesinatos de sindicalistas en Colombia, Brasil, Perú y Guatemala.

Los trabajadores de Canadá, Guatemala, Perú y Estados Unidos se han enfrentado a la represión sindical, al cierre patronal de sus lugares de trabajo, a los crecientes obstáculos para registrar sindicatos y a los intentos legislativos para impedir que se declaren en huelga.

En 2023, los casos de amenazas, agresiones físicas y homicidios aumentaron en Guatemala, mientras que los esfuerzos del gobierno para investigar, prevenir y contener la violencia antisindical presentan pocos resultados, especialmente en la identificación de los organizadores de estos actos violentos. Por tanto, los trabajadores continúan enfrentándose a importantes obstáculos para formar sindicatos y afiliarse a ellos.

En la Conferencia Internacional del Trabajo de 2023, los delegados trabajadores tomaron una medida significativa al solicitar formalmente la creación de una Comisión de Encuesta de la OIT en relación con la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva en Guatemala. Esta solicitud se basa en la preocupante situación en el país, donde cientos de sindicalistas han sido asesinados a lo largo de muchos años, y los responsables continúan en la impunidad.⁵

Es por ello que CNV International se ha dedicado a mejorar la posición de los trabajadores de todo el mundo en las cadenas de valor de azúcar, minería, textil y aceite de palma.



SISTEMA DE CERTIFICACIÓN GLOBAL PARA EL ACEITE DE PALMA SOSTENIBLE - RSPO

La Mesa Redonda sobre el Aceite de Palma Sostenible (RSPO, por sus siglas en inglés)* es una organización sin fines de lucro cuyo objetivo es promover la participación de diversos actores y sectores relacionados con la industria del aceite de palma. Esto incluye a productores, distribuidores, fabricantes, así como organizaciones no gubernamentales sociales y medioambientales.

Es necesario que el sistema RSPO y las empresas que auditan cumplan con los estándares sociales y estén familiarizadas con los movimientos sociales, sindicales y organizaciones de derechos humanos para obtener sus consideraciones al certificar o evaluar una empresa.

En este sentido, los objetivos de Oxfam y CNV Internationaal en su trabajo en la RSPO están

alineados con el programa de divulgación del sistema RSPO, que busca asegurar la participación informada y calificada de las comunidades y trabajadores de la RSPO a todos los niveles, estableciendo vínculos más fuertes con la RSPO a través de organizaciones intermediarias, y que las organizaciones de la sociedad civil y los gobiernos locales conozcan la RSPO y sus mecanismos, facilitando la participación activa e informada de las comunidades en la aplicación de la sostenibilidad en los esfuerzos de los productores y las empresas de aceite de palma.

En Guatemala se cuenta como aliados a instituciones sindicales o asociaciones enfocadas en velar por los derechos laborales de los trabajadores. En el tema de palma se cuenta con CONDEG; buscando impulsar y

promover el desarrollo económico, social y político de la población desplazada, fortaleciendo su organización y apoyando su gestión e incidencia política.

En el año 2023 durante el proceso del Observatorio de Derecho Laboral de CNV con el apoyo de CONDEG, surge el primer sindicato de trabajadores de la empresa reforestadora de palmas de Petén y empresas anexas -SITRAREPSA- con este paso se marca un gran paso a la libertad sindical en el país.

Es fundamental abogar por los derechos laborales y la protección de los sindicalistas en todas las regiones, promoviendo un entorno justo y seguro para los trabajadores.

¿CUÁLES DERECHOS LABORALES ABORDA LA MESA REDONDA SOBRE EL ACEITE DE PALMA SOSTENIBLE - RSPO?

La mesa redonda sobre el aceite de palma sostenible cuenta con un sistema de certificación basado en principios y criterios específicos, que buscan orientar el desarrollo sostenible de la agroindustria palmera.

En el contexto del monitoreo, es importante considerar ocho indicadores clave como criterios principales.*⁶

***Los indicadores** aquí presentados no siguen la secuencia numérica del documento fuente y se han seleccionado específicamente por su relevancia para esta exposición de resultados.

1 Prohibido toda forma de discriminación en contra de los trabajadores

3 La unidad de certificación **respeto la creación y afiliación al sindicato** o a organizaciones de trabajadores para la negociación colectiva

5 Las formas de intimidación, acoso, abuso o violencia en el lugar de trabajo se **previenen, mitigan y abordan**

7 La política sobre el trabajo forzoso y la trata de personas será de **tolerancia cero**

Condiciones de remuneración, trabajo y vida de los trabajadores **deben cumplir con los estándares mínimos legales** o del sector

La unidad certificadora **no utilizará mano de obra infantil y prohibirá** las peores formas de trabajo infantil

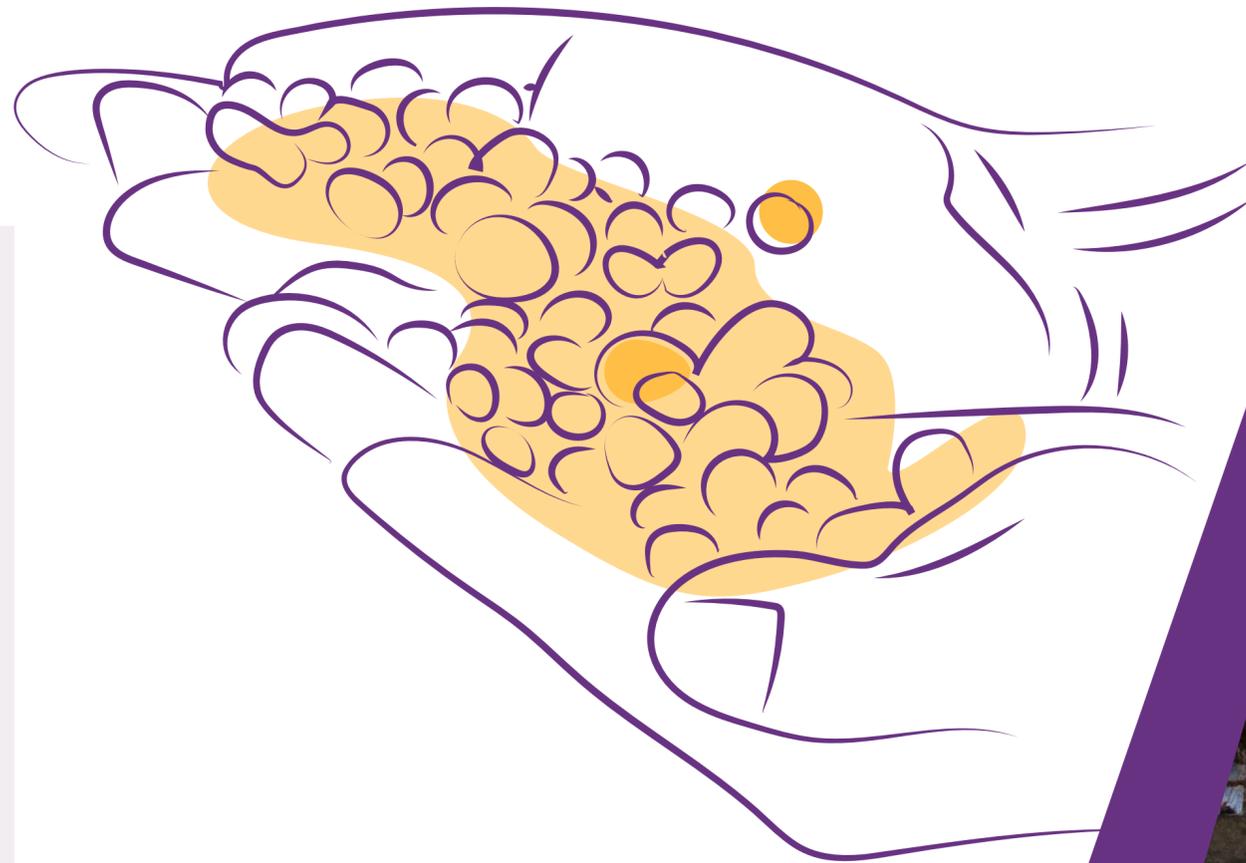
Se respetan y promueven los **derechos de los trabajadores** y cuando se detectan violaciones, se remedian

La unidad de certificados implementará prácticas de salud y seguridad para **proteger a los trabajadores** de enfermedades y lesiones.

Es esencial que las empresas, ahora denominadas unidades certificadoras, adopten estos indicadores para verificar el cumplimiento de estándares que aseguran condiciones laborales justas y seguras para los trabajadores.

PRISMA: SISTEMA DE CERTIFICACIÓN DE RSPO

PRISMA es el nuevo sistema del sistema RSPO para certificación, comercio y trazabilidad de aceite de palma, diseñado para promover la sostenibilidad y el cumplimiento de estándares internacionales. Facilita la certificación de prácticas sostenibles, apoya un mercado de aceite de palma responsable, mejora la trazabilidad a lo largo de la cadena de suministro y promueve mejoras continuas en sostenibilidad.⁷



Conoce más sobre
PRISMA aquí



GENERALIDADES DE LOS PARTICIPANTES

El monitoreo digital participativo en Guatemala se llevó a cabo en el segundo semestre del año 2023 con un total de **65 participantes** guatemaltecos, hombres y mujeres, principalmente entre los 25 y 49 años de edad.

77%

49 trabajadores

23%

15 trabajadores

EMPRESA 1

EMPRESA 3

El **77%** (49) de los trabajadores se encuentran en la empresa 1, mientras que el **23%** (15) están en la empresa 3.*

*Para la presentación por empresas no se grafican las empresas con menos de 13 participantes.

80%

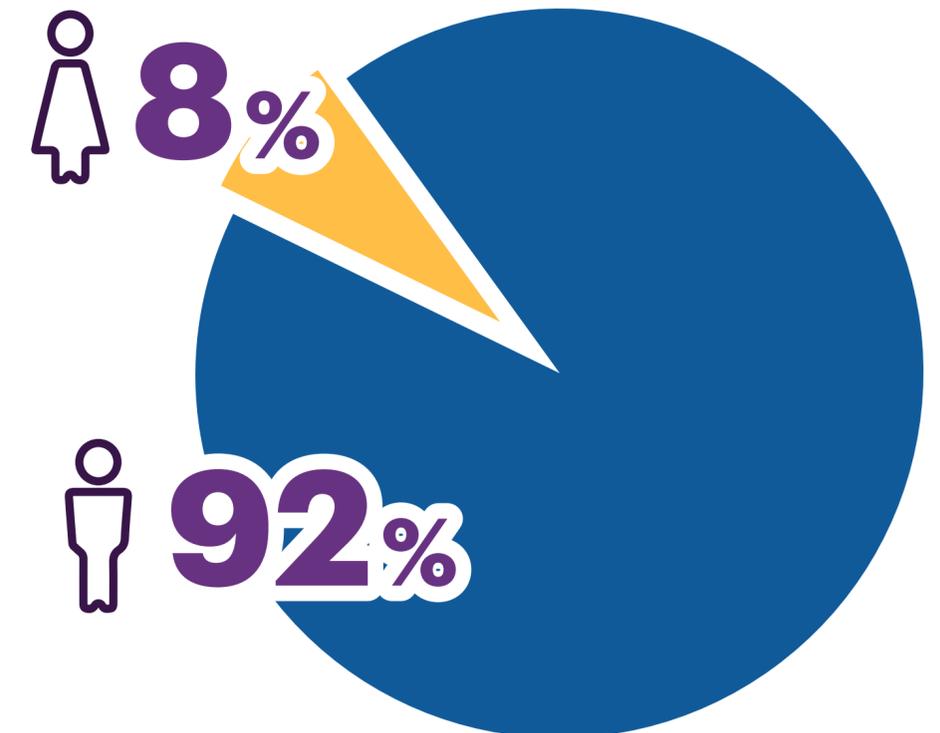
25 a 49 años de edad

El **80%** del total de los trabajadores tienen edades comprendidas entre los **25 y 49 años**. Los **grupos de edad** más jóvenes y más mayores están menos representados: **20-24 años** (2%); **50-54 años** (8%); 55-59 años (2%); 60 años o más otro (8%).



La distribución de los trabajadores por género es la siguiente:

El **92%** (60) se identifican con el género **masculino** y el **8%** (5) como **femenino**.



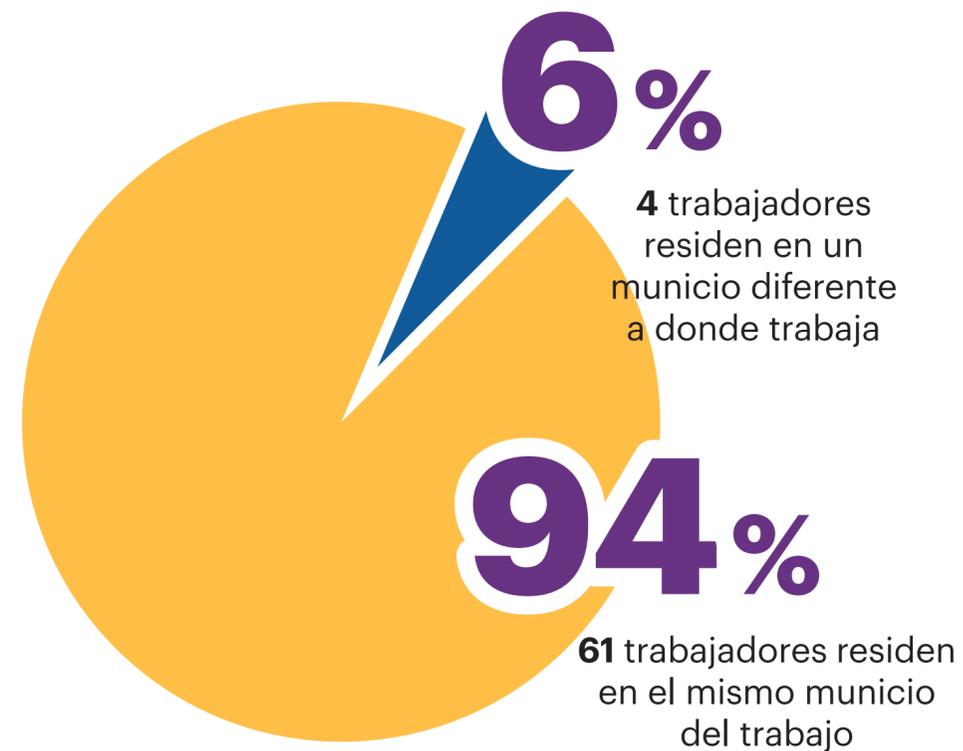


RESIDENCIA

El **94%** de los trabajadores viven en el mismo municipio en el que trabajan.

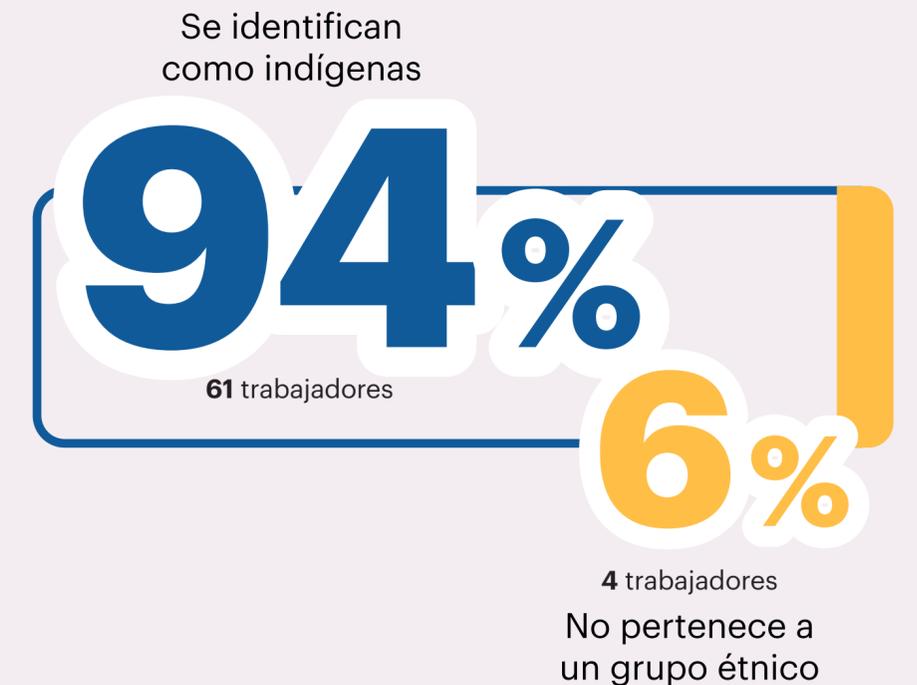
Solo el **6%** de los trabajadores reportan que residen en un municipio diferente.

De los 4 trabajadores que indican que residen en un municipio diferente al que trabajan, solo 1 de ellos indica que migra con su núcleo familiar. Este trabajador labora con la **Empresa 1**.



GRUPO ÉTNICO

Sobre la pertenencia a un grupo étnico, el **94%** (61) de los trabajadores se identifican como indígenas, mientras que el **6%** (4) indican no pertenecer a un grupo étnico.



JEFATURA DEL HOGAR

Del total de los trabajadores, **97%** indican que son jefes del hogar.

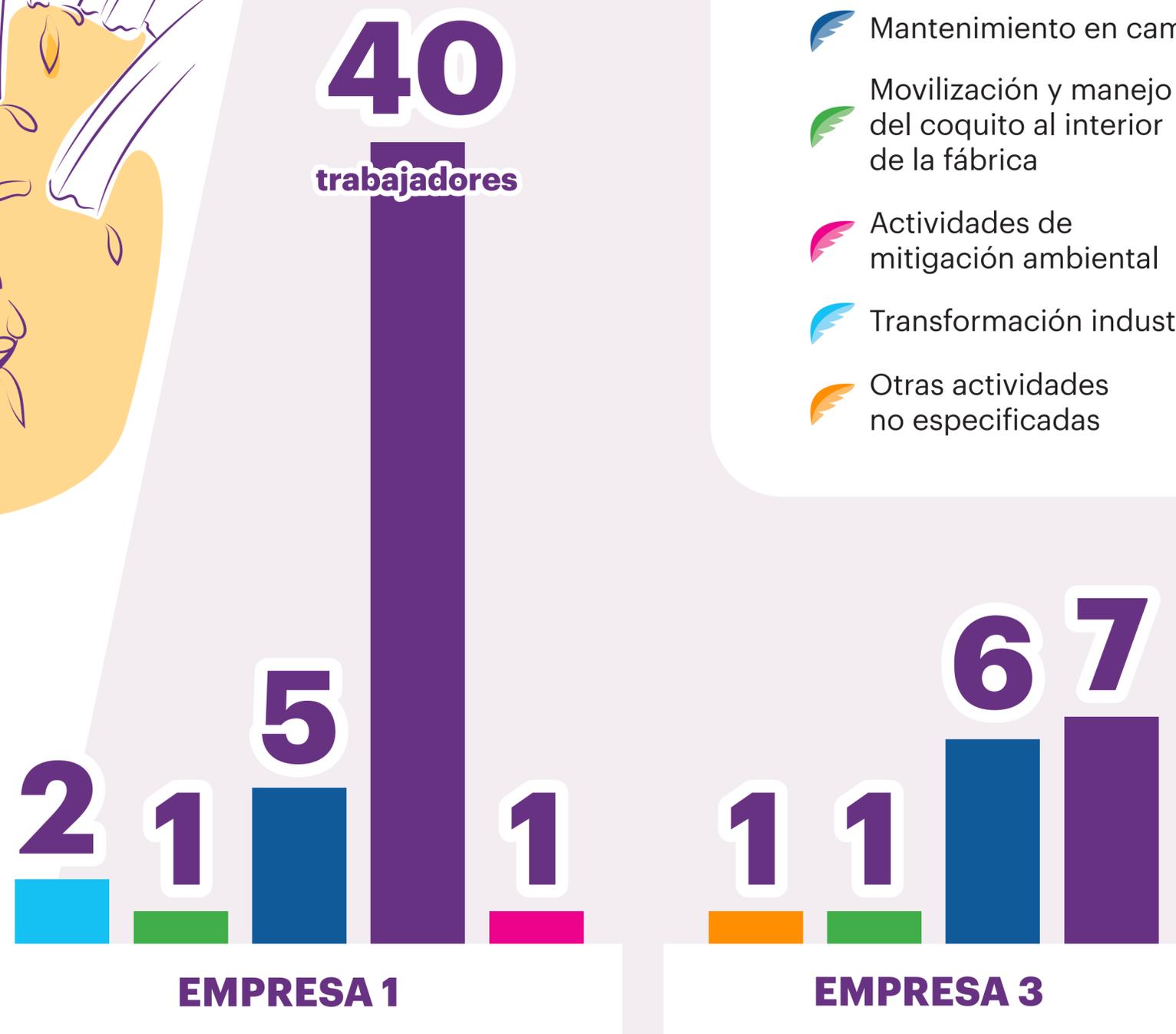


ETAPA DEL PROCESO PRODUCTIVO

Respecto a la etapa del proceso productivo, la mayoría de los trabajadores, específicamente el **73%**, se dedica a las labores de campo. El **17%** está en el mantenimiento en campo. El **3%** se encargan de la movilización y manejo de coquito al interior de la fábrica y otro **3%** se dedica al transporte interno de la fábrica. En menor proporción, el **2%** de los trabajadores están involucrados en actividades de mitigación ambiental, mientras que otro **2%** a otras actividades no especificadas.

Cantidad de trabajadores

-  Labores de campo
-  Mantenimiento en campo
-  Movilización y manejo del coquito al interior de la fábrica
-  Actividades de mitigación ambiental
-  Transformación industrial
-  Otras actividades no especificadas



CONTRATO Y CONDICIONES

- Menos del **50%** de los trabajadores de la **Empresa 1** tienen contrato laboral, mientras que todos los de la **Empresa 3** sí lo tienen.
- La mayoría de los trabajadores con contrato en ambas empresas tienen **contrato directo con la empresa principal**, y el trabajador que indica que su contrato fue firmado con una empresa subcontratista, trabaja para la **Empresa 3**.
- Solo **9 de 16 trabajadores** de la **empresa 3** con contrato escrito **reportan tener una copia de su contrato**.
- Por el contrario, en la **Empresa 1**, de los **12** trabajadores con contrato, **2** mencionan tener **contrato verbal** y **10** tienen **contrato escrito**. Sin embargo, **ninguno** de estos últimos **indica tener una copia**.

- La **Empresa 1** mayoritariamente tiene **contratos temporales** (11 de 12), mientras que la **Empresa 3** tienen **contratos indefinidos o permanentes** (14 de 15).
- En la **Empresa 3**, la mayoría (15) señalan que **reciben desprendibles de nómina** detallados.



11 tienen **contrato temporal**



1 tiene **contrato a término fijo**
14 tienen **contrato a término indefinido o permanente**



CONCLUSIÓN

La **Empresa 1** presenta deficiencias en el cumplimiento del **Indicador 2 de la RSPO**, relacionado con las condiciones de remuneración, trabajo y vida del personal. **Este indicador exige que todos los contratos de trabajo sean formalizados por escrito y que cada trabajador reciba una copia del mismo.** Además, se debe proporcionar a los empleados nóminas detalladas que muestren los pagos y las deducciones realizadas a su salario.

En el caso de la **Empresa 1**, **menos de la mitad de sus trabajadores (12 de 49) afirman tener un contrato laboral**, lo cual evidencia una falta de cumplimiento con las normas de formalización de contratos de trabajo. Además, de estos trabajadores con contrato a termino temporal, **la mayoría no tiene una copia escrita de su contrato**, y no se menciona si estos trabajadores reciben desprendibles de nómina detallados. Por otro lado, respecto al reporte de los 15 trabajadores de la **Empresa 3** se ve un cumplimiento de estos requisitos, ya que **todos sus trabajadores tienen contratos formalizados**, la mayoría de los cuales son indefinidos o permanentes (14 de 15), y además reciben copias de los desprendibles de nómina.

¿CONOCEN LOS TRABAJADORES LA CERTIFICACIÓN RSPO?

El conocimiento que puedan tener los trabajadores sobre la certificación **RSPO** también puede ayudarles a comprender la importancia de prácticas laborales sostenibles y seguras.

En la **Empresa 1**, 38 trabajadores indican no conocer la certificación **RSPO**, mientras que, 11 sí.

Por otro lado, en la **Empresa 3**, de los 15 trabajadores, 13 afirman estar familiarizados con la certificación. Esto indica que la **Empresa 3** tiene el mayor nivel de conocimiento sobre la certificación **RSPO**.

*Para la presentación por empresas no se grafican las empresas con menos de 13 participantes.

TRABAJADORES - RSPO



EMPRESA	PROCESO DE CERTIFICACIÓN	AÑO DEL ÚLTIMO REPORTE
EMPRESA 1	No hay notificaciones oficiales de que esté en proceso de certificación RSPO. Sin embargo, Es importante mencionar que esta empresa cuenta con certificaciones OU, Kosher e ISCC EU.	
EMPRESA 3	En el año 2022, lograron la certificación del 100% de todas sus fincas y molinos bajo la certificación RSPO, excluyendo a los pequeños productores del esquema. Hay 4 unidades de gestión que han obtenido la certificación bajo la normativa RSPO P&C. Se han certificado 41,404.08 hectáreas bajo la certificación RSPO*	2022



¿QUÉ PERCEPCIÓN TIENEN LOS TRABAJADORES PARTICIPANTES SOBRE LA CERTIFICACIÓN RSPO?

La certificación **RSPO**, en sus **principios rectores** establecen respetar las comunidades y los derechos humanos, apoyar la inclusión de los pequeños agricultores, además de respetar los derechos y condiciones de los trabajadores.

De acuerdo con los comentarios que hicieron los trabajadores sobre el conocimiento respecto a la certificación **RSPO** en la **Empresa 1**, aunque **tres trabajadores señalan que la empresa está certificada** y que esto permite la comercialización internacional de sus productos, **muchos expresan desconocimiento** sobre los detalles específicos de dicha certificación y las normas relacionadas. Además, resaltan una preocupación recurrente sobre cómo, a pesar de la certificación y el éxito internacional, **esto no se refleja en mejoras salariales o en las condiciones de trabajo**. Mencionan que la certificación parece centrarse más en facilitar

el comercio internacional que en mejorar las condiciones laborales internas. Algunos **desean que los compradores internacionales presionen** para que haya mejoras en los salarios y las prestaciones conforme a la ley.

Por el contrario en la **Empresa 3**, los comentarios sobre la certificación **RSPO** reflejan descontento entre los trabajadores. Aunque ellos mencionan que está diseñada para mejorar las condiciones laborales y la calidad de producción del aceite de palma, en la práctica, **muchos sienten que las normas sólo se aplican superficialmente o durante las auditorías**. Las mejoras en el pago y las condiciones laborales prometidas a menudo no se materializan, y la certificación parece beneficiar más a las empresas para comercializar sus productos que a los trabajadores. **Hay dudas significativas sobre el cumplimiento real de las políticas de RSPO**.

DIÁLOGO SOCIAL

*“El diálogo social necesita de la participación democrática de socios que tengan la **capacidad de participar en el proceso de manera efectiva y responsable**, como también la **fortaleza y flexibilidad** de adaptarse a circunstancias contemporáneas y aprovechar nuevas oportunidades.” (Organización Internacional del Trabajo).⁸*

De acuerdo con la OIT, el **Diálogo Social** es un espacio en el cual trabajadores, representantes del gobierno y empleadores, negocian y consultan sobre temas de interés relativos a las políticas económicas y sociales del mundo del trabajo. El objetivo del diálogo social es **impulsar la participación eficaz y democrática de los principales actores**, para alcanzar consensos de mutuo acuerdo.

En el contexto de Guatemala, **el diálogo social tripartito ha resultado insuficiente**, dado que existen desafíos para la implementación entre los diferentes actores, debido a los obstáculos legales y persecución que enfrentan los trabajadores que intentan organizarse. Esto **limita la participación efectiva** de los trabajadores en las decisiones laborales. Asimismo, se señala que la **capacidad institucional del Estado** guatemalteco para hacer cumplir la legislación laboral, tanto en el ámbito administrativo como judicial, **es insuficiente**. Lo cual, afecta también el diálogo social y la protección de los derechos laborales. Estos factores pueden contribuir a que el diálogo social no alcance sus objetivos en la promoción del trabajo decente y el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores.* (ASIES, 2017).⁹



RELACIONES TRABAJADOR Y EMPRESA

EXISTENCIA Y PERCEPCIÓN DE EFICIENCIA DE MECANISMOS DE DIÁLOGO



MECANISMOS DE QUEJAS Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

En lo que respecta a los **mecanismos para la resolución de quejas o conflictos**, en la **Empresa 1**, la situación es la siguiente: **4** trabajadores reconocen su existencia, frente a **45** que afirman lo contrario. Además, el número de trabajadores que confirma tener acceso a estos mecanismos es igualmente de **4**.

Por otro lado, la **Empresa 3** muestra una realidad diferente, con **11** trabajadores afirmando que existen tales mecanismos y este mismo número confirmando su acceso a los mismos. Sin embargo, hay una minoría de **4** trabajadores que no reconocen la existencia de dichos mecanismos en esta empresa.

De los **15 trabajadores** que informaron la existencia de estos mecanismos en ambas empresas:

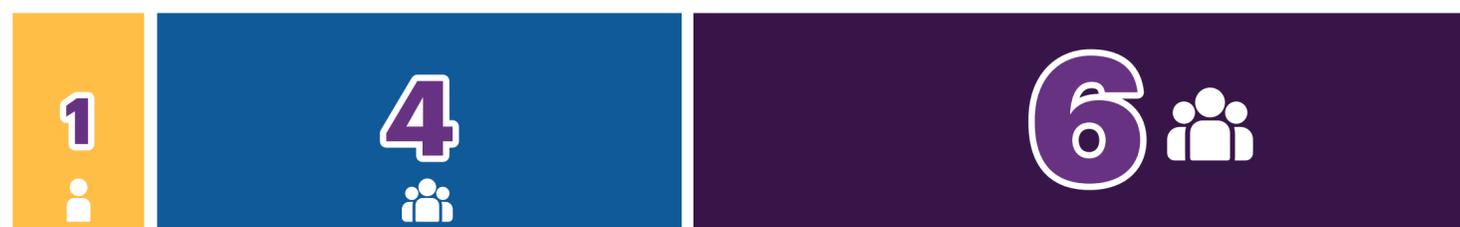
En la **Empresa 1**, la percepción de eficiencia está dividida: **2** trabajadores creen que los mecanismos de diálogo son eficientes, mientras que otros **2** no lo creen así.

En la **Empresa 3**, **6** trabajadores, considera que los mecanismos de diálogo son eficientes, pero **5** trabajadores perciben que no lo son.

RAZONES DE NO EFICIENCIA DE MECANISMOS DE DIÁLOGO

RAZONES DE NO EFICIENCIA DE MECANISMOS DE DIÁLOGO	AGRAVÓ EL PROBLEMA	NO LOS RESOLVIÓ
EMPRESA 1	1	1
EMPRESA 3	0	5

EMPRESA 3



EMPRESA 1

- No conoce que haya habido consecuencias
- Ha habido **consecuencias negativas**
- Ha habido **consecuencias positivas**

Sobre las razones de quienes señalan por qué no son eficientes los mecanismos, en la Empresa 1, un trabajador siente que **los mecanismos de diálogo agravaron el problema** y otro trabajador cree que no resolvieron el problema.

En la Empresa 3, **5 trabajadores opinan que no resolvieron el problema.**

Consecuencias del uso de los mecanismos:

En la Empresa 1, **1 trabajador reporta haber experimentado consecuencias positivas** del uso de mecanismos de diálogo, mientras que **3 trabajadores han percibido consecuencias negativas.**

En la Empresa 3, **1 trabajador también ha percibido consecuencias positivas, 4 han sentido consecuencias negativas y 6 trabajadores no conocen si ha habido consecuencias** tras el uso de dichos mecanismos.

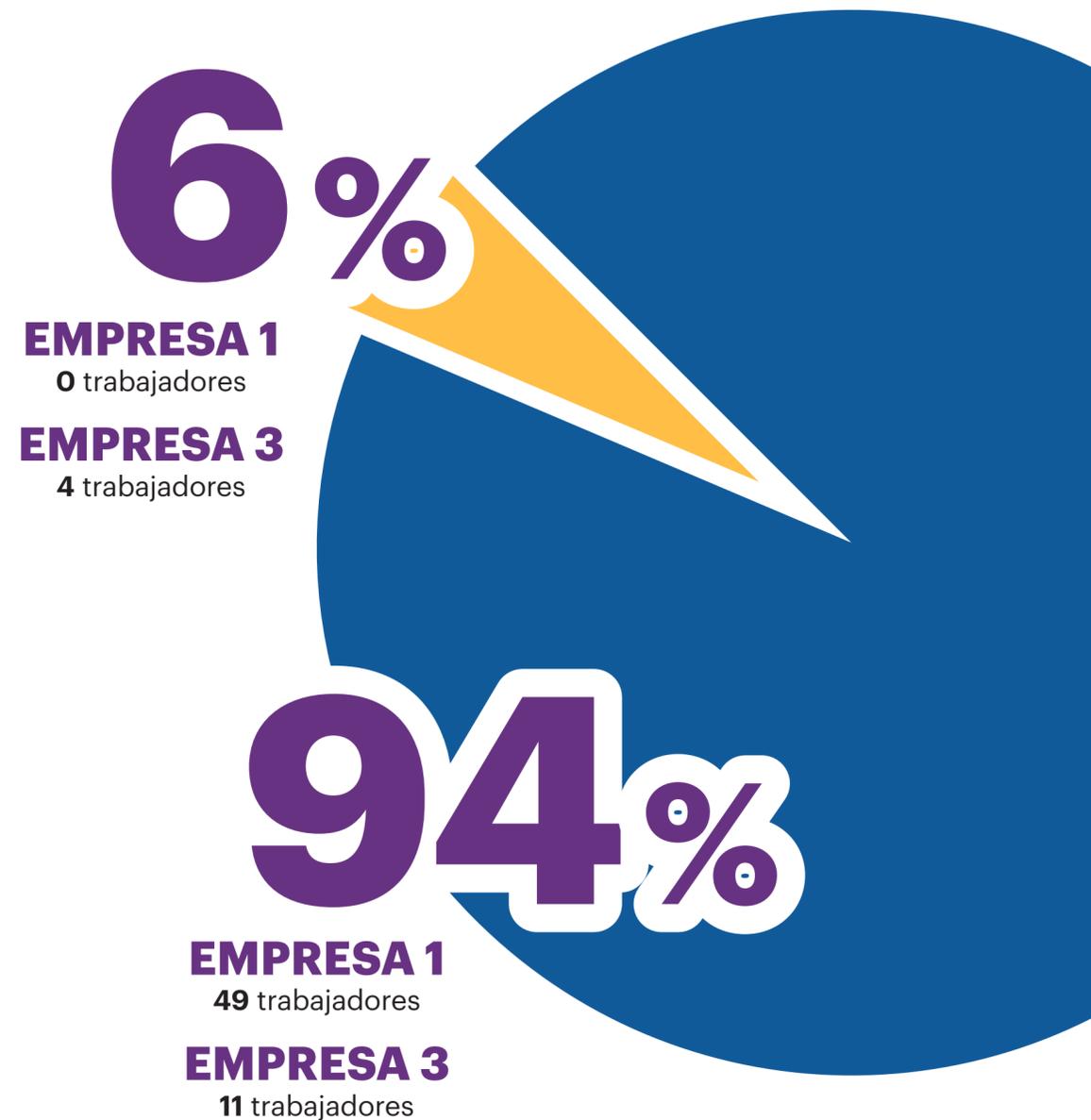
ESPACIOS PARA EL DIÁLOGO

La falta de reportes sobre espacios destinados a negociaciones colectivas por parte de los trabajadores coincide con la respuesta del **94%** de ellos sobre la inexistencia de otros tipos de espacios de diálogo, mientras que el **6%** indica que si los hay.

En la Empresa 1, los **49 trabajadores** indican que **no hay espacios de diálogo** distintos a la negociación colectiva.

En la Empresa 3, **4 trabajadores** afirman que **sí existen tales espacios**, mientras que 11 trabajadores opinan que no.

EXISTENCIA DE ESPACIOS DE DIÁLOGO DISTINTOS A NEGOCIACIÓN COLECTIVA	SI	NO
EMPRESA 1	0	49
EMPRESA 3	4	11



CONSULTAS

El 95% de los trabajadores señalan que la empresa no los consulta antes de tomar medidas laborales importantes, mientras que el 5% que afirma que sí realiza estas consultas, indica que lo hacen de una a tres veces al año.

En relación a si se toma en cuenta la posición de los trabajadores en las decisiones finales de la empresa:

En la **Empresa 1**, 13 trabajadores están de acuerdo, 11 tienen una percepción neutral, y 25 están en desacuerdo.

En la **Empresa 3**, 1 trabajador está completamente de acuerdo, 2 están de acuerdo, 6 tienen una percepción neutral, 4 están en desacuerdo y 2 están completamente en desacuerdo.

95%

EMPRESA 1
47 trabajadores

EMPRESA 3
14 trabajadores

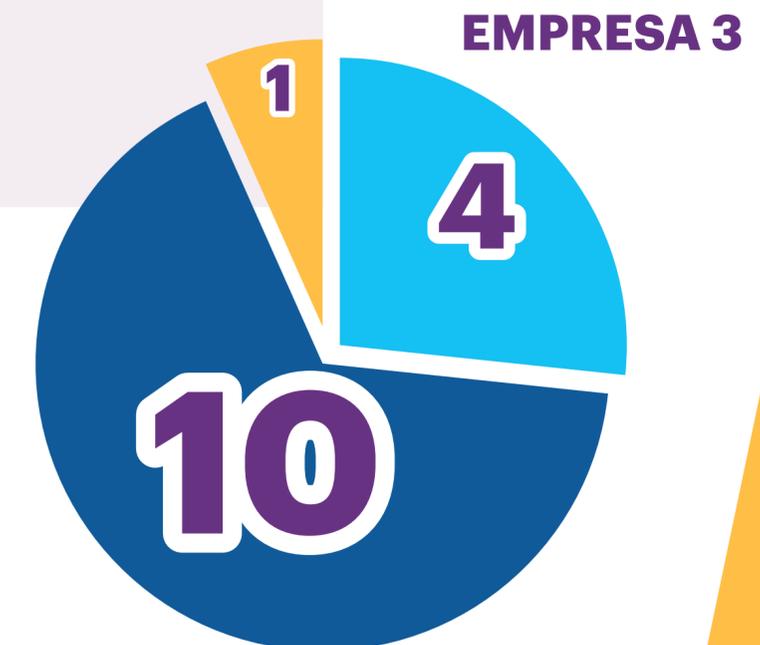
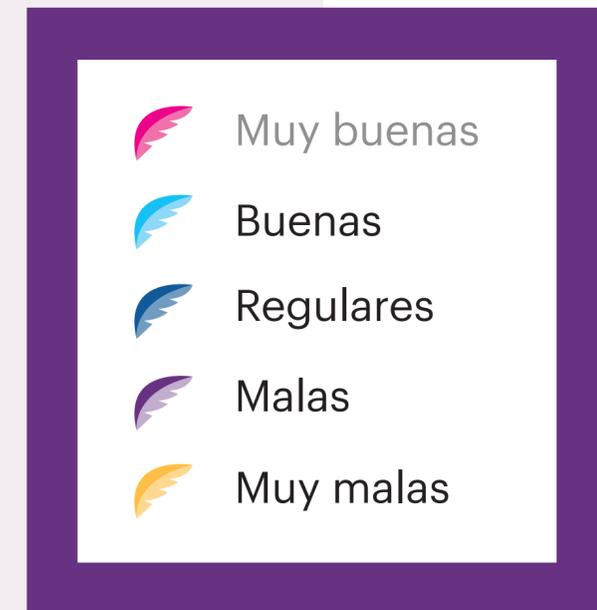
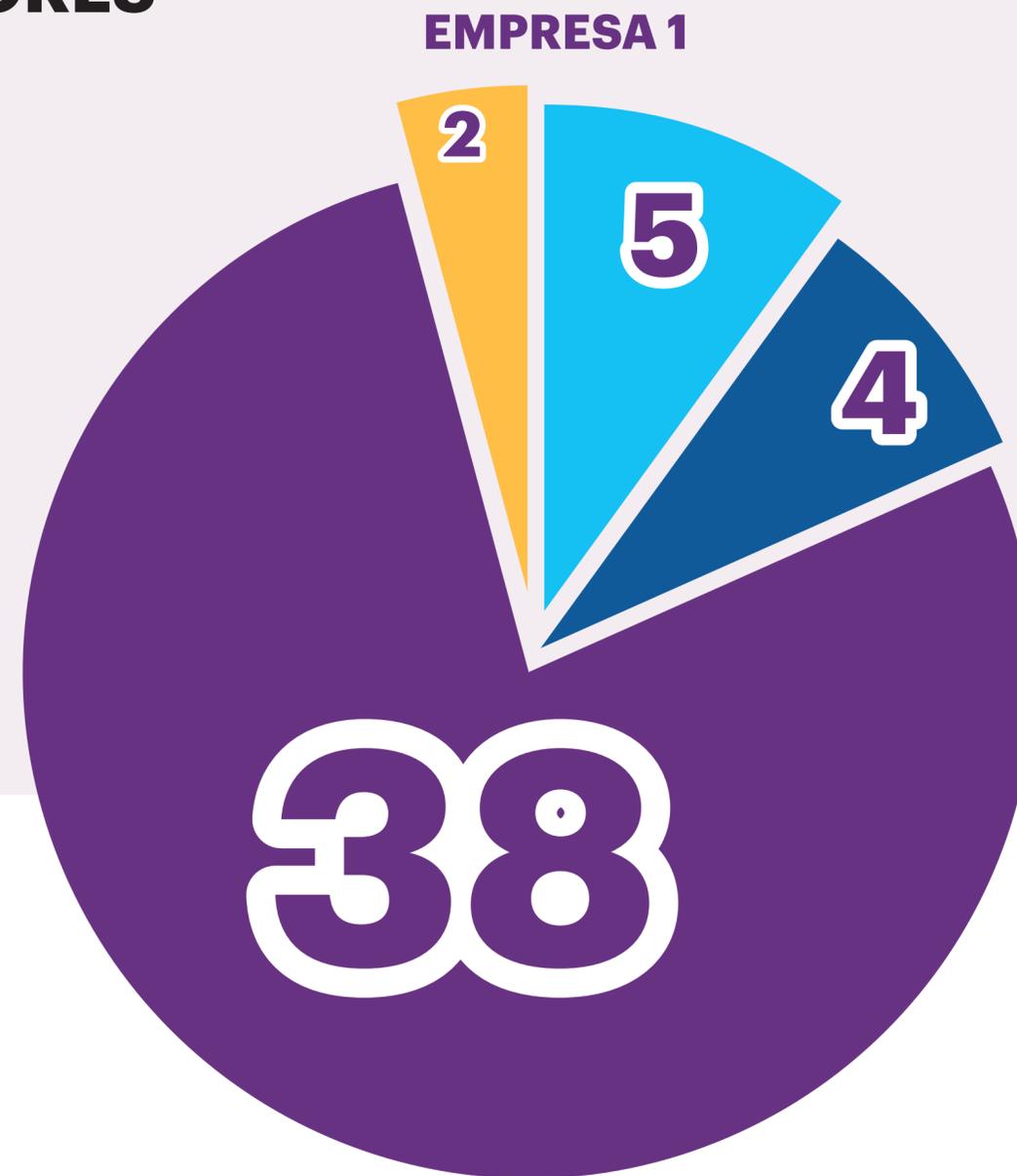
LA POSICIÓN DE LOS TRABAJADORES ES TENIDA EN CUENTA EN LAS DECISIONES FINALES TOMADAS POR LA EMPRESA

	EMPRESA 1	EMPRESA 3
Completamente de acuerdo	0	1
De acuerdo	13	2
Neutral	11	6
En desacuerdo	25	4
Completamente en desacuerdo	0	2

VALORACIÓN DE RELACIÓN ENTRE EMPRESA Y TRABAJADORES

Respecto a la **valoración de los trabajadores sobre su relación con la empresa**, en la Empresa 1, **38 trabajadores** la califican principalmente como **mala**, **5** como buena, **4** como regular, y **2** como muy buena.

En la Empresa 3, **10** la califican como regular, **4** como buena y **1** indica que es muy mala.



36
trabajadores

- Sí han ocurrido huelgas
- No han ocurrido huelgas

13
trabajadores

6
trabajadores

9
trabajadores

EMPRESA 1

EMPRESA 3

OCURRENCIA DE HUELGAS EN ÚLTIMO AÑO

La huelga ha sido reconocida constitucionalmente, como el **derecho colectivo** que tienen las y los trabajadores para suspender temporalmente sus labores, en **defensa de sus derechos laborales**, cuando estos han sido vulnerados. (OIT) ¹⁰

Durante el último año, en la Empresa 1, **36 trabajadores informaron sobre la ocurrencia de huelgas**, mientras que 13 señalaron que no hubo ninguna.

En el caso de la Empresa 3, **6 trabajadores reportaron huelgas** y 9 afirmaron que no se produjeron. Estos datos sugieren una **mayor incidencia de conflictos laborales** en la Empresa 1, lo que podría indicar **tensiones significativas** entre la fuerza laboral y la dirección relacionadas con las condiciones de trabajo.

*Para la presentación por empresas no se grafican las empresas con menos de 13 participante

CONCLUSIÓN

Empresa 1:

- La Empresa 1 muestra una clara insatisfacción entre los trabajadores en varios aspectos de la relación laboral. El 95% percibe que no son consultados antes de tomar decisiones laborales importantes y una proporción semejante no reconoce la existencia de espacios de diálogo distintos a la negociación colectiva. Los mecanismos de diálogo existentes son vistos como ineficientes por todos los trabajadores que notaron su existencia, con algunos sintiendo que estos mecanismos han empeorado las situaciones. En términos de las valoraciones de la relación con la empresa, una gran mayoría califica la relación como mala.

Empresa 3:

- La situación en la Empresa 3, aunque mejor que en la Empresa 1, también presenta desafíos. Aunque menos trabajadores reportan la falta de consulta antes de las decisiones importantes, la mayoría percibe que no son consultados en comparación con aquellos que afirman ser consultados. Hay un mayor reconocimiento de la existencia de espacios de diálogo, pero la mayoría de los trabajadores que están al tanto de estos espacios no los consideran eficientes. Las opiniones sobre las relaciones con la empresa son mixtas, con la valoración “regular” siendo la más común.
- La percepción de las consecuencias de los mecanismos de diálogo son también mixtas, con algunos que reportan consecuencias negativas. Estos resultados evidencian que, aunque la situación es menos crítica que en la Empresa 1, hay áreas importantes que requieren atención para mejorar la relación entre trabajadores y la empresa



Finalmente, es importante destacar la información reportada acerca de la ocurrencia de huelgas durante el último año en ambas empresas, con una notable presencia en la Empresa 1. Este dato resalta la existencia de conflictos laborales importantes y señala la urgencia de investigar y atender las causas subyacentes que llevan a dichas huelgas.

LIBERTAD SINDICAL

La Libertad Sindical es un **derecho laboral de obligatorio cumplimiento**. Se encuentra reconocido como uno de los **principios fundamentales de la OIT** y se define como el derecho que tienen los trabajadores y empleadores para constituir asociaciones u organizaciones sindicales, cuyo factor es indispensable para la solidez de la negociación colectiva y del diálogo social, a través del ejercicio de la democracia al interior de las empresas. (OIT) ¹¹

En el contexto de Guatemala la **libertad sindical históricamente ha presentado desafíos** en cuanto al fracaso sistemático del Estado para proteger y promover los

derechos sindicales, a pesar de las numerosas recomendaciones internacionales y los compromisos adquiridos a nivel nacional e internacional; a esta problemática, se suma la cuestión de la **persecución a las organizaciones sindicales**, los sindicatos enfrentan actos de intimidación, discriminación y violencia que buscan desincentivar la afiliación y actividad sindical.

Las **denuncias de violaciones a los derechos de los trabajadores y líderes sindicales** incluyen el despido injustificado, la estigmatización de las actividades sindicales y, **en los casos más extremos, el asesinato de activistas**. (MSICG, sf)

3. La unidad de certificación respeta la creación y afiliación al sindicato o a organizaciones de trabajadores para la negociación colectiva.

Según el **MOVIMIENTO SINDICAL INDÍGENA Y CAMPESINO GUATEMALTECO – MSICG** “La falta de voluntad política del Estado de Guatemala para el cumplimiento del Convenio **ha dado lugar al agravamiento de la problemática**, al punto que los órganos de control de la OIT han venido planteando de manera constante y compartida lo siguiente:

- 1.** Que la grave situación de libertad sindical en Guatemala se ha agudizado y que a la fecha el Gobierno no ha mostrado voluntad política para cambiar la situación.
- 2.** Que el gobierno ha hecho caso omiso de las recomendaciones de los órganos de control de la OIT.
- 3.** Que el gobierno no ha estado colaborando con los órganos de control.
- 4.** Que a pesar de las constantes misiones técnicas la situación en lugar de mejorar ha empeorado.”* (MSICG, sf).¹²

EXISTENCIA DE SINDICATO Y ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES

De los 65 trabajadores, **solo uno informó de la presencia de un sindicato en la Empresa 3**, pero no está afiliado al mismo. A pesar de la ausencia de sindicatos, se indago sobre la existencia de otras formas de organización de trabajadores, y todos los respondientes señalaron que **no hay ninguna**.

En cuanto a la **existencia de prácticas antisindicales**, el **78%** indica que no ha observado dichas acciones en la empresa, el **20%** no sabe si han ocurrido, y el **2%** que pertenece a la Empresa 1, afirma haber observado las siguientes acciones antisindicales:

*Sus miembros/líderes sindicales **han sido despedidos***

*A miembros/líderes sindicales **no se les renueva el contrato***

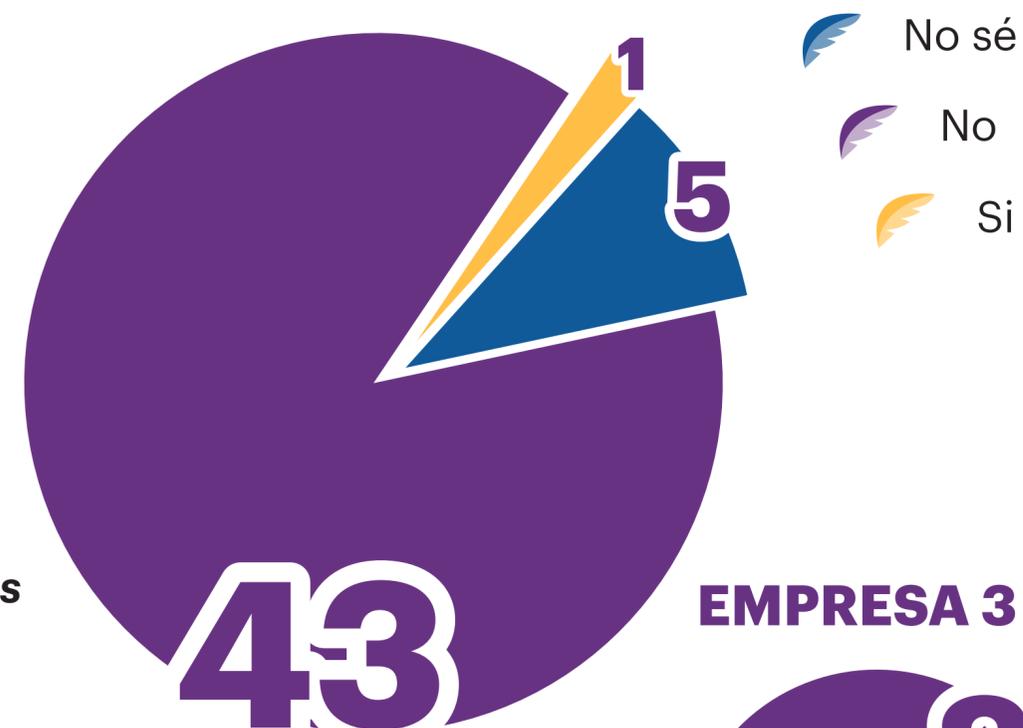
*Sus miembros/líderes **han recibido amenazas o temen que se tomen medidas en su contra***

*A sus miembros/líderes **no se les otorga licencias o permisos***

*La empresa **extiende los beneficios negociados con el sindicato, a trabajadores que no están sindicalizados***

EXISTENCIA DE PRÁCTICAS ANTISINDICALES

EMPRESA 1



EMPRESA 3





CONCLUSIÓN

- En cuanto a la libertad sindical, **de acuerdo al reporte de los 65 trabajadores, se percibe una participación sindical escasa**, evidenciada por el reporte de un solo trabajador que conoce la existencia de un sindicato en la empresa, pero sin estar afiliado al mismo. Asimismo, **no se informa de la existencia de otras formas de organización colectiva distintas a los sindicatos**.
- Si bien la mayoría de los trabajadores no han notado prácticas antisindicales, la **incertidumbre del 20% en ambas empresas** sobre la ocurrencia de dichas prácticas y el señalamiento del **2% que sí las ha observado**, en específico en la Empresa 1, tales como despidos y amenazas, sugiere la posible existencia de tales prácticas, aunque podrían no ser ampliamente reconocidas o reportadas.
- La realidad descrita por los trabajadores **refleja un contraste con el tercer principio de la RSPO**, que promueve el respeto hacia la formación de sindicatos y la negociación colectiva. En línea con este principio, **la Unidad de Certificación debe garantizar y respetar la creación y afiliación de sindicatos** u otras organizaciones de trabajadores para la negociación colectiva. Además, **debe asegurarse** de que los representantes de los trabajadores sean **elegidos sin interferencias** y sin ninguna forma de discriminación, intimidación, acoso o represalias por su participación.

SALARIO DIGNO

PERCEPCIÓN DE MEJORA ECONÓMICA PROPIA

	EMPRESA 1	EMPRESA 3
EMPEORANDO	2	2
SIGUE IGUAL	47	8
MEJORANDO	0	5

Para la Empresa 1, **47 trabajadores** perciben que su **situación económica sigue igual** y 2 señalan que ha empeorado.

En cambio, en la Empresa 3, **5 trabajadores perciben que su situación económica ha mejorado**, 8 señalan que sigue igual y 2 indican que ha empeorado.

PAGO DE SEGURO SOCIAL DE SALUD POR PARTE DEL EMPLEADOR

El **83% (54)** de los trabajadores indica que el empleador **no paga el seguro social**, mientras que el 17% afirma que sí lo hace.



Un Salario Digno es aquel que **satisface las necesidades básicas y permite un nivel de vida digno** para el/la trabajador/a y sus dependientes, incluyendo alimentos, agua, vivienda, educación, asistencia médica, transporte, ropa y otras necesidades esenciales, incluidas provisiones para hechos inesperados (globallivingwage,sf). En Guatemala, muchos trabajadores **no tienen acceso** regular a un salario que satisfaga estas necesidades y tampoco existen acuerdos para alcanzarlo.¹³

2. Las condiciones de remuneración, trabajo y vida, se deben cumplir con los estándares mínimos legales o del sector.

*Para la presentación por empresas no se grafican las empresas con menos de 13 participantes.

Horas laboradas por semana



NÚMERO DE HORAS QUE TRABAJA POR SEMANA

En la Empresa 1, **41 trabajadores laboran 60 horas**, 5 trabajan 48 horas, 2 indican que trabajan más de 60 horas semanalmente, y un trabajador reporta que labora menos de 48 horas por semana.

En la Empresa 3, **10 trabajadores laboran 48 horas** y 5 indican que laboran menos de 48 horas por semana.

Horas laboradas por semana

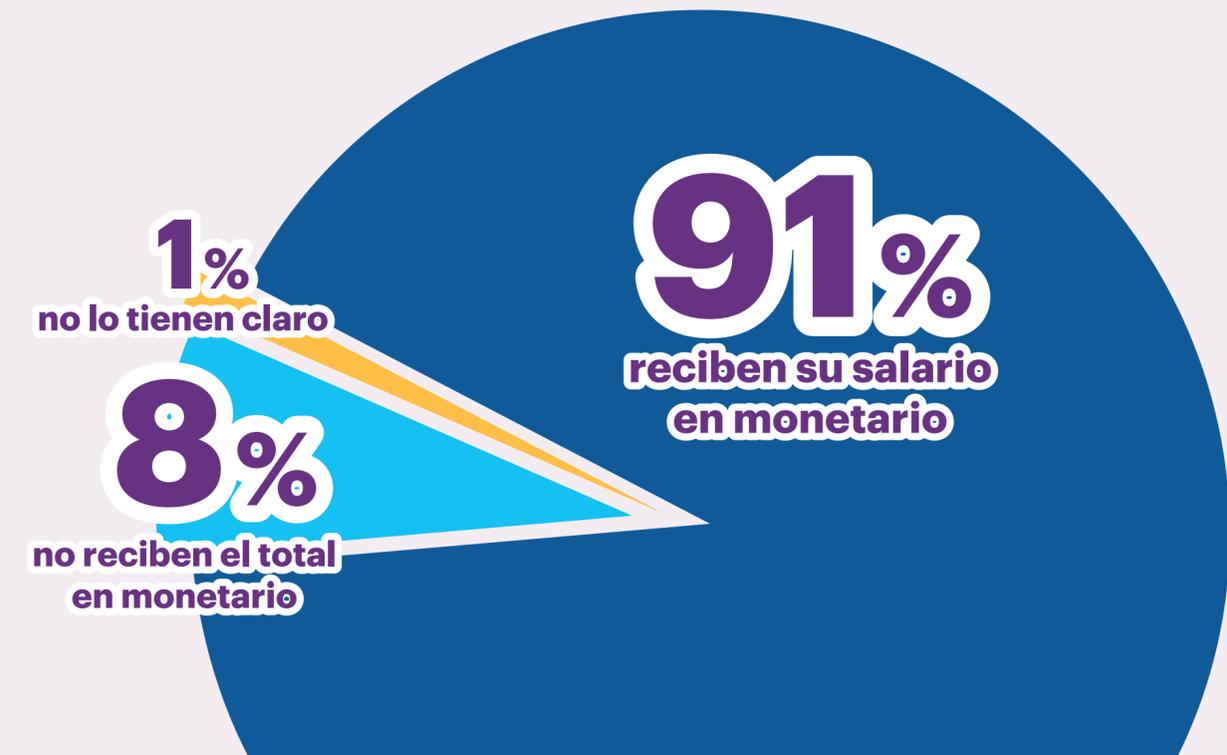
- 48 hrs
- 60 hrs
- 48 hrs
- +60 hrs

TOTALIDAD DEL SALARIO EN MONETARIO Y PAGO DE HORAS EXTRA

El **91%** de los trabajadores señalan que **reciben la totalidad de su salario en monetario**, el **8%** perteneciente a la Empresa 1 indica que **no recibe la totalidad de esta manera** y el **1%** de la Empresa 3 no sabe.

Por otro lado, el **98%** indica que **no recibe un pago en especie**.

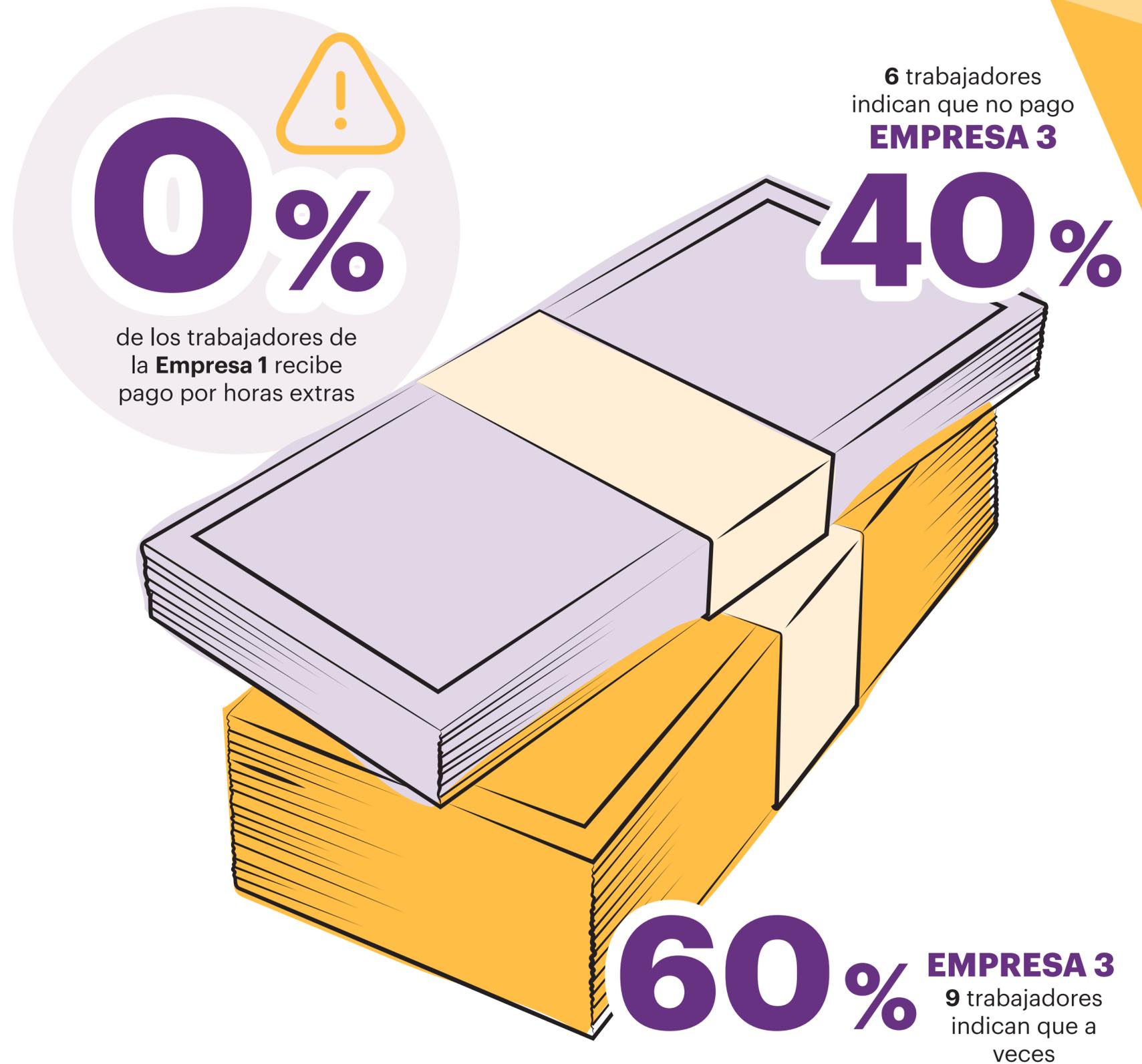
El **97%** señala que les pagan **por día trabajado**.



PAGO HORAS EXTRAS

En la Empresa 1, el total de los trabajadores reporta que nunca reciben pago por horas extra.

Por el contrario en la Empresa 3, 9 trabajadores señalan que a veces reciben el pago de horas extras, mientras que 6 indican que no lo reciben.

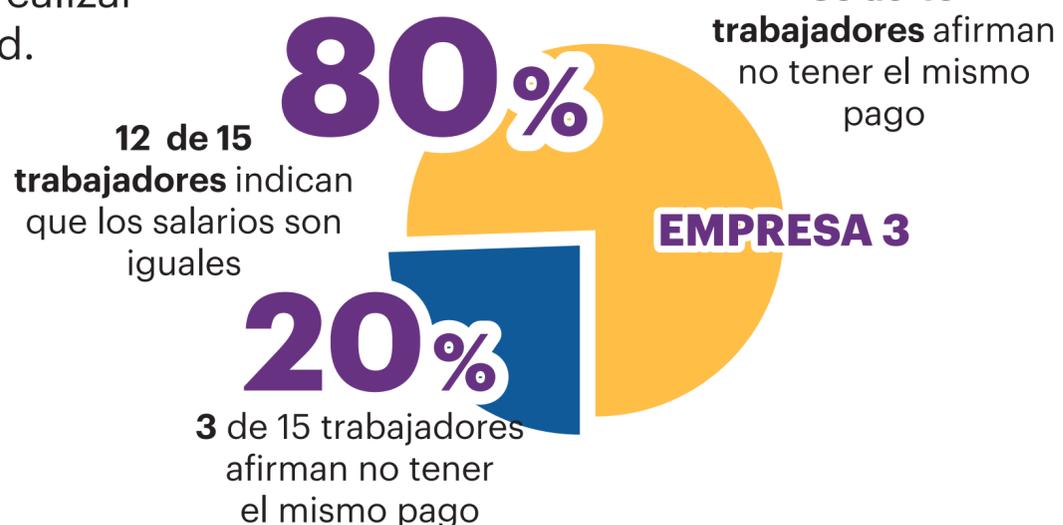
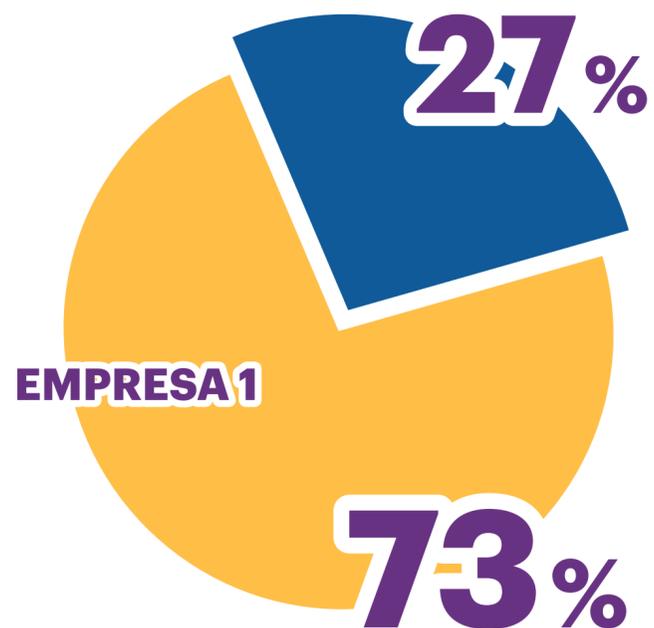


PAGO IGUAL A TRABAJADORES DIRECTOS Y TERCERIZADOS

En cuanto a si los trabajadores directos y tercerizados reciben un pago igual por realizar la misma actividad, para la Empresa 1, **36 trabajadores señalaron que no reciben un pago igual por el mismo trabajo**, mientras que 13 indican que sí lo reciben.

En contraste, en la Empresa 3, **12 trabajadores responden que sí reciben un pago igual**, mientras 3 responden que no reciben un mismo pago por realizar la misma actividad.

13 de 49 trabajadores indican que los salarios son iguales



DIRECTOS GANAN MÁS O MENOS QUE TERCEROS

Entre los **39 trabajadores que señalan que no existe igualdad de salario entre trabajadores directos y tercerizados** por realizar la misma actividad, en la Empresa 1, 34 indican que los trabajadores directos tienen un salario más alto que los tercerizados y 2 mencionan que ganan menos.

En contraste, en la Empresa 3, 2 trabajadores señalan que los directos ganan menos en comparación con los tercerizados y 1 indica que gana más.

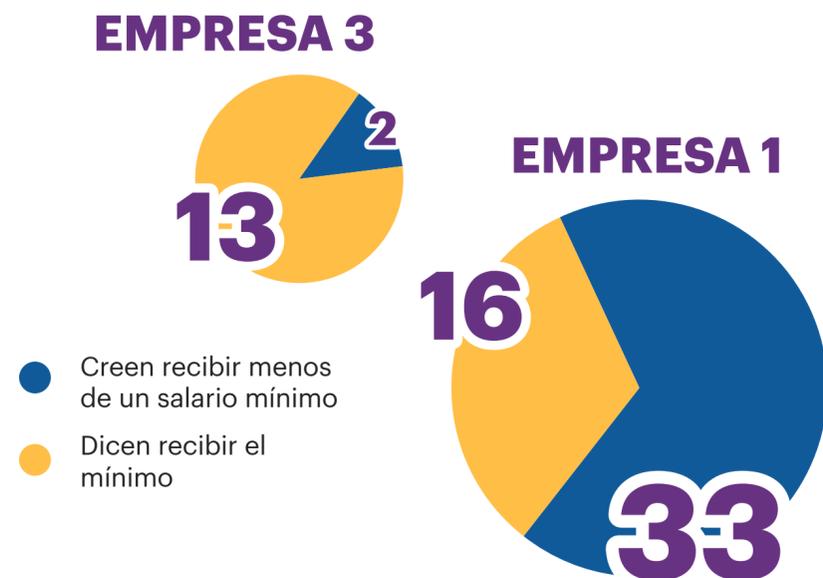
39

trabajadores que señalan que **no existe igualdad de salario** entre trabajadores directos y tercerizados

SALARIO MÍNIMO

En la empresa 1, **33** trabajadores señalan que perciben un salario menor al mínimo, y 16 reciben un salario igual al mínimo. En contraste, en la empresa 3, **13** trabajadores señalan que su remuneración es igual al salario mínimo, y 2 indican que ganan menos de este.

Por otro lado, el **91%** de los trabajadores considera que el salario mínimo que reciben no es digno o justo.



SALARIO DIGNO

Sobre la percepción del salario digno, el **97%** de los trabajadores indica que perciben un salario menor al considerado digno.



PAGOS QUE EL TRABAJADOR DEBE HACER A LA EMPRESA

Sobre los **pagos que los trabajadores deben realizar a la empresa**, 10 trabajadores de la Empresa 3 indican que **no deben pagar por ningún servicio o herramienta**, mientras que 2 señalan que deben pagar por las herramientas de trabajo y otros 2 indican que deben pagar el transporte.

Por el contrario, de los 49 trabajadores de la Empresa 1, se **reporta principalmente el pago por herramientas de trabajo (45)**, transporte (46) y alimentación (47). En menor proporción indican que deben pagar por los EPI (4), alojamiento (3), saneamiento (1), y otro servicio (1).

EMPRESA 1 ●

EMPRESA 3 ●

Otro servicio



● 1 trabajador

No paga nada



● 2 trabajadores
● 10 trabajadores

Por herramientas



● 45 trabajadores
● 2 trabajadores

EPI



● 4 trabajadores

Transporte



● 46 trabajadores
● 2 trabajadores

Saneamiento



● 1 trabajador

Alimentación



● 47 trabajadores
● 1 trabajadores

Alojamiento



● 3 trabajadores

Agua



● 9 trabajadores

CONCLUSIÓN

- En lo que respecta a la estabilidad económica percibida, la mayoría de los trabajadores señala que su situación económica sigue igual. En cuanto al pago del salario y horas extras, aunque una gran parte de los trabajadores señalan que perciben un salario completo en dinero, un porcentaje importante del 85% informa que no recibe el pago de las horas extra trabajadas. Esto podría representar una falta de compensación en cuanto a la carga laboral, donde un número importante de trabajadores está reportando jornadas laborales de 60 horas a la semana, lo cual implica una jornada laboral más extensa que del promedio estándar de 40 horas por semana.
- Sobre el pago de Seguridad Social por parte de empleador, El 83% de los trabajadores reportan que el empleador **no** realiza este pago.
- En cuanto al pago igual a trabajadores directos y tercerizados, la mayoría de los trabajadores directos de la Empresa 1 perciben que reciben un salario más alto por la misma actividad en comparación con los tercerizados. En cambio, en la Empresa 3, principalmente se percibe que ganan un pago igual.
- Respecto al salario mínimo, un porcentaje considerable de trabajadores de la Empresa 1 señala que gana menos del salario mínimo, mientras que en la Empresa 3, señala que ganan igual al salario mínimo. Sin embargo, sobre la percepción del salario digno, una gran mayoría de trabajadores el 97% en ambas empresas consideran que no reciben un salario digno o justo. Se observa que hay mejores condiciones en la empresa que está certificada con el sistema RSPO respecto a cumplimiento pago de salario mínimo y contratos.
- En relación con el indicador 2, que evalúa las condiciones de remuneración, trabajo y vida de los trabajadores, se identifica que varios aspectos esenciales no se están cumpliendo. Los incumplimientos más destacados incluyen: la falta de pago de las horas extras trabajadas, la ausencia de cobertura de seguridad social por parte de los empleadores, y la situación de algunos trabajadores que reciben salarios menores al mínimo legal.



SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

8. La unidad de certificados implementará prácticas de salud y seguridad para proteger a los trabajadores de enfermedades y lesiones.

AFILIACIÓN A SEGURO DE RIESGO

De los 65 trabajadores, 26 indican que están afiliados al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS). Es importante resaltar que, en la Empresa 1, de los 49 trabajadores, 39 señalan no estar afiliados, mientras que solo 10 confirman su afiliación. En la Empresa 3, todos reportan estar afiliados.



NIVEL DE SST EN EL LUGAR DE TRABAJO

La percepción del nivel de salud y seguridad en el trabajo refleja una **preocupante insatisfacción entre los trabajadores**. En la Empresa 1, de un total de 49 trabajadores, la gran mayoría (40) **califica el nivel de SST como malo**, mientras que **otro grupo (5) lo considera muy malo**. Así mismo, **en la Empresa 3, la mayoría (7) de los trabajadores lo perciben como regular**, seguido por 5 que lo califican como bueno. En menor medida, algunos lo consideran malo (1) o muy malo (2).

La seguridad y la salud en el trabajo se establece como un conjunto de normas y disciplinas, que **incentivan el bienestar físico y social de las personas en un ambiente laboral**, su objetivo es la promoción plena de la salud y prevención de accidentes y enfermedades laborales, a través de la gestión efectiva de riesgos que buscan ambientes de trabajo más seguros. (OIT) ¹⁴

CUENTA CON EPP ADECUADO DE SST

Los equipos de protección personal (EPP) y colectivos adecuados para la salud y seguridad en el trabajo son **importantes para disminuir los riesgos ocupacionales asociados con el trabajo**. En este contexto, en la **Empresa 1**, de los 49 trabajadores, **48 señalan que no cuentan con los equipos de protección personal necesarios**; por el contrario, en la **Empresa 3**, de los 15 trabajadores, **10 mencionan que sí reciben estos equipos**, mientras que 5 indican que no. La falta de estos, puede llevar a un aumento en la incidencia de accidentes y enfermedades ocupacionales.

EMPRESA 1

48 trabajadores

EMPRESA 3

5 trabajadores

EMPRESA 3

10 trabajadores

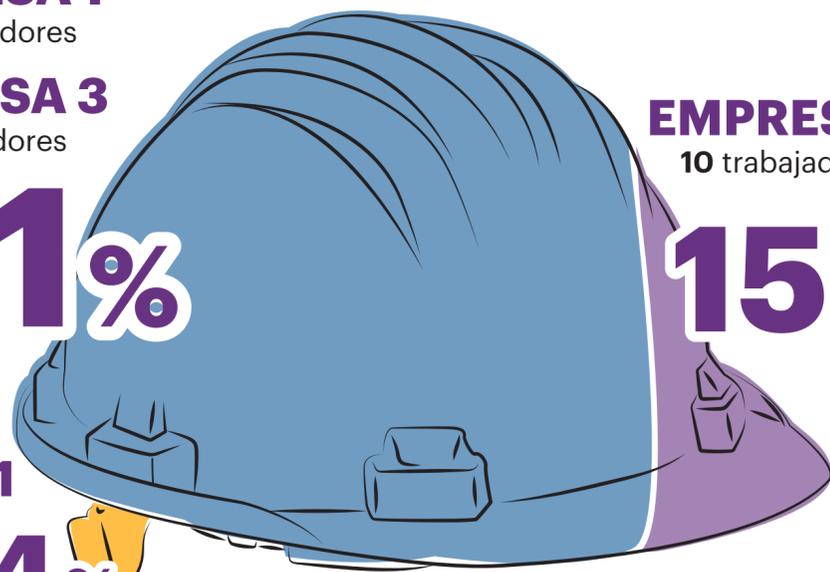
81%

15%

EMPRESA 1

1 trabajador

4%



FRECUENCIA CON LA QUE SE REEMPLAZAN LOS ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL

De los 10 trabajadores de la Empresa 3 que indicaron contar con los elementos de protección colectiva, la mayoría menciona que estos **son reemplazados principalmente cuando es necesario (7)**, 2 afirman que nunca se reemplazan, y 1 señala que esto varía según el elemento de protección.

Sobre la frecuencia con la que se reemplazan los elementos de protección personal, para la **Empresa 1**, de los 49 trabajadores, **45 señalan que nunca se reemplazan los elementos de protección personal**. Además, 4 trabajadores mencionan que la empresa no les provee EPP, y que por lo tanto, tienen que comprarlo con su propio dinero. Por otro lado, en la **Empresa 3**, de los 15 trabajadores, la mayoría (12)

reporta que los EPP se reemplazan cuando se requiere, 1 trabajador dice que se cambian cada tres meses, y otro que la frecuencia de cambio varía dependiendo del tipo de elemento y actividad, y 1 reporta que los EPP nunca se cambian.

Frecuencia con la que se reemplazan los elementos de protección personal	EMPRESA 1	EMPRESA 3
CADA 3 MESES	0	1
CADA QUE LO REQUIERO	0	12
NUNCA SE CAMBIAN	45	1
LA EMPRESA NO DA EPP, LO COMPRO DE MI DINERO	4	0
VARÍA SEGÚN EL TIPO DE ELEMENTO Y ACTIVIDAD	0	1

49

trabajadores de la
EMPRESA 1

aseguran que los EPP no son
iguales para los trabajadores
directos y tercerizados

11

trabajadores de la
EMPRESA 3

aseguran que los EPP
sí son iguales

LOS EPP SON IGUALES PARA DIRECTOS Y TERCERIZADOS

Sobre los equipos de protección personal, los **49 trabajadores** de la Empresa 1 mencionan que **los EPP no son iguales para los trabajadores directos y tercerizados**. Por el contrario, en la empresa 3, 11 trabajadores señalan que sí son iguales, mientras que 4 indican que no lo son.

No accidentes

53

EMPRESA 1

45 trabajadores

EMPRESA 3

8 trabajadores

Accidentes leves

5

EMPRESA 1

2 trabajadores

EMPRESA 3

3 trabajadores

Accidentes
mortales

3

EMPRESA 3

8 trabajadores

Accidentes
incapacitantes

2

EMPRESA 1

1 trabajador

EMPRESA 3

1 trabajador

Accidentes
moderados

2

EMPRESA 1

1 trabajador

EMPRESA 3

1 trabajador

OCURRENCIA DE ACCIDENTES Y GRAVEDAD EN EL AÑO

En cuanto al conocimiento de la ocurrencia de accidentes en el lugar de trabajo durante el último año, en la **Empresa 1**, 45 trabajadores indicaron que **no se han presentado accidentes**, mientras que algunos trabajadores sí reportaron tener conocimiento de distintos tipos de accidentes: 1 trabajador reportó que se presentaron accidentes incapacitantes, otro trabajador reportó la ocurrencia de accidentes moderados, y 2 trabajadores reportaron accidentes leves.

En contraste, en la **Empresa 3**, 8 **trabajadores mencionaron que no se presentaron accidentes**, y otros reportaron el conocimiento de varios tipos de accidentes: 3 trabajadores señalan que se presentaron accidentes mortales, 3 señalan accidentes leves, 1 señaló accidentes incapacitantes y otro de accidentes moderados.

SERVICIOS QUE PROPORCIONAN LAS EMPRESAS RELACIONADOS A SST

Los trabajadores de la **Empresa 1** indican que esta no provee ninguno de los servicios relacionados con la seguridad y salud en el trabajo (SST), con un total de 49 trabajadores señalando la ausencia de estos servicios.

Por otro lado, la **Empresa 3** muestra **diversidad** en la prestación de sus servicios con relación a la seguridad y salud en el trabajo (SST). De los 15 trabajadores, algunos califican los servicios higiénicos como 'regular' (2). El servicio de agua potable recibe una valoración positiva, con tres

trabajadores calificándolo como 'muy bueno' y 'bueno'. **Las percepciones sobre el servicio de transporte son variadas:** un trabajador lo califica como 'malo' mientras que otros dos lo consideran 'bueno'. La disponibilidad de dormitorios y la dotación de ropa de trabajo se reportan en menor medida, con un trabajador calificando cada uno de estos servicios como 'regular'. No obstante, **existe un número significativo de trabajadores (8) que señalan la ausencia de algunos de estos servicios.**

Servicios que proporcionan las empresas relacionados a SST	EMPRESA 1	EMPRESA 3
Dormitorios	0	1
Servicios higiénicos	0	2
Espacio para el servicio de comedores	0	0
Servicio de alimentación	0	1
Agua potable	0	3
Servicio Transporte	0	3
Dotación de ropa de trabajo	0	1
No proporciona ninguna de las anteriores	49	8

EMPRESA 1



EMPRESA 3



SERVICIOS QUE PROPORCIONAN LAS EMPRESAS RELACIONADOS A SST

De los 49 trabajadores de la **Empresa 1**, todos confirman la falta de dicho servicio. Mientras que, en la Empresa 3, **12 personas** afirman que sí cuentan con este servicio.

EMPRESA 1 ●

EMPRESA 3 ●

Exposición solar



● 12 trabajadores
● 11 trabajadores

Temperatura alta o baja



● 29 trabajadores

Ruido



● 4 trabajadores

Humo



● 3 trabajadores

Gases



● 2 trabajadores

Polvo y material particulado



● 3 trabajadores
● 5 trabajadores

No están en contacto con ninguna sustancia química

78%

Si están en contacto con sustancias químicas

22%

EMPRESA 1

11 trabajadores

EMPRESA 3

3 trabajadores

EXPOSICIÓN A ELEMENTOS CONTAMINANTES Y TIPO

Los trabajadores de la **Empresa 1** señalan estar **expuestos a temperaturas extremas** (29), a la exposición solar (12), ruido (4), humo (3), polvo y material particulado (3), y gases (2).

Por otro lado, en la **Empresa 3**, mencionan estar **principalmente expuestos a la exposición solar** (11) y al polvo y material particulado (5).

Respecto a la **exposición al polvo o material particulado**, el 38% menciona que es alta, otro 38% la califica como insoportable, el 13% muy alta y el 13% normal.

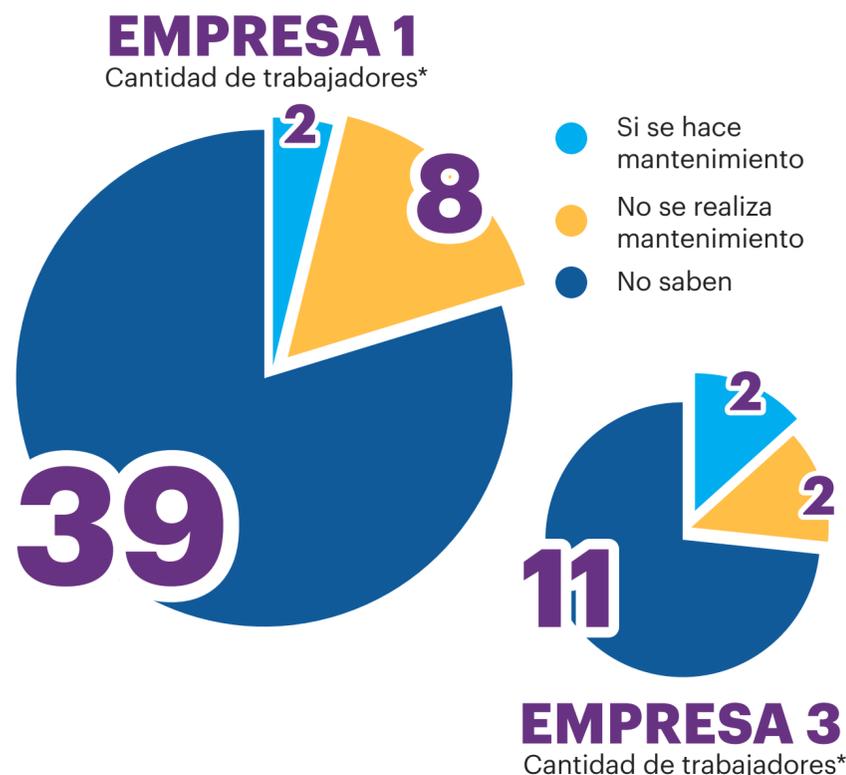
Sobre la **exposición a la temperatura**, el 79% indica que es alta, el 14% muy alta y el 7% normal. En cuanto a la exposición solar, el 58% la valora como normal, el 29% alta y el 13% muy alta.

CONTACTO O NO CON SUSTANCIAS QUÍMICAS

El **78%** de los trabajadores mencionan **no estar en contacto con ninguna sustancia química**, mientras que el 22% sí lo está. Los trabajadores que indicaron tener contacto con alguna sustancia química pertenecen a la Empresa 1 (11 trabajadores) y a la Empresa 3 (3 trabajadores).

MANTENIMIENTO A MAQUINARIAS

El 6% de los trabajadores afirmaron que sí se realiza mantenimiento a las maquinarias, mientras que el 17% indicaron que no se lleva a cabo dicho mantenimiento. La mayoría, que constituye el 77%, no tienen conocimiento sobre si se realiza el mantenimiento a las



EQUILIBRIO ENTRE VIDA LABORAL Y FAMILIAR

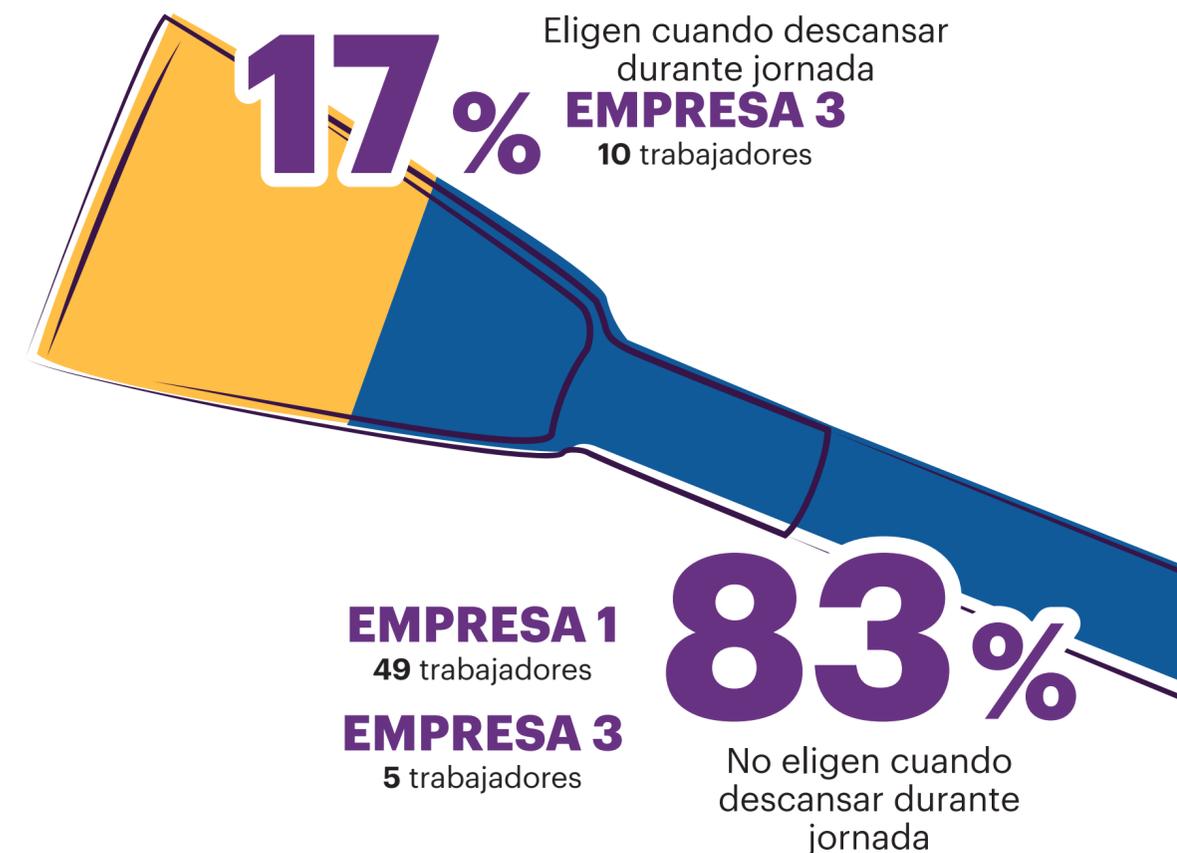
En cuanto al equilibrio entre vida laboral y familiar, en la Empresa 1, 20 trabajadores reportaron tenerlo, mientras que 29 aseguran no tenerlo. Por otro lado, en la Empresa 3, 9 trabajadores afirmaron tener dicho equilibrio, mientras que 6 indicaron lo contrario.

¿TIENEN EQUILIBRIO ENTRE VIDA LABORAL Y FAMILIAR?



DECISIÓN SOBRE CUÁNDO DESCANSAR DURANTE JORNADA LABORAL

En la Empresa 1, los 49 trabajadores mencionan que no pueden elegir cuándo descansar durante jornada laboral. Mientras que, en la Empresa 3, 10 trabajadores señalan que sí pueden decidir, y 5 indican que no pueden.



REPRESALIAS SI PIDE DESCANSO FUERA DE LA JORNADA

En relación con la posibilidad de **sufrir represalias al solicitar descanso** fuera de la jornada laboral, en la Empresa 1, 3 trabajadores indicaron haber experimentado represalias, mientras que 40 señalan que no y 6 no están seguros. En la Empresa 3, 5 trabajadores reportaron haber experimentado represalias, 8 indicaron que no y 2 no saben si esto ha ocurrido.

EMPRESA 1



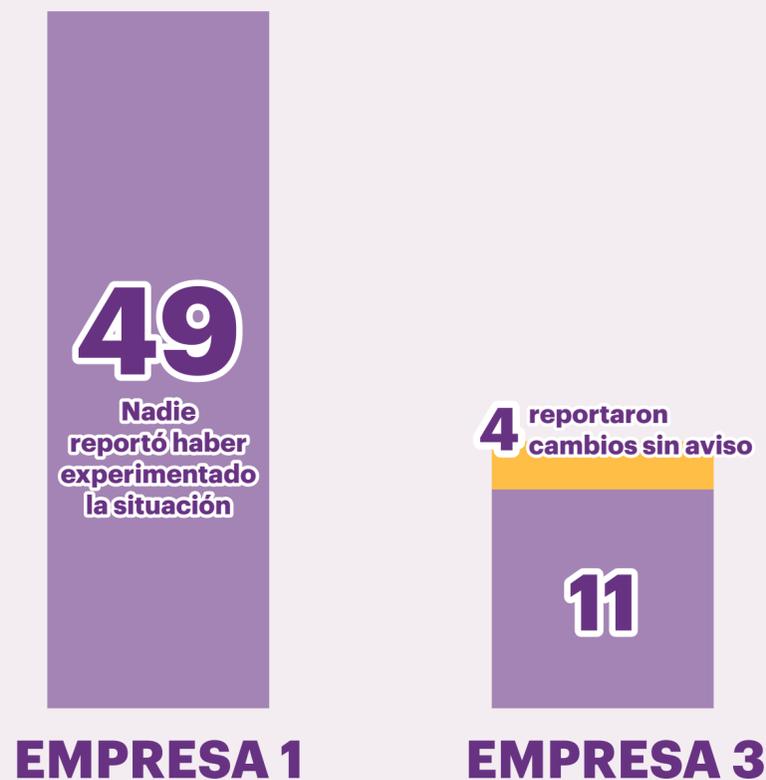
EMPRESA 3



- Si experimentaron represalias
- No experimentaron represalias
- No saben

CAMBIO DE LA JORNADA SIN TIEMPO DE PREAVISO

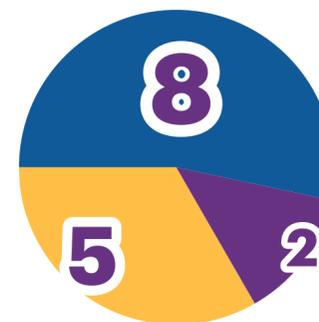
Respecto al **cambio de jornada laboral sin tiempo de preaviso**, en la Empresa 1, ningún trabajador reportó haber experimentado esta situación, mientras que en la **Empresa 3, 4 trabajadores indicaron haber experimentado cambios de jornada sin preaviso**, y 11 dijeron que no.



VALORACIÓN DEL TRATO RECIBIDO DURANTE LA JORNADA

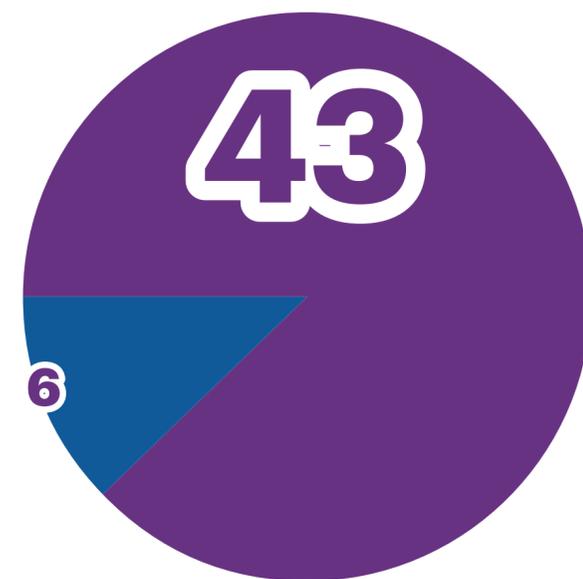
En cuanto a la valoración del **trato recibido** durante la jornada laboral, **los trabajadores de la Empresa 1 reportaron haber recibido un trato malo (43)** y 6 personas mencionaron no haber recibido ningún trato. Por otro lado, en la **Empresa 3, 5 de ellos experimentaron un buen trato, 2 un mal trato, y 8 señalaron no haber recibido ningún trato.**

EMPRESA 3



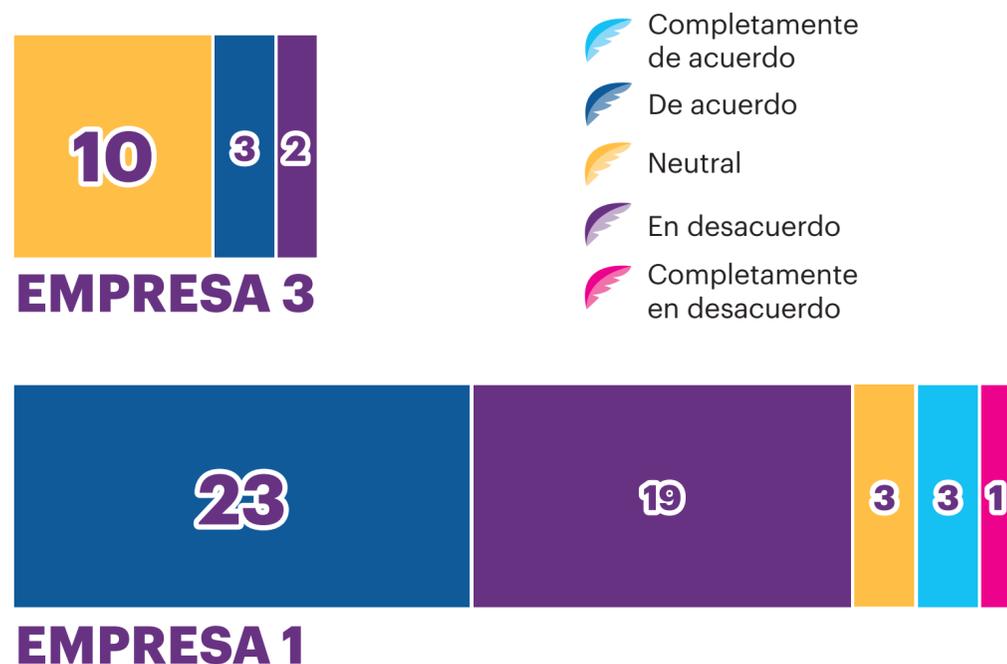
- Mal trato
- Ningún trato
- Buen trato

EMPRESA 1



PERCEPCIÓN SOBRE TEMOR A REPORTAR UNA ENFERMEDAD

En lo que respecta a la percepción sobre el **temor a reportar una enfermedad** en el lugar de trabajo, en la **Empresa 1, 3 trabajadores están completamente de acuerdo con tener temor a reportar una enfermedad, 23 están de acuerdo con esta afirmación**, 3 mantienen una postura neutral, 19 están en desacuerdo y 1 está completamente en desacuerdo. Por otro lado, en la **Empresa 3, 3 trabajadores están de acuerdo, 10 mantienen una postura neutral y 2 están en desacuerdo.**



CONSECUENCIAS CUANDO UN TRABAJADOR REPORTA UNA ENFERMEDAD

Al reportar una enfermedad, los trabajadores de la **Empresa 1** enfrentan diversas **consecuencias**. El despido del puesto de trabajo es la situación más común, reportada por 24 trabajadores, seguido de la falta de conocimiento sobre las medidas tomadas, mencionada por 15. Además, **algunos indican haber sido desmejorados o acosados verbalmente**. Sin embargo, algunos reciben apoyo y ajustes laborales.

Por otro lado, en la **Empresa 3, las medidas son más favorables**. Se destacan el apoyo y las adaptaciones razonables para los trabajadores enfermos, reportadas por 4 trabajadores. La falta de conocimiento sobre las medidas es menos común, con solo 2 trabajadores. No se reportan casos de despido o acoso verbal. En ambas empresas, la continuación normal del trabajo es una opción mencionada.



Reportaron sentir algún tipo de dolor

45%

EMPRESA 1

24 trabajadores

EMPRESA 3

5 trabajadores

55%

Reportaron no haber sentido ningún dolor

REPORTE DE ALGÚN DOLOR EN EL CUERPO

De un total de 65 trabajadores, el **45%** reportó haber experimentado **algún tipo de dolor** en el cuerpo, mientras que el **55%** indicó **no haber sentido dolor**. Es importante señalar que, de los trabajadores que desearon reportar molestias, malestar o dolor, **24 pertenecen a la Empresa 1 y 5 a la Empresa 3**.

PARTE DEL CUERPO CON DOLOR, MOLESTIA O MALESTAR

En la **Empresa 1**, el dolor de cabeza fue la **molestia más reportada con 12 trabajadores afectados**, seguido por el dolor de pies (10), dolor de espalda alta (9), dolor de ojos (5), dolor de manos (3), y dolor de espalda baja (1).

En la **Empresa 3**, el dolor de espalda baja y el dolor de espalda alta fueron los **más comunes**, ambos reportados por 2 trabajadores cada uno, seguidos por el dolor de cabeza (1).

Dolores	EMPRESA 1	EMPRESA 3
Cabeza 	12	1
Espalda alta 	9	2
Espalda baja 	1	2
Manos 	3	
Pies 	10	
Ojos 	5	

TENENCIA DE UN LUGAR CÓMODO Y A LA SOMBRA PARA DESCANSO

De un total de 65 trabajadores, solo el **3% afirmaron tener un lugar cómodo y con sombra para descansar**. Por otro lado, el **97% restante indicaron que no cuentan con tal espacio**. Es importante destacar que los dos trabajadores que reportaron disponer de un lugar adecuado para descansar pertenecen a la Empresa 1 y Empresa 3, con un trabajador en cada una, respectivamente.

En relación con la frecuencia de **consumo de agua durante la jornada laboral**, en la Empresa 1, la mayoría (46) reporta hacerlo cada dos horas, seguido por 2 trabajadores que beben dos veces en la jornada laboral y solo 1 que bebe agua cada hora.

En la Empresa 3, 6 trabajadores beben agua cada hora, 7 lo hacen cada dos horas y 2 beben dos veces en la jornada laboral.

Respecto a la **cantidad de agua consumida durante el día**, en la Empresa 1, 29 trabajadores ingieren menos de tres litros, y 20 consumen de tres a cuatro litros. En la Empresa 3, dos trabajadores beben menos de tres litros, y 13 reportan un consumo entre tres y cuatro litros.

Por otro lado, sobre la **provisión de agua** para los trabajadores, el **95% reporta que lleva su propia agua desde casa**.

97%

EMPRESA 1

48 trabajadores

EMPRESA 3

14 trabajadores

Afirman no tener un lugar cómodo para descansar

FRECUENCIA CON QUE BEBE AGUA DURANTE LA JORNADA

	2 veces durante jornada	Cada 2 horas	Cada hora
EMPRESA 1	2	46	1
EMPRESA 3	2	7	6

CANTIDAD DE AGUA QUE TOMA DURANTE LA JORNADA LABORAL

AL DÍA	EMPRESA 1	EMPRESA 3
Menos de 3 litros	29	2
De 3 a 4 litros	20	13

TENENCIA DE ENFERMEDAD QUE REPORTAR

De un total de 65 trabajadores, el **6% informó tener enfermedades para reportar**, mientras que el **94% no reportó ninguna enfermedad**.

Es importante destacar que los trabajadores que reportaron enfermedades, ya sea de origen laboral o comunes, trabajan en la Empresa 1 (1) y Empresa 3 (3). Además, **se menciona que estas enfermedades fueron diagnosticadas durante el trabajo actual en la finca de palma**.

ENFERMEDAD ESPECÍFICA QUE PADECE

De los trabajadores que reportaron tener una enfermedad, correspondientes al 6%, se señala lo siguiente:

Enfermedades respiratorias: Hubo un reporte de Enfermedad Pulmonar Obstructiva Crónica (EPOC), reconocida como de origen laboral y diagnosticada hace más de un año; sin embargo, el trabajador no se encuentra actualmente en tratamiento. También se reportó un caso de Asma ocupacional y Bronquitis crónica que no ha sido reconocido como enfermedad laboral.

Enfermedades cardiovasculares: Dos trabajadores reportaron Insuficiencia cardíaca, y en estos casos, no se ha reconocido como

enfermedad de origen laboral, y no están en tratamiento.

Enfermedades disergonómicas: Se presentó un reporte de Lesiones por esfuerzo repetitivo (LER) reconocida como enfermedad laboral hace más de un año, pero el trabajador no está recibiendo tratamiento.

Enfermedades renales: Hubo un reporte de Insuficiencia renal no reconocida como enfermedad laboral, aunque el trabajador afectado sí está actualmente en tratamiento.

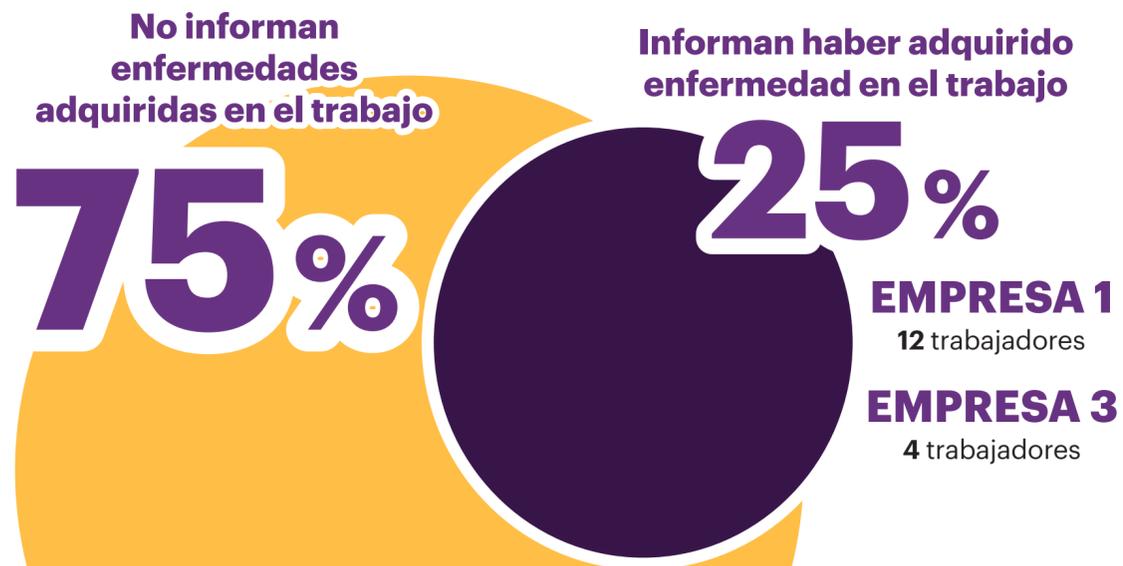
Hernia: Se reportó un caso, que no ha sido reconocido como de origen laboral y no está en tratamiento.

Enfermedad específica que padece	Total de reportes	Padecimientos	¿La entidad responsable de la calificación de la enfermedad en su país, la ha reconocido como de origen laboral?	¿Hace cuánto tiempo fue reconocida?	¿Actualmente está en tratamiento?
Enfermedades respiratorias	1	Enfermedad pulmonar obstructiva crónica (EPOC)	Sí	Más de 1 año	No
	1	Asma ocupacional y Bronquitis crónica	No		No
Enfermedades cardiovasculares	2	Insuficiencia cardíaca	No		No
Enfermedades disergonómicas	1	Lesiones por esfuerzo repetitivo (LER)	Sí	Más de 1 año	No
Enfermedades renales	1	Insuficiencia renal	No		Sí
Hernia	1		No		No

HA ADQUIRIDO ALGUNA ENFERMEDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO

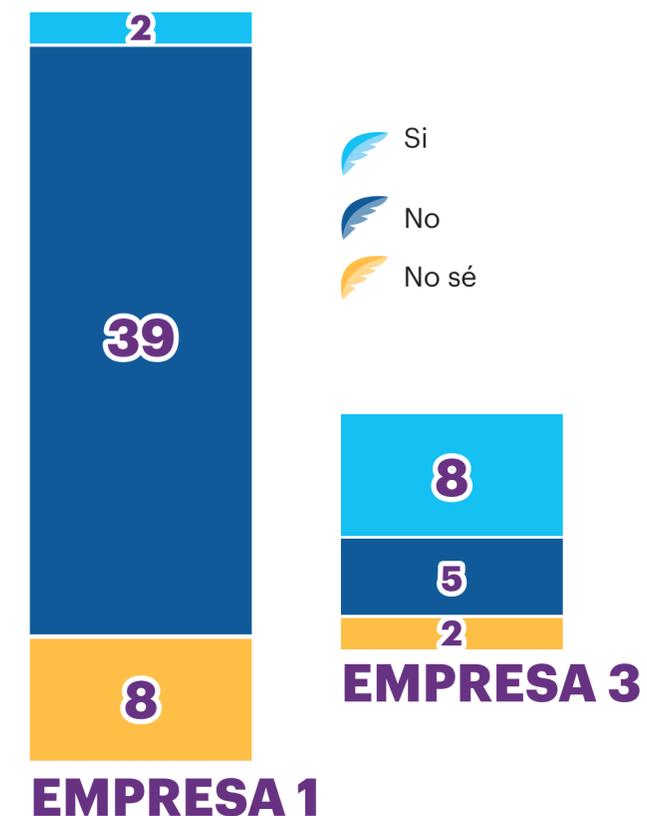
De un total de **65 trabajadores**, el **25%** ha informado haber adquirido alguna enfermedad o dolencia en su lugar de trabajo, lo que equivale a 16 trabajadores. De estos, 12 trabajan para la Empresa 1, y 4 para la Empresa 3.

El dolor de cabeza es la dolencia más común (8), seguida por el dolor de los ojos (3) y el dolor en los pies (3). En menor proporción reportan hipertensión arterial (1), nubosidad de los ojos (1), fiebre (1), dolor lumbar (1), dolor de cuerpo (1), dolor urinario (1), problemas respiratorios (1) y hernia (1).



HAY PERSONAL ESPECIAL EN EL ÁREA DE SALUD

Sobre la presencia de personal especializado en el área de salud, en la Empresa 1, 2 trabajadores confirmaron la existencia, mientras que 39 señalan que no hay personal especializado, y 8 trabajadores indicaron no saber si existe. En la Empresa 3, 8 trabajadores afirmaron que sí hay personal especializado en el área de salud, 5 informaron que no y 2 trabajadores no están seguros al respecto.



CONOCIMIENTO DEL PROCESO PARA RECONOCER A UNA ENFERMEDAD COMO LABORAL

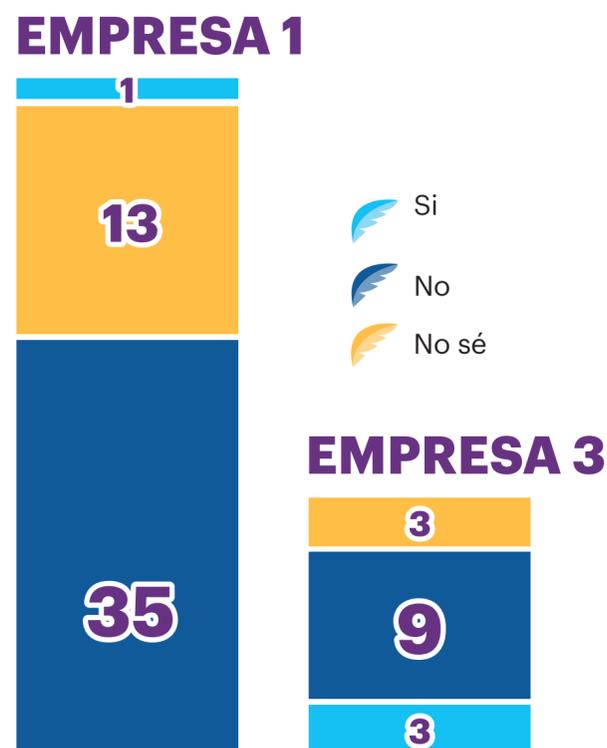
De un total de 65 trabajadores, **solo 1 afirmó conocer el proceso para que una enfermedad sea reconocida como de origen laboral**. En contraste, 64 trabajadores indicaron no estar familiarizados con dicho proceso. **El único trabajador que conoce el proceso pertenece a la Empresa 3.**

EXISTENCIA DE ACCIDENTES LABORALES POR MAL PROTOCOLO DE EPI

En cuanto a la **existencia de accidentes laborales por un mal protocolo de Equipos de Protección Individual (EPI)**, en la Empresa 1, 1 trabajador reportó haber experimentado un accidente por este motivo, mientras que 35 indicaron que no y 13 no saben. En tanto, en la Empresa 3, 3 trabajadores reportaron haber sufrido accidentes laborales debido a un mal protocolo de EPI, 9 indicaron que no y 3 no estaban seguros.

Entre quienes reportaron estos accidentes, un **50% de los trabajadores identificó la falta de equipo de protección individual (EPI)** como la principal causa, mientras que un 25% atribuyó los incidentes a la baja calidad del EPI y el restante 25% señaló otras razones.

De los trabajadores que reportaron la ocurrencia de accidentes, **3 indicaron que no se realizó ninguna investigación por parte de la empresa**, mientras que 1 señaló que sí se llevó a cabo una indagación con participación de los trabajadores, este es de la Empresa 3.



SE HA INCAPACITADO DEBIDO A ALGUNA ENFERMEDAD O ACCIDENTE DE TRABAJO

De un total de 65 trabajadores, **solo uno** reportó haber estado incapacitado debido a una enfermedad o accidente laboral. Los **64 trabajadores restantes no reportaron haber sufrido accidentes o enfermedades** que provocaran alguna incapacidad. El trabajador que informó sobre su incapacidad en el último año, estuvo suspendido por menos de una semana. Este pertenece a la empresa 3.

LA EMPRESA PAGA INDEMNIZACIONES POR ACCIDENTE

En la Empresa 1, **un trabajador afirma que sí se realizan pagos de indemnizaciones**, 37 trabajadores indican que no se efectúan, y 11 no saben si se realizan. En la Empresa 3, 10 trabajadores **no saben** si se pagan indemnizaciones por accidente, y 5 afirman que **la empresa no realiza estos pagos**.



65%

de los trabajadores
totales encuestados
desconoce si el
protocolo de SST está a
su disposición

EL PROTOCOLO DE SST ESTÁ A DISPOSICIÓN DE LOS TRABAJADORES

El 14% de los trabajadores indica que el protocolo de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) está disponible para ellos, mientras que el 22% afirma que no está disponible. La mayoría, **un 65% desconoce si el protocolo de SST está a su disposición.**

EXISTENCIA DE PROCESOS CONOCIDOS PARA NOTIFICAR PELIGROS O SITUACIONES DE RIESGO EN EL TRABAJO

En cuanto a la **existencia de procesos conocidos para notificar peligros o situaciones de riesgo** en el trabajo, en la Empresa 1, 3 trabajadores indicaron que sí existen, mientras que 28 dijeron que no y 18 no estaban seguros.

En la Empresa 3, 2 trabajadores afirmaron que sí existen estos procesos, 3 dijeron que no y **10 no estaban seguros.**



EXISTENCIA DE PROTOCOLO QUE PROTEJA A LOS TRABAJADORES FRENTE A POSIBLES REPRESALIAS CUANDO DENUNCIAN CONDICIONES DE TRABAJO

Sobre la **existencia de un protocolo que proteja a los trabajadores** frente a posibles represalias cuando denuncian condiciones de trabajo, en la Empresa 1, 3 trabajadores indicaron que sí existe, mientras que 25 señalaron que no y 21 no saben.

En la Empresa 3, 4 trabajadores afirmaron que sí existe este protocolo, 2 señalaron que no y 9 no saben.

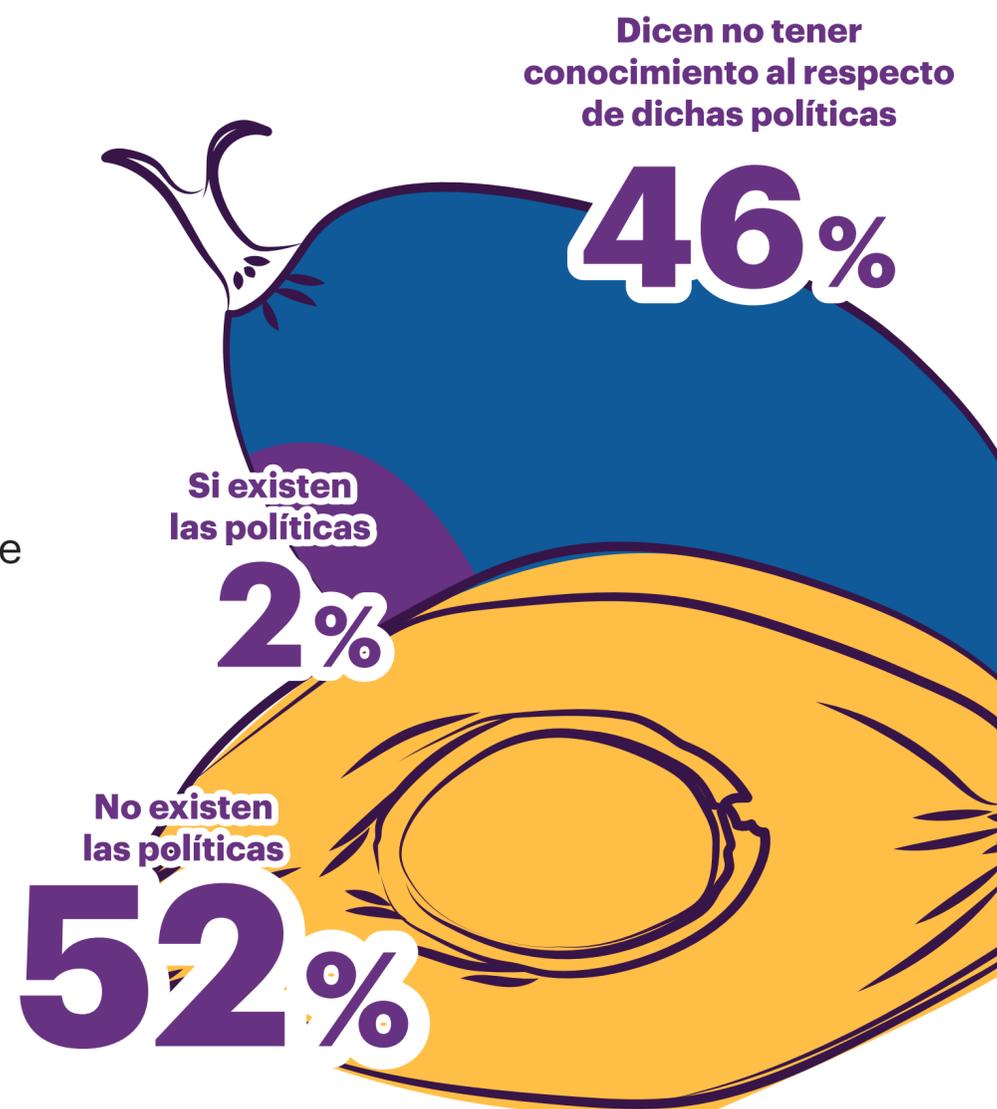


EXISTENCIA DE PROTOCOLO QUE PROTEJA A LOS TRABAJADORES FRENTE A POSIBLES REPRESALIAS CUANDO DENUNCIAN CONDICIONES DE TRABAJO

De los 65 trabajadores, sobre la **existencia** de políticas y procesos que los protejan al ejercer el derecho de abandono del trabajo por riesgo de lesión, dolencia, accidente o enfermedad laboral:

Un 2% (1) afirma que sí existen dichas políticas y procesos, el 46% (30) no tiene conocimiento, mientras que el 52% (34) señala que no existen tales políticas.

Es importante destacar que el único trabajador que conoce estas políticas y procesos pertenece a la Empresa 3.



VALORACIÓN DE ATENCIÓN OPORTUNA DEL SISTEMA DE SALUD

Respecto a si el **sistema de salud atiende oportunamente a los trabajadores**, en la Empresa 1, 2 trabajadores señalan que la atención del sistema de salud es oportuna, 21 indican que no hay sistema de salud, y 26 mencionan que no atiende sus necesidades.

Por el contrario, en la Empresa 3, 9 trabajadores mencionan que la atención es oportuna, 3 manifiestan que no cubre sus necesidades, y 3 reportan la ausencia.

EMPRESA 1

21 indican que **no hay sistema de salud**

EMPRESA 3

9 indican que **la atención es oportuna**



EXISTENCIA DE COMITÉ DE SST

Sobre la existencia de un comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), el **78% (51)** de los trabajadores, indica que **no existe tal comité**, el 20% (13) no sabe si existe, mientras que el 2% de los trabajadores, que representa a 1 trabajador de la Empresa 3, confirma la existencia de dicho comité.

RECIBE CAPACITACIONES SOBRE SST EN EL AÑO

Respecto a si los trabajadores reciben capacitaciones de salud y seguridad en el trabajo, los **49 trabajadores de la Empresa 1** indican que **no las reciben**. En contraste, en la **Empresa 3**, **11 trabajadores señalan que sí las reciben**, mientras que 4 indican que no.

VALORACIÓN DE LAS CAPACITACIONES SOBRE SST RECIBIDAS EN EL AÑO

De los trabajadores que reciben capacitaciones, el **58% las califica como buenas** y el **42% como regulares**. Además, el 50% indica que reciben estas capacitaciones mensualmente, el 34% afirma que trimestralmente, y el 8% las recibe semestral y bimestralmente.



CONCLUSIÓN

- En materia de salud y seguridad en el trabajo, se evidencia que, **hay disparidades en la afiliación al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), insatisfacción generalizada con las condiciones de trabajo, y una alarmante falta de Equipos de Protección Personal (EPP), especialmente evidente en la Empresa 1.** Además, se observa una falta de mantenimiento adecuado de los EPP en esta empresa en comparación con la Empresa 3. Se destaca también una **desproporción en la provisión de servicios relacionados con la seguridad y salud en el trabajo (SST)**, así como la falta de un área dedicada a la enfermería para primeros auxilios en ambas empresas.
- Los **riesgos ocupacionales** más comunes identificados incluyen la exposición a temperaturas extremas, la exposición solar y al polvo/material particulado. Se evidencia una **variedad en la percepción de los trabajadores sobre los riesgos laborales** y el trato recibido durante la jornada laboral, junto con un temor generalizado a reportar

enfermedades en el lugar de trabajo. Además, **algunos trabajadores enfrentan represalias** por reportar enfermedades.

- Un número significativo de trabajadores enfrenta represalias al solicitar descanso fuera del horario laboral. **Existen discrepancias en la percepción del trato laboral entre empresas**, con algunos trabajadores reportando experiencias negativas en la Empresa 1 y una percepción mixta en la Empresa 3. Además, hay una **notable preocupación por reportar enfermedades laborales**, siendo especialmente aguda en la Empresa 1.
- Las percepciones de dichos reportes varían considerablemente, con consecuencias que van desde el despido hasta el soporte y las acomodaciones razonables. **Estas consecuencias tienden a ser más desfavorables en la Empresa 1 en comparación con la Empresa 3**, donde los reportes de enfermedades reciben un trato más comprensivo. Cabe destacar que la Empresa 3 está certificada por la RSPO.



- Por otro lado, se observa que un **45% de los trabajadores reporta dolor corporal**, principalmente dolores de cabeza, espalda alta y pies. Además, solo un pequeño porcentaje, el **3%, tiene acceso a un lugar cómodo y sombreado para descansar**, con presencia en ambas empresas. En cuanto al consumo de agua, la mayoría (83%) bebe cada dos horas durante la jornada laboral y lleva su propia agua desde casa (95%).
- Se destaca que el **6% de los trabajadores, distribuidos entre la Empresa 1 y la Empresa 3, reporta enfermedades relacionadas con su trabajo en la finca de palma**. Estas incluyen condiciones respiratorias, cardiovasculares, disergonómicas, renales y hernias, con diferentes niveles de reconocimiento y tratamiento, y solo un trabajador está familiarizado con el proceso para reconocer una enfermedad como de origen laboral, perteneciendo a la Empresa 3.
- Un **6% de los trabajadores ha sufrido accidentes laborales** relacionados con deficiencias en los protocolos de seguridad, mayormente por **falta de**

equipo de protección. La mayoría de estos incidentes no fueron investigados por la empresa. La mayoría desconoce si se pagan indemnizaciones por accidentes laborales. Además, **hay poca conciencia sobre los protocolos de seguridad y salud en el trabajo**, y la existencia de políticas para proteger a los trabajadores ante riesgos laborales. La atención del sistema de salud varía entre las empresas, siendo mejor en la Empresa 3.

- **La falta de un comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es evidente, ya que la gran mayoría de los trabajadores desconoce su existencia.** Solo un trabajador de la Empresa 3 afirma su presencia. En cuanto a las capacitaciones sobre salud y seguridad laboral, son escasas en la Empresa 1 y más comunes en la Empresa 3. Aquellos que reciben capacitación la califican en su mayoría como buena, y la frecuencia varía, la mayoría la recibe mensualmente.
- Por último, respecto al indicador 8, *“La Unidad de Certificación implementará prácticas de salud y seguridad para proteger*

a los trabajadores de enfermedades profesionales y lesiones”, algunas de las disposiciones sugeridas en el indicador no están alineadas con la realidad encontrada en las empresas. Por ejemplo, existe una falta de comités de SST, capacitaciones adecuadas y suministro de EPP para todos los trabajadores. Además, no se registran adecuadamente las lesiones ni se investigan los incidentes laborales. Esto sugiere una brecha entre las políticas propuestas y su implementación efectiva, resaltando la necesidad de mejorar las prácticas de salud y seguridad en el trabajo.



TRABAJO FORZADO

7. La política sobre trabajo forzoso y la trata de personas será de tolerancia cero.

HA SIDO OBLIGADO U OBLIGADA SUPERAR MÁXIMO LEGAL DE JORNADA

En la Empresa 1, se reporta que **43 trabajadores han sido obligados a trabajar más horas de lo que la ley permite**. En contraste, en la Empresa 3, la mayoría, 12 trabajadores, afirman no haber sido presionados para trabajar más allá de las horas legales, aunque 3 trabajadores indican lo contrario, señalando que sí han sido obligados a exceder el límite legal de horas de trabajo.

43

trabajadores de la **EMPRESA 1** afirman haber sido obligados a trabajar más horas de las que deberían



El trabajo forzoso u obligatorio se refiere, a **situaciones donde las personas realizan trabajos** de forma involuntaria, por engaño o bajo la amenaza de una pena cualquiera, por medio del ejercicio de la violencia o intimidación física o simbólica, este puede abarcar un relevante número de sanciones utilizadas para obligar a alguien a trabajar. **El trabajo forzoso puede ser impuesto a adultos o niños** por cualquier entidad y se encuentra en cualquier tipo de actividad económica; además de ser una **grave violación a los Derechos Humanos**, también constituye como un **delito penal**. (Organización de las Naciones Unidas)¹⁵

EXISTENCIA DE TRABAJO FORZOSO EN TERCERIZADOS

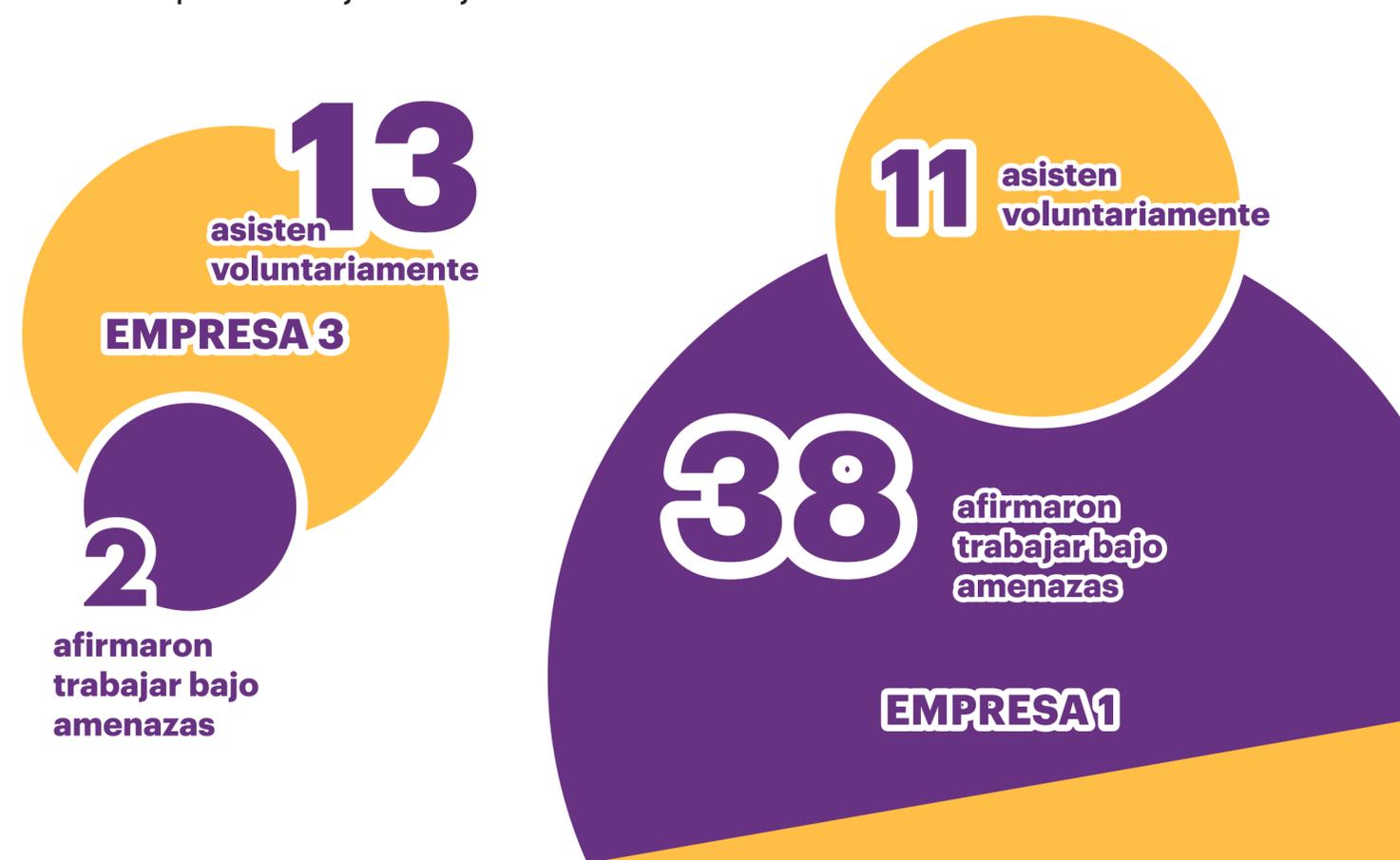
Sobre la **existencia de trabajo forzoso en trabajadores tercerizados**, en la Empresa 1, un grupo significativo de **40** ha señalado que esta práctica se realiza, a diferencia de nueve trabajadores que señalan lo contrario. En cuanto a la Empresa 3, se encuentra que seis afirman la existencia de trabajo forzoso, a diferencia de nueve trabajadores que mencionan que dicha práctica no se lleva a cabo.



TRABAJO ES VOLUNTARIO O ES BAJO AMENAZA

Respecto a si los trabajadores asisten voluntariamente o bajo amenaza, se encuentra que, en la Empresa 1, de los 49 trabajadores, 11 señalan que asisten voluntariamente. En contraste, una significativa mayoría de **38 personas expresaron que su trabajo se realiza bajo algún tipo de amenaza.**

Por otro lado, en la Empresa 3, de los 15 trabajadores, **13 señalan que asisten voluntariamente**, mientras que 2 indican que trabajan bajo amenaza.



CONCLUSIÓN

- Sobre la obligación de **trabajar más allá de lo legal**, una cantidad considerable de trabajadores en la Empresa 1 y en menor medida en la Empresa 3, reportaron haber sido obligados a trabajar más horas de las que la ley permite.
- Respecto a la existencia de **trabajo forzoso** en tercerizados, tanto en la Empresa 1, como en la Empresa 3 hay reportes de estas prácticas, lo cual indica que el ejercicio con este grupo de trabajadores son deficientes.
- En cuanto al **trabajo bajo amenaza**, hay reportes de que algunos en la Empresa 1 y la Empresa 3 están trabajando bajo amenaza, lo que implica una violación directa de la política que aboga por un trabajo voluntario y no coercitivo. **Se percibe que existe mejores resultados en la empresa que está certificada con RSPO**, en comparación con la otra empresa, sin embargo no es un cumplimiento total de los criterios y principios
- Por otro lado, sobre el indicador 7 de la RSPO, que se establece en relación con la política de **tolerancia cero contra el trabajo forzoso y la trata de personas**, hay varios ítems en los que las empresas no cumplen con el indicador. Pues, **se reporta que los trabajadores son obligados a hacer horas extras o trabajar más de lo legal**, violando la política de trabajo voluntario y regulado. Además, la **presión para realizar horas extras** limita la libertad de los trabajadores para dejar el empleo, además, restringe su libertad fuera del horario laboral.



TRABAJO INFANTIL

CONOCIMIENTO SOBRE EXISTENCIA DE POLÍTICA CONTRA EL TRABAJO INFANTIL

En cuanto al conocimiento sobre la existencia de una política contra el trabajo infantil, en la Empresa 1, 23 trabajadores indicaron no tener conocimiento de dicha política, mientras que 26 señalaron que no existe.

En la Empresa 3, 2 trabajadores afirmaron tener conocimiento de esta política, 5 indicaron que no existe y 8 señalaron no saber si existía.

CONOCIMIENTO DE EXISTENCIA DE MENORES DE EDAD TRABAJANDO EN LA EMPRESA

Un trabajador afirmó tener conocimiento de la presencia de menores de edad trabajando en la empresa. Es importante señalar que este trabajador pertenece a la Empresa 1. Por el contrario, el 98% mencionó que no hay menores trabajando.

- Si
- No
- No sé

EMPRESA 3



EMPRESA 1



4. La Unidad de Certificación no utilizará mano de obra infantil y prohibirá las peores formas de trabajo infantil

La (OIT) define el **trabajo infantil** como “todo trabajo que priva a los niños de su niñez, su potencial y su dignidad, y que es perjudicial para su desarrollo físico y psicológico”. Esto incluye trabajos que son peligrosos y perjudiciales para el bienestar físico, mental o moral del niño.¹⁶

CONOCIMIENTO DE EXISTENCIA DE MENORES TRABAJANDO COMO TERCERIZADOS

Un trabajador de la Empresa 1, reportó que hay menores de edad trabajando como

CONCLUSIÓN

- Un **49% de los trabajadores indica que no existe una política contra el trabajo infantil**, mientras que un gran porcentaje, el 48%, no tiene conocimiento. Además, solo el 3% del total está al tanto de la existencia de una política contra el trabajo infantil, un dato alarmante que sugiere una **falta de comunicación y sensibilización sobre el asunto**. Por otro lado, únicamente un trabajador menciona la presencia de menores de edad trabajando como tercerizados.
- Aunque hay una política formal contra el trabajo infantil, **su eficacia está comprometida** debido a la falta de conocimiento y la posible presencia de menores trabajando.
- En lo que respecta al indicador 4 de la RSPO sobre la conciencia de la política, **solo el 3% de los trabajadores tiene conocimiento de ella**, lo que indica que la política no se ha comunicado eficientemente a todos los

niveles de la fuerza laboral.

- Además, el hecho de que una persona señale que hay menores de edad trabajando en la empresa **sugiere una violación directa del indicador** que estipula que no se deben emplear a trabajadores menores de 18 años. **La mención de menores trabajando como tercerizados también contraviene la normativa de no utilizar mano de obra infantil**. Por ende, no solo se está incumpliendo la prohibición del trabajo infantil en general, también **se podría estar fallando en proteger a los niños de las peores formas de trabajo infantil**.



GÉNERO

EXISTENCIA DE COMITÉ DE GÉNERO PARA AYUDA Y ASESORAMIENTO EN CASO DE ACOSO EN EL LUGAR DE TRABAJO

En relación con la existencia de un Comité de Género para brindar ayuda y asesoramiento en caso de acoso en el lugar de trabajo, en la Empresa 1, 1 empleado indicó que sí existe dicho comité, mientras que 30 dijeron que no y 18 no estaban seguros. En la Empresa 3, 2 empleados afirmaron que sí existe este comité, 6 indicaron que no y 7 no estaban seguros.

Por otro lado, en cuanto al conocimiento del procedimiento para denunciar un caso de abuso, violencia o cualquier otra forma de acoso, en la Empresa 1, 1 trabajador indicó tener conocimiento de dicho procedimiento, mientras que 48 trabajadores dijeron que no. En la Empresa 3, 2 trabajadores afirmaron tener conocimiento, mientras que 13 indicaron no tenerlo.

1. Prohibido toda forma de discriminación en contra de los trabajadores.

5. Las formas de intimidación, acoso, abuso o violencia en el lugar de trabajo se previenen, mitigan y abordan.

6. Se respetan y promueven los derechos de las trabajadoras y, cuando se detectan violaciones de estos derechos, se remedian.



Respecto a la discriminación o violencia presente en el mundo del trabajo, estas son identificadas como **actitudes que atentan contra la dignidad de las y los trabajadores ya sea de manera física, psicológica o moral**, cuyas actitudes pueden desencadenar entornos hostiles e intimidatorios que imposibilitan la capacidad para desarrollarse efectivamente en el trabajo.

Sobre lo anterior, es importante recordar que la OIT impulsó **cuatro objetivos estratégicos** sobre la igualdad de género:

“Promover y cumplir las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

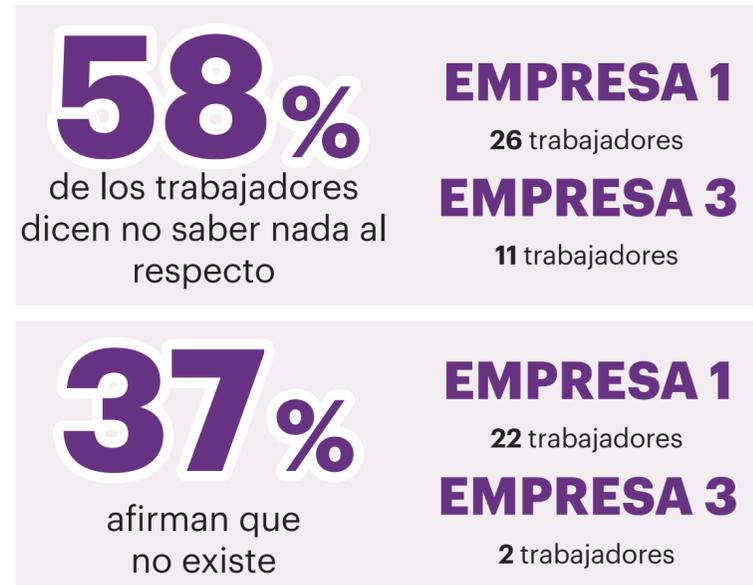
Generar mayores oportunidades para que las mujeres y los hombres puedan tener un empleo e ingresos dignos.

Mejorar la cobertura y la eficacia de una seguridad social para todos.

Fortalecer el tripartismo y el diálogo social.” (OIT)¹⁷

EXISTENCIA DE POLÍTICA O PROTOCOLO CONTRA ACOSO Y DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO

El **58%** de los trabajadores indica **no saber** si la empresa cuenta con una política o protocolo contra el acoso y la discriminación por razón de género. Un **37%** afirma que **no existe tal política o protocolo**, mientras que un 5% confirma su existencia, tanto en la Empresa 1, como en la Empresa 3.



EXPERIENCIA DE ACOSO DEBIDO A GÉNERO

En cuanto a la experiencia de acoso debido al género, en la Empresa 1, 19 trabajadores reportaron haber experimentado acoso, mientras que **30 negaron haberlo experimentado**. En la Empresa 3, 1 trabajador reportó que experimentó acoso debido al género, mientras que **14 indicaron que no**.

Entre las trabajadoras de género femenino, **5 reportaron haber experimentado acoso debido a su género**, en el caso del género masculino, 16 reportaron haber experimentado acoso debido a su género, mientras que **45 indicaron no haberlo experimentado**.



EXPERIENCIA DE DISCRIMINACIÓN POR GÉNERO

En lo que respecta a la **discriminación por género**, en la Empresa 1, **29 trabajadores** han indicado haber **experimentado discriminación** por razones de género. En contraste, 20 trabajadores de la misma empresa reportan no haberlo enfrentado. Por otro lado, en la Empresa 3, se reporta una situación diferente; de acuerdo con los **15 trabajadores, ninguno ha experimentado discriminación por género**.

Entre las trabajadoras de género femenino, 5 reportaron haber experimentado discriminación por género, en el caso del género masculino 24 reportaron haberlo experimentado, mientras que 36 indicaron que no.

EXISTENCIA DE QUEJAS POR DISCRIMINACIÓN O ACOSO CONTRA LA EMPRESA

En cuanto a la situación de **discriminación y acoso por género**, en la Empresa 1, **22 trabajadores han indicado que se han registrado quejas por discriminación o acoso**, 16 no están al tanto si se han presentado, mientras que 11 trabajadores mencionan que no se han hecho tales quejas. Por otro lado, en la Empresa 3, la situación es menos pronunciada: 2 trabajadores señalan que se han presentado quejas, 5 afirman que no se han hecho tales denuncias y 8 desconocen si se han producido.

EMPRESA 3



- Si se han dado quejas por discriminación o acoso
- No se han dado quejas
- No saben

EMPRESA 1

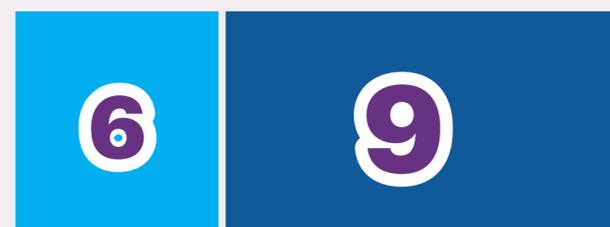


EMPRESA 1



- No están seguros si se han realizado **despidos por razones de género**
- No han ocurrido despidos
- Si han ocurrido

EMPRESA 3



EXISTENCIA DE DESPIDOS POR RAZÓN DE GÉNERO

En la Empresa 1, 15 trabajadores indican que se han realizado **despidos por razones de género**, seguidos por 14 que señalan que no, y finalmente, **20 trabajadores expresan no estar seguros al respecto**. En cuanto a la Empresa 3, **9 trabajadores** señalan que no han ocurrido despidos por razones de género, mientras que 6 trabajadores no están seguros si se han producido despidos.

PERCEPCIÓN DEL PAGO A HOMBRES Y MUJERES (MAYOR O MENOR)

En la **Empresa 1**, de un total de 49 trabajadores, la gran mayoría (45) percibe que los hombres son mejor pagados que las mujeres. Por otro lado, en la **Empresa 3**, de un total de 15 trabajadores, una persona percibe que los hombres son mejor remunerados, 11 personas señalan que los pagos son iguales entre hombres y mujeres, y 3 personas mencionan que a las mujeres les

EMPRESA 1

45

trabajadores perciben que a los hombres **se les paga mejor** que a las mujeres

EMPRESA 3

11

señalan que los pagos son iguales entre géneros



EXISTENCIA DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN PARA EMBARAZADAS Y LACTANTES

El 3% de los trabajadores afirmó que existen medidas de protección para embarazadas y lactantes, el 35% señaló que no existen tales, y una mayoría del **62%** indicó **no saber si hay medidas de protección implementadas**.

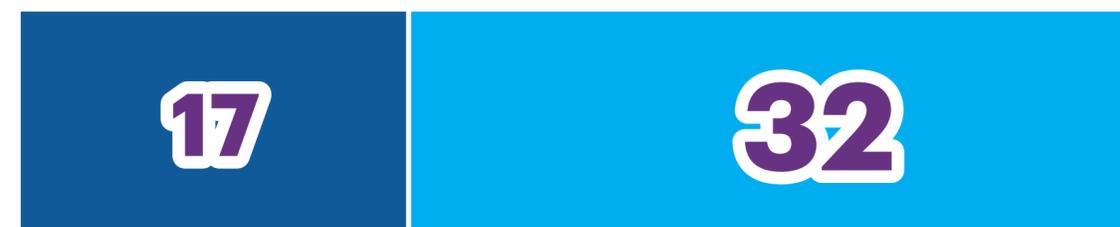


LA EMPRESA REALIZA PRUEBAS DE EMBARAZO EN EXÁMENES DE INGRESO

En la **Empresa 1**, ninguno de los trabajadores indicó que se realicen estas pruebas, mientras que 17 dijeron que no y **32 no estaban seguros**.

En la **Empresa 3**, 1 trabajador indicó que sí se realizan estas pruebas, 2 indicaron que no y **12 no saben si la empresa tiene esta práctica**.

EMPRESA 1



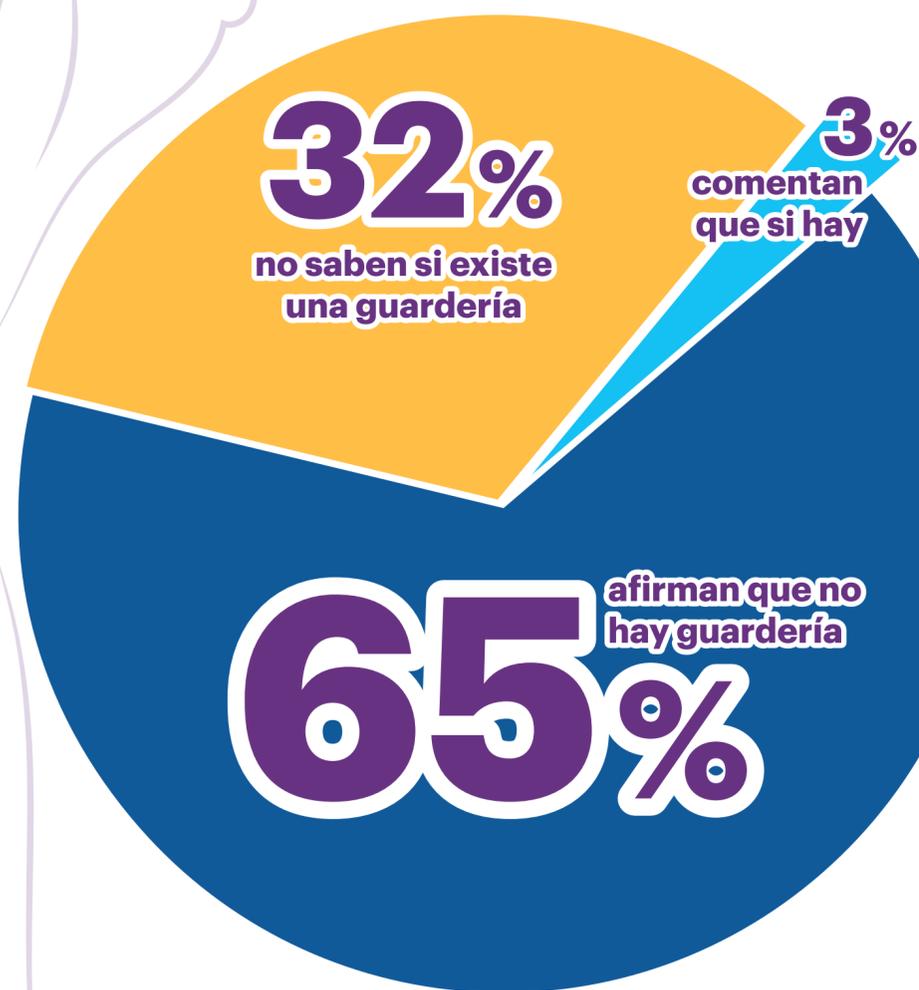
EMPRESA 3



-  No están seguros si se realizan pruebas de embarazo
-  No se realizan
-  Si se realizan

EXISTENCIA DE GUARDERÍA

El 3% de los trabajadores indicó que sí existe una guardería en la empresa para la que trabajan, mientras que el 32% no sabe si existe o no una guardería. **En tanto, el 65% afirmó que no hay guardería.** Los dos trabajadores que confirmaron la existencia de una guardería pertenecen a la **Empresa 1.**



PERCEPCIÓN DE LA CONDICIÓN DE LA MUJER RURAL

Sobre la percepción en cuanto a si consideran que la condición de la mujer rural es buena, en la **Empresa 1**, 3 trabajadores están completamente de acuerdo, 12 están de acuerdo, 16 no saben,

17 están en desacuerdo, y 1 está completamente en desacuerdo.

En la **Empresa 3**, 2 están de acuerdo, **12 no saben** y 1 está completamente en desacuerdo.





CONCLUSIÓN

- El hecho de que la mayoría de los trabajadores (55%) no estén al tanto de la existencia de un Comité de Género para ayudar y asesorar en casos de acoso en el lugar de trabajo, indica una **falta de recursos y estructuras de apoyo específicas para abordar este problema.**
- Así mismo, **es preocupante que el 58% de los trabajadores no estén al tanto de los procedimientos existentes para denunciar casos de abuso, violencia o acoso en el lugar de trabajo.** Esto señala una falta de claridad y comunicación sobre los recursos disponibles para abordar estas situaciones. También resulta alarmante que un porcentaje significativo de trabajadores (31% en ambas empresas) reporten haber sido víctimas de acoso debido a su género tanto femenino como masculino.
- Respecto a la persistencia de la discriminación y el acoso por género los reportes muestran que tanto **en la Empresa 1 como en la Empresa 3, hay casos de discriminación y acoso por género femenino y masculino.** La cantidad de trabajadores que indican que se han presentado quejas varía entre las empresas, pero el hecho de que existan en ambos lugares sugiere la presencia de un problema constante que necesita ser abordado.
- Sobre las diferencias en la **percepción de la equidad salarial**, hay discrepancias en la percepción de la equidad salarial entre hombres y mujeres en ambas empresas. En la Empresa 1, la mayoría de los trabajadores perciben que los hombres son mejor pagados que las mujeres, mientras que en la Empresa 3, las opiniones están más divididas, pero principalmente **los pagos son mas equitativos.** Esto sugiere que puede haber disparidades salariales de género principalmente en la Empresa 1.

- Frente a la falta de **medidas de protección para embarazadas y lactantes**, es preocupante que solo un pequeño porcentaje (3%) de los trabajadores afirme que existen medidas en su lugar de trabajo. **La mayoría de los trabajadores (62%) no están seguros si estas están implementadas**, lo que sugiere una falta de claridad y posiblemente de atención a las necesidades específicas de este grupo de trabajadoras.
- Además, la **falta de conocimiento y claridad sobre estas medidas**, así como la realización de pruebas de embarazo en exámenes de ingreso, es evidente entre los trabajadores. Esto indica una **urgente necesidad de comunicación más efectiva** por parte de las empresas y una mayor conciencia sobre los derechos laborales relacionados con la maternidad.

- Por último, en relación a los indicadores 1, 5 y 6 de la RSPO que **prohíben la discriminación y abordan la intimidación, acoso y violencia en el lugar de trabajo**, así como el respeto y promoción de los derechos de las trabajadoras con medidas de remedio en caso de violaciones, se evidencia un incumplimiento. **La falta de conocimiento** sobre políticas antidiscriminatorias, junto con la percepción de discriminación y acoso, y la disparidad salarial, sugieren que aunque existen políticas, estas **no se aplican de manera efectiva** en el lugar de trabajo.
- Además, la **ausencia de medidas específicas de apoyo para mujeres embarazadas y lactantes**, junto con la falta de claridad en la política de pruebas de embarazo, refuerza la necesidad de un **enfoque más activo y eficiente** para garantizar la protección y promoción de los derechos laborales de las mujeres.



BIBLIOGRAFÍA

1. Aportes-de-la-agroindustria-de-aceite-de-palma-de-Guatemala-espanol-VF.pdf (grepalma.org)
2. Índice Mundial de los Derechos 2017 de la CSI: Aumentan la violencia y la represión de los trabajadores Confederación Sindical Internacional (ituc-csi.org)
3. <https://files.mutualcdn.com/ituc/files/2022-ITUC-Rights-Index-Exec-Summ-ES.pdf>
4. 2023_ituc_global_rights_index_en-v2.pdf (ituc-csi.org)
5. Conferencia Internacional del Trabajo de 2023 - International Trade Union Confederation (ituc-csi.org)
6. Herrera , A. C., & Villareal Tuirán , D. (2024). Guía sindical y mecanismos de quejas y mediación RSPO.
7. RSPO.ORG. (s.f.). INTRODUCING PRISMA: RSPO'S CERTIFICATION, TRADE AND TRACEABILITY SYSTEM FOR SUSTAINABLE PALM OIL MANAGEMENT. Obtenido de <https://rspo.org/es/como-organizaci%C3%B3n/creditos-rspo/>
8. OIT. (s.f.). El diálogo social. Obtenido de <https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/sdialogue-tripartism/lang--es/index.htm#:~:text=El%20di%C3%A1logo%20social%20necesita%20de,contempor%C3%A1neas%20y%20aprovechar%20nuevas%20oportunidades.>
9. Mayén, G. (Enero 2017). Informe de Evaluación Final: Proyecto Apoyo al Diálogo Social para el Trabajo Decente. Ref.: EuropeAid/134-066/L/ACT/GT. Guatemala. Obtenido de: <http://www.asies.org.gt/wp-content/uploads/2014/05/Evaluaci%C3%B3n-final-Di%C3%A1logo-social-para-el-trabajo-decente.pdf>
10. OIT. (s.f.). El derecho de huelga. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2012/C-122-12.htm>
11. OIT. (s.f.). Libertad sindical y de asociación. Obtenido de https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_152351/lang--es/index.htm#:~:text=El%20Comit%C3%A9%20de%20Libertad%20Sindical,cuesti%C3%B3n%20ha%20ratificado%20esos%20convenios.
12. Movimiento Sindical, Indígena y Campesino Guatemalteco - MSICG. (s.f.). El paradigma de la ausencia de libertad sindical en Guatemala. Obtenido de http://www.msicg.org/descargas/el_paradigma_de_la_ausencia_de_libertad_sindical.pdf#:~:text=Dentro%20de%20los%20se%C3%B1alamientos%20m%C3%A1s%20graves%20emanados%20de,General%20del%20Trabajo%2C%20entre%20otros%20no%20menos%20graves.
13. CNV INTERNATIONAAL. (s.f.). Salario vital. Obtenido de <https://www.cnvinternationaal.nl/es/temas/temas-especiales/salario-digno#:~:text=8%25%20de%20los%20trabajadores%20empleadores,en%20extrema%20pobreza%20en%202018.>
14. OIT. (s.f.). Seguridad y salud en el trabajo. Obtenido de <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-andhealth/lang--es/index.htm>
15. Organización de las Naciones Unidas. (s.f.). Convenio sobre el trabajo forzoso. Obtenido de <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/forced-labourconvention-1930-no-29#:~:text=Art%C3%ADculo%202-1.,individuo%20no%20se%20ofrece%20voluntariamente>
16. Organización Internacional del Trabajo (OIT). ¿Qué se entiende por trabajo infantil?. Ginebra: OIT; Obtenido de : www.ilo.org/global/topics/child-labour/lang--es/index.htm
17. OIT. (s.f.). La OIT y la igualdad de género. Obtenido de: <https://www.ilo.org/gender/Aboutus/ILOandgenderequality/lang--es/index.htm>
18. * Reporte de certificación RSPO: <https://rspo.org/members/1-0296-20-000-00/>