

CONDICIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES AGRÍCOLAS DE LA PALMA DE ACEITE EN EL NORTE DE GUATEMALA: UN ABORDAJE PRELIMINAR

Alberto Cano Romero*

Resumen

El artículo se enfoca en dar a conocer las condiciones laborales bajo las cuales operan los trabajadores agrícolas en las plantaciones de palma aceitera en el norte de Guatemala. Constituye un abordaje preliminar en el que se describen los aspectos principales que caracterizan este tipo de empleo: cobertura de prestaciones laborales y de seguridad social, modalidades de jornales, así como las formas y los tipos de contratación. Además, se incluye la dimensión salarial y su vinculación con el acceso a satisfactores básicos.

El análisis forma parte de un estudio más amplio, que se encuentra en proceso de elaboración, sobre las dinámicas laborales y los aportes fiscales de las empresas de palma de aceite en el norte del país. La metodología incluye, por una parte, la realización de encuestas a trabajadores agrícolas

* Ingeniero en Recursos Naturales por la Universidad de San Carlos de Guatemala. Maestría en Cooperación y Desarrollo por las universidades de Alicante y Valencia, España. Investigador del Instituto de Investigación y Proyección sobre Economía y Sociedad Plural (Idies) de la Universidad Rafael Landívar de Guatemala.

de plantaciones de palma de aceite y, por otra, entrevistas y grupos focales con actores clave. Se seleccionó como área de estudio los municipios de Chisec y Fray Bartolomé de las Casas, en el departamento de Alta Verapaz, y el municipio de Sayaxché, en Petén. Estos municipios son parte de un territorio que tiene como denominador común la presencia y expansión de este cultivo, desde inicios de siglo XXI.

Palabras clave: impactos, monocultivos, precariedad laboral, salarios, trabajo intensivo.

Labor conditions of agricultural workers in the oil industry in northern Guatemala: a preliminary approach

Abstract

The report focuses on raising awareness of the working conditions under which agricultural workers operate in oil palm plantations in northern Guatemala. It constitutes a preliminary approach in which the main aspects that characterize this type of employment are described: coverage of labor benefits and social security, wage modalities, and forms and types of hiring. It also includes the salary dimension and its link with access to basic satisfactions.

The analysis is part of a larger study, which is in the process of preparation, on the labor dynamics and tax contributions of palm oil companies in the north of the country. The methodology includes, on the one hand, conducting surveys of agricultural workers of oil palm plantations and, on the other hand, interviews and focus groups with key actors. The municipalities of Chisec and Fray Bartolomé de las Casas, in the department of Alta Verapaz, and the municipality of Sayaxché, in Petén, were selected as the study area. These municipalities are part of a territory whose common denominator is the presence and expansion of this crop, since the beginning of the 21st century.

Keywords: impacts, monocultures, labor precariousness, wages, intensive work.

Introducción

Este artículo tiene como objetivo fundamental describir las condiciones laborales bajo las cuales operan los trabajadores agrícolas en las plantaciones de palma aceitera en el norte de Guatemala. El énfasis radica

en develar las modalidades y los tiempos de contratación, los tipos de tareas, la supervisión y el control, la cobertura de prestaciones laborales y de seguridad social; así como los ingresos percibidos por los trabajadores y su correlación con otras variables, como la cantidad de horas laboradas por semana y la tipología de tareas que efectúan. La hipótesis central es que el empleo en las plantaciones de palma del norte del país se desarrolla en condiciones de precariedad laboral.

El cultivo de palma de aceite en el país ha experimentado un marcado impulso a inicios del siglo XXI. Su expansión ha ido en incremento constante, pasando de alrededor de 31 mil hectáreas en el 2003¹ a un estimado de 160 mil hectáreas en el 2015².

La creciente demanda mundial y los aumentos constantes en los precios en el mercado internacional son señalados como los dos factores principales que explican, de manera general, la apuesta de los capitales domésticos e internacionales por invertir en la producción de aceite de palma³. De acuerdo con la European Palm Oil Alliance, el aceite de palma se ha posicionado como el de mayor consumo a escala mundial. Su empleo ha desplazado inclusive al aceite de soja⁴, llegando a 61.1 millones de toneladas en 2015, en contraste con las 14.6 millones de toneladas en 1995⁵. Los bajos costos de producción, su mayor rendimiento por hectárea (de cinco a diez veces la productividad de otras especies oleaginosas)⁶, su precio asequible y su versatilidad de usos han facilitado su sólido posicionamiento en el mercado. De hecho, la palma aceitera –junto a cultivos como la soja y la caña de azúcar– forma parte de los llamados «cultivos flexibles» o «*commodities*», es decir, que pueden tener una alta variedad de usos (alimentación, industria, biodiésel, entre otros) y que son fácilmente comercializados en el mercado mundial⁷.

1 Instituto de Agricultura, Recursos Naturales y Ambiente (Iarna-URL), «Análisis de la dinámica de expansión del cultivo de palma africana en Guatemala» (Documento de trabajo, Iarna-URL, Guatemala 2010), 6.

2 Central American Business Intelligence (CABI), «Impactos socioeconómicos del cultivo de palma de aceite en Guatemala» (Informe de consultoría, Guatemala, 2016), 17.

3 Arantxa Guereña y Ricardo Zepeda, «The Power of Oil Palm. Land grabbing and impacts associated with the expansion of oil palm crops in Guatemala: The case of the Palmas de Ixcán Company», *Oxfam America Research Backgrounder* (2013): 6.

4 *ibid.*

5 «El consumo de aceite de palma», *European Palm Oil Alliance*, <http://www.palmoilandfood.eu/es/el-consumo-de-aceite-de-palma> (artículo eliminado)

6 Guereña y Zepeda, «The Power of Oil Palm», 6.

7 Saturnino M. Borras Jr. et al., *Aproximación a la dinámica política de los cultivos y las materias primas flexibles: implicaciones para la investigación y la incidencia política* (Ámsterdam, Holanda: Transnational Institute, 2014), 2.

En términos geográficos, el establecimiento y la expansión del cultivo de palma, a inicios del siglo XXI, se ha producido principalmente en la parte norte del departamento de Alta Verapaz, la parte baja de Petén y en el territorio conocido como valle del Polochic (Alta Verapaz e Izabal), con mayoría de población *Q'eqchi'*⁸.

El territorio seleccionado para el estudio comprende los municipios de Chisec y Fray Bartolomé de la Casas, en el departamento de Alta Verapaz, y el municipio de Sayaxché, en Petén. La delimitación territorial del estudio se hizo atendiendo los siguientes criterios: i) expansión marcada del cultivo; ii) distribución y expansión potencial de la palma inferida a partir de mapas que combinan variables edáficas⁹ y climáticas óptimas para el desarrollo del cultivo¹⁰; iii) presencia de mayor cantidad de empresas encargadas del cultivo y procesamiento de la palma¹¹; y finalmente, iv) por ser territorios priorizados en la agenda de investigación del Instituto de Investigación y Proyección sobre Economía y Sociedad Plural (Idies), de la Universidad Rafael Landívar (URL).

Este artículo constituye un primer acercamiento al tema y se circunscribe a un esfuerzo por sistematizar y divulgar los hallazgos iniciales obtenidos en los grupo focales, en las encuestas y entrevistas efectuadas en el territorio descrito¹², como un aporte a la articulación constructiva del conocimiento y la discusión sobre el tema. El planteamiento se sitúa como parte de un estudio más amplio, que se encuentra en elaboración; el cual incluirá aspectos de tributación fiscal (local y nacional), enfoque integrado de derechos económicos, sociales y culturales (DESC) y una caracterización de la tipología de relaciones que establecen las empresas de palma aceitera con las comunidades.

8 Alfonso Fradejas, «Crisis de acumulación en el Norte y reestructuración del agro en Centroamérica: una interpretación situada del modelo primario-exportador en el siglo XXI», *Mundo Siglo XXI*, núm. 26, vol. VII (2011): 29.

9 Se refiere a las características y condiciones de los suelos.

10 Mapas disponibles en Mario Sosa Velásquez, *Acción pública y desarrollo territorial en Alta Verapaz: Enfermos con el modelo económico y el Estado actual* (Guatemala: Editorial Cara Parens-URL, 2016), 44.

11 Existen al menos seis empresas dedicadas al cultivo y extracción de aceite de palma en el territorio de estudio.

12 Las encuestas se realizaron en hogares donde existiese, por lo menos, un empleado de campo en las plantaciones de palma; las entrevistas a profundidad se hicieron a actores considerados como claves en el territorio.

Los sujetos de estudio son los trabajadores de campo, que ocupan los niveles y rangos más bajos en el organigrama de la empresa; pero a su vez, constituyen la base laboral sobre la que descansa, en buena medida, el cultivo y recolección del fruto de palma para su posterior transformación en aceite. A pesar de su relevancia en la cadena productiva, este segmento de trabajadores se desenvuelve, generalmente, entre la contratación temporal, el pago salarial por debajo del mínimo, jornadas diarias marcadas por el cumplimiento de metas y las bajas tasas de cobertura de prestaciones laborales. Viven, predominantemente, en las comunidades y poblados rurales¹³ que se sitúan en las cercanías de las plantaciones del cultivo.

El planteamiento y la exposición de resultados se efectúa hilvanando los indicadores y datos cuantitativos con las percepciones obtenidas en las entrevistas a profundidad y los grupos focales. El documento se organiza en tres temas generales. En primera instancia, se hace una aproximación general al perfil sociodemográfico de los trabajadores encuestados, en donde se incluyen: rangos etarios, composición étnica, aspectos de educación, vivienda, acceso a servicios y categorías de pobreza sobre la base de la metodología de las necesidades básicas insatisfechas (NBI). Enseguida, se presenta una caracterización del empleo y de las condiciones laborales en las que operan los trabajadores de campo en las plantaciones de palma. Se puntualizan aspectos relacionados con las condiciones y jornadas laborales, la situación respecto a las prestaciones laborales, el salario devengado, los mecanismos de contratación y las expectativas de ascenso laboral.

El documento se plantea en el marco de la *Agenda de Investigación y Proyección 2015-2020* de la Vicerrectoría de Investigación y Proyección de la URL y del programa de investigación rector del Idies, titulado: «Modelo Económico para la Inclusión Social (MEIS)»¹⁴. Uno de sus tres subprogramas de investigación es el de «Producción, Desarrollo y Élite Económicas de Poder». Dicho subprograma cuenta con cinco líneas de investigación,

13 Para efectos de este artículo, se entiende por comunidades o poblados rurales a los que se ubican en las afueras del casco urbano de las cabeceras municipales.

14 El MEIS del Idies aborda el subsistema económico definido en el marco de la *Agenda de Investigación y Proyección* de la Universidad Rafael Landívar. Se organiza en tres subprogramas, cinco campos y doce líneas de investigación; Vicerrectoría de Investigación y Proyección-URL, *Agenda de Investigación y Proyección. Documento sintético de los programas de investigación científico-críticos* (Guatemala: VRIP-URL, 2016), 34-36.

una de las cuales –Economía de los Recursos Naturales y Desarrollo Sostenible– se enfoca en el abordaje de los impactos socioeconómicos, fiscales y laborales directamente vinculados con procesos de explotación de recursos naturales, la expansión de monocultivos y la mercantilización del agro en el marco del modelo económico dominante¹⁵.

1. Contextualización: perspectivas críticas en torno a las condiciones laborales en las plantaciones de palma

La presencia del monocultivo de palma en el norte del país ha acarreado efectos e impactos en diferentes ámbitos. Las condiciones laborales de los empleados agrícolas en las plantaciones de palma han sido abordadas por algunos autores como parte del conjunto de externalidades derivadas del monocultivo. El interés se ha centrado en la identificación de algunos gradientes en aspectos de cumplimiento de derechos laborales, cambios en las jornadas laborales, esquemas salariales y tipologías de contratación. Estos han sido enfocados principalmente en el municipio de Sayaxché, departamento de Petén, en donde operan cuatro empresas palmeras.

Las jornadas laborales, que fueron modificadas a trabajo por productividad a partir del 2010, se han descrito como agotadoras para los trabajadores¹⁶. El cumplimiento de metas, bajo el supuesto de que hay una vinculación directa entre la cantidad de trabajo efectuado y la cantidad de salario obtenido, ha implicado que los trabajadores efectúen mayores esfuerzos físicos y que a su vez perciban salarios más bajos. Como acotan Hurtado y Sánchez en referencia a la empresa Repsa, S. A., que opera en Sayaxché:

La empresa ha explotado aún más al trabajador al hacerlo trabajar más, bajo el supuesto de que trabajando más le ha pagado más. En realidad, el trabajador se ha agotado más, recibiendo un pago inferior por su esfuerzo físico¹⁷.

Los procesos de contratación de trabajadores que las empresas palmeras efectúan están vinculados, en mayor medida, con la utilización de la figura

15 Instituto de Investigación y Proyección sobre Economía y Sociedad Plural (Idies-URL), «Programa Modelo Económico para la Inclusión Social», (documento de trabajo, Idies-URL, Guatemala, 2016).

16 Guereña y Zepeda, «The Power of Oil Palm», 8.

17 Laura Hurtado y Geisselle Sánchez, *¿Qué tipo de empleo ofrecen las empresas palmeras en el municipio de Sayaxché, Petén?* (Guatemala: Action Aid, 2011), 40.

de intermediarios o «contratistas», como se les conoce localmente¹⁸. En un estudio encargado por la Coordinación de ONG y Cooperativas (Congcoop), en el año 2010, se señala que «casi ocho de cada diez jefes/as de hogar trabajadores en empresas de palma fueron reclutados por terceros (contratistas), quienes daban instrucciones, supervisaban el trabajo y realizaban el pago»¹⁹.

El contratista generalmente tiene bajo su cargo procesos de reclutamiento, selección de personal y transporte; pero también asume la figura de contratante, lo cual se encuentra vinculado con la responsabilidad patronal: «El contratista es, en definitiva, la persona que asume todas las responsabilidades frente a los trabajadores para la empresa, responsabilidades que asume a título individual, como persona civil y empleador formal»²⁰.

Se enfatiza, además, que el papel protagónico de los contratistas, que va desde la contratación, hasta el pago salarial, puede estar vinculado con la evasión de responsabilidades patronales, pues, como señala Fradejas, con esta modalidad «se evitan vínculos laborales directos con el trabajador/a temporal»²¹. Esto se refuerza al tener en cuenta que los contratistas son los responsables de lo que pueda ocurrir a los trabajadores en los procesos de transporte y en las mismas plantaciones al estar efectuando su trabajo²².

Cuando los contratistas pertenecen a las mismas comunidades, se da pie a la generación de conflictos comunitarios, pues estos tienen la capacidad de seleccionar o no a las personas que van a contratar:

Esta forma de contratación resulta otorgando un poder especial a los contratistas de las empresas sobre el resto de personas en la comunidad [...] acarrea preocupantes conflictos tanto a lo interno de las comunidades, como de tipo laboral²³.

18 *ibid.*, 29.

19 Alberto Alonso-Fradejas, José Luis Caal y Teresita Chinchilla, *Plantaciones agroindustriales, dominación y despojo indígena-campesino en la Guatemala del siglo XXI* (Guatemala: Idear/Congcoop, 2011), 159.

20 Hurtado y Sánchez, *¿Qué tipo de empleo ofrecen?*, 29.

21 Fradejas, «Crisis de acumulación en el Norte», 38.

22 Hurtado y Sánchez, *¿Qué tipo de empleo ofrecen?*, 29.

23 Alonso-Fradejas, Caal y Chinchilla, *Plantaciones agroindustriales*, 159.

Los derechos laborales como el pago de salario mínimo, la cobertura de seguro social a través del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), el pago del bono catorce, aguinaldo y vacaciones están en entredicho. Respecto al salario, se señala que «al mes de abril de 2011, solo algunas empresas pagan el salario mínimo vigente a partir del 1 de enero de 2011 de Q 63.70, pero aún estas no lo hacen para todas las categorías de trabajadores»²⁴.

En este mismo aspecto, Arantxa Guereña y Ricardo Zepeda dan a conocer que organizaciones de la sociedad civil han denunciado que el «salario percibido por los trabajadores es a menudo por debajo del mínimo»²⁵. Zepeda –haciendo referencia a las condiciones y denuncias presentadas por los trabajadores de la palma en el municipio de Sayaxché– afirma que los reclamos principales de los empleados se dan en torno a la falta de cobertura del salario mínimo por parte de las empresas y a la contratación de manera temporal²⁶. Las tasas de cobertura del IGSS, bono catorce y aguinaldo son bajas. Para un estudio efectuado en el municipio de Sayaxché, en Petén (publicado en 2011), se reporta que en una muestra de hogares, alrededor del 70 % de los trabajadores encuestados no recibía las prestaciones establecidas en ley²⁷.

En el informe de presentación de hallazgos de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos en Guatemala (OACNUDH) se detalla que la oficina, entre finales de 2014 y principios de 2015, recibió «numerosas denuncias»²⁸ en el municipio de Sayaxché, que van en torno a: incumplimiento en el pago del salario mínimo y de otras prestaciones laborales establecidas en la legislación nacional, como bono catorce, IGSS, aguinaldo y vacaciones; el pago del salario de acuerdo a metas (establecidas unilateralmente por la parte patronal) y contratación temporal, efectuada por intermediarios, bajo condiciones de contrato no formal²⁹. En un trabajo más reciente (2013), se puntualiza que:

24 Hurtado y Sánchez, *¿Qué tipo de empleo ofrecen?*, 68.

25 Guereña y Zepeda, «The Power of Oil Palm», 52. Traducción propia.

26 Ricardo Zepeda, «Los impactos en los Derechos Humanos y Medioambientales del aceite de palma en Sayaxché, Guatemala» (Informe de investigación, Guatemala: Oxfam, 2017), 21-22.

27 Alonso-Fradejas, Caal y Chinchilla, *Plantaciones agroindustriales*, 161.

28 Alberto Brunori, «Conferencia de prensa sobre caso de contaminación del río La Pasión. Presentación de los hallazgos de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos en Guatemala» (Guatemala: OACNUDH, 21 de julio de 2015), 4.

29 *ibid.*, 5.

En los lugares donde se vendieron más tierras [para el cultivo de palma], las comunidades agrícolas se transformaron en comunidades de trabajadores temporales que deben trabajar en condiciones que violan los derechos laborales fundamentales³⁰.

2. Metodología

En el estudio se combinan métodos cuantitativos y cualitativos de investigación, diseñados de acuerdo con los objetivos, sujetos priorizados y el tipo de fenómeno a abordar. Teniendo como precedente elementos de contextualización teórica y de visitas de diagnóstico al territorio, se procedió a realizar encuestas, entrevistas a profundidad y grupos focales en comunidades³¹ de los municipios de Chisec y Fray Bartolomé de las Casas, en Alta Verapaz, y en el municipio de Sayaxché, en Petén. En este artículo se presentan los resultados de las encuestas, guías de entrevistas y grupos focales, correspondientes a las siguientes secciones: sociodemográfica, datos personales (vivienda, hogar y servicios), empleo y condiciones laborales.

En la fase metodológica cuantitativa se realizó una encuesta en hogares donde existiese al menos un miembro involucrado en labores agrícolas en las plantaciones de palma. En este sentido, se tuvieron dos criterios: que fuese trabajador activo, con un mínimo de dos meses de antigüedad o que hubiese estado involucrado en el empleo en los últimos seis meses. Por otra parte, se tuvo en cuenta la distribución equitativa de cuestionarios en los tres municipios mencionados. La realización de la encuesta por hogar permitió clasificar y medir la pobreza con la metodología de NBI y el estimado de la reserva de mano de obra agrícola. Este último a través de la categorización de los miembros de los hogares empleados en actividades diferentes a la palma, los desempleados y los dispuestos a trabajar en las plantaciones de palma.

Para la determinación del número de trabajadores a encuestar no fue posible emplear metodologías de muestreo estadístico. Esto se debió principalmente a dos factores: la falta de cifras registradas en fuentes

30 Guereña y Zepeda, «The Power of Oil Palm», 8. Traducción propia.

31 En la revisión bibliográfica y visitas de diagnóstico se identificó que el grueso de trabajadores empleados en plantaciones de palma se ubicaban en comunidades rurales de los municipios en estudio.

oficiales que establecieran el número total de empleados agrícolas en las plantaciones de palma en el área en estudio (tanto a nivel municipal y/o departamental); y, debido a la naturaleza del tema a abordar, la incerteza sobre la disponibilidad y apertura de los empleados para proporcionar información. Este hecho se hizo palpable al momento de aplicar la encuesta, dado que fue común que los trabajadores se negaran a dar información por temor a sufrir represalias o verse afectados en su empleo³². Además, influyeron factores de presupuesto y tiempo proyectado para la realización de esta fase³³.

De esta forma, metodológicamente se utilizaron criterios aproximativos. Acorde a la experiencia de estudios que el Idies ha efectuado en los municipios mencionados, el conocimiento de los contextos y las dinámicas de los mismos, el diagnóstico preliminar y las visitas de reconocimiento efectuadas, así como algunas cifras estimadas de trabajadores en el área, el presupuesto máximo disponible y la posible poca disposición de los trabajadores a proporcionar información: se fijó una meta total de 125 cuestionarios. Finalmente, la dinámica de trabajo permitió la aplicación de la encuesta a 143 hogares, para un total de 151 trabajadores.

La inviabilidad de realizar muestreo estadístico con el total de la población de trabajadores implica que los resultados presentados tengan validez estadística únicamente para el conjunto de trabajadores agrícolas tomados en cuenta en el estudio (151 trabajadores). En términos de rigurosidad estadística, no son representativos a escala municipal o departamental, ni para la población total de trabajadores que se emplean en las plantaciones de palma aceitera. En el cuadro 1, se presenta el resumen de la ficha técnica de la encuesta efectuada.

32 Este hecho fue percibido en mayor medida en el municipio de Sayaxché, en el departamento de Petén.

33 Se planificaron cuatro semanas de trabajo de campo, al final de las cuales se esperaba contar con al menos cien encuestas.

Cuadro 1. Ficha técnica de la encuesta efectuada

Total de boletas	143
Total de boletas válidas	142
Número de hogares encuestados	142
Número de trabajadores encuestados	151
Número de trabajadores por hogar	1.06
Población de trabajadores (universo)	Desconocida
Tipo de muestreo	Por conveniencia. No estadístico
Nivel de confianza: 90 %	Estadísticas y resultados presentados con base en un mínimo de 90 % de casos válidos (136 casos)
Encuestas por municipio	Chisec: 58 Fray Bartolomé de las Casas: 53 Sayaxché: 32*
Fecha de realización	24 octubre de 2016 al 13 enero de 2017

*En este municipio existió un menor número de trabajadores dispuestos a proporcionar información.

Fuente: elaboración propia, 2017.

Como se ha hecho referencia, la clasificación y medición de la pobreza en los 142 hogares se efectuó a través del método de NBI. Para ello se tomaron en cuenta las características, condiciones de acceso y cobertura en seis dimensiones de los hogares. Posteriormente, se calcularon los niveles de falta de cobertura de satisfactores básicos y se clasificó a los hogares que se encuentran en situación de: pobreza, pobreza extrema y no pobres; de acuerdo con el número de necesidades que no son satisfechas.

Por otra parte, en la vertiente metodológica cualitativa, se efectuaron 13 entrevistas semiestructuradas con actores clave de los territorios (cuadro 2). Se entrevistaron a autoridades y líderes comunitarios, caporales de campo y personal administrativo de las empresas de palma, integrantes de organizaciones locales del territorio y trabajadores agrícolas en las plantaciones.

Cuadro 2. Número de entrevistas efectuadas, por tipo de actor

Tipo de actor	Identificador	Número
Líderes (o lideresas) comunitarios	1l, 2l, 9l y 11l	4
Representantes de organizaciones locales	5r y 10r	2
Caporal de campo y empleado administrativo de empresas de palma	7c y 8c	2
Empleados agrícolas de empresas de palma	13e y 14e	2
Empleados municipales	4m y 15m	2
Oficial de organismo internacional	16f	1
Total		13

Fuente: elaboración propia, 2017.

Complementario a las entrevistas a profundidad, se llevaron a cabo tres grupos focales³⁴ con habitantes de comunidades ubicadas en las inmediaciones de las plantaciones del monocultivo. Tanto las entrevistas como los grupos focales fueron desarrollados de acuerdo a un guion estructurado de los temas específicos a abordar. Su desarrollo estuvo recogido en formato de audio para luego ser transcrito, analizado y sistematizado. Los grupos focales estuvieron integrados tal como se indica en el cuadro 3.

Cuadro 3. Número de participantes por grupo focal

Identificador	Participantes			Espacio de realización
	Hombres	Mujeres	Total	
1g	6	4	10	Salón de reuniones comunitario
2g	5	7	12	Escuela comunitaria
3g	1	8	9	Salón de organización local

Fuente: elaboración propia, 2017.

La naturaleza del tema, así como las esferas laborales, de relaciones y la cotidianidad en la que se desenvuelven los actores entrevistados en el

34 Rossana Barragán señala que los grupos focales: «Consisten en la realización de entrevistas a grupos de 6 a 12 personas, en las cuales el moderador desarrolla de manera flexible un conjunto de temas que tienen que ver con el objeto de estudio. A través de esta técnica se busca recrear procesos colectivos de producción y reproducción de imágenes, sentimientos y actitudes frente a un tema o conjunto de temas específicos»; *Guía para la formulación y ejecución de proyectos de investigación* (La Paz, Bolivia: Fundación PIEB, 2003), 158.

territorio obliga a preservar su identidad. Las entrevistas y grupos focales, para términos de registro y cita, fueron identificados con códigos alfanuméricos.

3. Resultados

En esta sección se muestran las condiciones laborales de los trabajadores de las plantaciones de palma aceitera. Se abarcan aspectos de prestaciones, caracterización de las jornadas y diferenciación de tareas, así como los mecanismos de contratación y análisis salarial. Se da inicio a la sección con una aproximación al contexto sociodemográfico de los trabajadores encuestados.

3.1 Perfil sociodemográfico de los trabajadores de las plantaciones de palma³⁵

El grupo de trabajadores encuestados es estrictamente rural (149 de los 151 trabajadores residen en áreas rurales) y mayoritariamente masculino (90 % de la muestra). Existe marcada predominancia en la contratación de hombres para las labores agronómicas en el campo, el transporte y las plantas procesadoras de aceite en las empresas de palma.

Los rangos de edad fluctúan entre los 18 y los 40 años (81 %), 41 y 50 años (14 %) y el 5 % restante se ubica en edades mayores a los 51 años³⁶. No se reportan ni fue visible en las visitas de campo casos de menores de 18 años trabajando en ningún eslabón de la cadena productiva.

La composición étnica es predominantemente *Q'eqchi'* (74 %), a la que siguen las poblaciones mestiza o ladina y *K'iche'* (11 % cada una), y *Mam* (4 %).

3.1.1 Alfabetismo y nivel educativo

Si bien las tasas de alfabetismo son similares al promedio nacional (79 % del grupo encuestado sabe leer y escribir en español), las tasas de educación formal alcanzadas son más bien bajas: el 19 % ha completado la educación primaria, el 10 % la educación en grado básico y el 2 % el diversificado.

35 Los valores de los datos sociodemográficos presentados en esta sección corresponden a 151 trabajadores de las plantaciones de palma encuestados.

36 La edad más alta que se tiene registrada es de 60 años.

En el lado opuesto, el 5 % de trabajadores no ha cursado ningún nivel del sistema educativo nacional. Como indicador vinculado se tiene que el 80 % de las personas trabajadoras que han cursado estudios (indistintamente de su nivel), lo han hecho en centros de educación estatales.

3.1.2 Vivienda y acceso a servicios

La tenencia de la vivienda es, en general, bajo régimen propio (sin deuda pendiente en el 83 % de casos). Las características y materiales utilizados en las viviendas evidencian precariedad y carencia de servicios básicos: el tipo de construcción más común consiste en ranchos (76 %); con paredes de madera y otros materiales improvisados (81 %); techo de lámina metálica (61 %), palma o paja (38 %); y piso de tierra (73 %) o torta de cemento (22 %).

La red de drenajes es casi inexistente, el tipo de servicio sanitario de mayor disponibilidad es la letrina o pozo ciego (80 %)³⁷. El agua para consumo en los hogares es obtenida principalmente de ríos u otros cuerpos de agua (48 %). Esto representa una inversión de tiempo promedio de 18 minutos en el trayecto completo para la recolección de agua; tarea que, extensivamente, es efectuada por mujeres y niños. Asimismo, obtienen agua de una red de tuberías dentro de la vivienda (25 %) y de agua de lluvia (15 %)³⁸. En otro tema, el acceso vial es, en su mayoría, a través de carreteras no asfaltadas transitables todo el año (62 %)³⁹.

3.2 Clasificación y medición de la pobreza

Las categorías de pobreza, definidas a través del método de NBI⁴⁰, dan cuenta de que el 93 % de los hogares de los trabajadores en empresas de palma se ubican en la categoría de pobreza extrema (cuadro 4). Este segmento de hogares presenta de dos a cuatro necesidades sin satisfacer en seis de las dimensiones contempladas: origen y abastecimiento de agua

37 El porcentaje restante se distribuye entre uso de fosa séptica y la no disponibilidad de servicio sanitario.

38 El 12 % restante se distribuye en pozos artesanales y red de tuberías fuera de la vivienda (comunales).

39 La diferencia restante de la muestra tiene acceso por vías asfaltadas.

40 De acuerdo al Instituto Nacional de Estadística (INE), el método de NBI es una herramienta para el estudio de la pobreza que tiene como objetivo medir y caracterizar la pobreza mediante un enfoque directo; *Necesidades básicas insatisfechas al 2002*, vol. II (Guatemala: INE, 2006), 7.

(tipo de fuente de agua para el consumo del hogar); calidad de la vivienda (tipo de vivienda, materiales predominantes en paredes, techo y piso); hacinamiento (habitaciones disponibles por hogar, habitaciones utilizadas como dormitorio y habitaciones para cocinar con relación al total de personas); acceso a servicios sanitarios (tipo y características del servicio sanitario y conexión de la vivienda a red de drenajes o alcantarillado); asistencia escolar (niños y niñas en edad escolar que no asisten a la escuela, es decir, que no fueron inscritos al ciclo escolar o bien fueron inscritos pero abandonaron la escuela) y precariedad ocupacional (combinación entre nivel de escolaridad y trabajo remunerado del jefe de hogar con relación al total de personas que dependen del él).

Cuadro 4. Número de necesidades básicas insatisfechas y categoría de pobreza

Número de NBI	Frecuencia de hogares	Porcentaje	Categoría de pobreza
0	1	0.7	No pobre
1	9	6.34	Pobre
2	63		
3	59	92.96	Pobre extremo
4	10		
Total	142	100	

Fuente: elaboración propia con base en datos de encuesta de campo, 2017.

Los resultados de la insatisfacción de necesidades básicas son un reflejo de la precariedad de condiciones en la que viven los trabajadores encuestados. A nivel comparativo, las NBI estimadas para el territorio en estudio son más altas que el indicador en los tres municipios incluidos en el estudio. Las condiciones de insatisfacción de las NBI estimadas por el INE⁴¹, para 2002, indican que en Sayaxché, el 87 % de los hogares presentaba al menos una necesidad básica insatisfecha en el área rural; mientras que en Fray Bartolomé de las Casas y Chisec tenían porcentajes de 89 y 87 %

41 INE, *Necesidades básicas insatisfechas*, 21-31. Se exponen comparativos del año 2002 por ser las estimaciones basadas en el último censo nacional (XI Censo Nacional de Población y VI de Habitación).

respectivamente. A nivel departamental, Petén y Alta Verapaz figuran entre los tres departamentos con mayor porcentaje de NBI en el país.

3.3 Caracterización del empleo de los trabajadores de la palma

Las principales actividades de la población trabajadora de las empresas de palma aceitera son labores agrícolas en las plantaciones⁴². Los puestos laborales a nivel técnico, administrativo-contable, de especialización técnico-científica, gerencia y otros similares son cubiertos generalmente por personal cualificado proveniente de las cabeceras municipales aledañas y de la capital del país.

Las labores y prácticas agrícolas a nivel de campo están diferenciadas para hombres y mujeres. Mientras que los hombres participan en todas las fases del cultivo, las mujeres son contratadas temporalmente para labores en los viveros, los cuales se instalan mientras dura la fase de preparación y siembra del cultivo en nuevas áreas. Esta diferenciación de tareas, marcada por el ciclo productivo, incide en los plazos y la periodicidad de contratación de ambos sexos. Las mujeres, a diferencia de los hombres, ven reducidas sus posibilidades de emplearse durante las fases iniciales de nuevas plantaciones. Los trabajadores expresaron que, durante los tres primeros años, el cultivo requiere mayores labores de fertilización y limpieza, por lo que la demanda de personal aumenta.

3.3.1 Jornadas y condiciones laborales

Los empleados de campo de las empresas de palma encuestados laboran siete días a la semana, en jornadas diarias, por las cuales reciben un pago a destajo, es decir, cada empleado debe cumplir con cierta carga laboral. La cantidad de trabajo a efectuar diariamente se diferencia de acuerdo con el tipo de tarea: para labores de mantenimiento y manejo agronómico, el jornal se establece por número de árboles a fertilizar, podar o pendientes de eliminar malezas; para la cosecha, por racimos de fruta cortados; en el vivero, por llenado de bolsas con sustrato para plantar, etcétera. La carga

42 De acuerdo con los resultados de la encuesta, el 90 % se desempeña en labores de campo; el porcentaje restante se distribuye en procesos de transporte y en labores técnicas en las plantas procesadoras de aceite.

de trabajo para cada actividad en el campo es prácticamente homogénea en las diferentes empresas de los municipios en estudio. De acuerdo con información obtenida en grupos focales y entrevistas, algunas de las metas diarias son: en el vivero, la tarea más común es llenar 200 bolsas con alrededor de 40 libras de sustrato; para la fertilización, la tarea generalmente es de 100 plantas; para la poda de plantas, si es la primera vez se asignan 30 plantas y para la segunda, 75; y para el plateo lo frecuente son 60 plantas.

El esquema de jornal por día implica trabajo intensivo en cuanto a esfuerzo y tiempo. Los empleados se ven forzados a darle celeridad a las tareas para poder alcanzar las metas impuestas. Las pausas para descanso y recesos para alimentación son inexistentes o de corta duración⁴³. Los trabajadores manifestaron inconformidad (85 %) respecto a las metas de trabajo y perciben que no son justas en cuanto al tiempo en que se ven obligados a realizarlas.

Durante el estudio, se hizo evidente que existe presión constante por parte de los capataces y supervisores⁴⁴ para cumplir con las metas diarias⁴⁵. Dentro de las atribuciones que estos tienen se encuentran la supervisión y el control estricto de los avances de las tareas, así como garantizar que se cumplan las metas diarias establecidas por los encargados de cada finca. El incumplimiento de la tarea diaria tiene repercusiones en la continuidad laboral de los trabajadores en las empresas. Generalmente, los empleados que no alcanzan a terminarla son susceptibles a amonestaciones verbales por parte de los caporales o supervisores; inclusive es común el despido y la no recontractación para la quincena siguiente, como relata un caporal de una finca:

Nosotros reportamos al agrónomo sobre cuántos sacaron la tarea diaria; entonces le decimos esto es y quién sacó menos. Entonces cuando finaliza la quincena

43 Durante las entrevistas a profundidad se hizo visible este hecho, por ejemplo uno de los encuestados informó que: «No hay horario de una hora de almuerzo, sino que es corrido. Solo cuando uno siente que tiene hambre come rápido» (entrevista 13e: trabajador en campo de empresa de palma).

44 Generalmente conocidos por los trabajadores como los agrónomos.

45 Grupo focal 2: comunidad del municipio de Fray Bartolomé de las Casas; entrevista 13e: trabajador por jornal; entrevista 11: lideresa comunitaria; entrevista 7c: caporal de finca de palma y entrevista 2l: líder comunitario.

vemos quién tiene un promedio más bajo y entonces lo despiden. Lo despiden e ingresan otros⁴⁶.

El trabajador de campo es el último eslabón de una cadena de mando que tiene como objetivo principal elevar la productividad y cumplir metas de rendimiento a cualquier costo. El cumplimiento de las metas diarias impuestas es, al final del día, el indicador específico que define la permanencia o no de los empleados. El trabajo por meta diaria se aplica de manera indistinta para todos los trabajadores en el campo, no importa si su contrato es escrito o no.

Con relación a la contratación, se identificaron dos figuras: el contrato laboral escrito, ya sea permanente o temporal, y los trabajadores sin contrato escrito. En el caso de estos últimos, es más frecuente que sean trabajadores temporales. El 67 % de los encuestados no tiene contrato laboral o nombramiento escrito; de estos, un 90 % es contratado de manera temporal. De los que sí tienen contrato firmado (33 %), alrededor del 40 % es permanente.

La contratación temporal de trabajadores es condicionada por la etapa productiva de la palma. En los meses de junio a noviembre, las plantaciones se encuentran en fase de producción de fruto y es cuando se necesitan mayores cantidades de mano de obra. De acuerdo con un trabajador administrativo de una de las empresas de palma, en este período el número de jornaleros se sitúa entre 1800 y 2000; mientras que en otras épocas del año se tienen alrededor de 980⁴⁷. Con esto, al menos el 50 % de los trabajadores que han sido contratados a lo largo del semestre productivo son despedidos, tal y como acota uno de los entrevistados:

A partir de noviembre se baja toda la producción, ya no hay frutas, entonces también se empieza a despedir a un buen grupo de cortadores, por ejemplo, porque ya no hay fruta. «Ya no hay trabajo señores, ya no hay fruta». Trabajaron tres o cuatro meses. Se les liquida⁴⁸.

46 Entrevista 7c: caporal de finca en una empresa de palma.

47 Entrevista 8c: empleado administrativo de una empresa de aceite de palma.

48 *ibid.*

Los períodos de contratación temporal pueden durar desde uno hasta seis meses, dependiendo de las tareas a efectuar y, como ya se acotó, de la etapa productiva del cultivo. Con esto, la incertidumbre sobre la continuidad en el trabajo es una condición que tienen que sobrellevar los trabajadores de manera constante. Es bien sabido por la mayoría de los empleados encuestados y entrevistados que durante una buena parte del año van a estar desempleados y tendrán que adoptar otros mecanismos para obtener ingresos:

Pues hay que buscar trabajo [cuando llega el final de su contrato temporal en la palma], entre nosotros, entre mi hijo. O nos vamos a otro lado a trabajar en fincas. A tapiscar en otro lado va, en Petén⁴⁹.

Entonces cuando ya no hay trabajo [en las empresas de palma], aquí en la comunidad buscan un día de trabajo para sobrevivir. Ahorita, él más de un mes tiene de haber salido de ahí [de la empresa de palma] y todavía no ha conseguido un día de trabajo, no hay trabajo⁵⁰.

El trabajo a destajo es uno de los factores que explica que las jornadas laborales se extiendan más allá del tiempo semanal regido en ley (48 horas de trabajo efectivo para jornada diurna, según el Código de Trabajo). En las encuestas se registró que el 19 % de los trabajadores labora entre 49 y 60 horas durante seis días a la semana (lunes a sábado), el 16 % reporta haber trabajado hasta un máximo de 72 horas en jornadas que generalmente involucran los siete días de la semana, mientras que el 65 % trabaja una cantidad menor o igual a las 48 horas⁵¹. Así, más de la tercera parte de los trabajadores encuestados tiene jornadas mayores que las reglamentarias.

Es de señalar que factores como la edad y el grado de especialización en ciertas labores facilitan que los trabajadores cumplan con las metas diarias⁵². Algunos trabajadores acumulan experiencia en ciertas tareas y pueden cumplir, tras una jornada intensiva, con sus metas en ocho horas e inclusive en menos tiempo: «Muchas veces [los trabajadores] no sacan la tarea. Si una persona es gallo para trabajar entonces saca la tarea y descansa. Si no la saca tiene que quedarse hasta las cuatro»⁵³.

49 Entrevista 13e: trabajador agrícola en una empresa de palma.

50 Grupo focal 2g. Traducción literal del traductor.

51 Porcentajes presentados en torno a 142 respuestas válidas.

52 Factores identificados en las entrevistas con actores clave.

53 Entrevista 7c: caporal de finca de una empresa de palma. La jornada laboral en el caso de él y su grupo de trabajo inicia a las seis de la mañana. A esta hora, el grupo se reúne para recibir instrucciones de sus tareas diarias y luego se trasladan a los lotes de trabajo correspondientes.

En otro sentido, el trabajo a destajo constituye un agravante a lo arduo que suelen ser los trabajos agrícolas en las plantaciones. Son tareas que demandan un gran esfuerzo físico, requieren capacidades en el manejo de instrumentos de labranza y precisan de ejecución acelerada para dar cumplimiento a la tarea diaria. Son calificadas por los mismos trabajadores como exigentes, duras y agotadoras⁵⁴. En las encuestas, el principal motivo de insatisfacción laboral (55 % de los casos) fue lo extenuante y exigente de las actividades agrícolas⁵⁵. En los grupos focales y entrevistas a profundidad se hicieron referencias constantes a lo agotadoras que resultan las labores en campo:

Los cuadrilleros son explotados. A veces me da lástima, verdad, en la fertilización que uno tiene que cargar dos quintales sobre el hombro, entonces a veces yo les digo: «Denle espacio muchá». Yo entiendo, como ser humano entiendo; pero la empresa no piensa en eso. La empresa dice: «Tienen que sacar su tarea». Y a ley, la gente tiene que hacerlo⁵⁶.

Las tareas efectuadas por los trabajadores en las plantaciones de palma conllevan algunos riesgos. Entre otros, se identificaron los siguientes: químicos, por la posible inhalación y contacto con partículas de plaguicidas; biológicos, por la presencia de insectos (arañas, hormigas, gusanos, etcétera) o bien de animales como serpientes; y mecánicos, por el manejo de herramientas e instrumentos de labranza y el corte del fruto. Se tienen, por ejemplo, los siguientes testimonios:

Nosotros empezamos de peperos⁵⁷ y dice uno de los caporales que teníamos que sacar dieciocho sacos mínimo al día. Se recoge pero hay unas hormigas entre los palos, pero ¡ja!, cómo arden las hormigas y espinas⁵⁸.

Digamos que a veces te ponen tarea y a veces digamos te mandan donde tal vez no tienen protección las personas pues, digamos, es decir guantes, por ejemplo, cuando cosechan o algo así. No tienen casco, pero algunas empresas sí tienen⁵⁹.

54 Entrevistas y grupos focales con actores clave.

55 Porcentaje basado en 142 respuestas válidas.

56 Entrevista 7c: caporal de finca de una empresa de palma.

57 Se refiere a los trabajadores que se encargan de recolectar las semillas que caen al suelo en la cosecha del fruto de palma.

58 Entrevista 13e: trabajador agrícola de una empresa de palma.

59 Entrevista 2l: líder comunitario.

La conjugación entre la exigencia de metas diarias de trabajo, lo extenuante de las tareas impuestas y los riesgos laborales por débiles prácticas de protección personal son algunos rasgos que dan indicios de la existencia de condiciones de explotación de la fuerza de trabajo en las plantaciones de palma. Tal explotación se explica por la precarización⁶⁰ del trabajo, que se expresa, entre otros aspectos, en el hecho de que solo el 33 % de los trabajadores cuentan con contratación laboral mediante contrato escrito.

3.3.2 Prestaciones laborales

Las tasas de cobertura de seguro social y prestaciones laborales de ley son más bien austeras, no sobrepasan el 36 y el 41 %, respectivamente, de la muestra encuestada (cuadro 5). Los trabajadores que cuentan con contrato tienen tasas de cobertura más altas en estos dos aspectos, comparados con los que no tienen contrato escrito.

Las prestaciones no obligatorias vinculadas con la salud, como el seguro médico privado y el acceso a servicios de salud en las empresas, no sobrepasan el 21 % de cobertura en la muestra de trabajadores. Indistintamente del tipo de contratación (con o sin contrato), la tendencia es el incumplimiento del derecho a recibir cobertura de seguridad social y del pago de prestaciones de ley. Llama la atención la baja cobertura en servicios de salud (seguridad social o acceso privado) considerando los riesgos implícitos en las labores de campo, como se relata en el siguiente fragmento de un grupo focal:

En algunos casos, las mismas personas de la comunidad tratan de convencer a los hombres de no entrar a trabajar a la palma por todo el esfuerzo físico que requiere, sabiendo que la empresa no se hará cargo de su salud⁶¹.

60 Es entendida como aquella situación en la que los derechos laborales de los trabajadores son incumplidos.

61 Grupo focal 1g: comunidad situada a inmediaciones de plantaciones de palma.

Cuadro 5. Porcentaje de trabajadores con y sin contrato, según acceso a diferentes prestaciones laborales

Tipo de contratación	Afiliación al IGSS			Prestaciones de ley			Seguro médico privado			Gratuidad salud trabajo		
	Sí	No	Total	Sí	No	Total	Sí	No	Total	Sí	No	Total
Con contrato	59.57	40.43	100	62.50	37.50	100	20.83	79.17	100	31.91	68.09	100
Contrato permanente	80.95	19.05	100	80.95	19.05	100	27.27	72.73	100	52.38	47.62	100
Contrato temporal	42.31	57.69	100	48.15	51.85	100	15.39	84.61	100	15.39	84.61	100
Sin contrato	25	75	100	30	70	100	8	92	100	16	84	100
Total con contrato	19.05	12.93	31.98	20.27	12.16	32.43	6.76	25.68	32.44	10.20	21.77	31.97
Total sin contrato	17.00	51.02	68.02	20.27	47.30	67.57	5.40	62.16	67.56	10.89	57.14	68.03
Total (con y sin contrato)	36.05	63.95	100	40.54	59.46	100	12.16	87.84	100	21.09	78.91	100

*Las prestaciones de ley incluyen bono catorce y aguinaldo.

Fuente: elaboración propia con base en datos de encuesta de campo, 2017. Porcentajes calculados sobre 148 datos válidos.

3.3.3 Mecanismos de reclutamiento y contratación

El reclutamiento de los trabajadores de campo es efectuado por los caporales de las fincas, o bien, de forma más extendida, por los llamados contratistas o enganchadores⁶². Estos tienen bajo su responsabilidad la búsqueda y contratación de personal, así como explicar las condiciones laborales y salarios a devengar.

Los caporales regularmente se encargan de reclutar y contratar personal en su mismo poblado de residencia o en poblados cercanos; mientras que los contratistas o enganchadores operan en áreas más extendidas, movilizándose en las diferentes comunidades. Los caporales y contratistas constituyen el único vínculo entre los jornaleros y las empresas de palma: son los que proveen a las empresas las cantidades de trabajadores que requieren y, a la vez, los que se encargan de trasladar a las empresas los listados y datos de inscripción de los jornaleros.

Los enganchadores y caporales utilizan diferentes vías para garantizar el contacto y provisión de personal. En primera instancia, se presentan a los poblados a ofrecer el empleo y explicar, de manera general, las condiciones de contratación. También se documentaron casos en donde las autoridades locales y representantes de los consejos comunitarios de desarrollo urbano y rural (Cocodes) son el punto de contacto de los enganchadores y caporales⁶³.

Los que trabajan en la oficina y la empresa [de palma] llaman al Cocode y les dicen que, por ejemplo, este tiempo queremos seis o diez. Entonces, el Cocode encargado busca⁶⁴.

En estas ocasiones, el contratista o caporal contacta a las autoridades locales y solicita la cantidad de empleados que requiere. Son las autoridades quienes hacen el llamado a los comunitarios e integran el personal solicitado. Es frecuente que los enganchadores y caporales sean ya conocidos en las comunidades, cuenten con listados y sepan en qué comunidades existe

62 El 80 % de los trabajadores encuestados fueron contratados utilizando este mecanismo. Se hace referencia de este tema en prácticamente la totalidad de las entrevistas y de los grupos focales.

63 Entrevistas 9l, 10r y 11l.

64 Entrevista 9l: líder comunitario.

mano de obra disponible; además, en qué tareas se desempeña mejor cada trabajador. En otras oportunidades, son los mismos comunitarios los que acuden y contactan a los reclutadores para solicitarles empleo.

Los requisitos que deben cumplir los candidatos para trabajar en las plantaciones son: encontrarse en el rango de los 18 a los 50 años⁶⁵, estar en disposición de cumplir con las tareas diarias impuestas⁶⁶ y presentar copia del documento personal de identificación (DPI). Cuando el empleado es referido por los integrantes del Cocode se debe presentar la copia del DPI con la firma de este⁶⁷. Las condiciones y los requisitos de contratación de jornaleros, bajo contrato escrito y prestaciones de ley, no están del todo claras; en todo caso, el mecanismo inicial de ubicación y contacto del trabajador es efectuado mediante los procedimientos descritos.

La contratación de uno o más empleados a través de la figura de intermediarios está contemplada y permitida en el Código de Trabajo (Decreto número 1441, del Congreso de la República de Guatemala). En el artículo 5 de dicho código se menciona que:

Intermediario es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquel para con el o los trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la Constitución, del presente Código, de sus reglamentos y demás disposiciones aplicables.

Sin embargo, en las entrevistas y en los grupos focales se pudo identificar que al momento de la contratación, los reclutadores no siempre comunican de manera transparente los tiempos o plazos en que el trabajador va a laborar en la empresa (si es de manera temporal o no), las cargas de trabajo, prestaciones a las que tiene derecho y las condiciones laborales en general. Suele ocurrir que se comunican ciertas condiciones al inicio y luego, al momento de desarrollar las actividades, los trabajadores se percatan de que las condiciones son más exigentes y rigurosas. Además, los procesos poco

65 Entrevista 8c: empleado administrativo de una empresa de aceite de palma.

66 Un informante, refiriéndose a las características que se buscan en los trabajadores de campo, señaló: «Básicamente se solicita que sea un trabajador comprometido con sus labores» (entrevista 8c).

67 Entrevista 9l: líder comunitario.

transparentes son frecuentes, sobre todo los relacionados con dádivas en efectivo para lograr la contratación:

Muchas veces dan [los reclutadores] trabajo por contacto o cuello. Se han dado casos en que los reclutadores piden soborno para que las personas puedan ingresar [a trabajar a la palma]⁶⁸.

Puede ser que un caporal, que a la hora de contratar a un colaborador en una comunidad, le diga: «Mirá te contrato, pero ya sabés que la primera quincena me das tanto, va». Y como el otro está interesado en trabajar comienza dando esa cuota⁶⁹.

La edad parece ser una limitante para la contratación de los trabajadores de campo. Si bien, de manera institucionalizada, las empresas tienen como límite de edad hasta los 50 años, algunos informantes clave refieren que prefieren contratar personal menor de esa edad. Esto se ve reflejado también en la distribución de edades de la población en estudio, en donde el 48 % de los jornaleros se encuentran entre los 19 y 30 años, y el 37 % entre los 31 y 40 años, que en conjunto representan el 85 % de los trabajadores encuestados.

3.4 Salarios de los trabajadores agrícolas de la palma

De acuerdo con los datos obtenidos en las encuestas, el salario promedio de los trabajadores en los cultivos de palma es de Q 2208.67 (la mediana se sitúa en Q 2250)⁷⁰. Del total de trabajadores encuestados, alrededor de la quinta parte percibe un ingreso neto igual o mayor al salario mínimo mensual (Q 2747.04) establecido para actividades agrícolas⁷¹. De acuerdo al cuadro 6, la mitad de los trabajadores se encuentra en un rango salarial mayor de Q 2000 y menor al salario mínimo⁷².

68 Entrevista 11: líder comunitario.

69 Entrevista 8c: empleado administrativo de una empresa de palma.

70 Ver anexo 1: Resumen estadístico, histograma y gráfica de densidad de Kernel.

71 De conformidad con el Acuerdo Gubernativo núm. 303-2015, en vigencia a partir del 1 de enero de 2016. Se toma el 2016 como referencia, puesto que el mayor número de cuestionarios fue realizado en el último trimestre de ese año.

72 Para ingresos por quintiles ver cuadro 2.1 en el anexo 2.

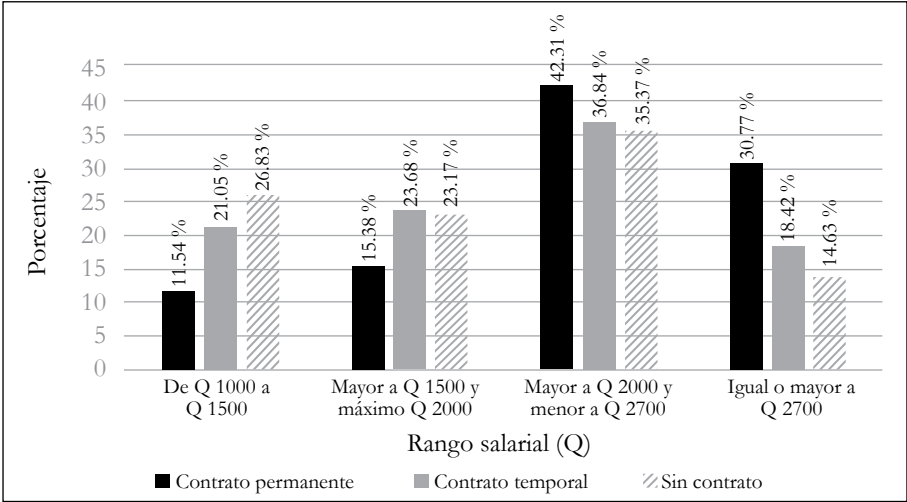
Cuadro 6. Rango de ingresos (quetzales) de los trabajadores encuestados

Rango de ingresos (Q)	Frecuencia	Porcentaje
Menor a Q 1000	7	4.7
De Q 1000 a Q 2000	39	26.17
Mayor a Q 2000 y menor al salario mínimo	76	51.01
Igual o mayor al salario mínimo*	27	18.12
Total	149	100

*El mínimo salarial fijado en la ley es de Q 2747.04.
Fuente: elaboración propia con base en datos de encuesta de campo, 2017.

Al desglosar los ingresos por tipo de contratación, únicamente el 31 % de los empleados con contrato permanente⁷³ perciben ingresos iguales o mayores al mínimo. Además, solo el 18 % de los jornaleros con contrato temporal y el 13 % de los que no tienen contrato escrito⁷⁴ tienen salarios iguales o mayores al mínimo (gráfica 1).

Gráfica 1. Rango salarial por tipo de contratación, en quetzales



Nota: la totalidad de trabajadores que perciben un salario menor a Q 1000 (4.7 %) son contratados de forma temporal. En la gráfica se muestran los cuatros rangos salariales de mayor frecuencia dentro de la muestra.
Fuente: elaboración propia con datos de encuestas de campo, calculados en base a 148 datos válidos, 2017.

73 Los trabajadores con contrato permanente representan el 14 % del total de empleados encuestados.
74 Los trabajadores con contrato temporal y los que no tienen contrato escrito representan, en conjunto, el 86 % del total de jornaleros encuestados.

Al calcular el salario promedio por cada uno de los tres tipos de contratación, se tiene que en ningún caso se supera el salario mínimo. Los montos salariales promedio son de Q 2530.22 y Q 2045.67 para los empleados con contrato y los sin contrato, respectivamente.

En las entrevistas y en los grupos focales efectuados se encontraron varias referencias respecto al monto salarial percibido por los trabajadores:

Depende de uno, si nunca falta recibe 800 quetzales la quincena⁷⁵.

Los trabajadores de campo ganan 71 quetzales día, los caporales 80 quetzales día y los supervisores 200 quetzales día. En caso se trabaje el día domingo, el salario es de 90 quetzales para trabajadores de campo⁷⁶.

Digamos que las prestaciones que ellos pagan son un poquito superiores al salario mínimo, en algunos casos, cuando ya es una especialidad; pero regularmente lo que ellos manejan es el promedio del salario mínimo, que no llega ni a los 90 quetzales [diarios]⁷⁷.

Las tendencias indican que los trabajadores contratados de forma permanente tienen mayores posibilidades de percibir el salario mínimo frente a los otros dos tipos de contratación; aunque, como se ha señalado, el porcentaje de población que accede al salario mínimo no sobrepasa el 20 %. En términos globales, la muestra de trabajadores encuestada se sitúa más consistentemente en el rango de ingresos que va de Q 2000 a menos del salario mínimo (50 % del total).

El estimado de ingresos de los trabajadores permite hacer una aproximación a las posibilidades que tienen los hogares de acceso a la canasta básica alimentaria (CBA)⁷⁸ y a la canasta básica vital (CBV)⁷⁹. Esto se aprecia mejor si se tiene en cuenta que el 90 % de los trabajadores no percibe

75 Entrevista 13e: trabajador agrícola de una empresa de palma.

76 Entrevista 8c: empleado administrativo de una empresa de palma.

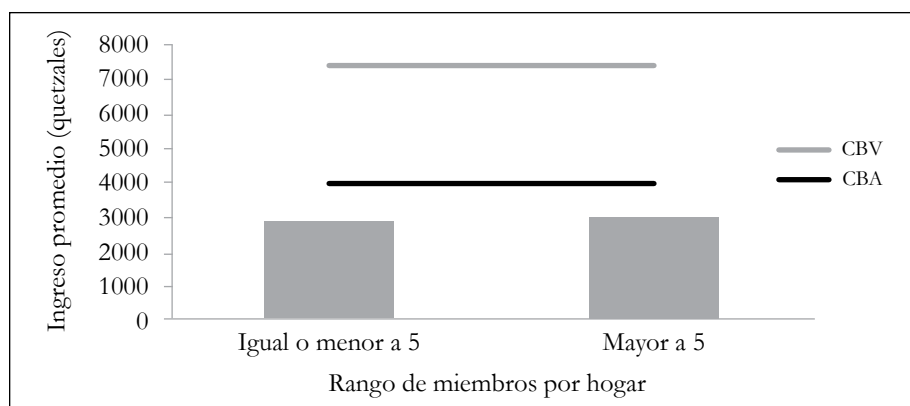
77 Entrevista 4m: empleado municipal.

78 De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística (INE), la canasta básica alimentaria (CBA) se conoce como el conjunto de alimentos, expresados en cantidades suficientes para satisfacer las necesidades de calorías de un hogar promedio. Para Guatemala, se calcula para una familia de 5.38 miembros. La CBA a diciembre de 2016 (cuando se efectuaron la mayoría de cuestionarios) era de Q 3958.80; *Índice de precios al consumidor -IPC- y costo de la canasta básica alimentaria y vital. Diciembre 2016* (Guatemala: INE, 2017), 13.

79 De acuerdo con el INE, la canasta básica vital (CBV), incluye, además del mínimo alimentario de la CBA, servicios básicos como agua, luz, vestuario, vivienda, salud, transporte, recreación, educación, etcétera. La CBV a diciembre de 2016 (cuando se efectuaron la mayoría de las encuestas) era de Q 7224.09; *ibid.*

ingresos adicionales al salario que recibe en las empresas de cultivo de palma y que, para los hogares incluidos en el estudio, existe al menos un miembro que labora en dichas empresas⁸⁰. De esta forma, este salario es prácticamente la única fuente de ingresos para los trabajadores de la muestra del estudio. Atendiendo a que, metodológicamente, la CBA y la CBV se calculan para hogares con 5.38 miembros, se estimó un promedio de ingresos para aquellos hogares que tienen hasta cinco miembros y otra para hogares con más de cinco miembros (gráfica 2).

Gráfica 2. Ingreso salarial promedio, en quetzales, por rango de miembros por hogar



Fuente: elaboración propia con base en datos de encuesta de campo, 2017. La CBA y CBV con valores estimados por el INE a diciembre de 2016. Calculado en base a 142 hogares.

En promedio, los hogares con cinco miembros o menos tienen un ingreso mensual de Q 2302.66; mientras que los hogares con más de cinco miembros tienen un ingreso de Q 2388.19. Es evidente que en ninguno de los dos rangos se tiene opción inmediata de acceso a la CBA o la CBV. La situación se agrava al tener presente que el 80 % de la población en estudio es contratada de manera temporal⁸¹.

Los ingresos salariales, además de no permitir el acceso a las canastas básica y vital, se relacionan con los niveles de pobreza y pobreza extrema de la

⁸⁰ Exactamente existen 1.06 miembros por hogar que trabajan en las empresas de palma. Esto al tener en cuenta que se encuestaron 151 trabajadores distribuidos en 142 hogares.

⁸¹ Como ya se mencionó, el 67 % de los trabajadores encuestados no tiene contrato laboral o nombramiento escrito; de estos, un 90 % son contratados de manera temporal. De los que tienen contrato firmado (33 %), alrededor del 40 % es permanente.

población en estudio. El ingreso anual de los trabajadores, especialmente de los temporales, es un factor que incide en que sus hogares no puedan satisfacer necesidades consideradas básicas. De esa cuenta, los índices de pobreza extrema son abrumadores⁸².

3.5 Expectativas de ascenso laboral a lo interno de las empresas de cultivo palma

Los trabajadores tienen pocas expectativas de escalar puestos y así mejorar sus condiciones laborales. El bajo nivel educativo alcanzado⁸³, y la falta de conocimientos técnicos y administrativos para desempeñarse, ya sea como capataces o en puestos de oficina y planta, son factores que limitan su ascenso a otros eslabones de la cadena productiva. A este respecto, un entrevistado mencionó: «Es difícil que las personas de la comunidad consigan trabajo en las oficinas [de las empresas de cultivo de palma] porque exigen cierto grado de estudios y conocimientos»⁸⁴.

Aún, a nivel de campo, para ser contratados en puestos de caporal o supervisor se necesita contar con un título a nivel diversificado, preferentemente en el campo de las ciencias agrícolas⁸⁵. Cabe señalar que los trabajadores dedicados a tareas administrativas, técnicos en planta, supervisores de producción, gerentes y demás puestos vinculados, sí cuentan con contratación permanente, salarios encima del mínimo y prestaciones laborales.

Las deficiencias en el acceso a cierto nivel educativo, la ausencia de políticas públicas enfocadas en los trabajadores del campo, las pocas oportunidades laborales en otros espacios y el cada vez más restringido acceso a la tierra se esbozan preliminarmente como algunos de los determinantes que permiten predecir que la masa de trabajadores de campo del cultivo de la palma continuará en esta tarea a corto y mediano plazo.

82 97 % de pobreza extrema para los hogares de los trabajadores en estudio.

83 De acuerdo con lo descrito en la sección sociodemográfica respecto al nivel educativo de la población encuestada: el 19 % ha completado la educación primaria; el 10 %, la educación en grado básico y el 2 %, el diversificado.

84 Entrevista 2l: líder comunitario.

85 Entrevista 8c: empleado administrativo de una empresa de aceite de palma.

3.6 Reserva de mano de obra agrícola

Las comunidades rurales de los municipios son las que proveen la mayor cantidad de potenciales trabajadores. Como ya se esbozó, existen condicionantes (educación, debilidad o ausencia de políticas públicas y poca oferta de espacios laborales) que conllevan a pensar que el campo seguirá siendo el reservorio de mano de obra agrícola para las empresas.

La cantidad potencial de personas disponibles para trabajar en las plantaciones de palma puede ser estimada tomando en cuenta la población que actualmente desempeña otras actividades económicas (en ámbitos agrícolas o no agrícolas), pero que estarían dispuestas a trabajar en el cultivo de la palma; así como población desempleada que, si tuviese una opción de empleo en la palma, la tomaría.

En el primer caso, alrededor del 13 % de la población ocupada (encuestada) que actualmente labora en otras actividades estaría dispuesta a trabajar en una empresa de palma de manera inmediata. Respecto a la población desempleada (8 % de la población mayor de 15 años), se estimó que alrededor del 32 % están anuentes a emplearse como jornaleros en el cultivo de la palma.

En conjunto, las personas dispuestas a laborar representan el 47.68 % de los trabajadores actuales en empresas de palma. Es decir, por cada dos empleados existe una persona dispuesta a ingresar. De estas, el 25.83 % se desenvuelve actualmente en otras actividades y el 21.85 % están desempleadas (cuadro 7).

Cuadro 7. Personas dispuestas a trabajar en labores agrícolas en empresas de palma, cifras absolutas y porcentajes

Categoría	Cifras absolutas					
	Hombres	%*	Mujeres	%*	Total	%**
Trabajadores en empresas de palma	137	90.73	14	9.27	151	100
Trabajadores en otras actividades.	25	73.53	14	36.84	39	25.83
Desempleadas	9	26.47	24	63.16	33	21.85
Total de personas dispuestas a trabajar en empresas de palma	34	100	38	100	72	47.68

Nota: * porcentaje con relación al sexo; ** porcentaje en función de los trabajadores en empresas de palma.

Fuente: elaboración propia con base en datos de encuesta de campo, 2017.

La niñez que participa y colabora con las actividades agrícolas familiares (generalmente en el cultivo de maíz y de productos para el consumo en el hogar) constituye mano de obra potencial. La encuesta permitió calcular que alrededor del 3 % de los niños menores de 15 años de los hogares encuestados, se emplea en actividades agrícolas familiares. Este porcentaje forma parte de la reserva de mano agrícola que contará con las habilidades y capacidades para desempeñarse en las plantaciones de palma. Los niños, al formar parte de las tareas de agricultura familiar, desarrollan habilidades y capacidades en aspectos de labranza agrícola, y de comportamientos y reproducción de formas de vida en el campo que luego, posiblemente, les servirán para vender su fuerza de trabajo en las plantaciones.

3.7 Reclamos laborales de los empleados

Las muestras de descontento y reclamos por mejoras en las condiciones laborales no han estado ausentes en los territorios de estudio⁸⁶. La insatisfacción con los bajos salarios, excesivas cargas de trabajo, corta duración de contratación y los malos tratos que reciben por parte de los caporales, han sido algunos desencadenantes de protestas.

Uno de los líderes comunitarios⁸⁷, en el municipio de Sayaxché, refirió que en el 2012 se produjeron movilizaciones de los trabajadores de las empresas Repsa, Naisa y Tikindustrias, exigiendo que se cumpliera el salario mínimo, la contratación de más personas del área de influencia⁸⁸ de las plantaciones y que no se emplearan menores de edad.

Las respuestas a las demandas a lo largo del tiempo han sido más bien parciales. Respecto al salario, se estableció un aumento condicionado

86 Principalmente en los municipios de Sayaxché, en Petén, y Fray Bartolomé de las Casas, en Alta Verapaz.

87 Entrevista 2L.

88 Las áreas de influencia están constituidas por todas aquellas comunidades y demás centros poblados en donde las empresas efectúan algún tipo de actividad operativa: plantaciones, utilización de caminos vecinales, plantas extractoras, etc. De acuerdo con un informante clave de una de las empresas, las áreas de influencia están categorizadas como influencia 1, 2 y 3, dependiendo de la cercanía que tengan con las oficinas, planta procesadora o plantaciones. Así, la categoría de influencia 1 significa que están muy cerca de las plantaciones; influencia 2, que son comunidades de tránsito de camiones y demás vehículos de las empresas; e influencia 3, que están más alejadas, a veces en radios de 10 a 15 kilómetros de las fincas.

al cumplimiento de metas diarias. El mismo entrevistado dijo que, por ejemplo, para el corte de racimos de frutos, antes se pagaba según el peso (racimos grandes –alrededor de 100 libras– a 90 centavos); ahora, con la nueva modalidad, el racimo se paga a 70 centavos y se tiene como meta ganar Q 81 al día.

Por otra parte, las protestas han tenido respuesta positiva en cuanto a la no contratación de menores de edad. En las visitas de campo, entrevistas y resultados de las encuestas se constató que los trabajadores son contratados en edades igual o mayores a los 18 años. Además, los trabajadores de campo provienen principalmente de las comunidades de las áreas rurales de los municipios. No se identificó la presencia de trabajadores de otros departamentos durante el estudio.

Vinculado con las inconformidades en torno al tema salarial y a la contratación permanente, se registró en las entrevistas un caso ocurrido en el 2016, en otro de los municipios:

Hace poco cuando firmaron [refiriéndose al segundo semestre del año 2016], anteriormente el sueldo era de 60 quetzales [por día], entonces la empresa pagaba menos, entonces hubo esa manifestación, hasta querían agarrar al mero ingeniero, entonces se hizo una manifestación como de una semana, entonces aumentaron un poco el sueldo, llegó a 70 quetzales. A raíz de eso solicitaron que firmaran contrato, la empresa sí aceptó. Y cuando ya firmaron contrato, el agrónomo dice: «Ustedes ya firmaron contrato ahora tienen que cumplir con la tarea que les vamos a asignar». Entonces ahí hubo descontento. Hace como tres semanas, casi iban a linchar un agrónomo ahí, en el campo, porque puso una tarea de 100 [plantas] y a la gente no le gustó⁸⁹.

Los movimientos de protesta se han producido en el seno de uniones efímeras de trabajadores que se aglutinan para plantear exigencias puntuales; en el corto plazo, no se perfilan como movimientos robustos que puedan derivar en sindicatos u otro tipo de organización laboral. La organización sindical en las empresas de palma es prácticamente nula. Lo anterior –aunado a las condiciones de pobreza y pobreza extrema, así como el débil papel del Estado en la vigilancia del cumplimiento de los derechos

89 Entrevista 7c: caporal de finca de una empresa de palma.

laborales— contribuye a explicar el avance de la precarización laboral y de la sobreexplotación de los trabajadores.

4. Discusión de resultados y conclusiones

Los resultados obtenidos permiten afirmar que el trabajo a destajo, de uso generalizado en las empresas de palma, precariza el empleo. Tal precarización se manifiesta en que solo el 33 % de los trabajadores analizados cuenta con un contrato escrito, en la falta de garantías acerca de la estabilidad del empleo y en la escasa cobertura de seguridad social. También la jornada diaria de trabajo se plantea en función del cumplimiento de tareas con metas específicas, en cuanto a cantidad y calidad, con el propósito de obtener el rendimiento máximo por unidad de tiempo.

Las jornadas laborales traen consigo esfuerzo físico extenuante. Son realizadas bajo esquemas rígidos de supervisión y, de acuerdo con lo observado en el campo y a la información proveniente de las entrevistas, se realizan en la mayoría de los casos sin protección personal ni equipo de seguridad para la prevención de accidentes laborales.

Las bajas tasas de empleados de campo afiliados al IGSS y que cuentan con prestaciones laborales coinciden con el amplio margen de trabajadores que se encuentran bajo contratación temporal o sin contrato escrito⁹⁰. La desprotección en cuanto a la seguridad social es relevante por los riesgos laborales implícitos en las tareas y por las escasas opciones que tienen los empleados para acceder a otro tipo de asistencia médica en el territorio de estudio. La inexistencia de prestaciones laborales (bono catorce y aguinaldo) para una buena parte de los trabajadores encuestados socava la posibilidad de mejorar los ingresos y disminuir la brecha para alcanzar la CBA.

La temporalidad de contratación está determinada por la estacionalidad del cultivo. De acuerdo con los datos obtenidos, alrededor del 50 % de los empleados contratados en la época de producción de fruto (entre junio

90 Del 67 % de trabajadores que no tienen contrato escrito, el 90 % son temporales. De los que sí tienen contrato, el 60 % es temporal.

y noviembre) son despedidos a finales de esta etapa⁹¹. Con ello, esta masa de trabajadores se ve forzada a adoptar distintas estrategias para obtener ingresos durante una buena parte del año. Además, debe considerarse el hecho de que alrededor de las dos terceras partes de los empleados encuestados no alcanzan el salario mínimo mensual establecido. Más bien, el ingreso promedio se sitúa en Q 684.54 menos que el salario mínimo por mes regido en ley. Se dilucida que estos factores, que si bien no son los únicos, constituyen un serio condicionante para el acceso a satisfactores esenciales, como la CBV, e influyen en los niveles de pobreza extrema encontrados.

La contratación de empleados utilizando las figuras de contratistas o «enganchadores» como intermediarios fomenta el desvanecimiento de la figura del patrono, debilita los canales para que los trabajadores puedan ejercer demandas laborales y prácticamente descarga sobre el contratista la responsabilidad de comunicar los derechos, las obligaciones y toda interacción entre empresa y empleado. Además, es un mecanismo que facilita prácticas poco transparentes, como la solicitud de comisiones en efectivo a los comunitarios a cambio de su contratación.

Los hallazgos del estudio, en comparación con lo reportado por otros autores en años anteriores, dan luces para inferir que las condiciones de precarización laboral en las plantaciones de palma, en el norte del país, persisten. La preponderancia de las contrataciones temporales, las bajas tasas de cobertura de prestaciones laborales como bono catorce, aguinaldo y vacaciones pagadas se mantienen en el municipio de Sayaxché (al cual hace referencia la mayoría de estudios). Además, estas condiciones también se presentan en los municipios de Chisec y Fray Bartolomé de las Casas del departamento de Alta Verapaz, en donde ha existido un crecimiento marcado de las áreas plantadas con palma.

Las protestas organizadas por los trabajadores agrícolas han sido uno de los factores que han frenado, de cierta manera, la agudización de las condiciones de precarización laboral. De ahí que se considere que los

91 Es de señalar que el período de contratación de una persona puede ser desde uno hasta los seis meses que dura la cosecha; lo cual dependerá, como se dijo antes, de que el trabajador cumpla las metas.

trabajadores con cierto grado de consolidación y organización podrían contribuir a la sistematización, formulación y avances en el logro de demandas por mejoras laborales.

Por cada dos personas empleadas actualmente en la palma existe al menos una que estaría dispuesta a ingresar a la misma labor. Esto da una idea de la cantidad de mano de obra disponible que espera poder ser contratada en esta actividad. Existe una tasa de sustitución de trabajadores que, combinada con otros factores como el desempleo y los altos niveles de pobreza, inciden en que los trabajadores actuales se vean inclinados a aceptar las condiciones precarias.

Bibliografía

- Alonso-Fradejas, Alberto, José Luis Caal y Teresita Chinchilla. *Plantaciones agroindustriales, dominación y despojo indígena-campesino en la Guatemala del siglo XXI*. Guatemala: Idear/Congcoop, 2011.
- Barragán, Rossana, coord. *Guía para la formulación y ejecución de proyectos de investigación*. La Paz, Bolivia: Fundación PIEB, 2003.
- Borras Jr., Saturnino M., Jennifer C. Franco, Ryan Isakson, Les Levidow y Pietje Vervest. *Aproximación a la dinámica política de los cultivos y las materias primas flexibles: Implicaciones para la investigación y la incidencia política*. Ámsterdam, Holanda: Transnational Institute, 2014.
- Brunori, Alberto. «Conferencia de prensa sobre caso de contaminación del río La Pasión. Presentación de los hallazgos de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos en Guatemala». Guatemala: OACNUDH, 21 de julio de 2015.
- Central American Business Intelligence (CABI). «Impactos socioeconómicos del cultivo de la palma de aceite en Guatemala». Informe de consultoría, Guatemala: CABI, 2016.
- «El consumo de aceite de palma», European Palm Oil Alliance, <http://www.palmoilandfood.eu/es/el-consumo-de-aceite-de-palma> (artículo eliminado)
- Fradejas, Alfonso. «Crisis de acumulación en el Norte y reestructuración del agro en Centroamérica: una interpretación situada del modelo primario-exportador en el siglo XXI». *Mundo Siglo XXI*, núm. 26, vol. VII (2011): 25-41.
- Guereña, Arantxa y Ricardo Zepeda. «The Power of Oil Palm. Land grabbing and impacts associated with the expansion of oil palm crops in Guatemala: The case of the Palmas de Ixcán Company». *Oxfam America Research Backgrounder* (2013): 1-64.
- Hurtado, Laura y Geisselle Sánchez. *¿Qué tipo de empleo ofrecen las empresas palmeras en el municipio de Sayaxché, Petén?* Guatemala: Action Aid, 2011.

- Instituto de Agricultura, Recursos Naturales y Ambiente (Iarna-URL). «Análisis de la dinámica de expansión del cultivo de palma africana en Guatemala». Documento de trabajo, Iarna-URL, Guatemala 2010.
- Instituto de Investigación y Proyección sobre Economía y Sociedad Plural (Idies-URL). «Programa Modelo Económico para la Inclusión Social». Documento de trabajo, Idies-URL, Guatemala, 2016.
- Instituto Nacional de Estadística (INE). *Índice de precios al consumidor -IPC- y costo de la canasta básica alimentaria y vital. Diciembre 2016*. Guatemala: INE, 2017.
- . *Necesidades básicas insatisfechas al 2002*, vol. II. Guatemala: Instituto Nacional de Estadística, 2006.
- Sosa Velásquez, Mario. *Acción pública y desarrollo territorial en Alta Verapaz: Eufemismos con el modelo económico y el Estado actual*. Guatemala: Editorial Cara Parens-URL, 2016.
- Vicerrectoría de Investigación y Proyección/URL. *Agenda de Investigación y Proyección. Documento sintético de los programas de investigación científico-críticos*. Guatemala: VRIP/URL, 2016.
- Zepeda, Ricardo. «Los impactos en los Derechos Humanos y Medioambientales del aceite de palma en Sayaxché, Guatemala». Informe de investigación, Guatemala: Oxfam, 2017.

Anexos

Anexo 1. Curva de normalidad y medidas de tendencia central de los salarios reportados por los trabajadores agrícolas en empresas de palma

El histograma y la curva de normalidad, conjuntamente con la gráfica de densidad de Kernel, evidencian la concentración de los datos salariales en rangos alrededor de los Q 2000. De esa cuenta, las medias (aritmética, geométrica y armónica) se sitúan en este rango.

Además, es notoria la existencia de cifras en los extremos, más alejadas de la media y de la mediana. Estos datos, como resulta frecuente con cifras salariales, hacen que la muestra presente extremos que se sitúan fuera de la curva de la normalidad (campana de Gauss). Dicha tendencia se percibe más acentuadamente en los rangos salariales superiores, aproximadamente a partir de los Q 3500. Lo anterior se ratifica al tener en cuenta los valores de la dispersión y también en la prueba de Shapiro-Wilk.

Cuadro 1.1. Media geométrica, mediana y rango de la variable de salarios (quetzales)

Media aritmética	Mediana	Valor mínimo	Valor máximo	Rango
Q 2208.067	Q 2250	Q 220	Q 6000	Q 5780

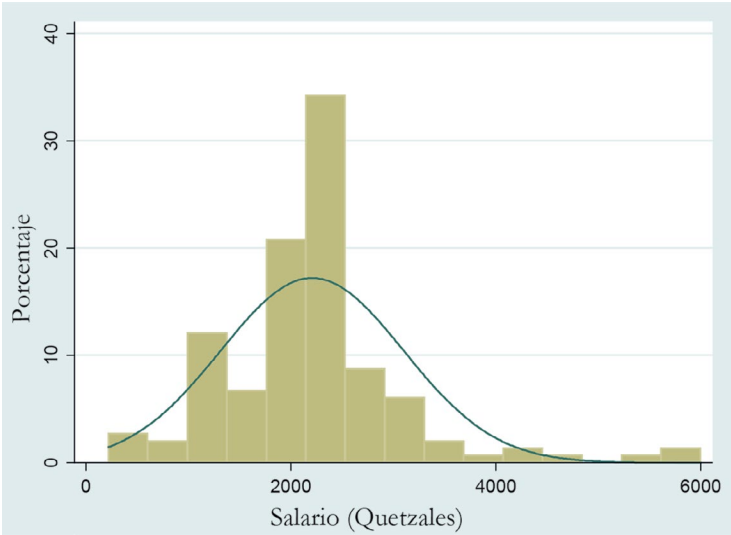
Fuente: elaboración propia con base en datos de encuesta de campo, 2017. Calculado para 149 casos válidos.

Cuadro 1.2. Media geométrica, aritmética y armónica para la variable de salarios (quetzales)

Tipo de media	Valor	95% confianza	Intervalo
Aritmética	2208.067	2063.457	2352.677
Geométrica	2018.102	1872.204	2175.371
Armónica	1751.195	1545.184	2020.589

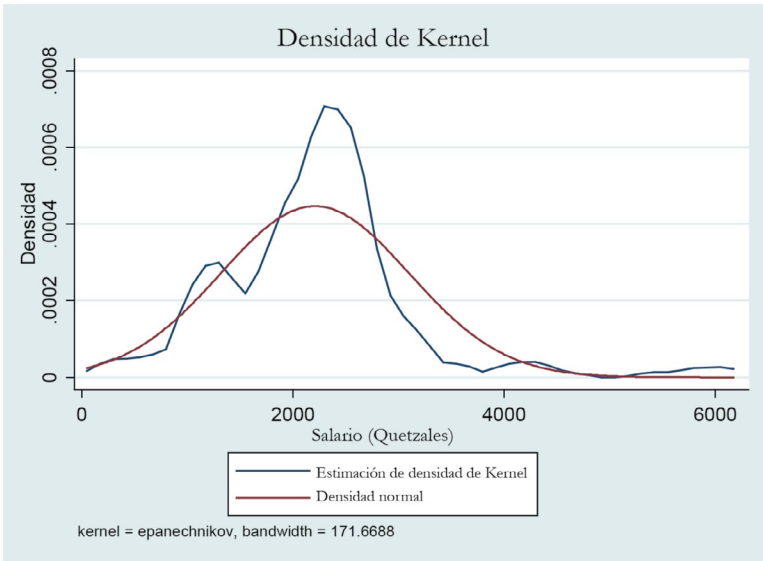
Fuente: elaboración propia con base en datos de encuesta de campo, 2017. Calculado para 149 casos válidos.

Figura 1.1. Histograma con curva de normalidad para la variable salarios (quetzales)



Fuente: elaboración propia con base en datos de encuesta de campo, 2017. Calculado para 149 casos válidos.

Figura 1.2. Curva de densidad de Kernel para la variable salarios (quetzales)



Fuente: elaboración propia con base en datos de encuesta de campo, 2017. Calculado para 149 casos válidos.

Cuadro 1.3. Percentiles y estadísticos de referencia para la variable de salarios

Percentiles		Valores inferiores (quetzales)	Estadísticos	
1 %	360	220	Media	2208.1
5 %	1000	360	Desviación estándar	893.3
10 %	1200	400	Coficiente curtosis	7.4
25 %	1800	500		
50 %	2250			
		Valores superiores (quetzales)		
75 %	2500	4500		
90 %	3000	5500		
95 %	3500	6000		
99 %	6000	6000		

Fuente: elaboración propia con base en datos de encuesta de campo, 2017. Calculado para 149 casos válidos.

Cuadro 1.4. Prueba de Shapiro-Wilk para normalidad de la variable de salarios (quetzales)

Casos	W	V	z	Prob>z
149	0.89688	11.93	5.618	0

Fuente: Elaboración propia con base en datos de encuesta de campo, 2017. Calculado para 149 casos válidos.

Anexo 2. Quintiles salariales de ingreso

En el siguiente cuadro se presentan las medias y medianas de los quintiles de ingreso salarial de los trabajadores de las empresas de palma. El quintil 1 representa al conjunto de trabajadores que percibe menos ingresos. De manera inversa, el último quintil (5) representa a los empleados que perciben mayores ingresos salariales.

Cuadro 2.1. Media y mediana de los quintiles de ingresos salariales (quetzales) de los trabajadores agrícolas en plantaciones de palma aceitera

Quintil	Mediana (Q)	Media (Q)	Máximo (Q)	Mínimo (Q)
1	1200.00	1070.833	1400.00	220.00
2	2000.00	1887.389	2000.00	1440.00
3	2400.00	2332.258	2400.00	2200.00
4	2500.00	2517.24	2600.00	2446.00
5	3000.00	3470.37	6000.00	2700.00
Total	2250.00	2208.067	6000.00	220.00

Fuente: elaboración propia con base en datos de encuesta de campo, 2017. Calculado para 149 casos válidos.