



¿Qué diferencia hace un sindicato?

Fincas bananeras en el norte y sur de Guatemala

Enero 2021

Dr. Mark Anner

Director, Centro de los Derechos Laborales Globales

Profesor, Trabajo y Relaciones Laborales

The Pennsylvania State University

CGWR

Center for Global Workers' Rights



PennState

College of the Liberal Arts



USAID
FROM THE AMERICAN PEOPLE

Agradecimientos

Este reporte no hubiera sido posible sin el significativo apoyo e ideas de numerosas organizaciones y personas. El autor está especialmente agradecido con el equipo que realizó las encuestas, así como con sus colaboradores y colaboradoras. Esto incluye a Pablo Quino, Cesar Guerra, Carmen Molina y Eduardo Juárez.¹ Sin sus esfuerzos invaluable, ninguno de los análisis presentados aquí hubieran sido posibles. La dirigencia del Sindicato de Trabajadores Bananeros de Izabal (SITRABI) brindó un análisis esclarecedor y apoyo profundamente valioso, como lo hizo Julio Coj de la Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala (UNSITRAGUA). En Guatemala, representantes de Fresh del Monte, Frutera Atlántica, el Ministerio de Trabajo y Provisión Social (MINTRAB), investigadores de la Asociación de Investigación y Estudios Sociales (ASIES), del Instituto de Estudios del Trabajo (INET), y de la Asociación de Productores Independientes de Banana (APIB) fueron generosos con su tiempo y proporcionaron abundante información. Luis Fuentes, de la oficina del Centro de Solidaridad (Solidarity Center) en Guatemala, facilitó enormemente mi traslado al interior del país, fue un excelente compañero de viaje y proporcionó mucha información valiosa sobre las relaciones laborales en el país. Jason Boccaccio en la sede central de Solidarity Center en Washington D.C fue una constante fuente de apoyo, conocimiento y ánimo. En Penn State University, Luis Mendoza realizó una meticulosa e invaluable asistencia de investigación. Mathew Fischer-Daly proporcionó un análisis de fondo altamente perspicaz sobre programas de certificación. Alistair Smith compartió observaciones precisas y cruciales. Finalmente, mis agradecimientos para Tara Mathur por sus invaluable habilidades de edición.

Foto de portada del autor (2020). La foto es de la planta procesadora de banano sindicalizada, *Frutera del Atlántico*, en Morales, Guatemala.

Esta publicación fue posible gracias al apoyo del pueblo de los Estados Unidos, a través de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID) bajo el Acuerdo de Cooperación No. AID-OAA-L-16-00001 y las opiniones expresadas son responsabilidad del autor y no necesariamente refleja el punto de vista de USAID/USG, o del gobierno de los Estados Unidos.

¹ Otra persona ayudó con la encuesta, pero su nombre no ha sido incluido porque trabaja en una planta de empaque no sindicalizada. Ella quiso que su colaboración sea anónima. El autor está agradecido por su apoyo.

¿Qué diferencia hace un sindicato?

Fincas bananeras en el norte y sur de Guatemala

Resumen ejecutivo

1. Guatemala es el tercer mayor vendedor de bananas en el mundo, y el mayor proveedor de bananas a los Estados Unidos. Dentro de Guatemala, las bananas, el café y las prendas de vestir son las tres exportaciones más significativas. De estas tres, actualmente las exportaciones de banana son las más importantes del país.
2. Guatemala alcanzó este crecimiento en las exportaciones de banana expandiendo considerablemente su producción a través de la subcontratación en la costa sur del país, donde los salarios son más bajos, las condiciones de trabajo son más precarias y no existen sindicatos. Mientras que antes la producción de banana estuvo concentrada en la sindicalizada región del norte, actualmente el 85% del empleo se encuentra en la no sindicalizada región del sur.
3. Este reporte encontró que los trabajadores no sindicalizados ganan menos de la mitad del salario por hora de un trabajador sindicalizado, y trabajan 12 horas más por semana. Las condiciones laborales son más precarias para los trabajadores empleados en empresas de subcontratación (de propiedad local) en relación con empresas que son propiedad directa de corporaciones multinacionales bananeras (EMNs).
4. Los trabajadores no sindicalizados tienen un 81% más de probabilidades de sufrir abusos verbales que un trabajador sindicalizado. Uno de los hallazgos más resaltante de este reporte es que el 58% de las trabajadoras en plantas de empaque de bananas no sindicalizadas sufren acoso sexual y otras formas de violencia y acoso por motivos de género en el trabajo comparado con el 8% de trabajadoras en plantas de empaque sindicalizadas. Por lo que hay evidencia de violencia y acoso en el centro de trabajo basados en el género.
5. Todas las violaciones de derechos laborales mencionadas en el informe tienen lugar en empresas que son supervisadas por programas privados de certificación, incluidos Global G.A.P and Rainforest Alliance. En 25.5% de centros de trabajo sindicalizados y 85.9% de centros de trabajo no sindicalizados, la gerencia les dice a los trabajadores lo que deben responder a los inspectores de certificación antes de que estos lleguen.
6. En el contexto del Covid-19, dado que las bananas son alimento, la producción de banana es considerada un servicio esencial, y los centros de trabajo - sindicalizados y no sindicalizados - están funcionando. Todos los trabajadores reportan distanciamiento físico dentro de las plantas de empaque, acceso a máscaras de protección (la cuales necesitan lavar), y desinfectante de manos.
7. En los centros de trabajo sindicalizados, para evitar el contagio del Covid-19, los sindicatos demandaron transporte especial que cumpla el distanciamiento físico durante el viaje al trabajo. El SITRABI negoció el cambio en la distribución de trabajadores en las plantas de empaque para respetar los protocolos de distanciamiento físico asegurando que ningún trabajador perdiera horas de trabajo. Los trabajadores en centros de trabajo no sindicalizados no han recibido asistencia especial para transportarse y reportan que no hay distanciamiento físico durante los viajes al trabajo. Representantes sindicales también recibieron capacitación adicional en higiene adecuada para evitar el contagio. Trabajadores no sindicalizados no han recibido ese tipo de capacitación.

Introducción y perspectiva general

La producción y distribución de banana representa una de las cadenas globales de suministro más antiguas del mundo. Ha sido construida sobre una historia extensa de represión laboral, salarios bajos y ausencia de sindicatos (Chapman 2007:8; Schlesinger and Kinzer). Sin embargo, hay también casos notables de sindicalización exitosa, negociación colectiva y mejora de condiciones laborales (Frundt 2005). Guatemala ha sido una parte importante de la historia de la cadena global de suministro de bananas. Fue uno de los primeros países en donde United Fruit Company (UFCO) – la primera megaempresa bananera – instaló sus operaciones,² y el país se ha convertido en el tercer mayor exportador en el mundo. En Guatemala, el sector bananero también es hogar de uno de los sindicatos más fuertes en la región, SITRABI, que representa a los trabajadores de Del Monte en la región del norte. También hay sindicatos que representan a los trabajadores de Chiquita en la misma región.

Por muchos años, la mayor cantidad de producción de banana estaba concentrada en la región norte del país con sindicatos fuertes. Sin embargo, en años recientes, la producción se ha desplazado cada vez más del norte sindicalizado al sur no sindicalizado a través de la subcontratación de productores locales. Actualmente se estima que el 85% del empleo está en la región no sindicalizada del sur.³ A medida que la producción crece, la viabilidad de los sindicatos en la región norte para mantener sus conquistas está cada vez más en riesgo.

El reporte tiene como propósito analizar esas dinámicas. Lo hace a través de una encuesta a 210 trabajadores bananeros, visitas al campo y entrevistas con actores claves. Los resultados son sorprendentes. Los trabajadores no sindicalizados ganan \$1.05

por hora en comparación con los \$2.52 por hora de los trabajadores sindicalizados. Además, ellos trabajan 68 horas semanales comparadas a las 54 horas de sus pares sindicalizados. Los trabajadores no sindicalizados tienen 81% más probabilidades de sufrir abusos verbales que los sindicalizados. El 58% de las mujeres en plantas de empaque no sindicalizadas sufren acoso sexual y otras formas de violencia y acoso por motivos de género en el trabajo, comparado con el 8% de mujeres que lo sufren en plantas de empaque sindicalizadas.

Además, las violaciones de derechos laborales señaladas líneas arriba tienen lugar en empresas que son supervisadas por programas privados de certificación, incluidos Global G.A.P y Rainforest Alliance. En el 25.5% de centros de trabajo sindicalizados y en el 85.9% de centros de trabajo no sindicalizados, la gerencia les dice a los trabajadores lo que deben responder a los inspectores de certificación. En los centros de trabajo donde hay sindicatos, sus representantes reciben también capacitación especial de salud sobre Covid-19 y tienen acceso a transporte especial para asegurar el distanciamiento físico. Los trabajadores no sindicalizados no han recibido capacitación ni han tenido acceso a transporte especial con distanciamiento físico.

En las siguientes secciones, este reporte examina las tendencias globales de producción de banana y la ubicación de Guatemala dentro de las mismas. Luego el informe analiza con mayor detenimiento las tendencias dentro del país. Aquí puede verse cómo las bananas se han convertido en las exportaciones dominantes. En la tercera sección, el reporte sintetiza y analiza los hallazgos de la investigación. La sección final brinda conclusiones y recomendaciones.

²La United Fruit Company fue fundada en 1899 como resultado de la fusión de dos empresas exportadoras, una con sede en Jamaica y la otra con base en Costa Rica. Dos años luego de su fundación, el dictador que gobernaba Guatemala, Estrada Cabrera, cedió grandes extensiones de terreno a la empresa para que comience sus operaciones.

³Entrevistas realizadas por el autor, Guatemala, Febrero 2020.

Producción guatemalteca de banana en el contexto global

La banana crece mejor en climas cálidos y tropicales con abundante lluvia. Esto significa que la mayor cantidad de bananas consumidas en economías de mercado desarrolladas (principalmente en Estados Unidos y Europa) son cultivadas en América Latina y algunos países de Asia y África. Guatemala fue uno de los primeros países en el cual la United Fruit Company (UFCO) comenzó a cultivar y exportar esta fruta hace más de un siglo.

Actualmente, cuatro empresas multinacionales históricas dominan la industria: Chiquita (propiedad de capital brasileño y con sede en Suiza); Fresh Del Monte (propiedad de capital jordano y con sede en Estados Unidos⁴); Dole (propiedad de capital estadounidense e irlandés, con sede en Estados Unidos⁵); y Fyffes (de propiedad japonesa, sede en Irlanda). Además, las cadenas de supermercados gigantes Walmart, Tesco, Carrefour, Aldi y Lidl compran cada vez más bananas no solo de estas grandes marcas, sino también directamente de los productores locales.⁶

Costa Rica, Colombia, Honduras y Ecuador también han sido grandes exportadores que comenzaron bajo la presencia de UFCO. En Asia, Filipinas llega a ser uno de los principales exportadores. En África, Costa de

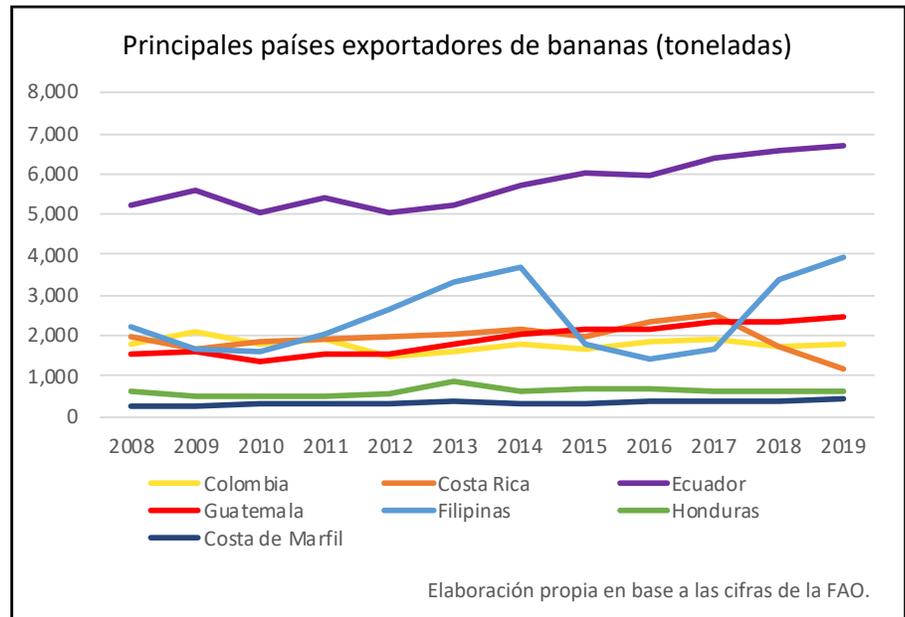


Figura 1

Marfil ha tenido la mayor participación del mercado de exportación. En el período contemporáneo, Guatemala se ubicó como el quinto mayor exportador del mundo, detrás de Ecuador, Filipinas, Costa Rica y Colombia.

Sin embargo, en 2013, el valor de sus exportaciones superó a las de Colombia, y en 2018 a las de Costa Rica. Esto convirtió a Guatemala en el tercer mayor exportador de bananas en el mundo. [Ver Figura 1].

Para el mercado de los Estados Unidos, Guatemala es el exportador número uno. El 39% de todas las bananas vendidas en los Estados Unidos son producidas en Guatemala. Las bananas de Costa Rica representan

⁴Ver www.bananalink.org.uk/. En 1996, el grupo ITA, una empresa de la familia Abu-Ghazaleh (palestinos de Jerusalén), compró Fresh Del Monte. La empresa se constituyó en las Islas Caimán y tiene su sede en los Estados Unidos. Un miembro de la familia Mohammad Abu-Ghazaleh (ciudadano jordano) se ha desempeñado como presidente y gerente general desde 1996. Mohammad Abu-Ghazaleh y el grupo ITA hicieron pública la empresa en la Bolsa de Valores de Nueva York en 1997. En 2018, Mohammad Abu-Ghazaleh era propietario del 36,8% del capital social de la empresa. Otros miembros de la familia de Jordania, Líbano y Chile poseen el otro 23% de las acciones, lo que garantiza a la familia una participación mayoritaria en la empresa.

⁵Total Produce, empresa irlandesa que cotiza en la bolsa de valores, posee el 45% del capital social de la empresa. El ciudadano estadounidense David H. Murdock también posee una participación accionaria del 45%. Murdock es el presidente de Dole y Carl McCann, de Total Produce, es el vicepresidente

⁶Ver: <http://www.fao.org/economic/est/est-commodities/bananas/bananafacts/en/#.XrtKIRNKhhE>; Also, BananaLink: <https://www.bananalink.org.uk/>

19% de las importaciones de Estados Unidos mientras que Ecuador y Honduras ocupan el tercer y cuarto lugar con 15 y 10% respectivamente. [Ver Figura 2]

En los Estados Unidos, en 2019, los importadores pagaron 0.21 dólares americanos por libra de bananas y vendieron a 0.57 dólares la libra, un margen de ganancia de 271%. Estos precios y ese margen de ganancia apenas se han modificado en la última década. [Ver Figura 3]. Cuando se controla la inflación, los precios pagados a los productores se han reducido durante los últimos cuatro años.

Banana Link realizó una investigación cuidadosa para calcular la distribución de quién obtiene qué cuando se venden las bananas. Los resultados de esa investigación demuestran que el 5,5% se destina a los trabajadores del campo y las plantas de empaque. En el resto de los casos, el 15,5% se destina a empresas de plantaciones, el 16% se destina al transporte por camión y barco, el 12,5% al transporte y maduración y reembalaje, el 8,0% al transporte a almacenes y tiendas y el 42,5% al comercio minorista. [Véanse las notas a continuación* y la Figura 4, página 6.] Lo que esto indica es que, por una libra de bananas que se venden a 57 centavos, los trabajadores reciben tres centavos.

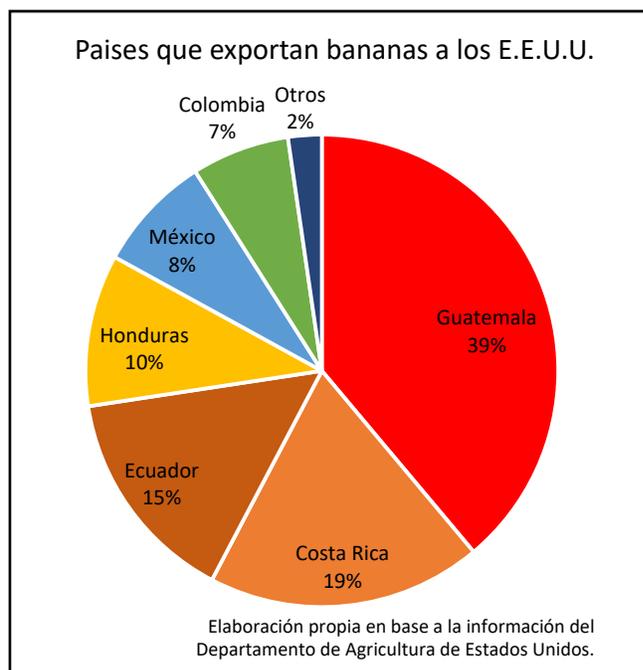


Figura 2

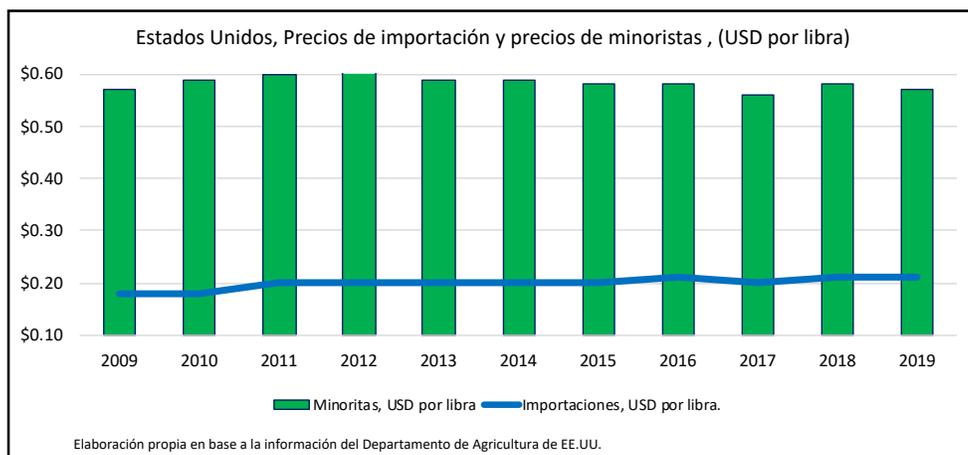


Figura 3

* Notas sobre la distribución del costo de las bananas: estimaciones basadas en información del Pacífico Sur a gran escala y a nivel nacional sobre los costos de producción propios de la fruta contratados sobre la base de un contrato anual de “free on board” (empacado y a bordo). Las estimaciones se basan en el promedio de los costos logísticos hacia / desde el Puerto Quetzal, San Tomás o Puerto Barrios hasta los puertos de la Costa Oeste, Golfo y Costa Este y luego a las instalaciones de maduración y almacenes en todo Estados Unidos. Los costos en cada etapa incluyen los márgenes de beneficio a los operadores (excepto mano de obra a lo largo de la cadena). Cuando se comercializa con una marca multinacional, existe una variable adicional tomada por la marca que reduce la participación de valor que va al minorista. Gases de efecto invernadero: las emisiones a lo largo de la cadena se concentran en el transporte en todas las etapas, incluido el viaje del consumidor a la tienda; un porcentaje mucho menor de las emisiones totales son atribuidas a los envases de cartón, fertilizantes y agroquímicos.

Para los cálculos de “quién obtiene qué” en las cadenas de valor europeas del banano, realizados por el grupo de investigación francés BASIC, ver p.29 https://www.bananalink.org.uk/wp-content/uploads/2019/04/banana_value_chain_research_FINAL_WEB.pdf.

Actores dominantes en la cadena global de suministro de bananas

De las cinco grandes corporaciones que dominan el comercio global de banana señaladas líneas arriba, tres tienen una presencia significativa en Guatemala: Chiquita, Fresh del Monte y Dole. Entre los supermercados que venden estas bananas de marca, la empresa dominante para las bananas guatemaltecas es Walmart, que también compra bananas directamente de las fincas guatemaltecas. Por ejemplo, actualmente el 30% de las exportaciones guatemaltecas de Del Monte van a Walmart.⁷ Walmart ha intentado usar su influencia en el mercado para reducir a un dólar como máximo el pago por caja.⁸ No es tan fácil presionar a las EMNs de fruta como lo es a los proveedores locales, debido a que las multinacionales tienen un reconocimiento de marca que les permite rehusarse. Pero la presión sigue siendo sustancial y contribuye a que la producción se mueva de instalaciones sindicalizadas en el norte hacia las no

sindicalizadas en el sur. Mientras que históricamente las compañías bananeras eran dueñas de sus propios campos y plantas empacadoras, actualmente en Guatemala solo Fresh Del Monte y Chiquita tienen instalaciones de propiedad directa.

La financiarización también juega un rol importante en la industria bananera global. Hasta hace poco tiempo, las tres principales corporaciones eran empresas que cotizaban en la bolsa de valores. Actualmente, solo Del Monte cotiza en la bolsa. Chiquita se volvió privada en 2014 y ahora es controlada por capital brasileño, los grupos Cutrale y Safra, son sede en Suiza.⁹ Dole se volvió privada en 2013 siendo propiedad de David H. Murdock. En 2018 Murdock vendió un 45% de sus acciones a una empresa irlandesa, Total Produce, que es una empresa que cotiza en bolsa.¹⁰ [Ver Figura 5.]

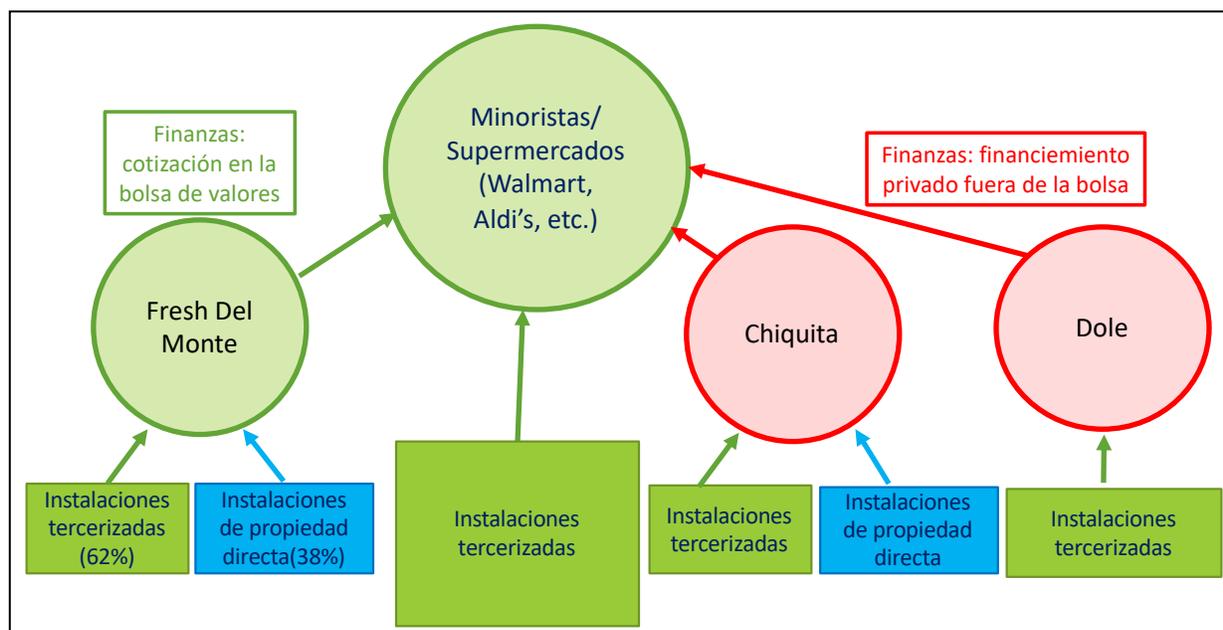


Figura 5
Corporaciones multinacionales importantes en la cadena de suministro de bananas guatemalteca

⁷ Entrevistas realizadas por el autor, Guatemala, Febrero 2020.

⁸ Ibid.

⁹ Ver: <https://www.prnewswire.com/news-releases/the-cutrale-safra-groups-complete-acquisition-of-chiquita-300016760.html>

¹⁰ Ver: <https://www.reuters.com/article/us-dolefoods-takeover-ceo/does-90-year-old-ceo-seals-deal-to-take-company-private-idUS-BRE97B0GX20130812>

Si bien es cierto que las empresas que cotizan en bolsa sienten la presión constante de los inversores para mejorar el rendimiento de inversión, y, por lo tanto, mantener bajos los costos, esto no significa que las empresas privadas tienen menos probabilidades de reducir los costos y, por ende, los costos de mano de obra. De hecho, desde que Chiquita se volvió privada en 2014 no ha incrementado los sueldos de los trabajadores en Guatemala hasta julio de 2020.¹¹

Una de las ventajas de las empresas que cotizan en la bolsa es que se les requiere que sean más transparentes con sus operaciones comerciales. Un análisis de la presentación más reciente del formato 10K de Fresh Del Monte a la Comisión de Bolsa y Valores (Securities

and Exchange Commission) revela que, a nivel mundial, solo el 38% de sus bananas son producidas en instalaciones controladas por la empresa. El restante 62% es adquirido de productores independientes.¹² El formato 10K también indica que las ventas de bananas de Del Monte fueron en total 1.7 billones de dólares americanos, de los cuales obtuvieron 84 millones en ganancias brutas. Esto implica una ligera reducción respecto al año anterior donde alcanzaron 1.8 billones de dólares en ventas, y una importante reducción en sus ganancias brutas, en la que obtuvieron 113 millones de dólares.¹³ Esta reducción en las ganancias puede estar parcialmente vinculada a la reducción de precio demandada por las grandes cadenas de supermercados, siendo el ejemplo más notable Walmart.¹⁴

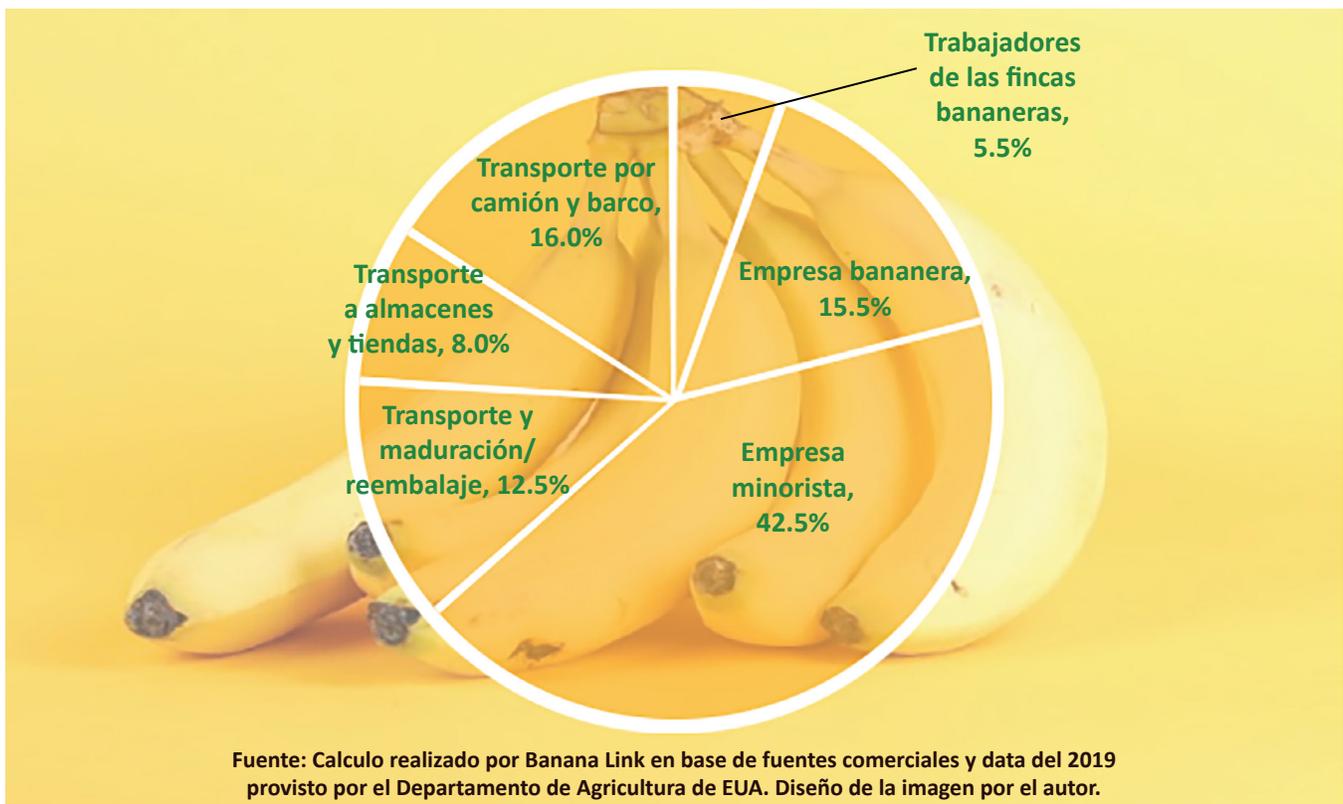


Figura 4
Venta de bananas, ¿quién obtiene qué?

¹¹ En julio de 2020, el sindicato suscribió convenio colectivo con Chiquita. El convenio establece que a partir del 4 de julio de 2020 el salario mínimo por día sube a Q 92.12, un aumento del 2% con respecto al salario anterior. Desde el 1 de enero de 2022 hasta el final del convenio colectivo (31 de marzo de 2023) el salario mínimo diario será de Q 99.49, un aumento del 8%. Este convenio se aplica a las nueve fincas, y fue firmado por seis sindicatos que forman parte de la Comisión de Solidaridad Intersindical de Sindicatos Bananeros (COSISBA). Fuentes: Entrevistas realizadas por el autor en Guatemala (febrero de 2020) y correspondencia por correo electrónico con representantes sindicales (agosto de 2020).

¹² Ver: <http://d18rn0p25nwr6d.cloudfront.net/CIK-0001047340/c20bc78c-a4e6-4fa8-8c2c-9ae4aad19c7b.pdf>

¹³ Ibid.

¹⁴ Entrevista realizada por el autor, Guatemala, Febrero 2020.

Producción bananera en el contexto guatemalteco

La cadena de suministro de banana – tristemente famosa por la UFCO en América Latina – data de hace más de un siglo. Para finales del siglo XIX, dicha empresa controlaba el 75% del mercado global de banana (Chapman 2007). Por más de cien años, la empresa controló el transporte, la distribución y dominó agresivamente terrenos y mano de obra (Koeppel 2009: 56). La primera propiedad importante de tierras de UFCO en Guatemala estaba en la costa del Atlántico. En la década de 1930, se expandió a la costa del Pacífico en el área de Tiquisate buscando evitar la enfermedad de Panamá, la cual había devastado sus plantaciones en la costa norte (Chapman 2007: 106). Para facilitar el proceso productivo, UFCO alcanzó un acuerdo con el gobernante de Guatemala, General Jorge Ubico (1931-1944) que, entre otros incentivos, garantizaba a la empresa bajos salarios; insistiendo que a los trabajadores no se les pagará más de 50 centavos diarios (Schlesinger y Kinzer: 70).

El régimen de Ubico fue finalmente derrocado por un golpe de estado liderado por suboficiales del ejército. Los oficiales convocaron a elecciones, que fueron ganadas por Juan José Arévalo en 1945. El nuevo presidente no solo permitió la libertad de prensa, sino que promulgó unas de las reformas laborales más progresistas de América Latina. La “Primavera Guatemalteca” duraría una década. Jacobo Arbenz fue electo presidente en 1951 y comenzó promulgando una reforma agraria que se apropió de tierras ociosas de UFCO, pagando a la compañía el valor de la tierra que había declarado al pagar impuestos. UFCO respondió usando sus vínculos cercanos con el gobierno de los Estados Unidos, convenciéndolo de que el gobierno de Arbenz debía ser removido. El golpe de Estado de 1954 puso fin a las reformas y marcó el inicio de una era de represión laboral violenta por parte del Estado. Sindicalistas en las plantaciones de banana estuvieron entre los objetivos de la represión (Foster 2003).

El primer sindicato de Guatemala fue formado de facto en la década de 1920 por trabajadores ferroviarios,

bananeros y portuarios (ASIES 1991; Goldston 1989). En 1921, 2 000 trabajadores portuarios en Puerto Barrios hicieron una huelga y pronto fueron seguidos por trabajadores de las plantaciones de banana de UFCO, demandando no solo mejores salarios sino también el fin de los “privilegios monopolísticos” de la empresa (ASIES 1991: 171). Los trabajadores portuarios fueron a huelga, una vez más, en 1923. Fueron pronto seguidos por panaderos, zapateros y trabajadores ferroviarios. Como respuesta a esta creciente movilización y presión laboral, el 5 de diciembre de 1925, el gobierno creó el Departamento Nacional de Trabajo (ASIES 1991). A este le siguió la Ley de Trabajo de 1926 (Goldston 1989). Este período de movilización laboral tuvo un abrupto final durante la dictadura de Ubico (1931-1944) dado que las organizaciones que fueron creadas en la década de 1920 fueron “ferozmente reprimidas” (Goldston 1989: 6).

Cuando la dictadura terminó, el Código de Trabajo de Arévalo de 1947 permitió la sindicalización de trabajadores urbanos y rurales en el sector público y privado. En junio de 1947, el sindicato de trabajadores de UFCO fue el primero en ser reconocido bajo la nueva legislación laboral. El sindicato fue entonces conocido como Sindicato de la Empresa de Trabajadores de la United Fruit Company (SETUFCO). Para 1953, el MINTRAB registro 536 sindicatos y 100,000 trabajadores sindicalizados, que representaban el 10% de la fuerza laboral. Después del golpe de estado de 1954 respaldado por los Estados Unidos, la dictadura del Coronel Castillo Armas emitió el Decreto 21 que disolvió todos los sindicatos creados bajo el régimen de Arévalo/Arbenz. Se les permitió a los trabajadores “reconstituirse a sí mismos libres de influencia comunista”, pero la continua represión y las restricciones legales generaron la caída del número de sindicatos a 50, lo que representaba 2% de la fuerza laboral (Goldston 1989).

En la década de 1970, la producción de banana creció una vez más en la costa norte, lejos de los principales

conflictos laborales en la costa del Pacífico, y la organización laboral creció. En 1972, SETUFCO se convirtió en SITRABI, el sindicato de trabajadores bananeros de Izabal. Esto sucedió porque UFCO vendió sus propiedades a la transnacional Fresh Del Monte Inc. (Cooper and Quesada 2015).¹⁵ En la medida en que SITRABI aumentó su nivel de activismo, muchos de sus líderes fueron asesinados en el proceso. Otro grupo de sindicalistas organizaron a los trabajadores de las plantaciones de Chiquita en la costa norte, y comenzaron una serie de huelgas y protestas. Durante esos años, Guatemala se convirtió en el lugar más peligroso del mundo para ser un sindicalista. Más sindicalistas fueron asesinados en Colombia, pero Guatemala tiene una

población más pequeña, por lo que los asesinatos per cápita fueron mayores. Solo en 1980, 110 sindicalistas fueron asesinados (Goldston 1989).

A pesar de que han pasado más de dos décadas desde que la guerra civil guatemalteca terminó, la represión de activistas sindicales continúa. Entre 2004 y 2018, 101 sindicalistas fueron asesinados. Pudimos documentar la ubicación de 81 de estos asesinatos. La figura 6 muestra la dispersión geográfica de estos crímenes mostrando que muchos de estos tuvieron lugar en las regiones de cultivo de banana. [Ver Figura 6] El Anexo 1 brinda detalle de los nombres, fechas y sindicatos de cada uno de los sindicalistas asesinados.

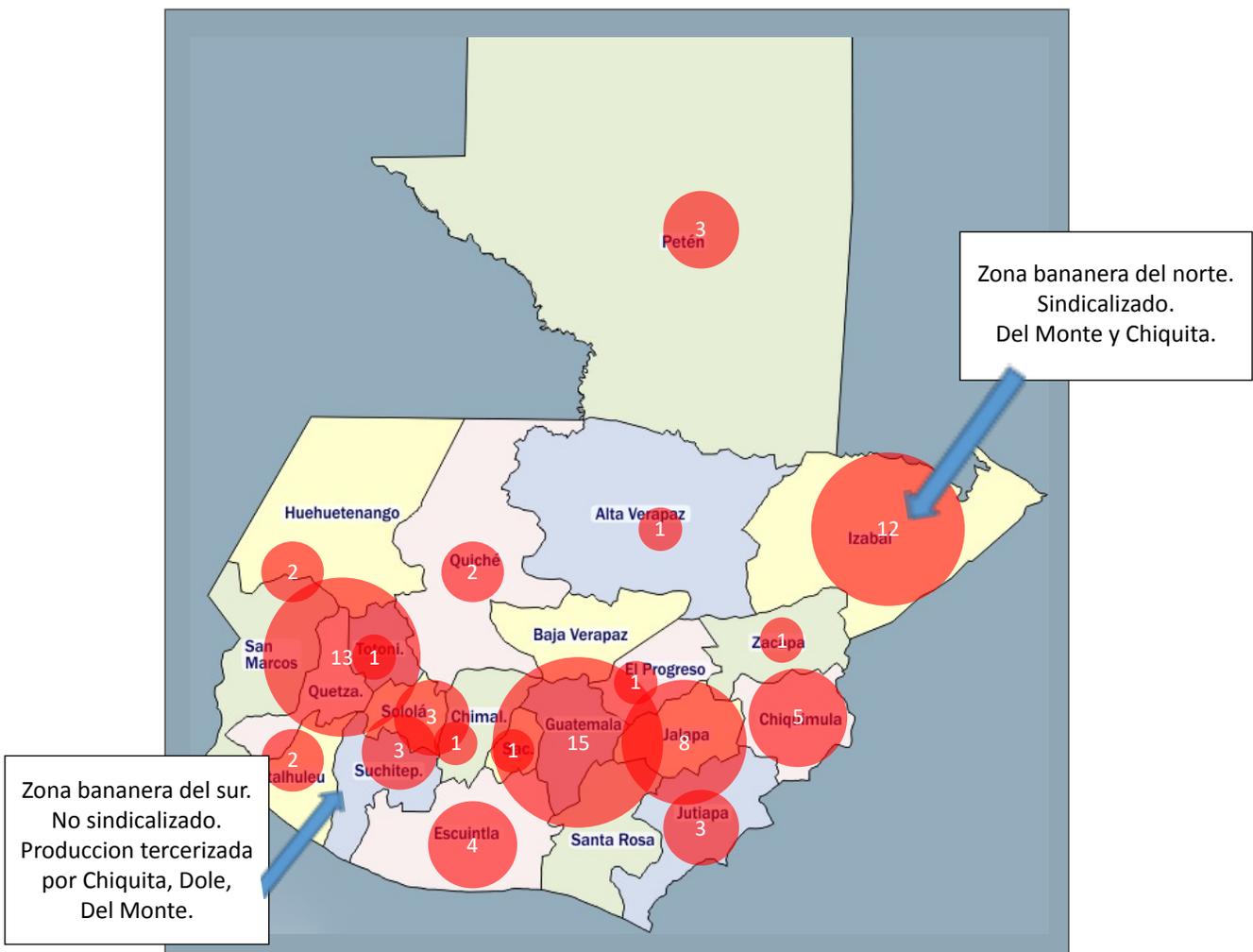


Figura 6
Cantidad de sindicalistas asesinados en Guatemala por departamento (2004-2018)¹⁶

¹⁵ Actualmente, SITRABI es el sindicato más antiguo del sector privado en el país (Cooper y Quesada 2015).

¹⁶ El autor agradece a Luis Mendoza por su meticuloso trabajo en la obtención de la información y desarrollo de este mapa.

Si bien las bananas han sido un importante cultivo de exportación durante más de un siglo, durante gran parte de la historia de Guatemala, el café fue el rey. De hecho, hace veinte años, el valor de las exportaciones de café (USD 575 millones) era 4.3 veces el valor de las exportaciones de banana (USD 135 millones). La ropa o prendas de vestir también han sido dominantes en la economía de exportación guatemalteca, conocida localmente como producción de maquila. De hecho, como la exportación de ropa se incrementó al inicio de la década de 1990 e inicios de los 2000, Guatemala buscó pasar de los cultivos tradicionales de la exportación de manufactura. Sin embargo, la producción textil no trajo la promesa de desarrollo porque los salarios se mantuvieron bajos y “la represión antisindical fue severa. Además, como los líderes mundiales liberalizaron el comercio textil a través de la eliminación gradual del Acuerdo Multifibra (Multifiber Arrangement MFA) y China ingresó a la Organización Mundial de Comercio (OMC), la producción pasó a Asia, y las exportaciones textiles guatemaltecas cayeron. De hecho, la caída de la exportación textil sucedió después de la implementación del Tratado de Libre Comercio entre República Dominicana, Centroamérica y Estados Unidos de América (CAFTA-DR, por sus siglas en inglés) en 2006. En ese sentido, cualquier beneficio que el CAFTA-DR buscaba tener en las exportaciones textiles en Centro América, fue ampliamente mitigado por el impacto adverso de la eliminación del MFA y la entrada de China en la OMC.

Durante este período, los precios del café subieron debido a su escasez en Brasil en 2011, pero

luego cayeron nuevamente. Y, como la exportación de bananas disminuyó en otras partes del mundo debido a enfermedades y otros factores, estas sufrieron un crecimiento constante en Guatemala. Como resultado de estas tendencias, para el 2019, la exportación de banana supero a las de café y textiles, convirtiéndose en la más importante exportación de Guatemala. [Ver Figura 7].

Una de las preguntas que este reporte busca responder es: ¿A qué costo creció tan rápido el sector bananero, convirtiéndose Guatemala en el mayor exportador de bananas a los Estados Unidos y el tercer exportador del mundo? Una respuesta común es que la producción paso de la costa norte (Atlántico) altamente sindicalizada a las empresas de propiedad local y no sindicalizadas en la costa sur (Pacífico). Actualmente, de los 75,000 trabajadores en el sector, 10,000 trabajan en el norte y 65,000 en el sur.¹⁷ Sin embargo, ¿cómo se comparan los salarios del sur y del norte exactamente? ¿Qué sucede con las horas de trabajo, el trato a los trabajadores y trabajadoras, la presencia de abuso verbal, acoso sexual y otras formas de violencia y acoso por motivos de género en el trabajo? En particular, ¿qué diferencia puede hacer un sindicato? Estas son las preguntas que este proyecto busca responder.

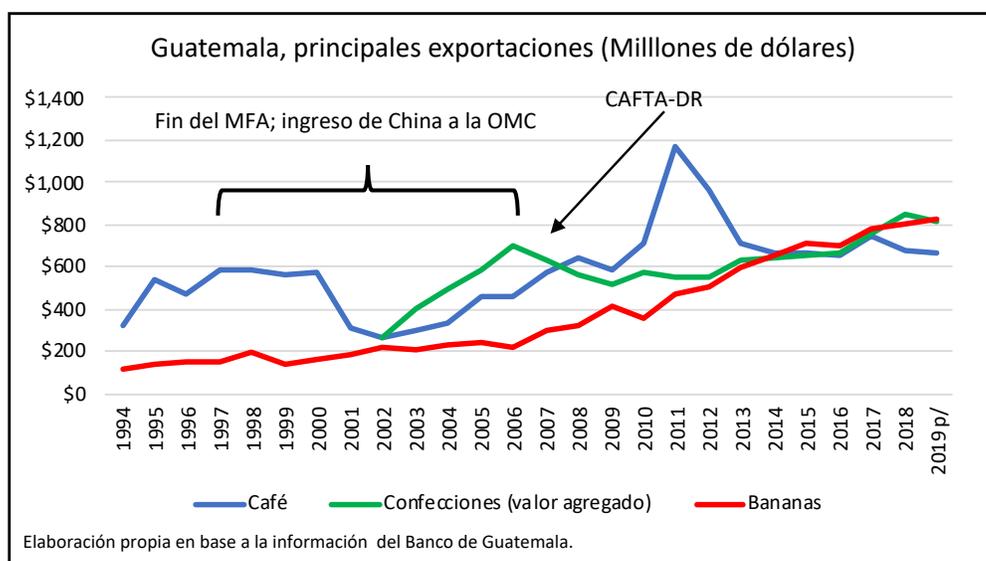


Figura 7

¹⁷ Entrevista realizada por el autor, representantes del SITRABI, Febrero 2020.

Parte II

Resultados de Investigación: ¿Qué diferencia hace un sindicato?

Metodología

Para explorar el impacto de la subcontratación y la ausencia de sindicatos sobre las condiciones laborales en la industria de exportación bananera de Guatemala, este proyecto realizó una encuesta a 210 trabajadores y trabajadoras entre setiembre 2019 y marzo 2020. De estos, 85 fueron trabajadores del sur y 125 del norte. Los entrevistados incluyen a trabajadores agrícolas (95) y trabajadores de las plantas empacadoras (112). El ratio entre trabajadores en el campo y trabajadores en las plantas empacadoras varía entre centros de trabajo. Se estima que 57% de los trabajadores se desempeñan en campo y 43% en las plantas de empaque.¹⁸ Mientras que todos los trabajadores en el campo, quienes cortan y transportan las bananas, son hombres, muchos (si no la mayoría) de las trabajadoras en las plantas empacadoras son mujeres. En general, de acuerdo con los resultados de la encuesta, las mujeres representan un 33% de todos los trabajadores.

En total, la encuesta incluyó a 138 hombres y 72 mujeres. La mayoría de los trabajadores tienen entre 26 y 39 años, y en promedio, 5.7 años de educación. Los trabajadores entrevistados producen bananas para Del Monte (84 trabajadores), Chiquita (44 trabajadores) y Dole (81 trabajadores). De ellos, 47% trabajan directamente para las EMNs, ya sea Del Monte o Chiquita. El resto trabaja en plantas subcontratadas, en su mayoría para Dole en la costa sur. [Ver el resumen de las estadísticas en el Anexo 2]

Todas las encuestas fueron realizadas por guatemaltecos con raíces en las comunidades de trabajadores bananeros. Tres de los encuestadores habían trabajado en el sector. Todas las trabajadoras fueron encuestadas por encuestadoras mujeres. Las encuestas se llevaron a cabo fuera del centro laboral en centros comunitarios de confianza y locales sindicales. Los hallazgos de la encuesta fueron complementados con visitas a los sitios de producción de banana en las costas norte y sur. Además, el investigador principal visitó la Ciudad de Guatemala para realizar entrevistas a actores claves. Las secciones siguientes resumen y analizan los hallazgos.

Mientras aplicaban la encuesta, el investigador principal viajó a Guatemala para realizar entrevistas con actores claves en el norte, sur, y en la Ciudad de Guatemala. Estas incluyeron entrevistas a sindicalistas, gerentes de EMNs, administradores de fincas locales, investigadores locales, funcionarios del MINTRAB, así como asociaciones de comercio. Para proteger las identidades de los entrevistados, sus nombres, ubicación y las fechas exactas de las entrevistas no han sido incluidas en el informe. Además, estos son referenciados simplemente como “entrevista realizada por el autor, Guatemala, febrero 2020.”

Hallazgos

Como se verá más adelante, los hallazgos de la investigación presentan una imagen clara de la diferencia que puede hacer un sindicato. Los trabajadores sindicalizados ganan más, trabajan menos horas, sufren menos acoso sexual y cuentan con centros de trabajo más seguros, incluso durante la pandemia del Covid-19. El problema es que, en Guatemala, el porcentaje de trabajadores representados por sindicatos están en declive. En la década de 1980,

¹⁸ Correspondencia del autor con un representante sindical de SITRABI, 13 de mayo, 2020.

SITRABI tenía 5,000 afiliados. El número de miembros disminuyó por las secuelas de los huracanes Mitch y Agatha, que tuvieron como resultado el cierre de las fincas. La represión sindical, incluido el secuestro de líderes de SITRABI, contribuyó aun más con el declive. Durante este período, los empleadores guatemaltecos comenzaron a desplazar a los sindicatos a través del solidarismo, una forma de comités controlados por la empresa que debilitaron el poder colectivo de los trabajadores. Para la década de 1990, SITRABI tenía 3,000 afiliados. A la fecha de la redacción de este informe (mayo 2020), el sindicato tiene 2,900 afiliados, 25% son mujeres y 75% son hombres.

El sindicato representa 94% de trabajadores en las plantas de propiedad directa de Del Monte ubicadas en el norte. Según el sindicato, actualmente Del Monte produce 25 millones de cajas de bananas cada año en el norte y 115 millones de cajas (82% del total de la producción en Guatemala) en el sur. Así, el objetivo más importante de las recientes reuniones en el marco de la negociación colectiva ha sido asegurar la estabilidad laboral para los trabajadores sindicalizados en el norte. Las negociaciones se realizan cada tres años, y la siguiente negociación colectiva serán en 2021.¹⁹ El problema de la pérdida de empleo de los trabajadores sindicalizados en el norte y el aumento del empleo en el sur desorganizado no es exclusivo de la empresa Del Monte. Chiquita abandonó cinco fincas sindicalizadas en el norte y la cantidad producida antes en dichas plantas ahora es producida en plantas subcontratadas en el sur. En total, actualmente hay 10,000 trabajadores bananeros en el norte y entre 60,000 y 70,000 trabajadores en el sur.

El movimiento hacia la sur crea una clara reducción de los salarios, como veremos más adelante en los resultados de la encuesta. Lo que las entrevistas revelan es una restricción adicional en términos de intensidad del trabajo. En las plantas de empaque, cada trabajador o

trabajadora empaca 56 cajas por hora. Cada trabajador o trabajadora es supervisado individualmente y son sancionados si trabajan muy lentamente. Sin embargo, según las regulaciones del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), el trabajo debe estar acorde a la “capacidad productiva.”²⁰ Esto indica que presionar a los trabajadores a un ritmo de producción más allá de lo que una persona razonable consideraría humanamente posible es una violación a las normativas del IGSS. Pero los trabajadores constantemente reclaman sobre los ritmos de producción. De hecho, esta intensidad del trabajo lleva a muchos trabajadores a usar estimulantes y bebidas “energizantes” que han sido prohibidas en muchos países europeos. Otros consumen drogas.²¹ Como un observador notó con relación a las largas jornadas de trabajo, la intensidad del ritmo de producción y el uso de drogas para sobrevivir durante el día: “Nuestros jóvenes están envejeciendo rápidamente.”²²

Uno de los puntos de comparación más elementales es el nivel de los salarios. Examinando los salarios mensuales totales, la primera observación que puede ser hecha es que el trabajador promedio gana USD 474 por mes. En base a ese punto de referencia, las diferencias se hacen evidentes inmediatamente. Los trabajadores en las plantas de empaque ganan ligeramente más que los trabajadores en el campo, USD 488 comparado a los USD 449. La mayoría de esos trabajadores de campo con salarios más bajos (quienes cortan y transportan las bananas hacia la planta de empaque) son hombres, lo que ayuda a explicar porque las mujeres ganan ligeramente más que los hombres.

Los trabajadores que producen para Del Monte ganan el salario mensual más alto (USD 674), seguidos por Chiquita (USD 405), y por Dole (USD 308). Esto sucede en parte porque Del Monte y Chiquita tienen fincas de propiedad directa, así como otras subcontratadas, mientras que Dole ha subcontratado toda su producción a instalaciones de propiedad local.

¹⁹ Entrevista realizada por el autor a líderes sindicalistas, febrero 2020

²⁰ Ver: <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2063/Acuerdo%20410%20Reglamento%20EMA.pdf>

²¹ Entrevista realizada por el autor a líderes sindicalistas, febrero 2020.

²² Entrevista realizada por el autor, Guatemala, febrero 2020.

Las instalaciones subcontratadas pagan 330 dólares americanos comparado a los 636 dólares mensuales pagados por las instalaciones de propiedad directa de las EMNs del sector bananero.

El análisis detallado de los datos reveló que, dada la forma en que escogimos a los trabajadores, con todos salvo por una excepción, todos los trabajadores encuestados en el norte fueron sindicalizados y todos los trabajadores en el sur, excepto uno, fueron no sindicalizados. Como resultado, combinamos norte/sur y sindicalizado/no sindicalizado en una comparación: el norte sindicalizado versus el sur no sindicalizado. Lo que los datos demuestran es que los trabajadores sindicalizados en el norte ganan en promedio 586 dólares comparado a los 308 dólares mensuales de los trabajadores no sindicalizados en el sur. Esto nos brinda una diferencia salarial de origen sindical del 90.3%. Combinando todos estos factores, puede verse que los mejores salarios son pagados en las instalaciones sindicalizadas de Del Monte en el norte y

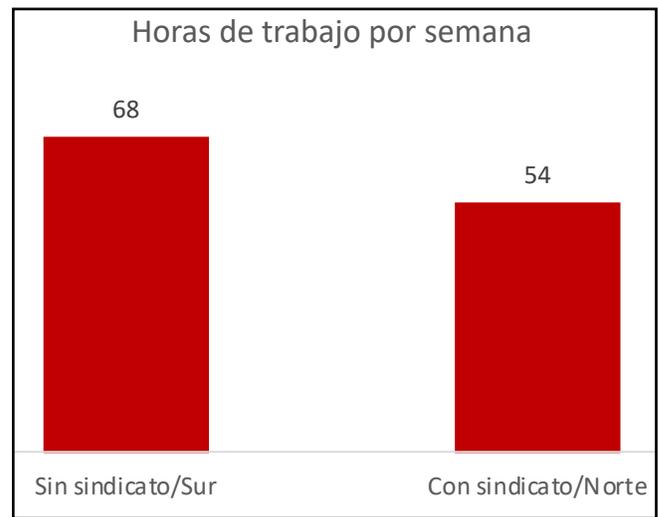


Figura 8

los salarios más bajos son pagados en las instalaciones no sindicalizadas de Chiquita y Dole en el sur. [Ver Tabla 1].

Además de la diferencia salarial ya señalada, la segunda diferencia llamativa entre estos grupos son las jornadas de trabajo. En promedio, los trabajadores no sindicalizados

en el sur laboran 68 horas semanales, mientras que los trabajadores sindicalizados en el norte trabajan 54 horas por semana. Esta es una resaltante diferencia de 25.9%. De hecho, muchos de los trabajadores no sindicalizados del sur nos dijeron que trabajaban 12 horas diarias durante seis días a la semana. [Ver Figura 8]

Aun más resaltante es que los trabajadores en las instalaciones que no son sindicalizadas en el sur indican que no reciben el pago por horas extras. Por el contrario, se les paga una suma total por un período de tiempo determinado.

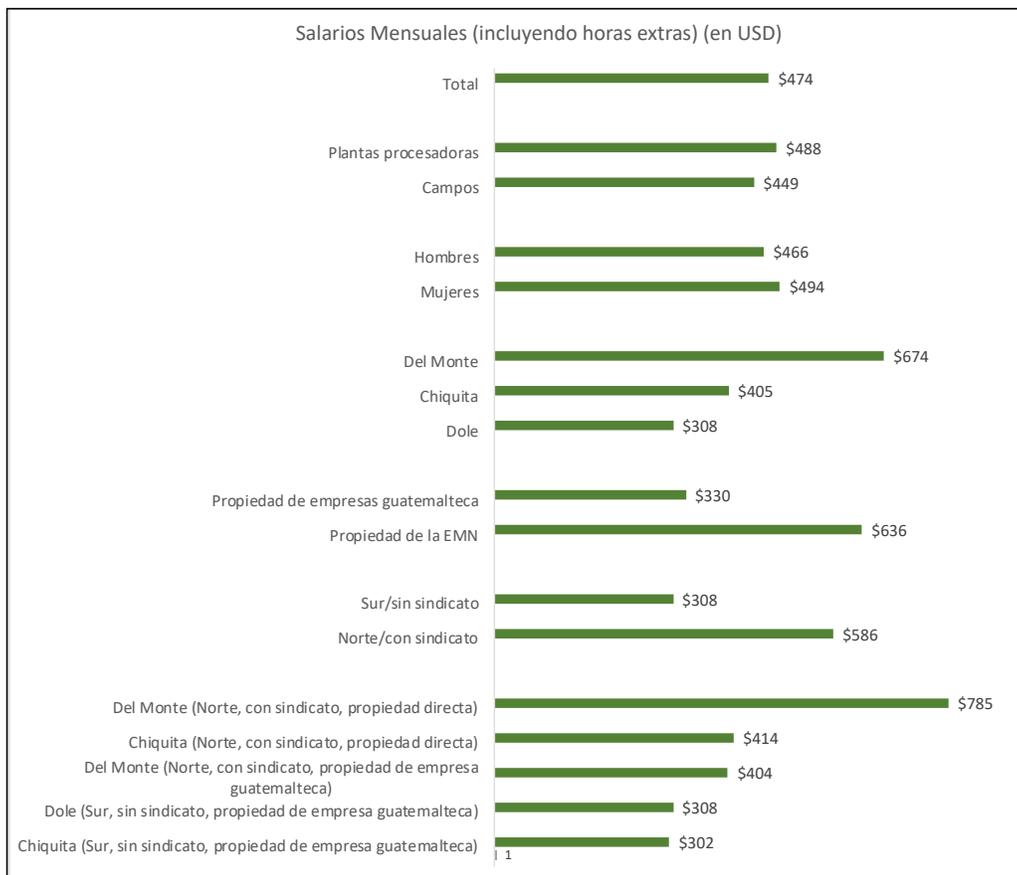


Tabla 1

Los recibos de pago, que fueron examinados por el equipo de investigación, no indican el número de horas trabajadas. Lo que esto revela es que la diferencia salarial es incluso más considerable que la que se observa en la Tabla 1. Dividir los ingresos mensuales entre las horas de trabajo da como resultado un salario por hora de 1.05 dólares para los trabajadores no sindicalizados en el sur.²³ El mismo cálculo para los trabajadores sindicalizados en el norte da como resultado un salario por hora de 2.52 dólares. [Ver Figura 9] Esto sugiere una diferencia salarial de origen sindical de 204% por hora.

Los bajos salarios no solo tienen un impacto directo y significativo en los trabajadores, si no también en sus familias. 68.2% de los trabajadores no organizados en el sur indicaron que sus salarios nunca cubren sus necesidades básicas, en comparación con el 45.6% de trabajadores sindicalizados en el norte que reportaron lo mismo. En particular, 30.6% de los trabajadores no organizados en el sur reportan comprar menos comida nutritiva para sus hijos comparado con solo el 5.6% de los trabajadores sindicalizados en el norte. Los trabajadores no sindicalizados del sur tienen menos probabilidades de poder cubrir los gastos médicos necesarios y tienen más probabilidades de tener deudas en comparación con los trabajadores sindicalizados del norte. Es muy significativo que los trabajadores no sindicalizados del sur reciben, en promedio, 20 minutos para almorzar, comparado con los 60 minutos



Figura 9

que reciben los trabajadores sindicalizados en el norte. Finalmente, solo 1.2% de los trabajadores no sindicalizados en el sur señalan que las horas extras son voluntarias, a diferencia del 57% de trabajadores sindicalizados en el norte. [Ver Tabla 2]

En las entrevistas, los trabajadores y trabajadoras del sur señalaron en varias ocasiones el abuso verbal que sufren por parte de sus supervisores. Una mujer señaló, “Nos tratan como perros.”²⁴ La encuesta confirmó un alto nivel de abuso verbal. La gran mayoría – 73% – reportó haber sido gritado por los supervisores. En el caso de los trabajadores sindicalizados en el norte, 40% reportó haber sido gritado. [Ver Figura 10] Las entrevistas y una pregunta abierta en la encuesta

	Sin sindicato (Sur)	Con sindicato (Norte)
Salario nunca cubre las necesidades básicas (% si)	68.2%	45.6%
Compra comida menos nutritiva para los niños	30.6%	5.6%
No cubre los gastos en medicinas	16.5%	5.6%
Tiene deudas	72.9%	52.8%
Tiene un lugar para comer el refrigerio (% si)	67.1%	79.8%
Tiempo de refrigerio (minutos)	20.0	60.0
Tiempo para descanso (minutos)	3.6	9.0
La horas extras son voluntarias (% si)	1.2%	57.0%

Tabla 2

²³ \$308 dólares americanos por mes divididos entre 4.3 semanas por mes divididos por 68 horas de trabajo por semana.

²⁴ Entrevista realizada por el autor, Guatemala, febrero 2020.

contextualizan estos datos. Frecuentemente, se les grita a los trabajadores de maneras muy vulgares para que trabajen más rápido. La más común fue la expresión dicha por los jefes para ordenar que trabajen (apúrate) seguida por una vulgaridad (por ejemplo, “Apúrate pedazo de m***”, “Apúrate vago”, etc.). Los trabajadores y trabajadoras son amenazados frecuentemente con el despido si es que no mantienen el ritmo de trabajo (por ejemplo, “Apúrate o te despediré, hijo de p**”). Cuando les gritan a las mujeres, las expresiones son frecuentemente vulgares y machistas (por ejemplo, “p***, apúrate”).

Más llamativos que los abusos verbales son las diferencias entre los niveles de acoso sexual y otras formas de violencia y acoso por motivos de género en instalaciones sin sindicato en relación con los centros de trabajo que sí lo tienen. Una mayoría de mujeres (58%) señaló haber sido acosada sexualmente en las plantas de empaque no sindicalizadas en el sur, en comparación con el 8% de mujeres que lo experimentó en centros de trabajo sindicalizados en el norte. [Ver Figura 11]

Una trabajadora señaló lo siguiente: “El supervisor me dijo que si yo lo aceptaba como mi amante el me trataría bien y me ayudaría en el trabajo”. Otra trabajadora explicó: “Cuando era una trabajadora temporal, el

supervisor me dijo que si yo aceptaba lo que él me pedía él se aseguraría de que tuviera un contrato permanente”. Una tercera trabajadora señaló: “El jefe me dijo que, si no me entregaba a él, me despediría”. Una trabajadora destacó que muchas mujeres son sexualmente acosadas incluso antes de comenzar a trabajar. El acoso comienza con las entrevistas de trabajo. Algunas mujeres se sienten presionadas de tener relaciones sexuales con los jefes para obtener un trabajo.²⁵ Los trabajadores hombres no reportaron sufrir acoso sexual. Lo que estos reportaron fue que necesitan pagar un soborno al supervisor para conseguir un trabajo. Uno de ellos señaló que es común que los supervisores demanden un tercio del primer sueldo de los trabajadores como retribución por contratar a alguien nuevo.²⁶

En cuanto al por qué el acoso sexual y otras formas de violencia y acoso por motivos de género son mucho menor en las instalaciones sindicalizadas, Carmen, una líder sindical de SITRABI, explicó: “Si un hombre me toca, puedo informarlo a la compañía. La administración ha creado bastante miedo sobre este tema entre los supervisores. Algunos han sido despedidos [por acosos sexual]. Nosotros tenemos ejemplo de esto. Ahora hay más respeto. Y si alguien no nos respeta, el tema se discute en el comité de gestión sindical.”²⁷

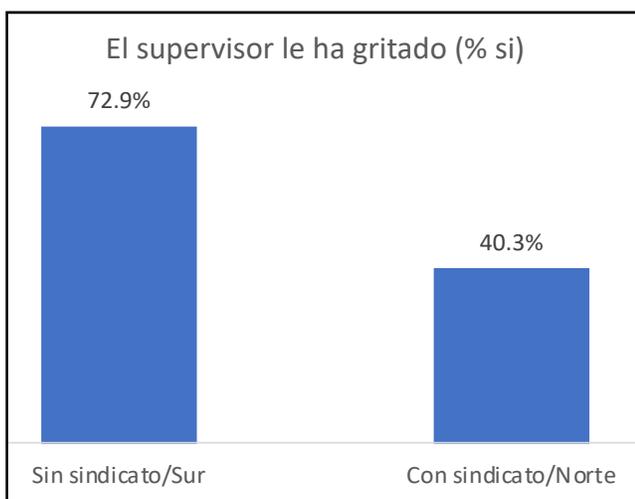


Figura 10

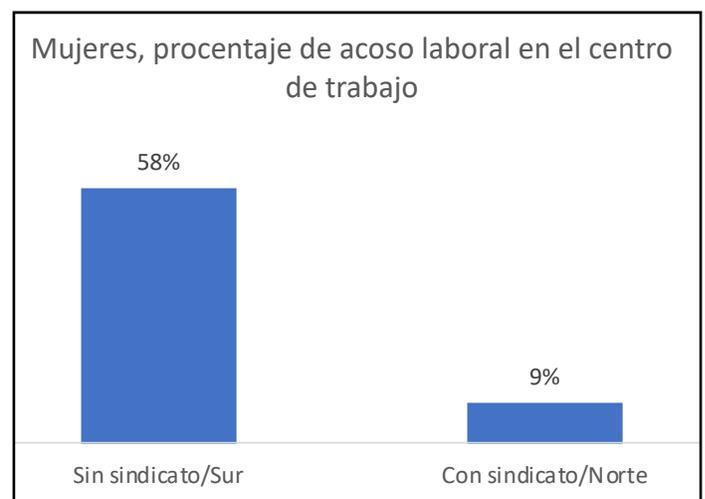


Figura 11

²⁵ Ibid.

²⁶ Ibid.

²⁷ Ibid.

Seguridad y salud ocupacional y Covid-19

La salud y la seguridad son una preocupación enorme e histórica para los trabajadores bananeros (y para las comunidades aledañas), específicamente debido al excesivo uso de pesticidas. Un trabajador en el norte resaltó que “[l]os químicos que usan le dan dolores de cabeza. Ellos proveen mascarillas, pero esas mascarillas solo deberían durar seis horas. Nosotros tenemos que usar la misma mascarilla por tres meses.”²⁸

Por esta razón, el acceso apropiado a equipos de protección es una parte fundamental de la seguridad de los trabajadores. La gran mayoría de trabajadores, 94%, tanto en el sur como el norte, señaló que reciben equipos de protección en el trabajo. Esto incluye principalmente guantes de goma y uniformes de trabajo. El 78% de trabajadores señaló que consideraba seguro su centro laboral en términos de seguridad y salud ocupacional. Sin embargo, la diferencia que hace el sindicato es evidente cuando se compara que sucede cuando el equipo de protección se pierde o se daña. En el caso de los trabajadores no sindicalizados en el sur, 83% reportó que la administración les descuenta de sus salarios el costo de la reposición del equipo. En contraste, solo el 8% de trabajadores sindicalizados en el norte reportan un descuento como ese. [Ver Figura 12]

La referencia a equipos de protección hecha líneas arriba no incluye equipamiento de protección para la Covid-19. La aplicación de la encuesta terminó antes que la Covid-19 se convirtiera en un problema en Guatemala. Sin embargo, fue posible hacer algunas preguntas de seguimiento a trabajadores y representantes a través de entrevistas telefónicas sobre como los empleadores en centros de trabajo sindicalizados y no sindicalizados estaban abordando la problemática de la seguridad de los trabajadores. Una vez más la diferencia sindical se hizo evidente. Como las bananas son un alimento, la producción de banana es considerada como un servicio esencial, y todos los centros de producción – sindicalizados y

no sindicalizados- seguían funcionando al momento de finalizar este informe. Todos los trabajadores, sindicalizados y no sindicalizados, señalaron que existe distanciamiento físico dentro de las plantas de empaque y que cuentan con acceso a máscaras de protección y a desinfectante de manos. En las plantas sindicalizadas en el norte, Del Monte y Chiquita separaron a los

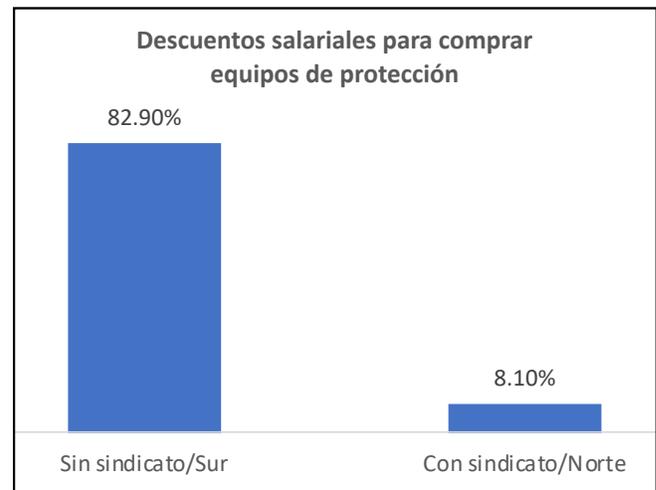


Figura 12

trabajadores en turnos para disminuir la cantidad de personas que empacan al mismo tiempo e instalaron barreras plásticas entre los trabajadores que tienen que trabajar muy cerca unos de otros en los lavaderos. Además, en los centros de trabajo sindicalizados, para prevenir la Covid-19, los sindicatos demandaron transporte especial para lograr el distanciamiento físico mientras se movilizaban a trabajar. Los trabajadores en centros de trabajo no sindicalizados no han recibido dicha asistencia de transporte especial y por ello reportaron que viajan al centro de trabajo sin cumplir con el distanciamiento físico (aunque muchos trabajadores no necesitaron este servicio dado que ellos usan motocicletas personales para ir y venir del trabajo). Los representantes sindicales también han recibido capacitación adicional en higiene adecuada para evitar el virus. Los trabajadores no sindicalizados no han recibido dicha capacitación.

²⁸Ibid.

Programas de certificación²⁹

La certificación del cumplimiento de normas laborales por parte de las empresas bananeras surgió de manera significativa en la década de 1990. Actualmente, la mayoría de las plantaciones bananeras son supervisadas por al menos un programa de certificación. Hay diferentes organizaciones involucradas en cada certificación: la organización normativa desarrolla los estándares; la organización acreditadora acredita o aprueba a organizaciones que auditan a las compañías; la agencia de auditoría evalúa el cumplimiento de las normas o estándares, y la empresa que busca la certificación contrata a la agencia de auditoría. Muchas de las organizaciones normativas y acreditadoras son organizaciones no gubernamentales (ONGs) sin fines de lucro, y muchas de las agencias auditoras son compañías con fines de lucro. La organización que establece los estándares es la más visible, a menudo lleva el mismo nombre que la certificación. La presencia de representantes sindicales y organizaciones de defensa de los trabajadores es mínima – solo una las organizaciones que establece estándares tiene a un representante sindical en su junta consultiva: Social Accountability International (SAI). La empresa que busca la certificación le paga a la organización auditora por el servicio de auditoría. Las certificaciones generalmente carecen de participación de los trabajadores en el proceso de auditoría y la decisión de certificación. Los auditores normalmente no entrevistan trabajadores en espacios sin presencia de la administración. Además, la práctica actual de la mayoría de las certificaciones es mantener auditorías confidenciales entre la compañía auditora, la compañía que obtiene la certificación y las organizaciones de acreditación y establecimiento de normas.

Dado que las certificaciones de estándares laborales emergieron contemporáneamente en la década de 1990, sindicatos, ONGs de defensa laboral y otros observadores han expresado sus preocupaciones y recomendado revisiones. En la década de 2000, y en la de 2010, la reestructuración de Chiquita implicó

que la empresa venda muchas plantaciones que eran de su propiedad, y luego compre bananas de las mismas plantaciones que ahora eran de propiedad independiente. A finales de la década de 2000, el sindicato, en las plantaciones de propiedad de Chiquita en el norte de Guatemala, comunicaron sus preocupaciones al organismo normativo SAI respecto a la certificación SA8000. Los representantes de SAI se reunieron con los miembros del sindicato y se enteraron de que una de sus preocupaciones era las prácticas laborales de los proveedores independientes de banana de Chiquita, previamente propiedad de la multinacional, ubicados en el sur de Guatemala. Los trabajadores consideraron que mientras Chiquita pudiera reportar el uso de la certificación, los trabajadores de sus proveedores independientes sin certificación tendrían pocas oportunidades de que sus derechos laborales se respeten. La denuncia expuso una limitación de las certificaciones. Las empresas pueden certificar selectivamente sus instalaciones mientras se benefician de productos de menor costo obtenidos a través de prácticas laborales que violan los estándares de certificación en plantas no certificadas.

De los programas de certificación sin fines de lucro (ONGs), Rainforest Alliance (RA) tiene la mayor presencia en el sector bananero de Guatemala. Global GAP es un programa privado voluntario que no aborda directamente las relaciones laborales. Rainforest Alliance afirma que su programa de certificación tiene como objetivo establecer y mantener una agricultura sostenible mediante el desarrollo de estándares, auditando a las fincas según los estándares, brindando capacitación a los propietarios y trabajadores de las mismas sobre el cumplimiento de los estándares y comercializar productos producidos de acuerdo con los estándares (Rainforest Alliance and Utz 2018).

En 2000, el 15% de todas las bananas vendidas internacionalmente provenían de plantaciones certificadas por RA. En la década de 2000, las ventas de bananas, chocolate y café certificado por RA

²⁹ Los antecedentes en programas de certificación fueron desarrollados por Matthew Fischer-Daly. El autor quiere agradecer por esta contribución.

sobrepasaron 1 billón de dólares. RA agregó estándares laborales a sus estándares de certificación de agricultura sustentable. A partir de 2017, RA operaba con un presupuesto de casi 40 millones de dólares, con ingresos divididos equitativamente entre tarifas por servicio y subvenciones.³⁰ La certificación de Rainforest Alliance es una marca registrada comunicada a los consumidores a través de un logotipo en los productos: la imagen de una rana indica un ecosistema saludable. Las organizaciones obtienen la certificación RA y el derecho de usar el logotipo de la rana en sus productos a través de auditorías en donde se les evalúa el cumplimiento de los estándares de agricultura sostenible de RA. La organización publica en línea la lista de las instalaciones certificadas.³¹ En un formato para análisis, desde 2017, RA provee una planilla de los productores bananeros certificados con sus nombres, contactos e información de la certificación. Los datos muestran que 563 productores bananeros con certificados por RA. Estos están concentrados en Ecuador, Colombia, Costa Rica y Guatemala. Guatemala tiene el cuarto número más alto en el mundo de productores bananeros certificados por RA (75), uno menos que Costa Rica.

Los Estándares de Agricultura Sostenible de RA (SAS, por sus siglas en inglés) están organizados bajo cinco “principios” o temas: sistemas de planificación y gestión, conservación de la biodiversidad, conservación de los recursos naturales, medios de subsistencia mejorados y bienestar humano, producción ganadera sostenible. Los SAS distinguen entre “criterios críticos” y “criterios de mejora continua”. Los “criterios críticos” incluyen los estándares laborales fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (trabajo forzoso,

trabajo infantil, discriminación y libertad de asociación). Los “criterios de mejora continua”, entendidos como indicadores para mejorar durante un ciclo de seis años, cubren el salario digno, salud y seguridad ocupacional, y “condiciones de empleo.”³² Para obtener la certificación, la compañía debe pasar una auditoría en la cual se le mide con los criterios críticos. Para mantener la certificación, la empresa debe mantener el cumplimiento de los criterios críticos y mejorar hacia el cumplimiento de los criterios de mejora continua de acuerdo con un conjunto específico de parámetros.

RA requiere que las auditorías de SAS incluyan un número mínimo de trabajadores en función de la fuerza laboral de la empresa.³³ La auditoría debe incluir como mínimo una entrevista donde esté presente un representante sindical. RA instruye a los auditores para que realicen entrevistas fuera del lugar “cuando la libertad de asociación o el acoso sexual se identifiquen como alto riesgo de cumplimiento”. Los auditores pueden solicitar que los representantes de los trabajadores participen en la auditoría, pero no es una obligación.³⁴ Demandas relacionadas a organizaciones certificadas por RA pueden ser enviadas a RA o al organismo certificador (CB).³⁵ Los CBs están obligados a responder las denuncias, que tiene el nombre de un contacto, dentro de cinco días, resolver las denuncias dentro de 30 días, proveer al denunciante información de los principales hallazgos, registrar acciones tomadas para resolver quejas y enviar los registros de quejas a los procesos de revisión de autorización de RA.³⁶

Global G.A.P (Buenas Prácticas Agrícolas) establece estándares voluntarios para “una agricultura segura y sostenible en todo el mundo.”³⁷ La empresa matriz de

³⁰ Ver: <https://www.rainforest-alliance.org/sites/default/files/2018-03/Rainforest%20Alliance%202017%20IRS%20990%20Report.pdf>

³¹ Ver: <https://www.rainforest-alliance.org/business/solutions/certification/agriculture/certificate-search-public-summaries/>.

³² Ver: https://www.rainforest-alliance.org/business/wp-content/uploads/2017/11/03_rainforest-alliance-sustainable-agriculture-standard_en.pdf, p. 9-11.

³³ <100 trabajadores, 10% o mínimo 5, el que sea mayor; 101-500 7% o 10; 501-1,000 5% o 35; más que 1,000 3% o 50. Hasta una cantidad de 33% de las entrevistas pueden ocurrir en grupos de 5 o menos.

³⁴ Ver: https://www.rainforest-alliance.org/business/wp-content/uploads/2018/03/85_rules-planning-conducting-audits_en.pdf, p. 28.

³⁵ Ver: <https://www.rainforest-alliance.org/business/sustainable-farming/farm-certification/questions-and-complaints/>.

³⁶ Ver: https://www.rainforest-alliance.org/business/wp-content/uploads/2018/03/15_rules-authorization-certification-bodies_en.pdf.

³⁷ Ver: https://www.globalgap.org/uk_en/who-we-are/about-us/

Global G.A.P. es Food PLUS GmbH, una corporación de responsabilidad limitada registrada en Colonia, Alemania. El programa fue introducido por algunas de las más grandes cadenas de supermercado de Europa. Es considerado el programa de certificación agrícola más generalizado en el mundo. Ningún sindicato es parte de la junta del Global G.A.P. A pesar de que Global G.A.P. hace referencia a salud y seguridad de los trabajadores y trabajo infantil,³⁸ derechos de libertad sindical, discriminación, negociación colectiva y salarios dignos, estos no parecen ser parte de su ámbito de competencia. De acuerdo con la Oficina de Evaluación de Impactos y Costos Sociales (BASICS), Global G.A.P. es un “estándar específico del sector definido por los comerciantes con énfasis en la seguridad alimentaria principalmente” (BASIC 2017: 19). Alrededor del 31% de las exportaciones mundiales de banana están certificadas por Global G.A.P. (Ibíd.).

Resultados relacionados a los Programas de Certificación

La encuesta preguntó sobre las visitas de las certificadoras privadas y las fiscalizaciones gubernamentales. Menos de un cuarto de los trabajadores en centros de trabajos sindicalizados y no sindicalizados reportaron haber visto inspectores del gobierno fiscalizando su lugar de labores. Sin embargo, más del 90% de trabajadores señalaron haber visto visitas de programas privados de certificación [Ver Figura 13]. Los dos programas más comunes identificados en la encuesta son Global G.A.P. (que visitó el 96% de los centros laborales) y Rainforest Alliance (que visitó 87% de los centros laborales). Algunos trabajadores, 5%, reportaron las visitas por parte de SA 8000. Se les preguntó a los trabajadores si habían visto o conversado con inspectores gubernamentales o de programas privados de certificación. No se les

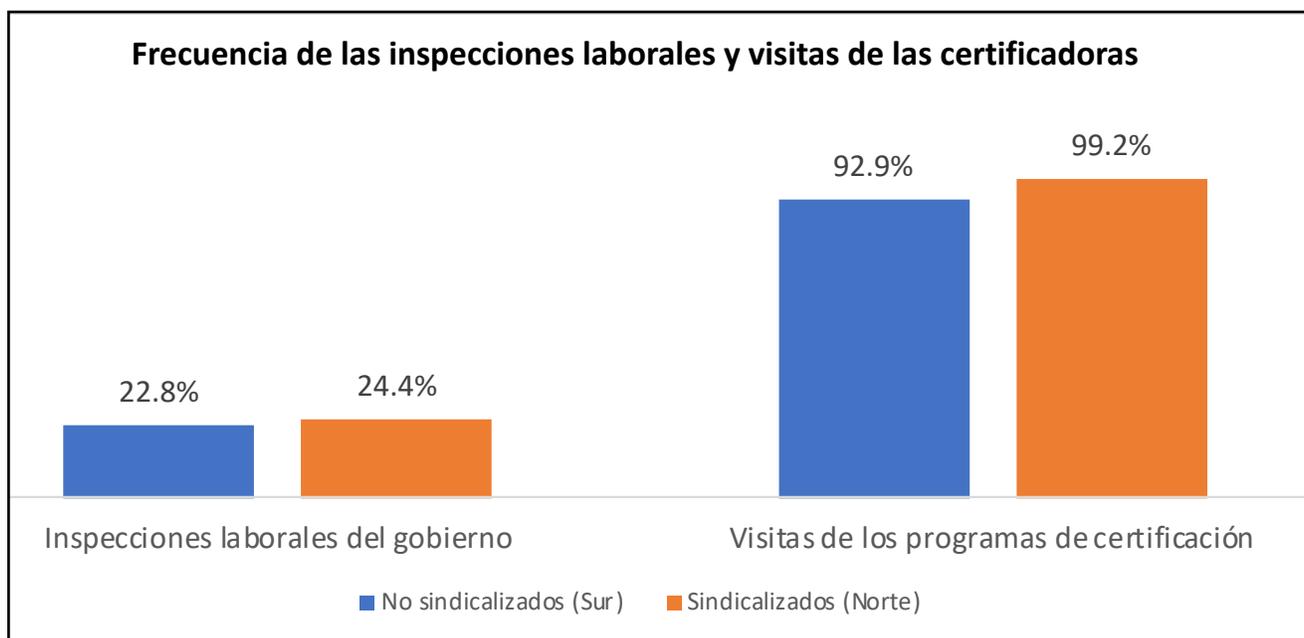


Figura 13

³⁸ Artículo original en inglés: Engaging with private sector standards: a case study of Global G.A.P., Linda Courtenay Botterill & Carsten, Daugbjerg, p. 488-504 | Recibido el 7 Diciembre 2010, aceptado el 25 de julio de 2011, Publicación electrónica: 26 de Julio de 2011.

preguntó sobre las conclusiones de estas visitas (si el centro de labores fue calificado en la visita, y de ser el caso, que puntaje recibió) porque se asumió que los trabajadores no podían acceder a esa información.

En entrevistas, los trabajadores resaltaron que la administración es frecuentemente alertada con un mes de anticipación sobre las visitas futuras de los programas privados de certificación. Un trabajador señaló que el día de la visita todos los trabajadores recibieron una mascarilla nueva para su protección. Este trabajador señaló que las entrevistas con los trabajadores de campo se realizan en el mismo campo, y frecuentemente con la presencia de sus supervisores inmediatos.³⁹ Añadió que “[n]os dicen qué decir antes de que los inspectores lleguen. Un supervisor nos dijo: ‘cualquiera que arruine la entrevista será inmediatamente despedido.’”⁴⁰

Esta práctica de decirle a los trabajadores lo que deben responder a los inspectores de los programas privados de certificación fue confirmado por los resultados de la encuesta. La encuesta reveló que para la gran mayoría de visitas realizadas en los centros de trabajo no sindicalizados en el sur, la administración les dijo a los trabajadores qué responder a los inspectores antes de que estos llegaran. En centros laborales sindicalizados en el norte, 29.5% de los trabajadores señaló que se le dieron instrucciones sobre qué responder a los inspectores antes que llegaran. [Ver Figura 14]

La mayoría de los trabajadores en centros de trabajo no sindicalizados indicaron que los supervisores les dijeron que respondieran a los inspectores que: “Nosotros los tratamos bien, ustedes ganan un buen sueldo y solo trabajan ocho horas al día”. Otros trabajadores añadieron que les dijeron que les informarían a los inspectores que: “Nosotros les damos todos los beneficios adecuados

en cumplimiento con la ley”. A varios trabajadores – que trabajan de 6 am. a 6 pm. - les dijeron que señalen que ellos “comienzan a trabajar a las 6 am. y terminan de hacerlo a las 3 pm”. Otros trabajadores, quienes trabajan 12 horas al día y nunca se les pago horas extras, recibieron instrucciones para responder que la empresa sí realizó los pagos de horas extras. Un trabajador que indicó que nunca había recibido equipo de protección, señaló que su jefe le dijo: “Diles a los inspectores que te hemos dado los equipos de protección que necesitas para trabajar bien”. Un trabajador de campo dijo que su supervisor le dio la siguiente instrucción: “no les digas que la avioneta fumiga mientras estas trabajado y que no hay servicios higiénicos”. Las entrevistas con los trabajadores corroboran este patrón de los supervisores diciéndole a los trabajadores lo que deben responder a los inspectores. Frecuentemente, estas son afirmaciones hechas enérgicamente y con obscenidad. Por ejemplo, un trabajador señaló que se le dijo agresivamente: “Diles que te tratamos bien o te vamos a mandar a la m***.”

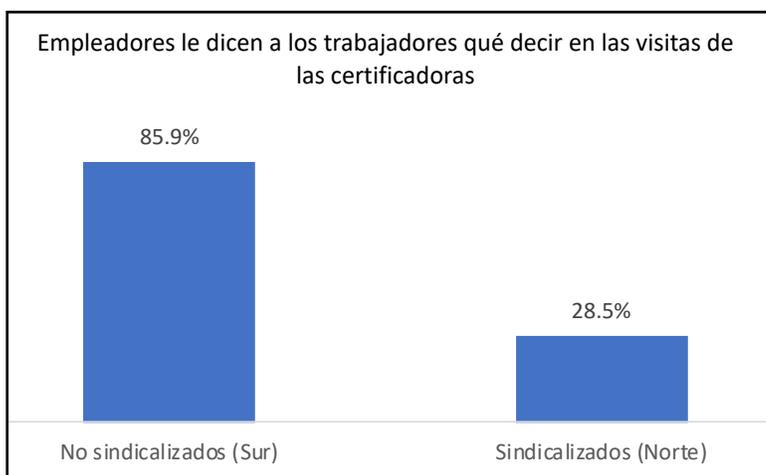


Figura 14

³⁹ Entrevista realizada por el autor, Guatemala, febrero 2020.

⁴⁰ Ibid.

Conclusiones y recomendaciones

Este informe se propuso examinar el impacto de la sindicalización en las condiciones laborales en el sector de exportación bananera de Guatemala. Lo hizo a través de una encuesta a más de 200 trabajadores, así como con entrevistas exhaustivas, el análisis de datos comerciales, y la revisión de investigaciones relevantes previas. Uno de los principales hallazgos de este informe es que Guatemala se convirtió en el tercer mayor exportador de bananas en el mundo no solo a través de una historia de producción de alta calidad y eficiencia, si no también sacando provecho de una fuerza de trabajo no sindicalizada y mal pagada (o con bajos salarios) en la costa sur del país.

Los datos de la encuesta indican que los trabajadores no sindicalizados ganan menos de la mitad del salario por hora que los trabajadores sindicalizados y trabajan 12 horas más por semana que sus homólogos sindicalizados. Los trabajadores no sindicalizados tienen 81% más de probabilidades de sufrir de abuso verbal que sus pares sindicalizados, y 58% de mujeres en plantas de empaque de banana no sindicalizadas sufren de acoso sexual y otras formas de violencia y acoso por motivos de género en el trabajo en comparación con el 8% de mujeres en plantas empacadoras sindicalizadas. Por lo que hay evidencia de violencia y acoso en el centro de trabajo basados en el género.

Todas las violaciones de derechos laborales mencionadas suceden en empresas que son supervisadas por programas privados de certificación, incluido Global G.A.P y Rainforest Alliance. Los resultados de la encuesta muestran que, en 86% de los centros de trabajo no sindicalizados, la administración les dice a los trabajadores lo que deben responder a los inspectores antes que estos lleguen. Además, las inspecciones gubernamentales son ligeramente menos comunes en centros de trabajo no sindicalizados. Los trabajadores en menos del 25% de los lugares de trabajo informan haber visto a un inspector del gobierno visitar el lugar de trabajo.

La conclusión más evidente de estos hallazgos es que la sindicalización hace una enorme diferencia en los estándares de vida y las condiciones laborales de los trabajadores. Los sindicatos incrementan considerablemente los salarios, aseguran jornadas de trabajo aceptables, reducen las posibilidades de abuso verbal, acoso sexual y otras formas de violencia y acoso por motivos de género en el trabajo, y producen centros de trabajo más seguros. La pregunta, entonces, es por qué los trabajadores en el sur no están sindicalizados y qué puede hacerse para cambiar esta situación.

Ciertamente, hay una necesidad de que los sindicatos incrementen sus esfuerzos de organización. Sin embargo, Guatemala tiene una larga historia de represión sindical, la cual ha sido muy violenta. La mayoría de las fincas bananeras están ubicadas en regiones del país en donde muchos activistas sindicales han sido asesinados. Así, como un primer paso, el gobierno de Guatemala debe hacer uso de todos los medios a su alcance para detener los asesinatos. La ley de trabajo de Guatemala y sus mecanismos de cumplimiento tienen la necesidad de ser reformados. Leyes que faciliten la sindicalización, aumenten las inspecciones laborales y creen sanciones más severas por las violaciones que sean cumplidas en su totalidad, son pasos básicos y necesarios en esta dirección.

Como este reporte deja claro, las causas fundamentales de la presión por bajos salarios se encuentran en la parte superior de la cadena de suministro. Mientras que las empresas de frutas alguna vez ejercieron un poder desmesurado en el proceso de producción, ese poder está siendo lentamente desplazado hacia los grandes supermercados que constantemente buscan formas de reducir los precios. Esta reducción por parte de los comercializadores de fruta contribuye con la presión por encontrar lugares de producción de bajo costo a través de la subcontratación de productores locales, quienes luego presionan a la fuerza de trabajo a través de bajos salarios, largas horas de trabajo y un

ritmo de producción cada vez mayor. Para abordar este problema de las cadenas globales de suministro, se necesita una mayor transparencia en la forma en que los minoristas y las EMNs de frutas valoran el producto de manera que el costo total permita un trabajo decente y una producción sostenible. En sencillo, el precio pagado por una banana debe incluir el costo total del salario digno por horas de trabajo normales a un ritmo de producción aceptable, y en lugares de trabajo seguros para los trabajadores y el medio ambiente circundante.

La presión de los minoristas no exonera a las empresas bananeras de su rol en abordar los abusos de los derechos de los trabajadores documentados en este reporte. Las empresas de frutas con una presencia significativa en Guatemala (Del Monte, Chiquita y Dole) deben asegurar el total cumplimiento de los estándares laborales en sus instalaciones de propiedad directa y en las instalaciones subcontratadas. Chiquita deben negociar de buena fe con los sindicatos representantes de los trabajadores en la región norte para asegurar adecuados ajustes salariales que cubran, como mínimo, los gastos básicos de subsistencia. Todas las empresas de frutas tienen que adoptar una política de tolerancia cero a la violación de derechos laborales en las fincas subcontratadas en la costa sur. Las prácticas como jornadas de trabajo de 12 horas, salarios de pobreza, acoso sexual y otras formas de violencia y acoso por motivos de género en el trabajo, abuso verbal, objetivos de producción inhumanos y rechazo a los sindicatos tienen que parar. Los contratos

con proveedores que violan los derechos de los trabajadores deben cancelarse.

Finalmente, los programas de certificación tienen que hacer un mejor trabajo en el monitoreo de los estándares sociales y ambientales. Las visitas no deben ser anunciadas y las entrevistas con los trabajadores deben llevarse a cabo fuera del lugar de trabajo. Las horas de trabajo deben ser seguidas usando métodos desarrollados por décadas por inspectores laborales: de forma presencial, sin previo aviso, fuera de un lugar de trabajo y rastreando cuándo llegan los trabajadores y cuándo se van. Para documentar el acoso sexual y otras formas de violencia y acoso por motivos de género en el trabajo, las trabajadoras deben ser entrevistadas por inspectoras mujeres fuera del lugar de trabajo y fuera de casa para asegurar privacidad respecto a la gerencia de las empresas, compañeros de trabajo y sus esposos. Finalmente, los programas de certificación tienen que mejorar dramáticamente su capacidad en la documentación de las violaciones a la libertad sindical.

Los trabajadores bananeros en la costa sur de Guatemala están sufriendo condiciones de trabajo inaceptables. Los empleadores locales, las multinacionales bananeras, el gobierno de Guatemala, los sindicatos, los programas de certificación y, especialmente las grandes cadenas de supermercados que ejercen una enorme influencia sobre las cadenas de suministro tienen que cumplir un rol en la transformación de la situación para que los trabajadores puedan disfrutar de sus empleos con la dignidad que merecen.

Referencias

- ASIES. 1991. *Mas de 100 Años del Movimiento Obrero Urbano en Guatemala, Tomo I: Artesaños y Obreros en el Periodo Liberal (1877-1944)*. Guatemala City: Asociación de Investigación y Estudios Sociales (ASIES).
- BASIC. 2017. *New Zealand Bananas: The Big Squeeze*. Paris: Bureau for the Appraisal of Societal Impacts and Costs (BASIC).
- Chapman, Peter. 2007. *Bananas: How the United Fruit Company Shaped the World*. New York: Canongate.
- Cooper, Anna, and Victor Quesada. 2015. *Labour relations: Successful cases within the banana industry*. Rome: World Banana Forum (WBF) - Working Group on Labour Rights (WG03).
- Forster, Cindy. 2003. "The Macondo of Guatemala': Banana Workers and National Revolutions in Tiquisate, 1944-1954." In *Banana Wars: Power, Production, and History in the Americas*, eds. Steve Striffler and Mark Mobergy. Durham: Duke University Press. 191-228.
- Frundt, Henry J. 2005. "Toward a Hegemonic Resolution in the Banana Trade." *International Political Science Review* 26 (2): 215-237.
- Goldston, James. 1989. *Shattered Hope: Guatemalan Workers and the Promise of Democracy*. Boulder: Westview Press.
- Koeppel, Dan. 2009. *Banana: The Fate of the Fruit that Changed the World*. New York: Plume/Penguin.
- Schlesinger, Stephen, and Stephen Kinzer. *Bitter Fruit: The Untold Story of the American Coup in Guatemala*. New York: Anchor Press/Doubleday.

Anexo 1: Lista de sindicalistas asesinados en Guatemala (2004-2018)

	Víctima	Sexo	Sindicato	Lugar del asesinato	Año
1	Domingo Nach Hernández	M	Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad de Villa Canales	Ciudad de Guatemala	2018
2	Alejandro García Felipe Hernández	M	Sindicato Nacional de Trabajadores de Salud de Guatemala (SNTSG)	Escuintla	2018
3	Juan Carlos Chavarría Cruz	M	Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad de Melchor de Mencos	Petén	2018
4	Juana Raymundo	F	Sindicato Nacional de Trabajadores de Salud de Guatemala (SNTSG)	Quiché	2018
5	David Figueroa García	M	Sindicato de Trabajadores del Centro Universitario de Petén (CUDEP)	Petén	2018
6	Tomás Francisco Ochoa Salazar	M	Sindicato de Trabajadores de Carnes Procesadas, S. A. (SITRABREMEN)	Ciudad de Guatemala	2017
7	Eugenio López y López	M	Extrabajadores de la Finca Eugenio Piedra Parada	Quetzaltenango	2017
8	Candelaria May Cuc	F	Sindicato de trabajadores y Trabajadoras Comerciantes Independientes del Municipio de Cobán del Departamento de Alta Verapaz (SITRACOMERCIANTESCOBAN)	Alta Verapaz	2017
9	Silvia Marina Calderon Uribio	F	Sindicato de Trabajadores del Comité Nacional de Alfabetización (SITRACONALFA)	Suchitepequez	2016
10	Brenda Marleni Estrada Tambito	F	Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala (UNISITRAGUA)	Ciudad de Guatemala	2016
11	Eliseo Villatoro	M	Sindicato de Empleados Municipales de Tiquisate	Escuintla	2016
12	Mynor Rolando Ramos Castillo	M	Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad de Jalapa (SITRAMJ)	Jalapa	2015
13	Adrián Emilio Pérez Velásquez	M	No consta		2015
14	Luis Arnoldo López Esteban	M	Sindicato de Trabajadores del Transporte en Servicio Publico de Ciudad Pedro de Alvarado (SITRASEPUCPA)	Jutiapa	2014
15	Joaquín Chiro y Chiro y	M	Market Workers' Union	Sololá	2014
16	Gabriel Enrique Ciramagua Ruiz	M	Zacapa municipal workers' union SITRAMUZAC	Zacapa	2014
17	Edwin Giovanni de la Cruz Aguilar	M	Confederación de Unidad Sindical de Guatemala (CUSG)	Jalapa	2014
18	Eduardo Martínez Barrios	M	Sindicato Nacional de Trabajadores de la Construcción y Servicios de Guatemala (SINCSG)	?	2014
19	Genar Efrén Estrada Navas	M	Confederación de Unidad Sindical de Guatemala (CUSG)	Jalapa	2014
20	Marlon Dagoberto Velásquez López	M	Sindicato Nacional de Trabajadores de la Construcción y Servicios de Guatemala (SINCSG)	Quetzaltenango	2014
21	William Leonel Retana Carías	M	Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad de Jalapa	Jalapa	2014
22	Manuel de Jesús Ortiz Jiménez	M	Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad de Jalapa	Jalapa	2014
23	Gerardo de Jesús Carrillo Navas	M	Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad de Jalapa	Jalapa	2014
24	Carlos Antonio Hernández Mendoza	M	Sindicato Nacional de Trabajadores de la Salud de Guatemala	Chiquimula	2013
25	Joel González Pérez	M	Sindicato de trabajadores de la empresa agropecuaria Omagua S.A.	Izabal	2013
26	Juan Martínez Matute	M	Sindicato de Trabajadores del Servicio del Transporte de Ciudad Pedro Alvarado (SITRASEPUCPA)	Jutiapa	2013
27	Mayro Rodolfo Juárez	M	Sindicato de la Gremial de Taxistas de Izabal (SIGTADI)	Izabal	2013
28	Julio Alfredo Peña Linares	M	Representante del Grupo Coaligado de Trabajadores de la Empresa Representaciones de Transportes Marítimos, Sociedad Anónima (RTM)	?	2013
29	Jorge Ricardo Barrera Barco	M	SPASG	?	2013
30	Jerónimo Sol Ajcot	M	Coordinadora Nacional Indígena y Campesina (CONIC)	Sololá	2013
31	Kira Zulueta Enríquez Mena	F	Secretaria General del Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad de Nueva Concepción	Escuintla	2013
32	Genaro Cruz Telón	M	Sindicato de Trabajadores de Salud de Guatemala (SNTSG)	Izabal	2013
33	Santa Alvarado Cajchum	M	Sindicato de Trabajadores de Salud de Guatemala (SNTSG)	Tonicapán	2013
34	Manuel de Jesús Ramírez	M	Sindicato de la Defensa Pública Penal	Ciudad de Guatemala	2012
35	Miguel Ángel González Ramírez	M	Sindicato de Trabajadores Bananeros (SITRABI)	Izabal	2012

	Víctima	Sexo	Sindicato	Lugar del asesinato	Año
36	Roberto Oswaldo Ramos Gómez	M	Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad de Coatepeque	Quetzaltenango	2012
37	Wilder Hugo Barrios López	M	Sindicato de Microusuarios Urbanos del Sector Magnolia	Quetzaltenango	2012
38	Hugo Leonel Acevedo Agustín	M	Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad de Chiquimula (SITRAMUNICH)	Chiquimula	2012
39	José Ricardo Morataya Lemus	M	Abogado Laboralista relacionado con la Internacional de Servicios Público (ISP)	Chiquimula	2012
40	Enrique Ortíz	M	Presidente del Comité CODECA		2012
41	Ángel Alfonso Tzul Ajché	M	Sindicato de Trabajadores del Ingenio Palo Gordo Sociedad Anónima	Suchitepequez	2012
42	Luis Ovidio Ortiz Cajas	M	Sindicato Nacional de Trabajadores de la Salud Guatemala	Ciudad de Guatemala	2012
43	Byron Aroldo Arreaga Rosales	M	SITRASEREPRO, 2o. Registro de la Propiedad	Quetzaltenango	2011
44	Idar Joel Hernandez Godoy	M	Sindicato de Trabajadores Bananeros de Izabal (SITRABI)	Izabal	2011
45	Oscar Humberto González Vázquez	M	Sindicato de Trabajadores Bananeros de Izabal (SITRABI)	Izabal	2011
46	Lorenzo Godoy Asensio	M	Confederación General de Trabajadores de Guatemala (CGTG)		
47	Henry Aníbal Marroquín Orellana	M			
48	Pablino Yaque Cervantes	M			
49	Miguel Ángel Felipe Sagastume	M			
50	Héctor Alfonso Martínez Cardona	M	Sindicato de Trabajadores Bananeros de Izabal (SITRABI)		
51	Mardo de Jesús Morales Cardona	M	Sindicato de Trabajadores Bananeros de Izabal (SITRABI)		
52	Esvin Carol Gálvez	M	SGTSG Filial Hospital Nac. de Retalhuleu	Retalhuleu	2011
53	Pedro Antonio García	M	Sindicato de Trabajadores Municipales Malacatán	San Marcos	2010
54	Samuel Ramirez Paredes	M	Sindicato de Trabajadores Bananeros de Panchoy	Ciudad de Guatemala	2010
55	Juan Fidel Pacheco Coc	M	Sindicato de la Unión de empleados de migración	Ciudad de Guatemala	2010
56	Hector García Véliz	M	Sindicato de trabajadores del Hotel Las Américas S.A Profesionales en Hotel S.A. Anexos y conexos	Ciudad de Guatemala	2010
57	Everilda Ramirez Reyes	F	Presidenta de FRENA		
58	Bruno Ernesto Figueroa	M	Secretario de Finanzas de la Sub Filial del Sistema de Integración de Atención en Salud del SNTSG		
59	David Pineda Barahona	M	Sindicato de Trabajadores del Departamento de Malaria		
60	Luis Felipe Cho	M	Sindicato de la Municipalidad de Santa Cruz	Ciudad de Guatemala	2010
61	David Abigaél Miranda Fuentes	M	Sindicato de trabajadores del Comercio de Coatepeque	Quetzaltenango	2009
62	Sergio Ramírez Buezo	M	Sindicato de trabajadores del Comercio de Coatepeque	Quetzaltenango	2009
63	Julian Capriel Marroquin	M	Sindicato de Vendedores de la Plaza Pública de Jocotán	Chiquimula	2009
64	Víctor Alejandro Soyos Suret	M	Sindicato de Trabajadores de la Dirección de Investigaciones Criminalísticas del Ministerio Público (SITRADICMP)	Ciudad de Guatemala	2009
65	Miguel Chacaj Jax	M	Sindicato de trabajadores del comercio de Coatepeque	Quetzaltenango	2009
66	Pedro Ramírez de la Cruz	M	Consejo nacional Indígena Campesino (CNIC)		
67	Wilson Odair Morales Córdón	M	Miembro del Frente de Lucha Nacional (FNL)		
68	Victor Manuel Gálvez	M	Miembro del Frente de Lucha Nacional (FNL)		
69	Inmer Orlando Boror Zet	M	Dirigente comunitario de San Juan Sacatepéquez		
70	Adolfo Ich Chaman	M	Miembro del Frente de Lucha Nacional (FNL)		
71	Jorge Humberto Andrade Elías	M	Miembro del Frente de Lucha Nacional (FNL)		
72	Olga Marina Ramirez Sanse	F	Sindicato Gremial de Vendedores del Oriente	Chiquimula	2009
73	Julio Pop Choc	M	Sindicato de Salud	Quiché	2009
74	Amado Monzón	M	Sindicato de trabajadores del Comercio de Coatepeque	Quetzaltenango	2009
75	Diego Chiti Pú	M	Sindicato de Trabajadores del Comercio de Coatepeque	Quetzaltenango	2009

	Víctima	Sexo	Sindicato	Lugar del asesinato	Año
76	Luis Arnoldo García Avila	M	Sindicato de Trabajadores del Comercio de Coatepeque	Quetzaltenango	2009
77	Jesús Ernesto Guarcax González	M	Sindicato de Trabajadores de la Educación	Sololá	2009
78	José Israel Romero Ixtacuy	M	Sindicato de la empresa Hidroeléctrica Municipal	Retalhuleu	2008
79	Jaime Nery Gonzáles	M	Sindicato de vendedores del comercio del departamento de Jutiapa	Jutiapa	2008
80	Lucy Martínez Zúñiga	F	Sindicato de Trabajadores del Sistema Penitenciario	Ciudad de Guatemala	2008
81	Edmundo Noe Herrera Chávez	M	Sindicato de trabajadores de la Universidad Rafael Landívar (SINTRAURL)	Ciudad de Guatemala	2008
82	Armando Donaldo Sánchez Betancourt	M	Sindicato de comerciantes de Coatepeque	Quetzaltenango	2008
83	Freddy Morales Villagrán	M	Sindicato de Trabajadores de la Distribuidora El Petén (SITRAPETEN)	Petén	2008
84	Mario Caal Bolom	M	Comité de Unidad Campesina	Izabal	2008
85	Marvin Leonel Arevalo Aguilar	M	Sindicato de Trabajadores del Transporte pesado	Izabal	2008
86	Sergio Miguel García	M	Sindicato Nacional de Trabajadores de la Salud de Guatemala (SNTSG)	Izabal	2008
87	Carlos Enrique Cruz Hernández	M	Sindicato de Trabajadores Bananeros de Izabal (SITRABI)	Izabal	2008
88	Miguel Angel Ramirez Enriquez	M	Sindicato de Trabajadores Bananeros del Sur (SITRABANSUR)	Escuintla	2008
89	Maura Antonieta Hernández Cortéz	F	Sindicato en formación del sistema penitenciario	Ciudad de Guatemala	2008
90	Julio César Ixcoy García	M	Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad de San Miguel Pochuta	Chimaltenango	2007
91	Marco Tulio Ramirez Portela	M	Sindicato de Trabajadores Bananeros del Departamento de Izabal	Izabal	2007
92	Salvador del Cid Hernández	M	Sindicato de la Municipalidad de Acasaguastlán	El Progreso	2007
93	Matías Mejía Hernández	M	Miembro del Frente de Lucha Nacional (FNL)		
94	Pedro Zamora	M	Sindicato de Trabajadores de la Empresa Portuaria Quetzal	Quetzaltenango	2007
95	Rosalío Maldonado Lorenzo Cuxil	M	Sindicato de Mototaxis de Jalapa	Jalapa	2007
96	Juana María Chojlan Pelico	F	Afiliada CODECA		
97	Lisinio Aguirre Trujillo	M	Sindicato de Salud en la filial de Puerto Barrios	Izabal	2007
98	Walter Anibal Ixcaquic Mendoza	M	Sindicato del frente de vendedores de Guatemala	Ciudad de Guatemala	2007
99	Norma Jeannette Zente de Ixcaquic	M	Sindicato del frente de vendedores de Guatemala	Jalapa	2007
100	Luis Arturo Quinteros Chinchilla	M	Confederación General de Trabajadores de Guatemala (CGTG)		2005
101	Julio Rolando Raquec Ishen	M	Federación Sindical de Trabajadores Informales (FESTRI)		2004

Fuentes: Red de Defensores de Derechos Laborales de Guatemala (REDGL), OIT, Movimiento Sindical, Indígena, y Campesino Guatemalteco (MISCG).

Anexo 2

Resumen de los resultados de la encuestas (n=210)		
	Número	Porcentajes
Hombres, todas las áreas	138	65.7%
Mujeres, todas las áreas	72	34.3%
Soltero/divorciado	64	30.0%
Casado/con pareja	146	70.0%
Norte	125	59.5%
Sur	85	40.5%
Trabaja en el campo	95	45.9%
Trabaja en la planta procesadora	112	54.1%
Edad		
18-25	35	16.7%
26-39	114	54.3%
40+	61	29.0%
Años de educación (promedio)	5.7	
EMN		
Dole	81	38.6%
Chiquita	44	21.0%
Del Monte	84	40.0%
No se sabe	1	0.5%
Propiedad		
Propiedad directa de la EMN	98	46.7%
Propiedad indirecta, guatemalteca	108	51.4%
No se sabe	4	1.9%

Anexo 3: Datos de los programas de certificación sobre los campos de producción

Nombre del titular de la certificación	Criterios (2017)	Nivel C (2017)	Contacto del titular de la certificación	Correo electrónico del contacto del titular de la certificación	Total de hectáreas	Hectáreas aprobadas para producción	Total de trabajadores	Certificadora
Finca Guayacán - Palo Blanco S. A.	100	94.12	Francis W. Bruderer	fwbruderer@gmail.com	327	323	0	CERES
Finca Palo Blanco - Palo Blanco, S.A.	100	97.06	Francis Bruderer	fwbruderer@gmail.com	362	358	340	CERES
Finca La Ceiba - Palo Blanco S. A.	100	91.18	Francis Bruderer	fwbruderer@gmail.com	233	230	227	CERES
Finca San Miguel Sur - Palo Blanco, S. A.	100	88.24	Boris Niños	enc.ambiente@fincaprimavera.net	231	228	0	CERES
Finca San Miguel Norte	100	91.18	Boris Niños	enc.ambiente@fincaprimavera.net	182	179	189	CERES
Finca Las Acacias - Palo Blanco, S. A.	100	94.12	Francis W. Bruderer	fwbruderer@gmail.com	308	305	0	CERES
Finca Primavera - Palo Blanco, S. A.	100	93.94	Francis Bruderer	fwbruderer@gmail.com	328	324	0	CERES
Finca Tacaná	100	91.18	Boris A. Niños	enc.ambiente@fincaprimavera.net	372	369	0	CERES
Finca El Toro - Palo Blanco, S.A.	100	94.12	Francis Bruderer	fwbruderer@gmail.com	287	284	0	CERES
Finca Tolimán 3 - Agropecuaria El Siglo, S.A.	100	88.57	Osmar Mérida Salic	gerentefinanciero@grupometrocorp.com	188	187	163	RA-Cert
Agropecuaria Entre Ríos S.A.	100	80	Jorge Alexander Herrera Sazo	jhmedioambiente@gmail.com	296	290	295	RA-Cert
Finca Tolimán 1 - Agropecuaria El Siglo, S.A.	100	86.11	Osmar Mérida Salic	gerentefinanciero@grupometrocorp.com	172	170	240	RA-Cert
Vista Bella No. 1	100	88.89	Elder Samuel Aldana Rodas	ealdana@frutera.net	370	364	377	RA-Cert
Finca Arriendas	100	79.41	Jorge Alexander Herrera Sazo	jhmedioambiente@gmail.com	340	334	344	RA-Cert
Santa Ana 2	100	83.33	Nestor Ochoa Roldan	eramirez@montanesa.net	220	218	223	RA-Cert
Santa Ana 1	100	83.33	Nestor Ochoa Roldan	eramirez@montanesa.net	196	194	223	RA-Cert
Banamera Tepeyac S. A. - Finca Tepeyac 1, 2 y Nueva Esperanza	100	85.71	Miguel Abraham Montoya	miguel.montoya@dole.com	763	748	702	RA-Cert
Finca Tolimán 4 - Agropecuaria El Siglo, S.A.	100	83.33	Osmar Mérida Salic	gerentefinanciero@grupometrocorp.com	200	199	169	NEPCon
Finca El Alamo No. 9	100	94.59	Gustavo Alejandro Chacón	gchacon@olmeca.com.gt	243	242	225	NEPCon
Finca Santa Rosita II - Rosmar, S.A.	100	94.44	Max Edgar de Jesus Gonzalez Salam	cperez@rosbana.com	251	240	301	NEPCon
Finca La Fe 2	100	92.31	ELDER SAMUEL ALDANA RODAS	ealdana@frutera.net	250	243	0	NEPCon
Finca Ipala II - Banamera Super Amigos S. A.	100	97.22	Elder Samuel Aldana Rodas	esar2940@gmail.com	201	201	220	NEPCon
Finca Santa Rosita I - Rosmar, S.A.	100	94.44	Max Edgar de Jesus Gonzalez Salam	cperez@rosbana.com	261	256	301	NEPCon
Finca Bellamar 10	100	80.56	Samuel Barrios Orozco	sbarrios@olmeca.com.gt	318	317	334	NEPCon
Agrícola San José, S. A.	100	97.14	Óscar Fernando García Córdón	fergarcor@gmail.com	222	214	249	NEPCon
Finca La Fe No. 1	100	87.18	ELDER SAMUEL ALDANA RODAS	ealdana@frutera.net	270	263	245	NEPCon
Finca Nueva Esmeralda - Plantaciones Nahualate S.A.	100	91.89	Pedro Peneleu	pedropeneleu93@hotmail.com	115	112	160	NEPCon
Las Vegas No.2	100	87.18	ELDER SAMUEL ALDANA RODAS	ealdana@frutera.net	243	239	324	NEPCon
Finca Bellamar 08	100	80.56	Samuel Barrios Orozco	sbarrios@olmeca.com.gt	314	312	344	NEPCon
Finca Tacuba 5	100	94.44	Marco Antonio Hernandez	mhernandez@olmeca.com.gt	211	210	239	NEPCon

Nombre del titular de la certificación	Criterios (2017)	Nivel C (2017)	Contacto del titular de la certificación	Correo electrónico del contacto del titular de la certificación	Total de hectáreas	Hectáreas aprobadas para producción	Total de trabajadores	Certificadora
El Álamo S.A. - Finca No. 8	100	91.89	Gustavo Alejandro Chacón	gchacon@olmeca.com.gt	234	233	364	NEPCon
Finca Bellamar 12	100	83.33	Merlyn Guzmán Figueroa	mguzman@olmeca.com.gt	310	308	0	NEPCon
Finca Bellamar 09	100	86.11	Samuel Barrios Orozco	sbarrios@olmeca.com.gt	300	298	337	NEPCon
Finca Santa Irene 1 - Plantaciones Nahualate S.A.	100	91.89	Pedro Peneleu	pedropeneleu93@hotmail.com	337	310	320	NEPCon
Chiquita Guatemala, S.A.	100	77.78	Ernesto Montoya	emontoya@chiquita.com	2,283	1,906	2718	NEPCon
Finca Nogales - Compañía Agrícola Independencia, S.A.	100	97.22	Armando López	kawasaki345@hotmail.com	130	127	128	NEPCon
Finca Laurel - Rosmar, S.A.	100	91.67	Max Edgar de Jesus Gonzalez Salam	cperez@rosbana.com	308	307	602	NEPCon
Finca Tazmania No. 1	100	89.74	ELDER SAMUEL ALDANA RODAS	ealdana@frutera.net	210	205	269	NEPCon
Finca El Cedro - Rosmar, S.A.	100	94.44	Max Edgar de Jesus Gonzalez Salam	cperez@rosbana.com	241	240	301	NEPCon
Finca Ipala I - Bananera Super Amigos S.A.	100	97.22	Elder Samuel Aldana Rodas	esar2940@gmail.com	221	221	230	NEPCon
Tazmania No. 2	100	89.74	Elder Samuel Aldana Rodas	ealdana@agroamerica.com	140	137	214	NEPCon
Finca Bellamar 13	100	88.89	Samuel Barrios Orozco	sbarrios@olmeca.com.gt	357	355	0	NEPCon
Las Vegas No. 1	100	91.89	ELDER SAMUEL ALDANA RODAS	ealdana@frutera.net	249	243	417	NEPCon
Plantas del Sur, S.A.-Finca El Roble	100	91.43	Jorge Alexander Herrera Sazo	jhmedioambiente@gmail.com	233	228	250	NEPCon
El Alamo S.A. - Finca No. 16	100	94.59	Gustavo Alejandro Chacón	gchacon@olmeca.com.gt	347	346	332	NEPCon
Finca Tacuba 6	100	94.44	Marco Antonio Hernandez	mhernandez@olmeca.com.gt	256	255	270	NEPCon
Bananera Marinalá, S.A. - Finca Marinalá 1 y 2	100	91.67	Rony Orlando García Calderón	rony.garcia@banmarsa.com	595	445	391	NEPCon
Finca Tacuba 4	100	94.44	Marco Antonio Hernandez	mhernandez@olmeca.com.gt	230	229	303	NEPCon
Finca Bellamar 11	100	80.56	Samuel Barrios Orozco	sbarrios@olmeca.com.gt	318	316	352	NEPCon
Finca Santa Irene 2 - Plantaciones Nahualate, S.A.	100	91.89	Pedro Peneleu	pedropeneleu93@hotmail.com	300	296	300	NEPCon
Finca Bellamar 16 - Agroservicios San Rafael, S.A.	100	86.11	Gustavo Alejandro Chacón	gchacon@olmeca.com.gt	261	259	315	NEPCon
Finca Santa Irene 3-Plantaciones Nahualate, S.A.	100	91.89	Pedro Peneleu	pedropeneleu93@hotmail.com	232	230	310	NEPCon
Finca Bellamar 15 - Agroservicios San Rafael, S.A.	100	83.33	Gustavo Alejandro Chacón	gchacon@olmeca.com.gt	269	267	0	NEPCon
Compañía de Desarrollo Bananero de Guatemala, S.A. / Finca Yaqui	100	86.11	Otto Lavagnino	olavagnino@freshdelmonte.com	619	559	444	NEPCon
Finca San Francisco 1, 2 y 3 - Bananera Tepeyac S.A.	100	94.29	Rony Orlando García C	rony.garcia@banmarsa.com	859	845	1025	NEPCon
Finca El Rosario No.1	100	89.74	Elder Aldana	ealdana@frutera.net	233	226	359	NEPCon
Finca La Fe No. 3 - Frutera del Pacífico, S.A.	100	87.18	Elder Aldana	ealdana@frutera.net	204	199	183	NEPCon
Palo Blanco - Sureña, S.A.	100	88.89	Gustavo Cristales	basan@sion.com.gt	376	374	596	Naturacert
San Juan la Selva	100	88.89	Victor Alvarez	valvarez@sion.com.gt	340	336	335	Naturacert
Finca Tacuba 2	100	86.49	Marco Antonio Hernandez	mhernandez@olmeca.com.gt	274	273	304	Naturacert
Finca Imara IV	100	94.44	JOSE LUIS ASENSIO AGUIRRE	jobeluce@gmail.com	223	211	588	Naturacert

Nombre del titular de la certificación	Criterios (2017)	Nivel C (2017)	Contacto del titular de la certificación	Correo electrónico del contacto del titular de la certificación	Total de hectáreas	Hectáreas aprobadas para producción	Total de trabajadores	Certificadora
Distrito 2 (Fincas 98-99) - Bananera Nacional S.A.	100	97.3	Lanny Azucena Fuentes	lfuentes@banasa.net	463	460	724	Naturacert
Distrito 3 (Fincas 07-06-05-01-96) - Bananera Nacional S.A.	100	97.22	Lanny Azucena Fuentes	lfuentes@banasa.net	999	972	1022	Naturacert
Finca Imara II	100	94.44	JOSE LUIS ASENSIO AGUIRRE	jobeluce@gmail.com	262	251	301	Naturacert
Finca Murciélagos	100	91.89	Victor Alvarez	valvarez@sion.com.gt	276	234	209	Naturacert
Finca Tacuba 1	100	91.18	Marco Antonio Hernandez	mhernandez@olmeca.com.gt	333	295	355	Naturacert
Distrito 4 (Fincas 02-03) - Bananera Nacional S.A.	100	97.3	Lanny Azucena Fuentes	lfuentes@banasa.net	478	459	512	Naturacert
Finca Tacuba 3	100	88.24	Marco Antonio Hernandez	mhernandez@olmeca.com.gt	274	272	303	Naturacert
Finca Tacuba 7	100	91.43	Marco Antonio Hernhandez	mhernandez@olmeca.com.gt	240	239	266	Naturacert
Finca Imara I	100	94.44	José Luis Asencio Aguirre	jobeluce@gmail.com	328	316	360	Naturacert
Distrito 1 (Fincas 09-10-97) - Bananera Nacional S.A.	100	97.3	Lanny Azucena Fuentes	lfuentes@banasa.net	837	824	1010	Naturacert
Finca Imara III	100	94.44	Omer Estuardo Zometa Hernandez	estuardo.zometa@gmail.com	251	240	301	Naturacert
La Libertad No. 1	100	94.44	Mario Alberto García Salas	semagro@hotmail.com	212	204	200	Naturacert
Corpoagro del Pacifico, S.A.-Finca Las Vegas 02	100	88.89	Fabian Ramirez Barrios	framirez@corpacsa.com	323	304	739	Naturacert
Distrito 5 (Fincas 01-02-03) - Bananera Nacional, S.A.	100	97.14	Lanny Fuentes	lfuentes@banasa.net		543	978	Naturacert