

100%
Trabajo
Digno

GUA TE MA LA





Resultados del Monitoreo Digital Participativo sobre Derechos Laborales en la cadena de producción y suministro de Azúcar



100%

Trabajo Digno

“El Monitoreo Digital Participativo es la metodología diseñada por CNV International para recoger las voces de las y los trabajadores de la cadena de suministro de azúcar. Un espacio que se ha convertido en un paso fundamental para la construcción del diálogo social. En esta oportunidad, **840 participantes** hicieron parte de este monitoreo, en 7 países de América Latina, incluyendo a Guatemala, revelando un primer panorama sobre el estado de las condiciones de los derechos laborales en la cadena.

¡El cambio es responsabilidad de todos!



Generalidades Guatemala

En Guatemala la producción del azúcar la realizan **11** ingenios, cinco de estos están certificados BONSUCRO. Toda la producción azucarera que se realiza en el país debe estar registrada en el entorno de la Asociación de Azucareros de Guatemala -ASAZGUA. Según la Asociación de Azucareros de Guatemala (ASAZGUA),

Guatemala es el segundo exportador de azúcar en Latinoamérica y el quinto a nivel mundial. Esta producción ha creado **56.000 empleos directos y 280.000 empleos indirectos**. El **68%** de la de la producción nacional se exporta, principalmente a EEUU, Canadá y Chile. No existe representación formal de los trabajadores en la mayoría de los ingenios azucareros. Y no hay ningún sindicato en los ingenios certificados BONSUCRO.

El único sindicato que existe en la producción azucarera de **Guatemala es el Sindicato del Ingenio Palo Gordo**, que se encuentra resistiendo la marea antisindical que existe en el país.

Para poder realizar el monitoreo digital en Guatemala fue necesario hacer consciencia que la información fidedigna a través de la voz de los trabajadores del azúcar, era muy importante, para entender la situación laboral que viven. Se procedió a tener varias reuniones con trabajadores fabriles para explicarles de qué se trataba el monitoreo digital, cuáles eran las preguntas y sus respuestas dentro de la plataforma.

La encuesta fue contestada por **12 trabajadores** sindicalizados, todos trabajadores del Ingenio Palo Gordo.

Para este monitoreo digital, se contó con la participación total de 12 trabajadores del sexo masculino, de los cuales, 2 se identifican como indígenas. 11 de los participantes están entre los **45 a 59 años de edad, solo una persona está entre los 60 años o más.**

Los 12 participantes indican trabajar para la empresa **principal** en la etapa productiva de **transformación**, señalan, además, que llevan trabajando más de 19 años para la empresa.



El proceso entre la capacitación para entender el monitoreo digital, **la encuesta y su retroalimentación conllevó varias comunicaciones** para clarificar dudas y motivar la respuesta a la encuesta

DIÁLOGO SOCIAL:

100%
Trabajo
Digno

Disposiciones de las empresas para el diálogo social:

Una buena conversación es el comienzo de todas las mejoras en el área de trabajo. **El diálogo social que incluye sindicatos, empleadores y gobierno, es fundamental** para el trabajo digno.

El diálogo social da voz a los trabajadores que a menudo no son escuchados. Para que podamos trabajar juntos hacia un futuro mejor para todos y todas.

Con él las políticas públicas logran su legitimidad y su propiedad; **se aumenta la democracia participativa a través de la rendición de cuentas**, la transparencia y la supervisión política.

Asimismo, un diálogo social eficiente reduce las desigualdades. **El carácter negociado de los acuerdos logrados en el marco del diálogo social** les confiere sostenibilidad.

Mecanismos de resolución de quejas y conflictos:

¿Existen mecanismos para la resolución de quejas o conflictos para los trabajadores?



¿Conoce los mecanismos?



¿Ha usado los mecanismos?



¿Considera que los mecanismos son efectivos?



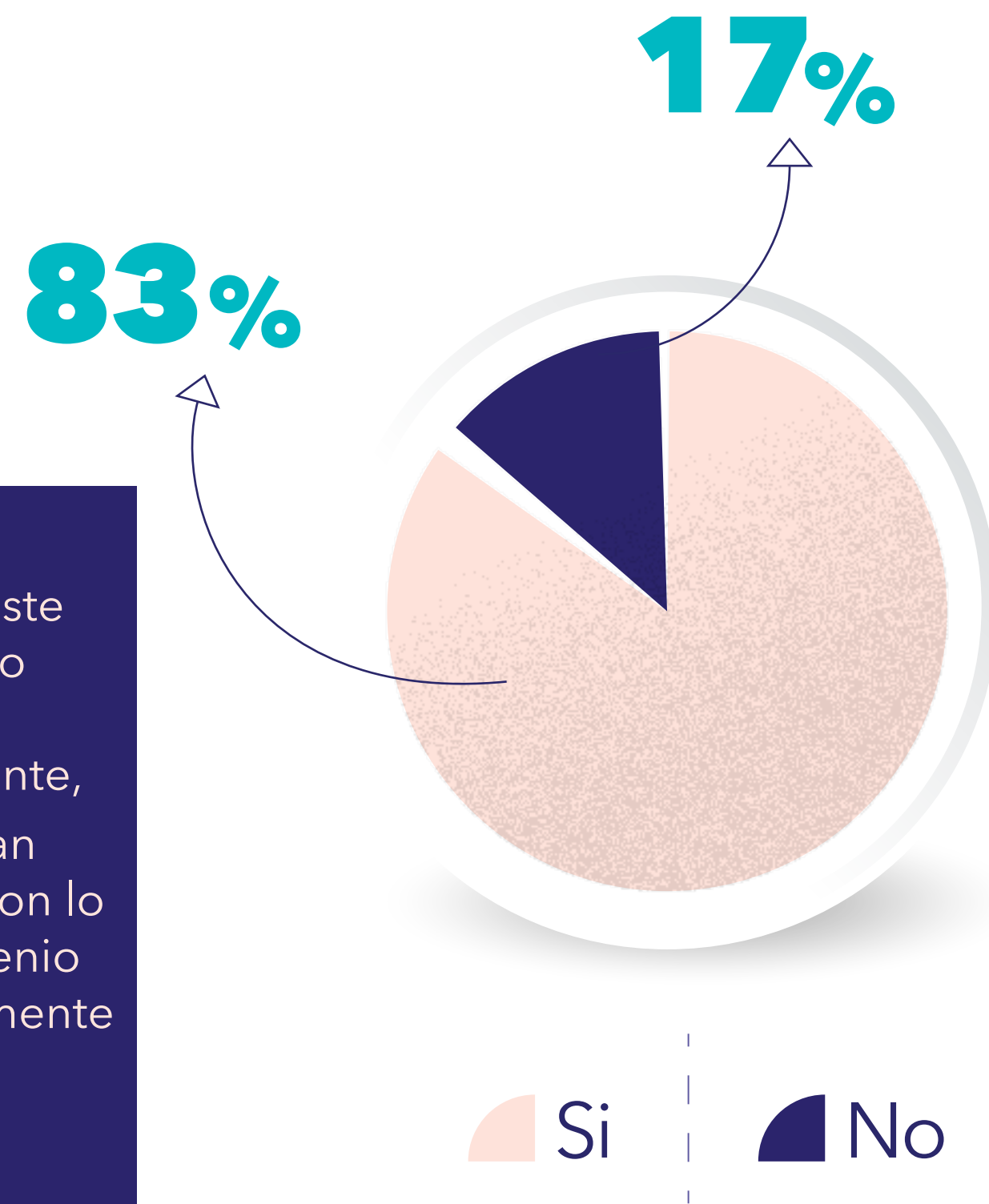
Si No

El **75%** de los trabajadores participantes menciona que existen mecanismos para la resolución de quejas o conflictos, así mismo, indican que conocen los mecanismos, el **67%** (6) los han usado, y el **75%** ha considerado que son efectivos.

0 2 4 6 8 10 12

Acuerdos:

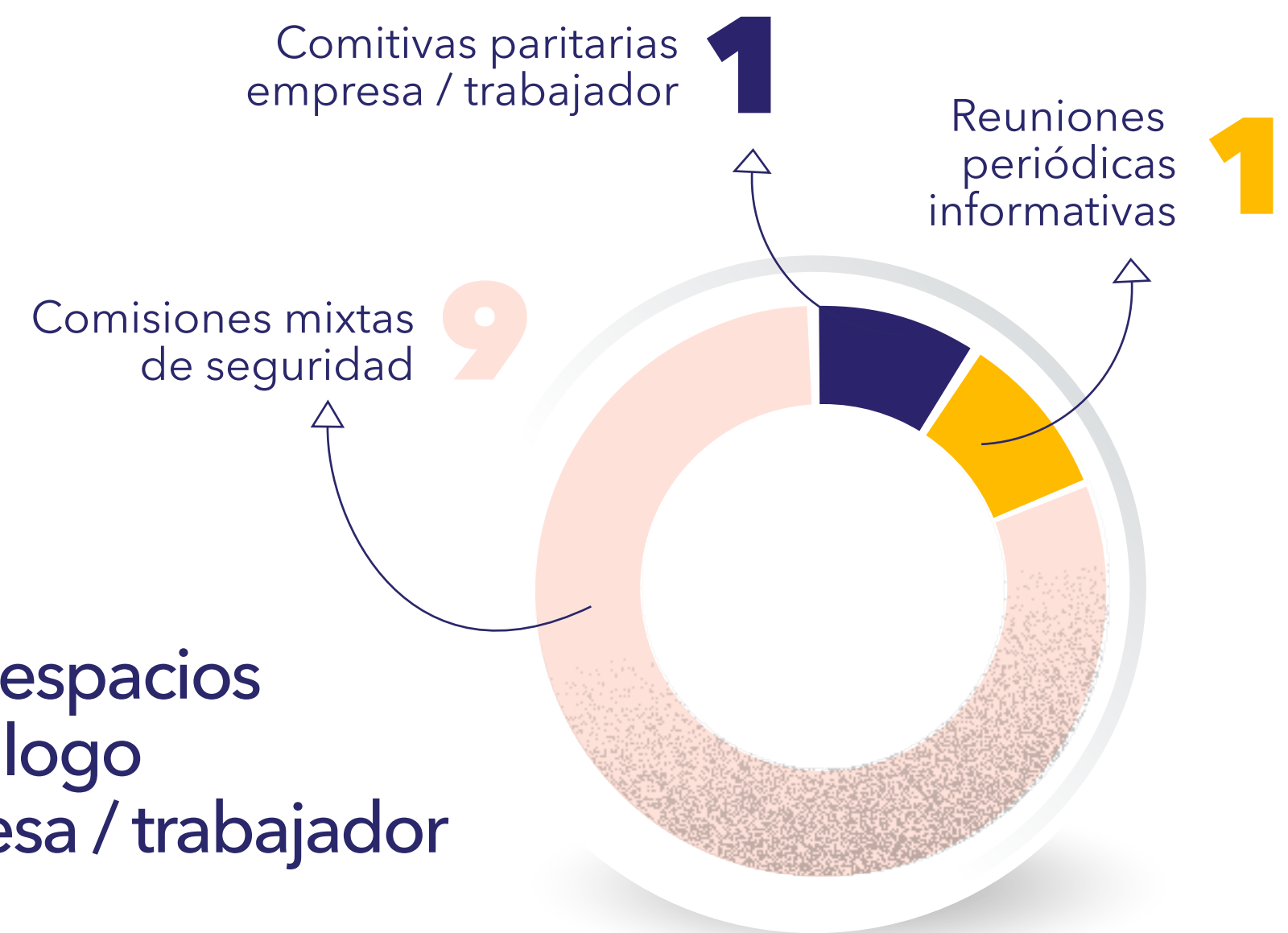
La empresa cumple con lo pactado en el convenio colectivo



Los **12** trabajadores mencionan que, sí existe un Convenio Colectivo que tienen a su disposición. No obstante, **2** personas consideran que **NO** se cumple con lo acordado en el Convenio Colectivo, específicamente en los **beneficios pactados con el sindicato**.

Espacios de diálogo:

Otros espacios de diálogo empresa / trabajador



11 trabajadores indican que cuentan con otros espacios de dialogo empresa/trabajador, en donde se reproducen otras líneas de comunicación diferentes a las reuniones de negociación colectiva, como los son, las Comisiones Mixtas de Seguridad , las Comitivas Paritarias empresa/trabajador, y Reuniones periódicas informativas.

83.3% de los participantes, señalan que no son consultados por parte de su empleador, antes de tomar medidas laborales importantes. Quienes mencionan que Sí son consultados, cuentan que los hacen de **0 a 3 veces al año**.



Consulta

¿La empresa consulta a los trabajadores antes de tomar medidas laborales importantes?



¿Cómo calificaría usted hoy las relaciones laborales entre trabajadores y esta empresa?

Particularmente **1** persona califica como **Muy Insatisfechas las relaciones laborales** entre trabajador empresa, y que el Dialogo Social en los últimos tres meses NO ha mejorado.

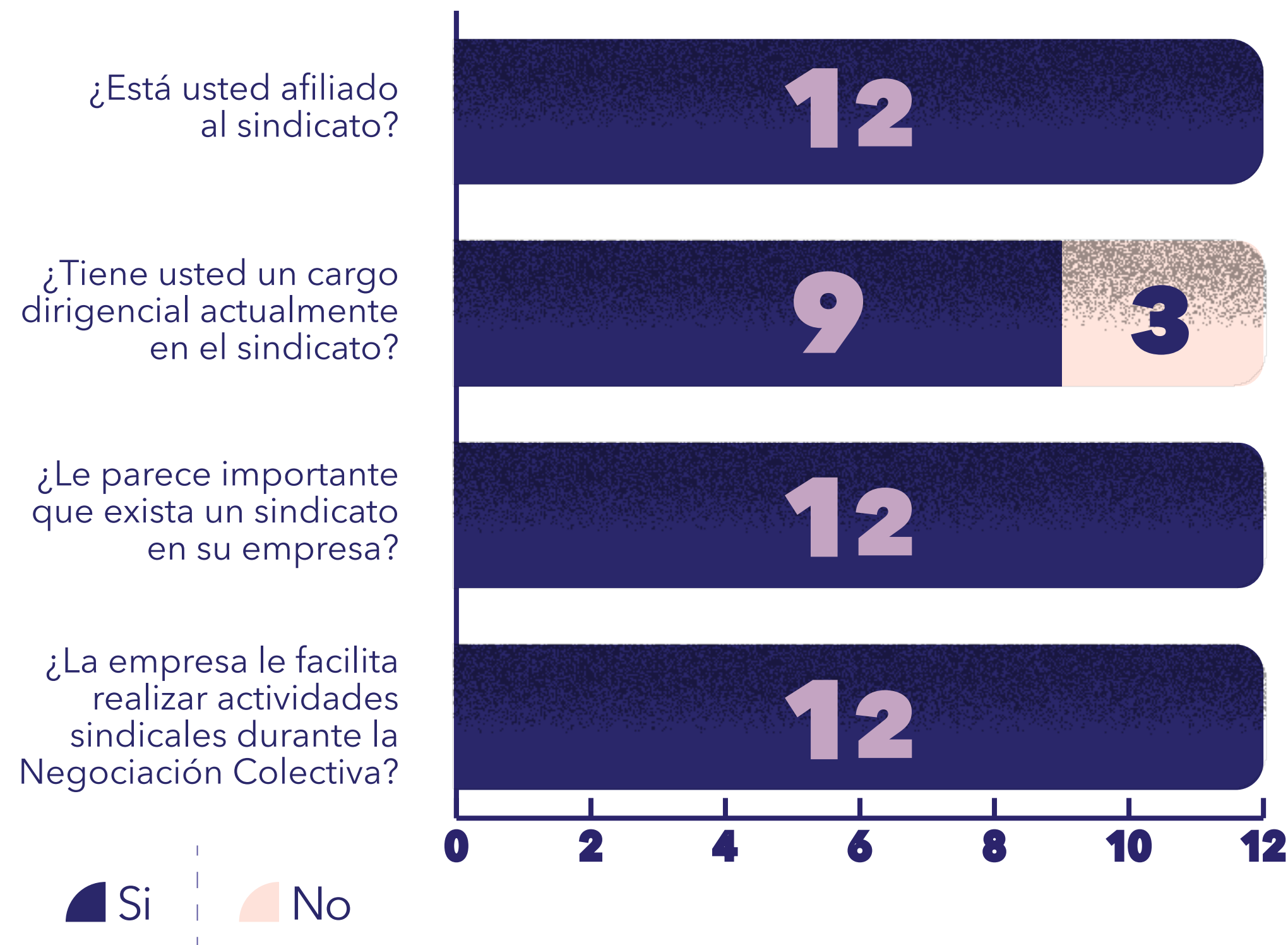
LIBERTAD SINDICAL:

El derecho a organizarse y crear sindicatos **brinda a los trabajadores la posibilidad de entablar discusiones con sus empleadores.** Desafortunadamente, trabajadores y empleadores de muchos países aún enfrentan muchos obstáculos a la hora de organizarse.

La libertad sindical es esencial para el diálogo social. **Todo empieza brindando a los trabajadores la libertad de asociarse y de negociar colectivamente a través de sus contratos o convenios colectivos sobre prestaciones y condiciones laborales.**



Presencia de sindicatos



Los **12 trabajadores** señalan que en la empresa existe el Sindicato de trabajadores Ingenio Palo Gordo (**SETIPG**), en el cual, los mismos señalan que se encuentran afiliados. Solo el **75% de los afiliados**, indican que tienen actualmente un cargo directivo en el sindicato.

Los miembros del sindicato (**SETIPG**) consideran como importante la existencia del mismo en la empresa. Por otro lado, cuentan que el empleador les facilita realizar actividades sindicales durante la negociación colectiva, principalmente otorgando permisos.

Relaciones de la compañía con el sindicato

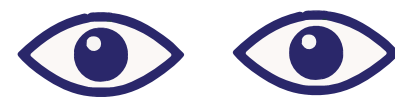
100%
Trabajo
Digno

Acciones antisindicales:

> **Más del 50%**



de los trabajadores
participantes manifiesta
que en el último año



han observado acciones
antisindicales por parte
de la empresa.

Las acciones observadas son:

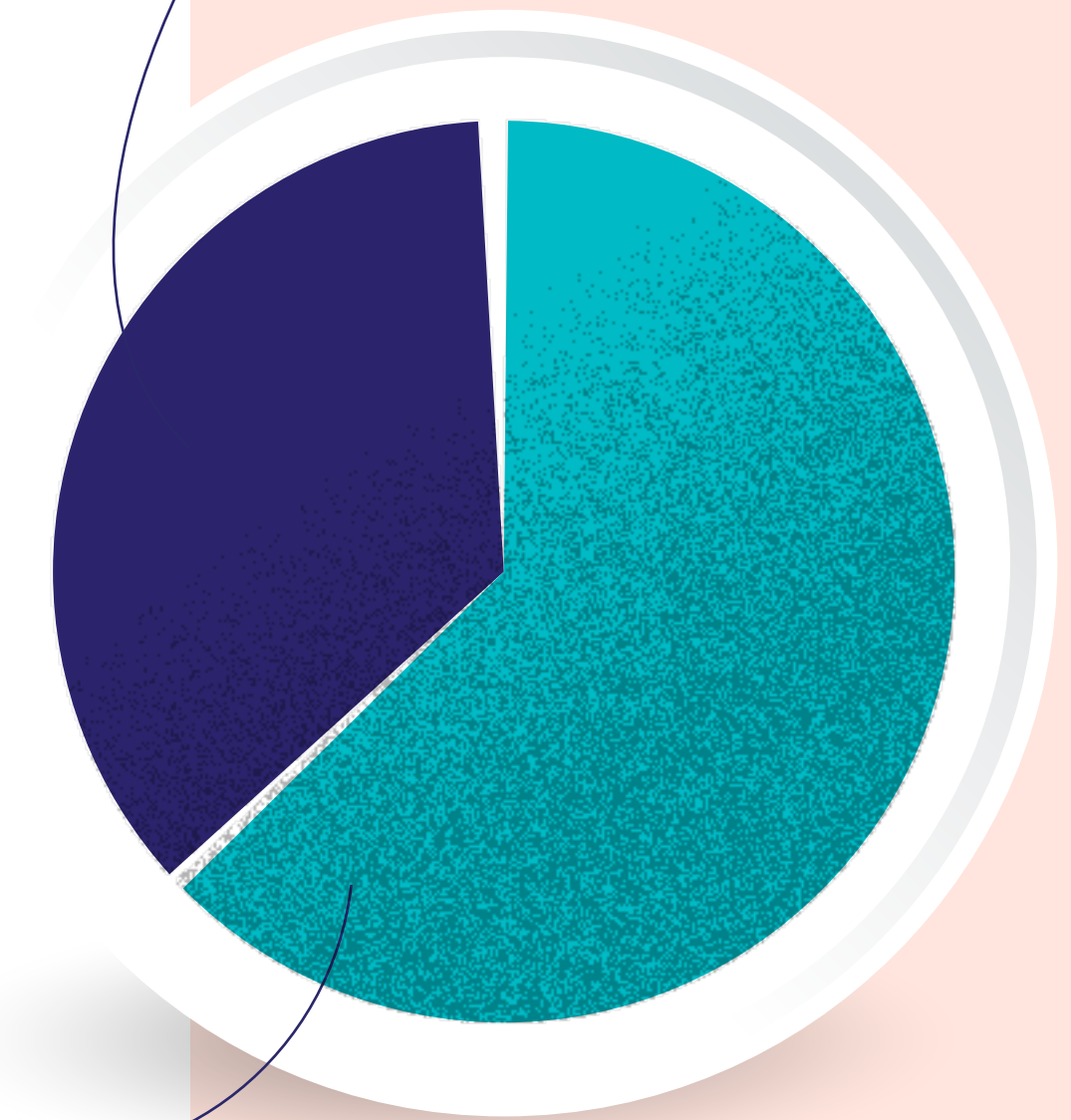
La dirección de la empresa
desalienta a los trabajadores
a afiliarse al sindicato



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



42%



58%

% de trabajadores que
han observado practicas
anticindicales

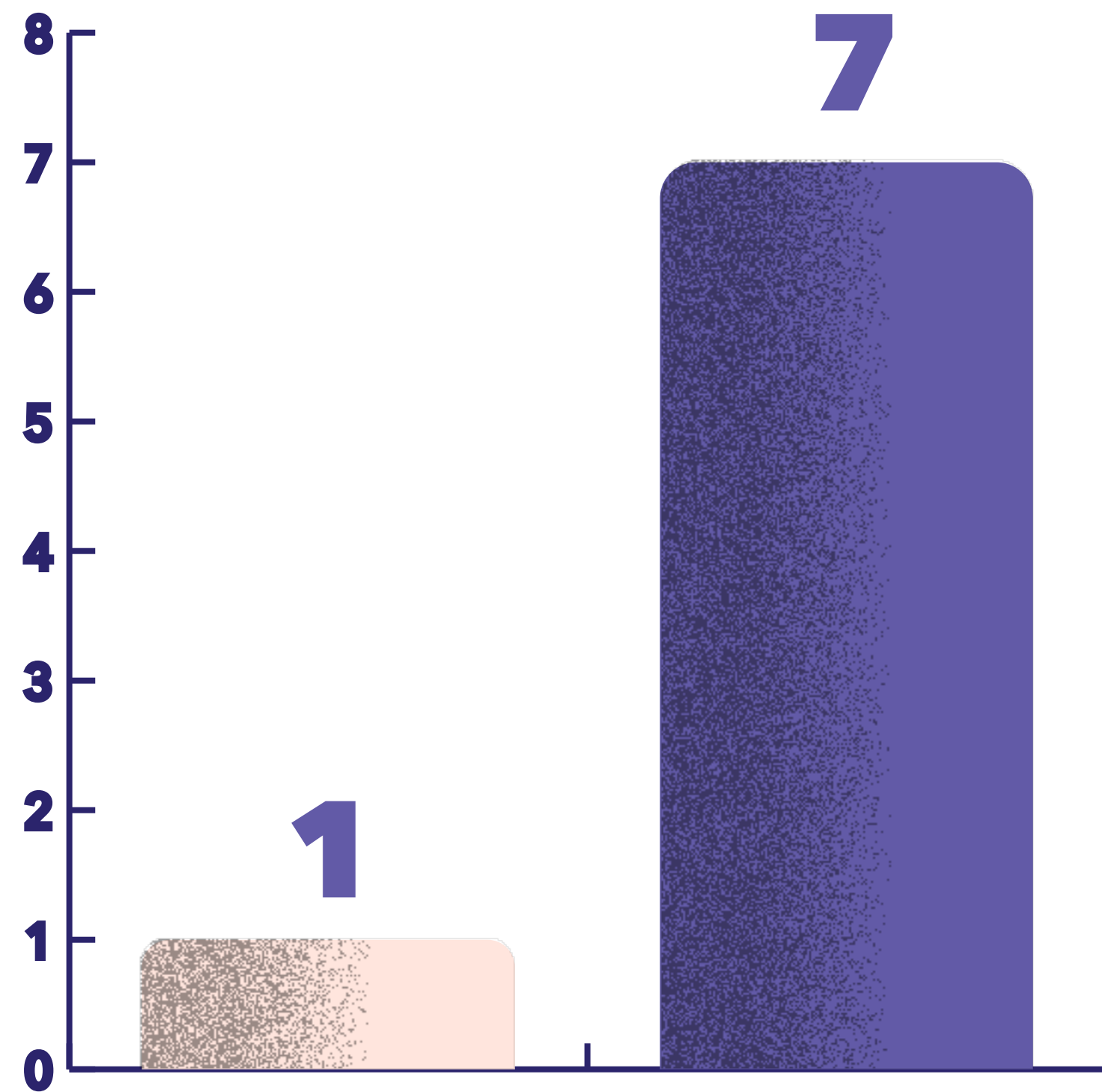
Si

No

Relaciones de la compañía con el sindicato

100%
Trabajo
Digno

Acciones antisindicales:



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

La dirección de la empresa desalienta a los trabajadores a afiliarse al sindicato

7 de Los trabajadores sindicalizados, señalan que se han presentado lesiones a los derechos de la libertad sindical, en tanto indican que se han dado **Acciones Antisindicales** en el último año, los miembros cuentan que la empresa desalienta a los trabajadores a afiliarse al sindicato, y un líder menciona, además, que ha recibido amenazas o teme que se tomen medidas en su contra.





menos del



10%

de los trabajadores participantes **tienen** un contrato escrito, lo que implica que la empresa **no ofrece** ningún tipo de provisión a los empleados en temas como:



alimentación

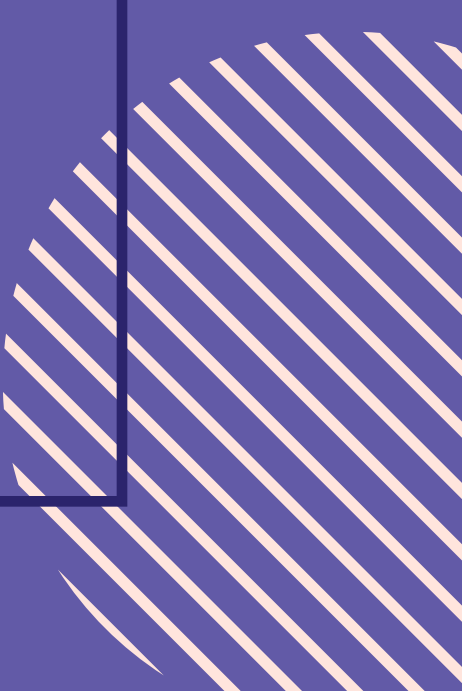


transporte



vivienda

en comparación **con otros países en donde los trabajadores** si obtienen estos beneficios.



JORNADA DE TRABAJO:

12 trabajadores participantes

¿Cuál es el **número de horas** que trabaja por semana?

¿Cuál es la **forma de pago**?



Etapa productiva → **Transformación (12)**

Nº de horas que trabaja por semana → **Menos de 48 horas (12)**

Forma de pago → **Por día de trabajo (12)**

Sumado a lo anterior, **11 participantes mencionan** que han sido obligados a trabajar más allá de las horas máximas legales, porque requieren el **dinero extra para complementar** el salario.



Salario digno y salario mínimo

100%
Trabajo Digno



Los trabajadores participantes reportan que las capacitaciones dadas por la empresa en prácticas laborales seguras son de calidad:

regular 67%
buena 33%

Salario mínimo y salario digno



Igual a un salario mínimo

Menos de un salario Digno

Respecto al salario mínimo en su país su salario es:

12



Respecto al salario Digno de su país, usted gana:

12

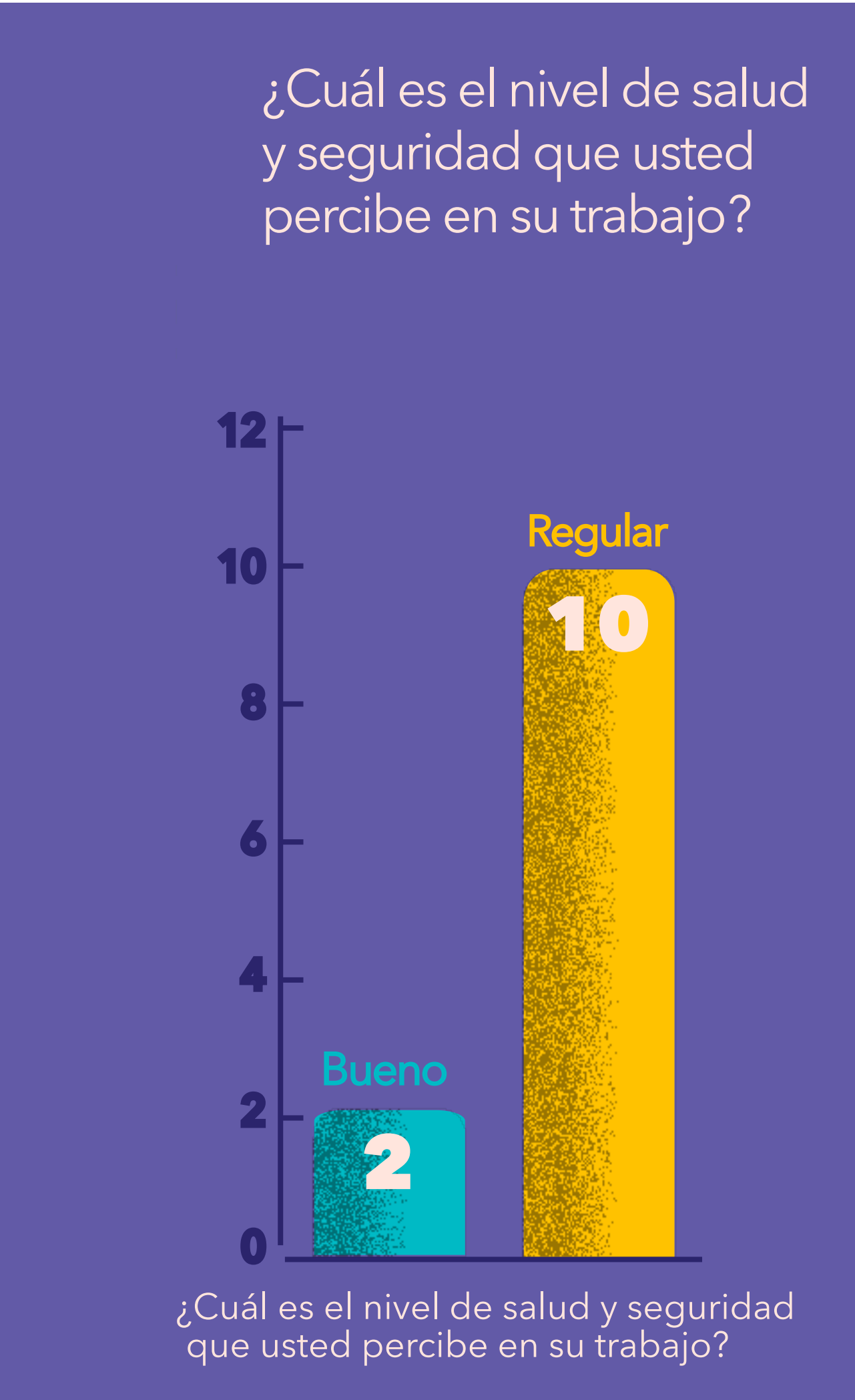
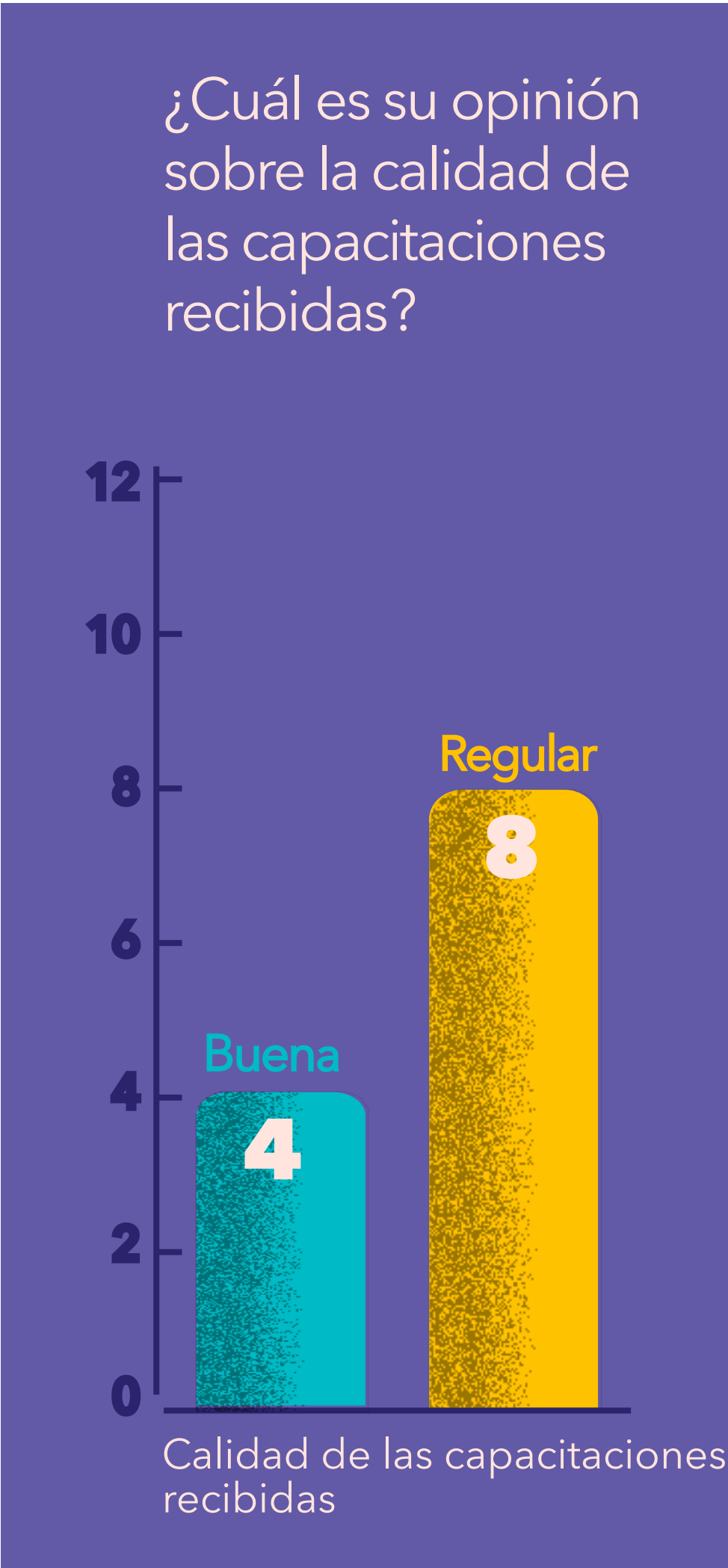


Seguridad y Salud en el Trabajo

100%
Trabajo
Digno



De los **12 trabajadores** que están en la etapa productiva de transformación, 8 opinan que la calidad de las capacitaciones recibidas es Regular, y **4 dicen que son buenas.** Respecto al nivel de Seguridad y Salud percibido en el trabajo, **10 personas señalan que es Regular, y 2 buenas.** Cabe resaltar, todos señalan que cuentan con el equipo de protección adecuado, y que en el último año **NO** se han presentado accidentes en el puesto de trabajo



Trabajo Infantil

¿Existen políticas en contra del Trabajo Infantil dentro de su empresa?

los
12



trabajadores

que hicieron parte de esta encuesta reportan la existencia de una **política formal que prohíbe el trabajo infantil**.

Además, señalan que NO hay menores de edad trabajando en la empresa.

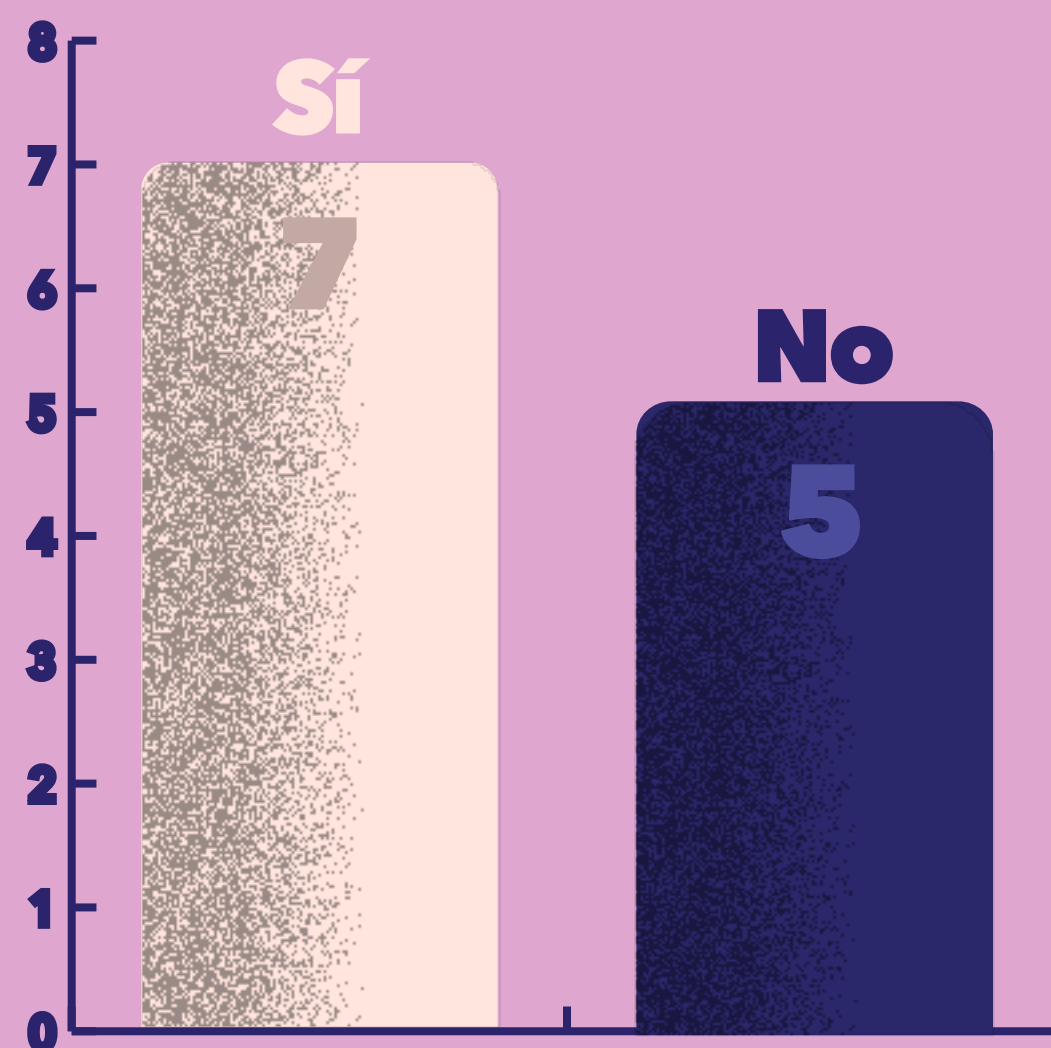


Acoso

7 trabajadores confirman la existencia de un Comité de Género activo a donde pueden acudir a buscar ayuda y asesoramiento, en caso de acoso en el lugar de trabajo, del mismo modo, **6 personan indican que existe una política o protocolo** en caso de que ocurra acoso.

Existe un Comité de Género activo al que los y las trabajadores puedan acudir a buscar ayuda y asesoramiento en caso de acoso en el lugar de trabajo

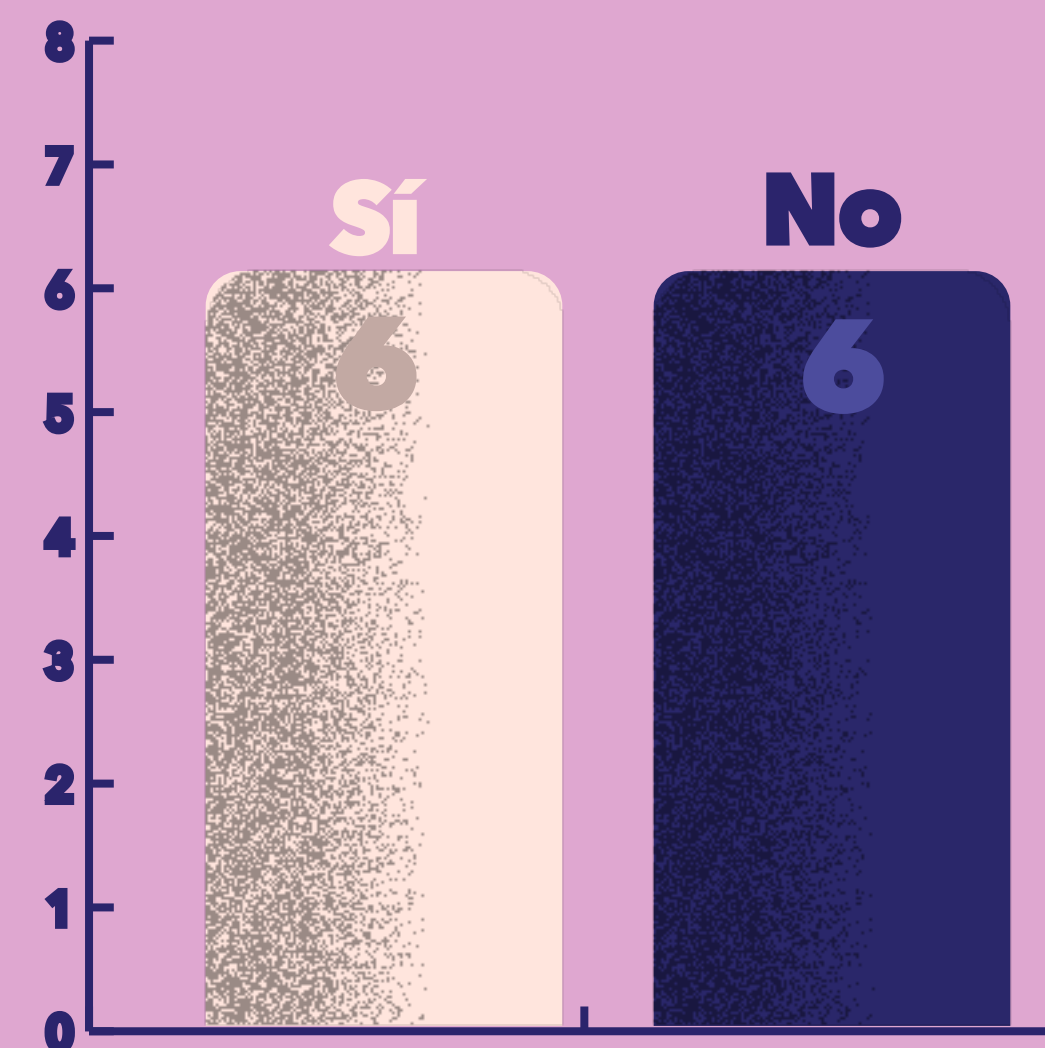
Comite de género y políticas de acoso



¿Existe un Comité de Género activo al que los y las trabajadores puedan acudir a buscar ayuda y asesoramiento en caso de acoso en el lugar de trabajo?

Acciones antisindicales:

Existe una política o protocolo en caso de que ocurra acoso



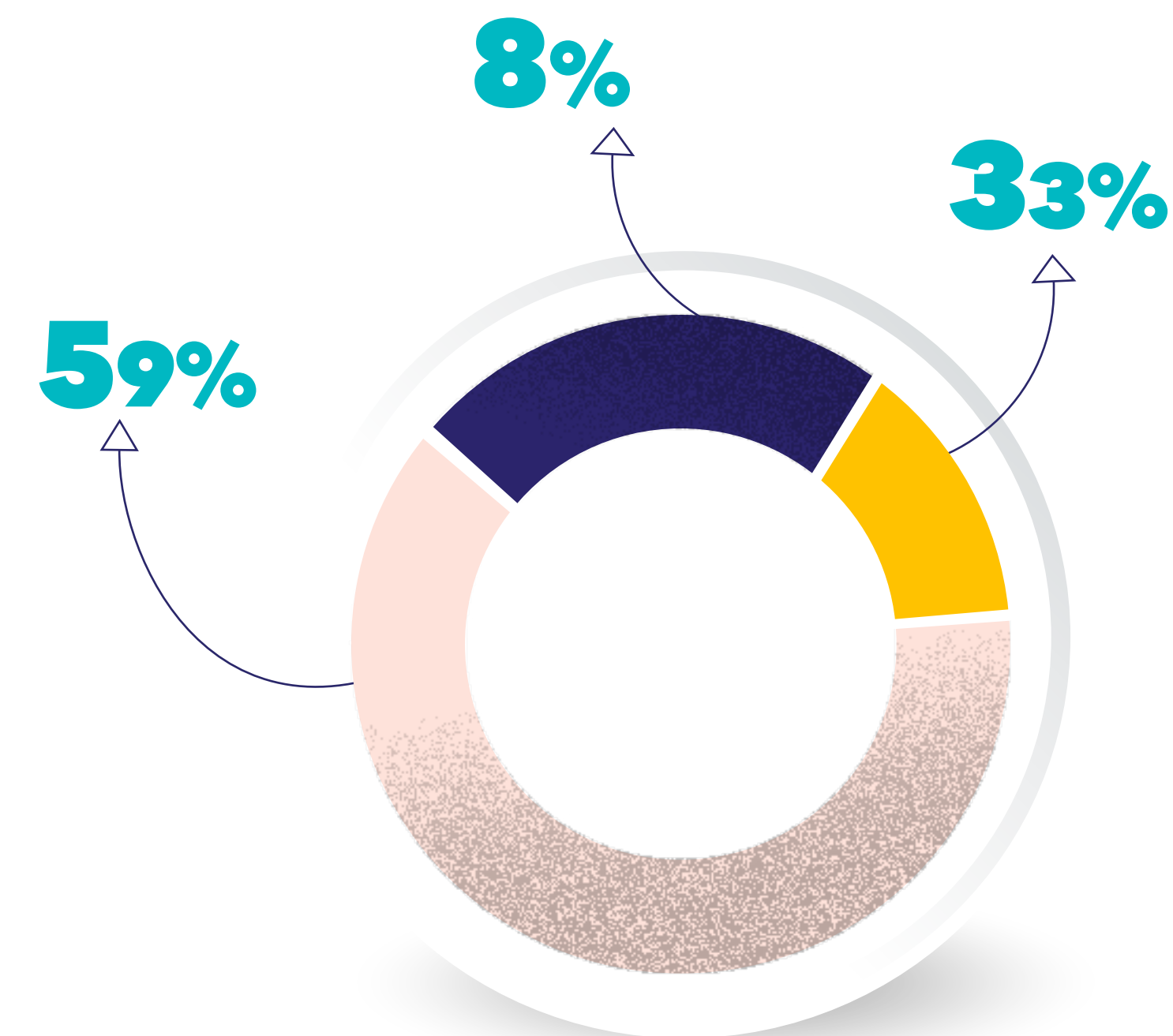
¿Existe una política o protocolo en caso de que ocurra acoso?

Discriminación:



El 58% de los trabajadores considera que **NO existe** una brecha salarial de género, en donde hombres y mujeres son pagados de forma diferencial, es importante resaltar, que este monitoreo no conto con la participación de mujeres, por lo que se desconoce, el rol que ocupa la mujer en la empresa, **en cada una de las etapas productivas.**

Percepción de brecha salarial por género



■ No se ■ No ■ Si

100%
Trabajo
Digno



Conclusiones:

En un futuro monitoreo digital sería necesario poder incluir a más trabajadores del sector, incluso trabajadores no sindicalizados. **Sería importante poder ubicar trabajadores indirectos del sector del azúcar quienes contribuirían para entender mejor las dinámicas laborales y de respeto a los Derechos Humanos** en dicha industria. También hay una oportunidad de obtener información a través de los contactos que **CNV Internationaal tiene con ingenios certificados de Guatemala**. El ejercicio de monitoreo digital en Guatemala, aunque con pocos trabajadores contestando la encuesta, da una imagen real de la situación laboral en el país, pero que es necesario enriquecer con otras opiniones, especialmente de trabajadores indirectos.

Si bien es cierto, el movimiento sindical en **Guatemala históricamente ha tenido una serie de dificultades y altibajos, en la actualidad, “el índice de sindicalización no sobrepasa el 3 por ciento de la masa laboral, y atraviesa por una de sus etapas más precarias”**[1], Así mismo, según la octava edición del **Índice Global de los Derechos de la CSI 2021, clasifica a Guatemala como uno de los 149 países**, en donde se registran más vulneraciones hacia los derechos de los trabajadores, incluyendo el asesinato a sindicalistas.[2]

100%
Trabajo
Digno



cnv Internationaal

Es de ahí que, a pesar de la baja participación de trabajadores y líderes sindicales, para el monitoreo digital, en este país, se puede constatar que, **es un indicativo, sobre la necesidad de continuar con los procesos que permitan la visibilización de las situaciones por la que atraviesan los movimientos sindicales y trabajadores** de la cadena productiva de azúcar en el país, así como la oportunidad de contactar a otras personas que estén por fuera del sindicato y que hacen parte de esta cadena productiva, a que se unan a las demás voces.

Así como la posibilidad de **identificar mecanismos de reivindicación** bajo unos criterios de seguridad y manejo de los datos con mayor custodia.

[1] <https://tusalario.org/guatemala/derechos-laborales/asesoramiento-legal/organizacion-sindical>

[2] <https://www.ituc-csi.org/2021-global-rights-index-es?lang=en>