



bolpress lacommunis

Commemoración del Día de los Trabajadores 2025

“Palma Africana y Libertad Sindical”

Tercer Foro del ciclo Relaciones Laborales en Latinoamérica

Serie: Comunidad y debate



Serie: Comunidad y debate

Foro: Palma africana y libertad sindical

Convocantes: UNSITRAGUA, Confederación Sindical Palmera, SITRAREPSA
Organización: lacommunis.org
Moderación: Mónica Garzaro Scott
Expositores: Manuel Pérez, Asociación CONDEG
Julio Coj, UNSITRAGUA Histórica 12
Dania Castillo, Sindicato Palmatica
Maikol Hernández Arias
Gustavo Aristizabal, vicepresidente de Sintra Palmas
Alexander Valenzuela Cardona, Sindicato Palmas del César
Homero Fuentes, Asesor del Presidente de Guatemala en Cuestiones Laborales
Rubén Samaca Díaz, Sindicato Palmas del César
Ricardo Changala, LaCommunis

Transcripción y edición: Patricia Montaña Durán y Osvaldo Calle Quiñonez

Diseño y diagramación: Enoé Aliaga Flores

Índice

Palma africana y libertad sindical.....	5
Desafíos y perspectivas regionales de los trabajadores de la palma africana	8
<i>Mónica Garzaro Scott, lacommunis.org</i>	
Palma africana en Guatemala: Desafíos sindicales y condiciones laborales precarias.....	12
<i>Manuel Pérez, Asociación CONDEG</i>	
La Lucha por la libertad sindical en un contexto de corrupción e inestabilidad política.....	18
<i>Julio Coj, UNSITRAGUA Histórica</i>	
Costa Rica: Desafíos de la libertad sindical en el sector palmero frente a la represión empresarial y la discriminación de género.....	24
<i>Dania Castillo, Sindicato Palmatica</i>	
Costa Rica: El modelo agroindustrial antisindical	28
<i>Maikol Hernández Arias</i>	
Colombia: El sindicalismo como escudo y motor del progreso laboral en el sector palmero	32
<i>Gustavo Aristizabal Ospino, vicepresidente de Sintra Palmas</i>	

Colombia: Diálogo social, formalización laboral y la lucha por una reforma que devuelva derechos perdidos..	36
<i>Alexander Valenzuela Cardona, Sindicato Palmas del César</i>	
Guatemala: Retos en la institucionalidad laboral ante un sistema de producción basado en productividad	41
<i>Homero Fuentes, Asesor del Presidente de Guatemala en Cuestiones Laborales</i>	
La lucha sindical en el sector palmero colombiano: historia, desafíos y estrategias.....	43
<i>Rubén Samaca Díaz, Sindicato Palmas del César</i>	
El legado del 1º. de mayo: reflexiones sobre la lucha sindical actual en el sector palmero	48
<i>Ricardo Changala, LaCommunis</i>	

Palma africana y libertad sindical

De acuerdo con la Alianza Europea del Aceite de Palma (European Palm Oil Alliance), el aceite de palma se ha posicionado como el más consumido a escala mundial. Los bajos costos de producción, su mayor rendimiento por hectárea (de cinco a diez veces la productividad de otras especies oleaginosas), su precio asequible y su versatilidad de usos han facilitado su sólido posicionamiento en el mercado.

Los llamados «cultivos flexibles» o «commodities» son aquellos que pueden tener una alta variedad de usos (alimentación, industria, biodiésel, entre otros) y que son fácilmente comercializados en el mercado mundial.

El gran desarrollo de la producción de palma a nivel mundial está directamente relacionado con las pésimas condiciones de trabajo y los bajos salarios que enfrentan las personas que trabajan en este sector.

La situación laboral del sector en Centroamérica y Colombia

La situación de los trabajadores de la palma es muy similar en los distintos países: malas condiciones de trabajo, que en el caso centroamericano incluyen la casi imposibilidad de formar sindicatos.

Según testimonios de personas que trabajan o han trabajado en plantaciones de palma en el istmo centroamericano, es muy difícil organizarse porque la actitud inmediata de la empresa suele ser despedir al trabajador e incluso mantener listas negras para impedirle encontrar trabajo en otras fincas. El panorama colombiano es diferente ya que existe organización sindical desde hace muchos años.

Objetivo: Divulgar la situación de los derechos laborales y, en especial, la libertad sindical de las personas trabajadoras de la palma africana en Colombia y Centroamérica, con el fin de colaborar en su efectiva realización.

Por lo general, se pueden diferenciar cuatro formas de relaciones laborales: trabajadores

permanentes con contrato, a quienes se les pagan todas las prestaciones sociales (administrativos de confianza, capataces o ingenieros); trabajadores permanentes sin contrato (sin prestaciones sociales pero a veces con pago del seguro social); trabajadores temporales locales (sin contrato y sin ningún tipo de prestación social); y trabajadores temporales que vienen de lejos (viviendo en muy malas condiciones dentro de las plantaciones, sin prestaciones sociales).

En general, se producen serias carencias en materia de medidas de higiene y seguridad laboral, con la aplicación de agrotóxicos sin contar con todos los implementos de protección necesarios.

Un estudio de la OIT del año 2004 ya planteaba una serie de afectaciones a la salud y la seguridad en el trabajo que habitualmente sufren las personas que trabajan en este sector.

La labor de carga de la fruta se realiza de pie, inclinado y agachado, con los brazos por encima de los hombros al depositarla en la carreta. El cargador camina con las frutas en el hombro hasta las carretas, con un peso de aproximadamente 50 kilos.

Lo anterior es capaz de ocasionar trastornos musculoesqueléticos (lesiones crónicas por fatiga, trauma por movimientos repetitivos).

Aunque cada país presenta peculiaridades diferentes debido a múltiples factores, en todos ellos (y también en otros de la región centroamericana), resulta sumamente difícil organizar y funcionar para los sindicatos o cualquier otra forma de colectivización de las personas trabajadoras.

Por ello, las entidades convocantes han decidido llevar adelante este foro con el fin de abrir el debate y buscar vías para avanzar a favor de los derechos de las personas trabajadoras del sector de la palma aceitera.

Desafíos y perspectivas regionales de los trabajadores de la palma africana

Mónica Garzaro Scott, lacommunis.org

Este foro, impulsado por UNSITRAGUA-Histórica, la Coordinadora Sindical Palmera de Colombia, Sitrasrepsa Guatemala y Lacommunis, busca analizar las condiciones laborales en el sector palmero de Guatemala, Colombia, Costa Rica y Panamá, con especial énfasis en los obstáculos a la libertad sindical y la necesidad de fortalecer la defensa de los derechos de los trabajadores.

Agradecemos su presencia y les damos la más cordial bienvenida al foro titulado: “Palma Africana y Libertad Sindical”.

Este foro se realiza a través de un esfuerzo coordinado entre la Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala-Histórica (UNSI TRAGUA-Histórica), la Coordinadora Sindical Palmera de Colombia, el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Reforestadora de Palmas de el Petén y Empresas Anexas (Sitras-

repsa) y la plataforma Lacommunis. Además, contamos con el apoyo de la Asociación de la Prensa de Uruguay, la agencia de noticias boliviana Bolpress y la red internacional de Cátedras, Instituciones y Personalidades sobre Estudio de la Deuda Pública (RICDP).

Antes de empezar, les daré una breve introducción de los convocantes. UNSITRAGUA Histórica se fundó en 1985 y este año está celebrando 40 años de existencia y lucha constante por los derechos de los derechos laborales en el país, respaldando distintos movimientos populares y creando alianzas para lograr que se respete la libertad sindical, la negociación colectiva y se logren salarios dignos para una vida digna.

La Coordinadora Sindical Palmera de Colombia es una organización que coordina los sindicatos en el sector de la palma de aceite en Colombia. Fue creada en el 2022 para apoyar las luchas de los trabajadores en el sector agroindustrial de la palma. Forma parte de la CUT Colombia y ha contado con el apoyo de Mundial FNB.

Sitrasrepsa Guatemala es el único sindicato en el sector palmero de Guatemala. Es un sindicato recién formado en 2024 y se constituye formalmente en septiembre del año pasado y representa a los trabajadores de la empresa Repsa.

Por último, Lacommunis es una red regional que trabaja en diversas áreas temáticas, con énfasis en las relaciones laborales, interculturalidad, migraciones, entre otras, para coadyuvar a través de un pensamiento crítico con información y análisis a la construcción de sociedades más justas. Para más información pueden ver en el sitio web www.lacommunis.org

Queremos agradecer especialmente a los expositores que ofrecen su tiempo para compartir sus ideas en torno a un tema tan relevante y que en realidad debe ser parte del diálogo social, nacional y regional.

Este foro se hace en el marco de la conmemoración del Día Internacional de los Trabajadores 2025. Sabemos que, a pesar de los avances registrados, la lucha sindical y las normas internacionales, todavía hace falta mucho por hacer en el

mundo. No solo sigue habiendo muchas personas sin límites de sus jornadas laborales, sino también subsiste el trabajo esclavo o bajo la forma de trabajo forzado.

Quiero compartirles de por qué estamos organizando este foro con este tema. Específicamente, es que el sector de la palma ha cobrado un auge impresionante en la región en cada uno de los países que hoy forman parte de este Foro, como son Guatemala, Colombia, Costa Rica y Panamá. En todos estos países existe producción del aceite de palma. De acuerdo con la European Palm Oil Alliance, el aceite de palma se ha posicionado como el de mayor consumo a escala mundial, los bajos costos de producción, su mayor rendimiento por hectárea, su precio accesible y su versatilidad en los usos, han facilitado su sólido posicionamiento en el mercado.

El gran desarrollo de la producción palmera en el mundo está directamente relacionado con las pésimas condiciones de trabajo y los bajos salarios que tienen sobre todo los trabajadores agrarios, muchos de ellos catalogados como indirectos, que trabajan en el sector por jornadas o por tareas. La situación laboral de estos trabajadores es muy similar en relación a sus malas condiciones de trabajo en el caso centroamericano, y muchas veces incluye la imposibilidad de formar sindicatos.

Según testimonios de personas que trabajan o han trabajado en plantaciones de palma, es muy difícil organizarse porque inmediatamente la actitud de la empresa es despedirlos e incluso entran a formar parte de listas negras, como se les llama, en las cuales muchas veces esas personas ya no consiguen otro trabajo en otras fincas.

El panorama colombiano es diferente, ya que existe organización sindical desde muchos años atrás en este sector palmero, entonces esperamos aprender un poco de su experiencia al respecto.

Por lo general, se pueden diferenciar cuatro formas de relaciones laborales. Existen trabajadores permanentes con contrato a quienes se les pagan todas las prestaciones sociales; trabajadores permanentes sin contrato que no tienen prestaciones sociales; trabajadores temporales locales sin contrato y

sin ningún tipo de prestación social, y trabajadores temporales que vienen de lejos a hacer cuestiones específicas.

En general, se producen serias carencias en materia de medidas de higiene y seguridad laboral, con la aplicación de agrotóxicos sin contar con todos los implementos de protección necesarios.

Un estudio de la OIT de 2024 ya planteaba una serie de afectaciones de salud y seguridad en el trabajo que habitualmente sufren estas personas por trabajar en el sector.

Aunque cada país presenta peculiaridades diferentes en virtud de múltiples factores, en todos ellos resulta sumamente difícil orga-

nizar y fusio-
nar para los
sindicatos o
cualquier otra
forma de orga-
nización
de trabajado-
res. Por ello,
las entidades
convocantes
han decidido
llevar adelan-
te este foro a
los efectos de

abrir un debate y buscar vías de avanzar a favor de los derechos de las personas trabajadoras del sector de la palma aceitera.

Como objetivo de este foro, nos planteamos divulgar la situación de los derechos laborales y, en especial, la libertad sindical de las personas trabajadoras de la palma africana en Colombia y Centroamérica.

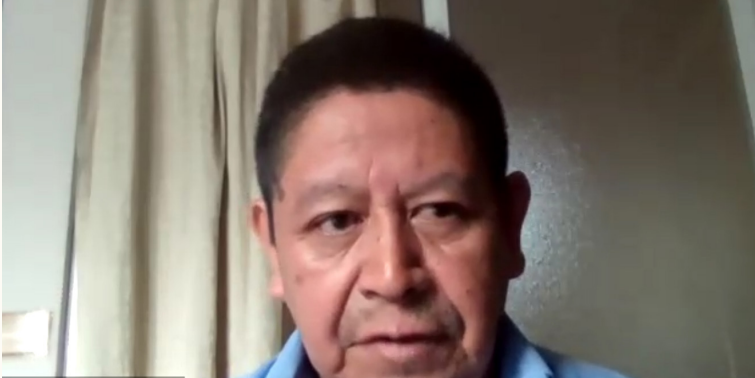
El gran desarrollo de la producción palmera en el mundo está directamente relacionado con las pésimas condiciones de trabajo y los bajos salarios que tienen sobre todo los trabajadores agrarios, muchos de ellos catalogados como indirectos, que trabajan en el sector por jornadas o por tareas.

La situación laboral de estos trabajadores es muy similar en relación a sus malas condiciones de trabajo en el caso centroamericano, y muchas veces incluye la imposibilidad de formar sindicatos.

Palma Africana en Guatemala: Desafíos Sindicales y Condiciones Laborales Precarias

Manuel Pérez¹, Asociación CONDEG

Manuel Pérez, de la Asociación CONDEG, presenta los retos que enfrenta Sitra Repsa, el primer sindicato del sector palmero guatemalteco, destacando las estrategias empresariales para contrarrestar la organización sindical, las condiciones laborales basadas en metas y la vulnerabilidad de los trabajadores debido al analfabetismo y la tercerización.



¹ Manuel Pérez. Maya Quiché, de Guatemala. Fue delegado titular ante la Comisión Técnica para el Acuerdo de Reasentamiento de Poblaciones Desarraigadas durante el conflicto armado interno, y fue representante legal de CONDEG. En la actualidad Pérez es procurador laboral apoyando a los trabajadores agrícolas, especialmente de plantaciones de palma aceitera y es asesor de Sitrarepsa, capacitando a sus miembros y fortaleciendo el Comité Ejecutivo del Sindicato.

Gracias por la presentación y gracias a la vez también por la invitación y a todos los que organizaron este evento. Para nosotros es muy importante, porque nos da la oportunidad de hacer llegar nuestra voz a otros países, a otros amigos y a otras organizaciones que apoyan también trabajadores de palma.

Voy a separar mi tiempo en dos momentos. Primero, hablar un poco del sindicato. Para los que no me conocen, mi nombre es Manuel Pérez, estoy apoyando a Sitrarepsa. Pero antes de hablar de Sitrarepsa, quisiera hablar un minuto del contexto para entender un poquito por qué se organizó un sindicato en Sitrarepsa y por qué en Petén.

Primero, todos los que de alguna manera han apoyado el trabajo de Palma, sabemos que, en Guatemala, se habla que hay aproximadamente de 180.000 hectáreas de palma africana sembrada, pero la mayor parte de plantaciones están en el área de Petén. Se habla de más de 87.000 hectáreas en el departamento de Petén, y sólo en el municipio de Sayarchén, estamos hablando de más de 60.000 hectáreas y a la vez también, en ese departamento nosotros, con el apoyo de CONDEG y Sitrarepsa, hemos identificado más de 60 empresas relacionadas a la palma, eso, entonces, nos da una idea que es interesante.

Es muy importante que los trabajadores agrícolas, en este caso de palma, puedan organizarse. Además, también en todo lo que es la parte norte de Petén hay 10 plantas extractoras, o sea, de veintiún plantas extractoras que hay en Guatemala, la mayoría está en Petén. Entonces, después de varios años de trabajo que CONDEG apoyó en el área de Petén, concretamente en Sayarchén, un grupo de compañeros trabajadores —lamentablemente todos son hombres, no hay mujeres, apenas hay una mujer en el sindicato— se organizaron el mes de febrero del año 2024 que se hizo todo el proceso. Se apoyó y, a final del mes de septiembre completamos toda la parte de legalidad del sindicato y nos conformamos oficialmente.

Vale la pena mencionar que este trabajo no fue fácil. Primero, por la falta de experiencia en cómo trabajar u organizar sindicatos en el sector palmero. Pero también hay un proble-

ma muy fuerte, que es el tema del analfabetismo. En nuestro sindicato, casi el 50 por ciento no saben leer ni escribir. Del Comité Ejecutivo, que son siete miembros, tres no saben leer ni escribir, y solo cuatro pueden leer y escribir, pero el nivel de estudio es hasta sexto de primaria.

Este es un elemento muy importante a considerar, porque no es fácil comprender lo que dicen las leyes, lo que dicen los códigos, todo lo que implica el compromiso de los compañeros para poder sacar adelante y fortalecer la organización sindical.

Vale la pena mencionar que, en todo el proceso, que duró casi un año, podemos decir que no recibimos amenazas o cómo se llama persecución o intimidación. Sin embargo, la estrategia de esta empresa que es una empresa Repsa; que se consideran como líder a nivel internacional, forma parte del Grupo Hame (<https://repsa.com.gt>), y son los que tienen la mayor concentración de tierras en Guatemala; la estrategia de esta empresa fue diferente. Ellos utilizaron las normas legales para contrarrestar al sindicato ya creado, primero porque crearon un comité permanente de trabajadores organizado por la misma empresa. Esa es la información que obtuvimos, y maratónicamente, firmaron un convenio colectivo de condiciones de trabajo, es decir, un mes después que se creó el sindicato nuestro, pues ya tenía la empresa un comité permanente de trabajadores y ya había negociado un convenio colectivo de condiciones de trabajo. Pero los beneficios, son los beneficios que siempre se sabe, migajas que se les iba a otorgar a los trabajadores.

Pero la parte más complicada de la estrategia de la empresa para contrarrestar nuestra organización sindical fue la que ocurrió el año pasado, 2024, cuando aplicaron una medida para todos los trabajadores que va en dos direcciones. Primero, todos los trabajadores que quieran continuar su relación laboral lo pueden hacer y los trabajadores que quieren recibir su liquidación o indemnización pueden renunciar su relación laboral, es decir, rescindir su contrato para que se les dé su indemnización.

Tomando en cuenta la pobreza y la necesidad económica, muchos trabajadores optaron por renunciar a su relación laboral y recibieron la liquidación. Varios compañeros del sindicato cayeron en esa trampa, a pesar que había una recomendación previa de que no se aplicaran a esa medida, porque es un riesgo para el sindicato, y no todos lograron captar la recomendación.

Ahora tenemos problemas con la figura del Comité Ejecutivo porque la empresa ha estado cuestionando, diciendo que no tienen, no ostentan el cargo de Comité Ejecutivo porque habían renunciado y, por lo tanto, quedaron en otras palabras fuera del sindicato. Actualmente estamos batallando esa parte con el apoyo de algunos abogados, también conscientes, porque en Guatemala lastimosamente hay abogados que se prestan a malas jugadas, entonces hemos nos hemos cuidado en esa parte.

En resumen, Sitrarepsa es la primera organización sindical en el sector palmero. Esperamos que no sea la única con el apoyo de los compañeros, pues la idea no sólo es apoyar a que haya más sindicatos, pero también actualmente estamos en la parte de fortalecimiento, la afiliación y el crecimiento, pero nos topamos con ese tema legal según la empresa, entonces yo dejaría esa parte del tema del Sindicato para nosotros, pues somos un sindicato bebé, lo llamo yo, porque apenas tiene un año muy poca experiencia. Muy complicado por todo lo que ya mencioné, pero con ese ánimo de sacar adelante y luchar por mejores condiciones de trabajo en el sector palmero.

Esa es una primera parte, y la segunda parte, pues las condiciones laborales. Prácticamente lo que dijo Mónica, en resumen, es la mera realidad en Guatemala, en el sector palmero.

Quiero comenzar con hablar el tema de metas, un resumen. En Guatemala, casi todas las empresas palmeras siempre aplican para los trabajadores la imposición de metas. Casi todas las actividades agrícolas en plantaciones de palma son por metas, dígame, corte de frutas, poda, chapia, fertilización, fumigación, todo por meta. Y es un problema, porque, si bien

es cierto, se entiende que las metas podrían convertirse como el trabajo por productividad que nosotros lo entendemos: el que trabaja más gana más y el que trabaja menos, pues gana menos. Pero en este caso no es así. El trabajador siempre es exigido a trabajar duro y a final de cuentas, si no saca la meta, de todas maneras, se le va a pagar el salario mínimo. Pero el problema es que el trabajador ha sido exigido todos los días para que pueda producir más, es decir, para que pueda sacar más tareas.

Entonces, el trabajador que siempre va a tener problemas de no llegar a la meta va a ser considerado como de baja productividad y, por lo tanto, es considerado como parte de la lista roja, en la zona roja, de posible despido cuando hay recorte de personal. Ese es un primer elemento que sufren los compañeros trabajadores agrícolas en las plantaciones de palma. Estamos hablando directamente de los trabajadores de campo.

Otro tema que es, digamos, generalizado en la palma es el tema de la tercerización en la contratación de los trabajadores. Voy a mencionar dos empresas en que es notorio este problema. Por ejemplo, la empresa Repsa tiene más de nueve empresas proveedoras de frutas y cuatro empresas intermediarias que son las que contrataban a las personas.

El problema grande acá es que el trabajador no sabe en qué momento es trasladado a otra empresa. Son cuatro empresas y a veces los contratos se cortan a mediados de año, y el trabajador sabe que se le contrató en el mes de enero, pero cuando termina en diciembre ya aparece con otra empresa. Ese es uno de los problemas. Cuando se reclaman las prestaciones es complicadísimo en la parte legal, porque el trabajador no sabe a qué empresa demandar. Y es uno de los problemas que hemos enfrentado, no sólo en la parte administrativa en la inspección general de trabajo, sino que también en la parte de los tribunales de trabajo, porque siempre es cuestionable esa parte de la contratación de los trabajadores de una a otra empresa.

El otro tema son las prestaciones que hemos enfrentado, aquí es con el apoyo de CONDEG, pero también el sindicato y es el problema del pago de las prestaciones laborales. Algunas empresas están pagando prestaciones laborales pero de manera disfrazada, tratando de manipular las leyes. Por ejemplo, mencionar algo para no mencionar todo porque el tiempo no nos permite, el tema de vacaciones. Las vacaciones en la empresa donde tenemos nuestro sindicato es clarísimo, primero, porque las vacaciones se cortan en dos periodos mientras el Código de Trabajo dice que solo se puede hacer cuando son trabajos especiales, se puede cortar las vacaciones en dos periodos, pero en este caso en esta empresa se corta en tres partes las vacaciones,

primero les dan siete días, después otros seis días, y el resto los pagan porque se corta la relación laboral.

Y el otro problema también son los cálculos. En este caso, Repsa hace los cálculos, digamos, el periodo de trabajo es 28 días, pero cuando hace los cálculos para prestaciones entonces aplica los 30 días, y esto significa que reduce el costo o el pago diario. Y entonces el pago para vacaciones es bajo el salario mínimo.

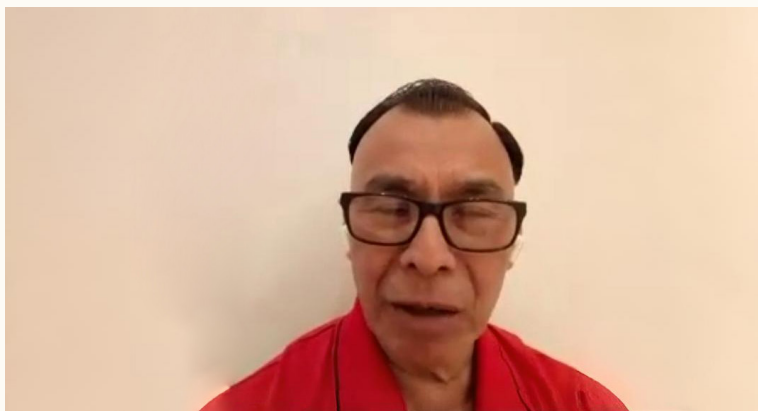
Y así hay un montón de problemas. Y voy a terminar con el problema de despidos. Siempre hay represalias, despidos, no hay, digamos, libertad de organización sindical y a reuniones. Hace poco despidieron a siete trabajadores de una empresa sólo por estar en una reunión. Entonces, en las condiciones de trabajo en las plantaciones de palma puedo resumir que existe el trabajo forzoso, explotación laboral y la famosa esclavitud moderna en estos tiempos en Guatemala.

Siempre hay represalias, despidos, no hay, digamos, libertad de organización sindical y a reuniones. Hace poco despidieron a siete trabajadores de una empresa sólo por estar en una reunión. Entonces, en resumen, las condiciones de trabajo en las plantaciones de palma, puedo resumir que existe el trabajo forzoso, explotación laboral y la famosa esclavitud moderna en estos tiempos en Guatemala.

La Lucha por la libertad sindical en un contexto de corrupción e inestabilidad política

Julio Coj², UNSITRAGUA Histórica

Julio Coj, de UNSITRAGUA Histórica, analiza las persistentes violaciones a los derechos laborales en Guatemala y su similitud con otros países latinoamericanos. Destaca la falta de institucionalización de los Acuerdos de Paz, la estrategia antisindical del sector empresarial y gubernamental, y el impacto de la inestabilidad política en la defensa de los derechos de los trabajadores.



2 Julio Coj, Guatemala. Integrante Consejo Político del Movimiento Sindical y Popular Autónomo Guatemalteco y de la Mesa Sindical CSA Guatemala por UNSITRAGUA Histórica. Líder sindical de larga trayectoria que apoyó la lucha por los derechos laborales de varios sindicatos de la agro industria en Guatemala.

Un saludo fraternal y solidario de la Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala UNISITRAGUA Histórica y agradecer la invitación para participar de este foro tan importante, sobre todo para enfocar, analizar la situación de los trabajadores y trabajadoras del agro en Guatemala y América Latina.

Las situaciones que nosotros enfrentamos en Guatemala son similares en el resto de América Latina, con algunas diferencias muy mínimas, diría yo. Pero históricamente, nuestra región ha estado prácticamente dominada por muchos años por gobiernos militares. Luego, en 1985, en Guatemala, se da una apertura a una democracia que, de 1985 a la fecha, podríamos decir que muy poco se ha avanzado en fortalecer y robustecer una democracia real, efectiva y participativa, debido a las estructuras de corrupción y el crimen organizado que han mantenido secuestradas las instituciones de gobierno.

Si bien es cierto que ha habido gobiernos de corte civil, muy pocos han hecho cosas para avanzar. Creo que uno de los primeros grandes problemas fue no haber logrado institucionalizar los Acuerdos de Paz, que solo se hubiera hecho una agenda discutida negociada por todos los sectores, a la que posteriormente no se logró darle otro nivel.

Creo que uno de los grandes problemas que enfrentan nuestros países, a diferencia de Europa y Estados Unidos, es la falta de libertad sindical y la falta de un trabajo digno, de un salario digno, de una vivienda digna, derecho a la educación, a la salud, a la recreación y un problema de las estructuras de corrupción es no permitir el acceso a la justicia pronta y cumplida.

Tenemos una Constitución Política de la República que se puede decir es positiva y un Código de Trabajo que surgió en 1947. Algunos dicen que ya está caduco, pero el problema es que el Código es el Código, la ley es la ley y no son las leyes las que entorpecen la justicia, sino que es quien las aplica.

Por 1978, decía el licenciado Mario López Larrave, que cuando se pierde la fe en las leyes y en quienes las aplican, conducen a las medidas de hecho. Y esa es una realidad porque se dan muchas manifestaciones y tomas de carreteras o

fincas, pero es precisamente cuando no se logra la justicia a través del diálogo, a través del cumplimiento de la ley

Guatemala, en la actualidad, sigue manteniendo entre el movimiento sindical, al bloque sindical y el movimiento sindical y popular autónomo guatemalteco, como los sindicatos globales, como dos bloques de los más representativos. Hay otras expresiones, pero la OIT nos ha clasificado como las elecciones más representativas.

Una queja que viene de 12 años, que tuvo muchas discusiones, mucho diálogo en gobiernos anteriores, fue durante el gobierno de Otto Pérez Molina, pero no logramos avanzar aún con el acompañamiento de expertos de la OIT que llegaron de Ginebra, que vinieron aquí a Guatemala y no se logró avanzar sobre recomendaciones de data, como decimos nosotros, para poder adecuar la legislación ordinaria para facilitar la organización sindical. Nuestro planteamiento era que para formar un sindicato solo se necesitara 12 trabajadores, pero no lo logramos. Tampoco se logró crear sindicatos por rama de producción, hay una férrea oposición del sector empresarial y los gobiernos, que también digamos van de la mano con ellos.

En la etapa que discutimos eso, fue a raíz de la petición de una comisión de encuesta, en la cual se perdió por votación hace unos pocos años. Pero, nuevamente, en el año 2024, se volvió a pedir una comisión de encuesta por violación al Convenio 87 sobre libertad sindical y al Convenio número 98 sobre negociación colectiva. Lo cual fue discutido por el consejo de administración en noviembre del año pasado y fue admitida la petición del grupo de trabajadores. En ese sentido, estamos pues aún con esa queja donde hemos logrado mantener al Estado en esta dinámica para que las autoridades y el sector empresarial y nosotros podamos llegar a un acuerdo para poder cumplir con 10 compromisos de Estado que se adquirieron. Sin embargo, no ha pasado mayor cosa.

Prácticamente hay una serie de documentos, pero las violaciones a la libertad sindical en el sector municipal son fuertes desde el año pasado. Hay una estrategia antisindical de todos los alcaldes, por una estrategia lanzada por el alcalde de San

José, de Santa Catalina Pinula, quien dijo que el mayor obstáculo para el desarrollo de los municipios eran los sindicatos y que había que ver de qué manera se desarma.

Esto se viene a sumar a la permanente estrategia antisindical en el sector privado, donde no tenemos acceso a la libertad sindical, y en el sector agrícola pues tenemos muy pocos sindicatos, por ejemplo, a un sindicato nada más. En el sector azúcar, el ingenio Palo Gordo, tenemos ocho sindicatos en la costa atlántica del sector banano, seis de la chiquita y dos de productores independientes. También nos quedan dos sindicatos del sector café en San Marcos, finca el Rosario El Ferrol, pero también ya van disminuidos, al igual que Palo Gordo, por la política antisindical que ellos vienen manteniendo con el tipo de constatación que hacen actualmente.

En la palma, por ejemplo, los compañeros de CONDEG

han acompañado la fundación de un sindicato y, como decía el compañero Manuel, son víctimas de una persecución tremenda, donde incluso la patronal se dio la tarea de crear un comité permanente de trabajadores y negociar un convenio colectivo que fue validado por la inspección general de trabajo y de esta manera dejó al sindicato sin posibilidades de poder negociar un convenio o un pacto colectivo.

De igual manera pasa con organizar un sindicato en el departamento de quinta de banano. Y de igual manera, hablamos con las compañeras en un taller que tuvimos de una persecución, amenazas tremendas que siguen teniendo y creemos que en la actualidad el Gobierno tiene la voluntad política

Uno de los grandes problemas que enfrentan nuestros países, a diferencia de Europa y Estados Unidos, es la falta de libertad sindical y la falta de un trabajo digno, de un salario digno, de una vivienda digna, derecho a la educación, a la salud, a la recreación y un problema de las estructuras de corrupción es no permitir el acceso a la justicia pronta y cumplida.

de poder avanzar en esto, pero también hay que entender que estamos en un contexto muy complicado porque, desde que se definieron los partidos que iban a la segunda vuelta electoral, empezaron fuertes ataques al partido del actual gobierno que ganó las elecciones porque la población ya estaba cansada de las estructuras de corrupción de los partidos el Patriota y los otros dos gobiernos. Entonces se vio como una opción al actual gobierno.

Sin embargo, ha habido un constante ataque para, primero, que no tomara posesión. Luego, viene un constante ataque para llevar a cabo un golpe de Estado. Eso, pues, también genera una inestabilidad, una ingobernabilidad que sólo afecta y golpea a la clase trabajadora, a los pueblos indígenas que hoy están siendo criminalizados, perseguidos y encarcelados. Y ese es el temor que tenemos ahorita, que un golpe de Estado va a venir a retroceder esa mínima democracia, esa mínima libertad que tenemos y eso nos traería graves consecuencias sobre los derechos civiles, individuales y políticos.

Creemos nosotros que Guatemala, como otros países, no logramos avanzar en el pleno cumplimiento de la libertad sindical, donde se ha ratificado el Convenio número 87 y el 98, en la negociación colectiva, hemos tenido grandes retrocesos. Si bien es cierto que ha habido un tipo de negociaciones que no son las más transparentes, de acuerdo a las opiniones que se dan, pero no se puede constatar a todos los pactos colectivos de tal manera para retroceder mínimos derechos que se han conquistado.

En ese sentido, creemos nosotros que estamos próximos a ir a la Conferencia Internacional del Trabajo (OIT) a Ginebra, y será tema nuevamente el de Guatemala, como le hemos dicho, a la Ministra de Trabajo. Nosotros no es que tengamos o no tengamos claridad de la situación lo que implica una comisión de encuesta, sino que el tema es que el sector empresarial es el principal oponente a que los trabajadores y trabajadoras se organicen libremente.

Ellos quieren cero sindicato, como siempre han dicho: cero aumento al salario mínimo. Esa es una de las situaciones

difíciles y lograr cambios en Guatemala no sólo el aspecto de la libertad, sino un salario justo, un trabajo digno en buenas condiciones, acceso a la educación y a la salud requiere de una lucha fuerte del pueblo, donde el pueblo sea el protagonista, de manera organizada, con manifestaciones, con todas las luchas, porque realmente la ley está ahí, pero no hay cumplimiento, no hay respeto por parte del empresariado y un sistema de justicia que está cooptado por las estructuras de corrupción, donde hay poderes económicos y también bufetes de la impunidad que asesoran a estas empresas.

Es muy difícil avanzar para lograr el que los trabajadores y trabajadoras logremos los postulados que la OIT ha planteado sobre el trabajo decente, lo cual creemos nosotros, que se puede lograr sólo si hay libertad y respeto a los Convenios número 87 y 98 de la OIT y también al artículo 102 de la Constitución Política de la República.

Pero para ello se requiere que el pueblo limpie las cortes en los juzgados de trabajo, las instituciones, para que realmente cumplan su papel de manera ética, honesta sin caer en la corrupción que promueve el sector económico.

Costa Rica: Desafíos de la libertad sindical en el sector palmero frente a la represión empresarial y la discriminación de género

Dania Castillo³, Sindicato Palmatica

Dania Castillo del Sindicato Palmatica (Costa Rica) expone las precarias condiciones laborales, los obstáculos para ejercer el derecho de sindicalización, la falta de apoyo institucional y la discriminación hacia los líderes sindicales, especialmente las mujeres.



3 Dania Castillo, SITRAPA, Costa Rica. Secretaria General del Sindicato Industrial de Trabajadores de la Palma Africana y Afines (SITRAPA), Secretaria General Adjunta de FENTRAGH, y Secretaria de Educación y Organización de la Unidad en Acción Sindical (UAS). Coordinó en Costa Rica el Comité Latinoamericano de Mujeres de la UITA (CLAMU), y formo parte de la UITA como suplente número 1 del Comité Ejecutivo Mundial y suplente en la Rama de Trabajadores Profesionales de la Agricultura. Es la primera mujer dirigente sindical en Palma Tica S.A.

El objetivo es presentar un poco las condiciones laborales que tenemos en el sector de la palma africana en Costa Rica. Sabemos que la palma aquí, es un cultivo de importancia económica, pero también enfrenta muchos desafíos y violaciones de derechos.

El sindicato industrial de trabajadores es un sindicato que no tiene mucha experiencia. Aunque hemos tenido grandes avances, todavía tenemos muchos desafíos. Las condiciones acá son en ciertas áreas extensas, jornadas laborales a menudo de más de 12 horas en las plantas del proceso hay exposiciones a riesgos, el salario es el salario mínimo, hay discriminación hacia las personas sindicalizadas.

Hay varios sindicatos blancos que sinceramente no representan a los trabajadores, sino más bien están a favor de las de las empresas, no de los trabajadores. Tenemos obstáculos para el ejercicio del derecho de sindicalización. Los equipos de protección personal siempre son de baja calidad, entonces, no protegen como debería ser, porque siempre se van a usar lo más cómodo para la empresa. Hay exposiciones a agroquímicos, al sol y al uso de las herramientas.

Hay una serie de cantidades de enfermedades laborales, mentales, accidentes laborales que no son atendidos como debe de ser por el médico de la empresa, todos los mandan a valorar por la Caja. Estos trabajadores que sufren accidentes laborales, llega el momento en que de dejan de luchar, de estar pidiendo que sean atendidos por el Instituto Nacional de Seguros (INS), porque es el ente de seguros que debe atender los casos de riesgo laborales, pero ellos avalan a los consultorios médicos, y eso hace que muchos trabajadores estén ahorita con condiciones de salud muy afectadas.

No tenemos la libertad sindical para ejercer el trabajo sindical, hay que pedir permiso sin goce salarios. No tenemos las facilidades que tienen los compañeros que tienen el sindicato blanco, ellos tienen licencia sindical a tiempo completo y se podrían dedicar completamente al sindicalismo, pero no lo hacen.

Acá, hay palmas que pueden llegar a medir hasta unos 20 metros. Se ha estado tratando de mejorar la calidad de las varillas, buscar figuras de grafito que dicen que son más livianas. Ayer, por cierto, conversaba con uno de los supervisores y decía que quería mandar a traer de Honduras unas varillas de grafito que son de 16 metros de una sola, y no tienen que estar poniéndole niples. Entonces acá hay muchos trabajadores que utilizan varillas, que les tienen que estar poniendo niples de hasta 8 metros que son más pesados que la parte de la camisa que lleva la varilla, eso hace que tengan que andar con una varilla de 18 metros al hombro durante toda la jornada, que también es un riesgo y un desgaste físico para ellos.

Hemos tenido varios logros, entre ellos algunos muy significativos, como la lucha por los servicios sanitarios en el campo y se han estado haciendo también comedores. Por lo general, fue una lucha que empezamos en el 2018 y hasta el momento, si mal no recuerdo, van 32 servicios que la empresa ya ha hecho en diferentes lugares de diferentes lotes, como le llamamos nosotros. Acá nos toca educar a los trabajadores para que los utilicen, para que los cuiden, para que vean que es una herramienta que les puede mejorar un poco la calidad de vida, igual que el uso de los comedores.

Hemos llevado varias inspecciones laborales, lo que nos han ayudado también a que la empresa mejore, nos quiera menos a nosotros, pero que mejore las condiciones, porque eso es lo que a nosotros nos interesa. A mí no me importa que ellos estén peleados conmigo todo el tiempo, lo que me importa es que vayan tratando de mejorar las condiciones de los trabajadores. Entonces necesitamos que la empresa no nos vea como enemigos, porque, sinceramente, los sindicatos vienen siendo como los ojos de los empresarios dentro del campo. Las cosas que ellos no ven, nosotros las vemos y se las tenemos que llevar a ellos para que traten de mejorarlas. Sin embargo, ha sido muy difícil para nosotros lograr este avance.

Hay muchas represalias. No tenemos la libertad sindical para ejercer el trabajo sindical, hay que pedir permiso sin goce salarios. No tenemos las facilidades que tienen los compañeros que tienen el sindicato blanco, ellos tienen licencia sindical

a tiempo completo y se podrían dedicar completamente al sindicalismo, pero no lo hacen.

Entonces, en el caso mío, es un poquito más complicado. Solo por el hecho de ser mujer, yo les digo que ellos son machistas, entonces no aceptan que una mujer tenga una buena idea para mejorar algo, porque muchas veces les he presentado ideas buenas de productividad, para que avance, y ahí se tenga una mejor producción, productividad en el campo, lo que hacen es que se lo acreditan a los otros sindicatos para opacar el trabajo que una hace. Esas cosas a uno le molestan, pero sabemos que son retos. Tenemos nosotros el camino y hay que seguir avanzando.

Costa Rica: El modelo agroindustrial antisindical

Maikol Hernández Arias⁴

Maikol Hernández Arias de analiza el particular contexto de Costa Rica, donde la represión sindical no se manifiesta a través de la violencia física sino mediante un sistema metódico y arraigado en la complicidad entre las instituciones públicas y las empresas agroindustriales.



Maikol Hernández Arias

⁴ Maikol Hernández , secretario general de FENTRAGH, Federación Nacional de Trabajadores de la Agroindustria, Gastronomía, Hotelería y Afines Costa Rica, Centroamérica.

Solamente a grosso modo, indicar que, efectivamente, Costa Rica tiene una particularidad con relación al resto de los países, y es que la violencia no se practica de forma física o con armas, sino que hay una cuestión más metódica, más instaurada de la institucionalidad pública en contubernio con las empresas que nosotros hemos denominado El Modelo Antisindical Agroindustrial en Costa Rica.

Básicamente, este tema es similar a otras regiones, que es que los cultivos de palma africana están ubicados en las zonas donde se caracterizan por los niveles más bajos de escolaridad, también exclusión social y acceso a la información. Esto pareciera que favorece a las empresas, tanto las palmeras, como las piñeras, como las bananeras, para tener un caldo de cultivo, de relevo generacional de trabajadores con baja escolaridad y, de esa forma, violentar sus derechos, porque son las únicas empre-

sas que ofrecen trabajo en la zona y los trabajadores se ven obligados a vin-

cularse a estas empresas con las condiciones laborales que ofrecen en sus contratos.

Desde el punto de vista de la institucionalidad, como son las únicas empleadoras en la zona, las empresas imponen sus condiciones de trabajo y, en todas esas condiciones, están las políticas antisindicales. Dania hablaba del caso de la palma africana, porque es un asunto y un antecedente histórico desde los años 80 cuando eliminaron el sindicato, en este caso bananero, que eliminaron las plantaciones de banano en la zona sur y e impusieron plantaciones de palma africana como un cultivo alterno, los mismos que vieron donde estaba la United Fruit Company en la zona sur. Paralelamente, también fundaron sindicatos blancos, que fueron sindicatos que vinieron a usurpar la identidad a los sindicatos autónomos. Esos sindicatos vienen aplicando un método de control de las rela-

Desde el punto de vista de la institucionalidad, como son las únicas empleadoras en la zona, las empresas imponen sus condiciones de trabajo y, en todas esas condiciones, están las políticas antisindicales.

ciones laborales y también fijación de, en este caso, de formas de trabajo que favorecen a la empresa y que desfavorecen a los trabajadores por medio de conversiones colectivas que no son negociadas sino que son impuestas por las empresas. Estos trabajadores, pareciera, no obedecen a los intereses de los trabajadores, pues permiten que las empresas hagan esto.

Una situación particular que también es congruente con el resto de los países, es que los sistemas salariales van ligados a la producción. Las empresas fijan sus metas de producción y utilizan mecanismos salariales para alcanzarlas.

Algo muy delicado que sucede es que las empresas, aunque existe un salario mínimo, las tarifas salariales por destajo que son por producción, no son tuteladas por el Consejo Nacional de Salarios y las empresas las fijan de forma unilateral. Entonces, lo que son ritmos e intensidad de los trabajos, no tienen un sustento técnico, científico soportado por los trabajadores, sino que la empresa los impone de acuerdo a lo que posiblemente un ingeniero industrial determine para que la compañía logre alcanzar el rendimiento para los costos operativos.

Desde lo sindical, tenemos el reto de enfrentar estas dos vertientes, que es la vertiente institucional estatal, que es el favorecimiento de condiciones, todo el contexto en el que están inmersos los trabajadores en las diferentes regiones y paralelamente, las políticas empresariales que van dirigidas a que los trabajadores no se sindicalicen y que, de forma solapada, imponen mecanismos o formas de organización que no obedecen a los intereses particulares de los trabajadores.

Esta misma estructura de persecución sindical y de prácticas antisindicales ha ocasionado, por ejemplo, que el año pasado tengamos un procedimiento de despido contra Dania: La empresa la sometió a un procedimiento despido, duró aproximadamente cuatro meses, porque querían despedirla. Logramos hacer un trabajo de defensa, no lograron despedirla. Actualmente, antes de Semana Santa estamos hablando hace un mes, fue apercibida, notificada por la fiscalía de la zona donde vive Dania, porque el médico de empresa le presentó una querrela y una acción civil de resarcimiento por

denuncias que ha venido haciendo el sindicato con relación a la manipulación de los accidentes de trabajo por medio del médico de empresa, para no hacer efectivos los pagos por riesgos de trabajo. De esta forma que los trabajadores se vayan desgastando, vayan saliendo de la empresa, no reclamen sus riesgos y vienen renovando su planilla de trabajo con este caldo de cultivo, que les digo yo a ustedes, de muchachos y muchachas, hombres y mujeres jóvenes, y se deshacen de los trabajadores. Es como que vayamos por la carretera y si se nos revienta una llanta, entonces la cambiamos, nada más.

Colombia: El sindicalismo como escudo y motor del progreso laboral en el sector palmero

*Gustavo Aristizabal Ospino⁵,
vicepresidente de Sintra Palmas*

Gustavo Aristizabal, vicepresidente de Sintra Palmas, destaca la experiencia colombiana en la defensa de los derechos laborales en el sector palmero, contrastando un pasado represivo con una actualidad donde el sindicalismo se consolida como herramienta fundamental para garantizar condiciones dignas y promover el diálogo social.



5 Gustavo Aristizabal Ospino. Director Administrativo de la Coordinadora Sindical palmera de Colombia. Líder sindical con más de 23 años de trabajo en el sector palmero. Es vicepresidente de Sintrapalmas que es el sindicato más antiguo de Colombia.

Contento de ser partícipe de esta reunión tan importante y de mucha trascendencia por el tema tan complejo que viven nuestros compañeros allá en Guatemala, situación por la cual la verdad los admiramos, por la situación por la que ellos están pasando y vemos que no es nada fácil. Esperemos que con nuestro apoyo y también yo creo que con los compañeros de Costa Rica también, ayudemos a que tome pie de fuerza a nuestros compañeros.

El tema sindical es algo sumamente importante en el ámbito laboral, porque el estar uno sindicalizado promueve a que se les garanticen las mejores condiciones laborales a los trabajadores y las trabajadoras de la palma.

Aquí en Colombia hay cualquier cantidad de mujeres trabajadoras de la palma a las cuales, pues las condiciones de garantías para ellas a nivel laboral, pues también son, de cierta manera, un poco más diferentes a los de los hombres.

Aquí hubo una época en que al sindicalismo le sucedía lo mismo que está sucediendo con nuestros compañeros allá en Guatemala. Aquí se vivió, pero ya hace más de 30 años, donde era mal visto el tema sindical. Gracias a Dios, pues los tiempos han cambiado, la gente ha reconocido que el tema sindical es algo que beneficia a la sociedad, que mejora la estabilidad de los trabajadores que sus áreas de trabajo sean las que tengan las mejores condiciones.

Sin embargo, dentro de la mayoría de los sindicatos que conforman la Coordinadora Sindical Palmera, siempre hemos tenido como referente que se les garanticen dichas condiciones a todos y a todos los trabajadores de la palma debido a que hemos visto, y no solo creo que pasa en Guatemala, aquí en empresas pequeñas de la palma que tienen pocas hectáreas y sus trabajadores no tienen su sindicato, son precarias las condiciones laborales, no les dan dotación (de equipo de trabajo), los ponen a trabajar con productos químicos sin ninguna protección, o sea, infinidad de cosas que verdaderamente preocu-

pan. ¿Por qué? Porque un trabajador de una finca mediana o pequeña empresa llega a reclamar, a exigirle a su patrón que, mire que no tengo dotación, que me toca venir a trabajar prácticamente con la ropa de salir. Entonces, ¿qué sucede? para los dueños de las empresas donde no hay sindicalismo, de una vez, lo que hacen es que les cancela el contrato, los despiden porque no tienen una voz que los apoye.

En el caso de las empresas donde hay sindicato la fuerza se impone de manera diferente, porque debido al apoyo sindical, podemos exigirles a las empresas que los trabajadores tengan sus dotaciones, que el estado de los lotes sea el adecuado, porque también es muy importante que las condiciones tanto en el campo como en las extractoras de aceite, sean las adecuadas para el mejor desarrollo y que les garantice un mejor desempeño de nuestros compañeros en el campo, situaciones por las cuales nosotros, en muchas de las empresas, se hace el trabajo llamado diálogo social, es muy importante.

Aquí hubo una época en que al sindicalismo le sucedía lo mismo que está sucediendo con nuestros compañeros allá en Guatemala. Aquí se vivió, pero ya hace más de 30 años, donde era mal visto el tema sindical. Gracias a Dios, pues los tiempos han cambiado, la gente ha reconocido que el tema sindical es algo que beneficia a la sociedad, que mejora la estabilidad de los trabajadores que sus áreas de trabajo sean las que tengan las mejores condiciones. Todos esos esquemas de beneficios generan estar afiliados a un sindicato.

Todas esas situaciones son las que hacen del por qué tenemos que apoyar a nuestros compañeros a que sigan en pie de lucha, porque verdaderamente es lamentable la situación por la que pasan. Escuchando a los compañeros que han hecho sus intervenciones, verdaderamente hay unos que han avanzado, hay otros que mantienen su tema del pacto colectivo, pactos colectivos que aquí en Colombia son rechazados y, sin embargo, hay empresas que, de manera por debajo de la mesa, hacen unos acuerdos o pactos colectivos con dichos trabajadores. Y eso que hemos hecho enfrentamientos con el Ministerio. Hemos generado denuncias, pero son temas que no son fáciles

porque también se necesita el apoyo del Gobierno.

Es fundamental que el Gobierno esté en apoyo de esos trabajadores, que nuestros compañeros se sientan respaldados por el Ministerio, que les puedan no sólo garantizar las mejores condiciones laborales, sino también el tema de seguridad, que no se sientan intimidados y que los dejen desarrollar libremente. La ayuda sindical que verdaderamente haga ver que el tema sindical es un beneficio para todos y no una maldición. Porque ese es el temor que veo que se genera con los compañeros de Guatemala y estamos dispuestos a apoyarlos.

Aquí también el tema de salud es fundamental. Tenemos Copag donde hay trabajadores por parte de la empresa, trabajadores por parte de la organización sindical, donde periódicamente hacemos reuniones garantizándoles todas las condiciones de trabajo, porque eso es muy fundamental, eso ayuda al equilibrio y al mejor desempeño, tanto del trabajador en sus áreas de trabajo como en la compañía en su área de producción, porque eso es viable. Si un trabajador está bien, se desempeña bien, eso va a generar mejores rendimientos y al generar mejores rendimientos, pues la compañía también va a generar mejores ingresos.

Es lo que decimos nosotros muchas veces, aquí gana-gana y se logra a través del diálogo social. Eso ha sido un punto de referencia en el tema sindical, que las empresas reconocen y deben de aceptar que el tema sindical no es algo para acabar empresas, porque siempre lo ven de esa manera. No, el tema sindical aquí en Colombia prácticamente se ve como un generador de mejores condiciones para los trabajadores, mejores garantías, mejores salarios. La verdad que muy contento y firme con esa lucha de nuestros compañeros de Guatemala.

Colombia: Diálogo social, formalización laboral y la lucha por una reforma que devuelva derechos perdidos

*Alexánder Valenzuela Cardona⁶,
Sindicato Palmas del César*

Alexánder Valenzuela Cardona del Sindicato Palmas del César analiza el recorrido del sindicalismo colombiano en el sector palmero, destacando la importancia del diálogo social como herramienta de negociación colectiva, los logros obtenidos a través de la formalización laboral y la persistente batalla por recuperar derechos laborales erosionados por reformas legales desfavorables.



⁶ Alexánder Valenzuela Cardona. Líder sindical con 20 años de experiencia en el sector de la palma. Ha desarrollado distintos oficios dentro de la planta extractora y actualmente es supervisor del proceso para mejorar la calidad el aceite de palma. Fue parte de la junta directiva en el periodo de 2015 a 2023 del sindicato de la empresa Palmas del Cesar S.A. Actualmente es Presidente de la junta directiva del sindicato.

Hemos venido trabajando desde hace mucho tiempo, fortaleciendo lo que llamamos y que se ha implementado en las negociaciones colectivas y es el diálogo social. Es una herramienta que, a nosotros, de cierta manera, nos ha servido mucho para poder llegar a algunos acuerdos que mejoren algunas condiciones de los trabajadores. Que aún nos falta por hacer mucho, sí, porque siento que el trabajo sindical es un trabajo constante y que nos permite irnos transformando o ir cambiando ciertas actitudes y que eso conlleve a la mejoría de las condiciones laborales de nuestros trabajadores.

En estos momentos tenemos dificultades aquí en Colombia. El Congreso de la República nos negó la posibilidad de una reforma laboral y se está tratando de buscar que esa reforma vaya a una consulta popular. De cierta manera, los trabajadores y los sindicatos hemos visto que no es una reforma, solamente le estamos pidiendo al Congreso y al Gobierno: devuélvannos lo que en algún momento teníamos. Nosotros, anteriormente estábamos amparados bajo la Ley 50 de 1990, era una ley que nos permitía a los que trabajamos en plantas extractoras y en el sector de la agroindustria tener nuestros recargos nocturnos, porque la jornada laboral nocturna empezaba a partir de las 6 de la tarde y que nuestros dominicales fuesen pagados al 100 por 100.

Entonces, en el año, 2002 llega un presidente, crea la Ley 789 de 2002, y eso lo que hace es que flexibiliza, o le permite al empleador que ya la jornada laboral nocturna no empiece a las 6, sino que empiece a las 10 de la noche y que nuestros dominicales sean pagados al 75 por 100 y otros beneficios más que teníamos como trabajadores, fuimos perjudicados y coartados con la ley 789 2002.

También se flexibiliza la forma de contratación y desde allí es donde ya se empieza a ver la intermediación laboral y pues es un trabajo de esa formalización que nosotros hemos venido haciendo y, afortunadamente, en el año, 2015 por medio de una huelga de 87 días logramos la formalización laboral de 225 trabajadores que venían contratados por medio de cooperativas y en el año 2015, logramos, por medio de una

negociación, que estos compañeros pudiesen ser contratados directamente con la empresa. En comparativo, en la mejora de la calidad de vida de sus compañeros ha sido abismal, ha sido muy buena porque, como decía Gustavo, un compañero que es tercerizado, tiene que pagar su herramienta. Cuando se levanta y coloca un pie en el suelo ya le estaba vendiendo plata a la cooperativa, y ese es un problema de tercerización laboral que tenemos, sobre todo en las zonas rurales, en las fincas y en las pequeñas empresas, allí, pues aún sigue existiendo la tercerización por medio de cooperativa o por medio de desastres.

Entonces, aquí nosotros lo que hemos visto es que este es un trabajo que tiene que ser articulado por los entes de calificaciones o que entreguen las certificaciones, entre esos, la Roundtable on Sustainable Palm Oil (Mesa Redonda sobre Aceite de Palma Sostenible, RSPO) juega un papel fundamental, porque la RSPO visita las empresas y empieza a investigar, empieza a evaluar las condiciones laborales de los trabajadores, que se cumplan los convenios con la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Entonces le hemos pedido también a la RSPO que investigue un poco más, que nos permita a nosotros, como organizaciones sindicales, tener más participación en estas charlas con estas evaluaciones, que nosotros somos un aliado, nosotros no estamos para dañar a las empresas, como nos han estigmatizado.

Creo que las condiciones laborales se ven mejoradas donde hay organizaciones sindicales, y eso es a través de las convenciones colectivas. De pronto, mucha gente desconoce el funcionamiento de una convención colectiva, y es la herramienta que nosotros tenemos como organización sindical y que está avalada por el por el Gobierno o por el Código Sustantivo del Trabajo, que nos permite a nosotros juntarnos con el empresario y poder mejorar o buscar mejores condiciones de vida, mejores condiciones laborales.

Entonces este trabajo articulado no tiene que fallecer. Como les decía, debemos articular al Gobierno, debemos articular con las entidades vienen a dar sus certificaciones, la organización sindical y la empresarial. Siento que es una mesa

de trabajo que tiene que conformarse y tiene que seguir trabajando en busca de las mejores condiciones laborales, mejores condiciones de vida para nuestros trabajadores y para nosotros.

Escuchaba la intervención de un congresista aquí en Colombia y decía, “no ahorita con la consulta popular el sindicato no se preocupa porque ellos ya tienen asegurado todo”. No, es mentira. Nosotros, los que pertenecemos a una organización sindical o a una junta directiva, nos regimos también por una convención, nos regimos por el mismo reglamento interno. Nosotros no tenemos condiciones adicionales de las que tienen los afiliados o los compañeros que conforman la asamblea general, todos estamos amparados bajo un reglamento interno bajo una

convención colectiva, bajo el Código Sustantivo del Trabajo y lo que tenemos es seguir trabajando.

A los compañeros de Guatemala,

no es fácil, es un trabajo difícil, pero creo que si también articulamos el trabajo entre las organizaciones sindicales y nos comparamos cómo estamos unos con otros, podemos llegar a mejorar. Esa es la idea, eso es lo que tenemos que tener siempre en mente, seguir trabajando por nuestros trabajadores, por la defensa de nuestros derechos laborales.

Ahora se nos viene la reducción de la jornada laboral, es un tema que con la empresa hemos venido trabajando. Estamos a la espera porque queremos, como ya lo he manifestado en algunos escenarios, como organizaciones sindicales y como trabajadores, que la reducción de la jornada laboral impacte de manera positiva. Ya pasamos ahora a una reducción de 44 horas, a partir del 16 de julio, que se nos

Mucha gente desconoce el funcionamiento de una convención colectiva, y es la herramienta que nosotros tenemos como organización sindical y que está avalada por el por el Gobierno o por el Código Sustantivo del Trabajo, que nos permite a nosotros juntarnos con el empresario y poder mejorar o buscar mejores condiciones de vida, mejores condiciones laborales.

ha dificultado, y es que la empresa o en el Código Sustantivo, en el artículo 167, habla que la jornada laboral debe de ser dividida en dos secciones. Entonces, para que la empresa pueda también aplicar esto, ellos se tienen que preparar en el reglamento interno, tienen que allí incluir en su reglamento la jornada laboral o el horario que se maneja dentro de la jornada laboral debe estipular los tiempos de descanso y en qué momento se va a emplear este este tiempo de descanso. Entonces la empresa se vino preparando para este momento, nosotros no lo sabíamos, pero ya venían incluyendo algunas cosas. Ya empezamos el diálogo. He sido muy claro, he sido muy directo, y lo he dicho. Queremos, como trabajadores, la reducción de la jornada laboral de verdad, verla impactada positivamente, estamos en este trabajo.

Guatemala: Retos en la institucionalidad laboral ante un sistema de producción basado en productividad

*Homero Fuentes⁷, Asesor del Presidente
de Guatemala en Cuestiones Laborales*

Homero Fuentes, Asesor del Presidente de Guatemala en Cuestiones Laborales, expone la problemática del sector palmero guatemalteco, marcada por la medición de la productividad como base para el ajuste salarial y la distorsión de los contratos laborales. Se destaca la dificultad de fortalecer la institucionalidad del Ministerio de Trabajo y las presiones ejercidas sobre los sindicatos.



⁷ Asesor del Presidente de Guatemala Bernardo Arévalo en materia laboral.

Valoro mucho la invitación que me hacen, este es un foro que permite reactivar la solidaridad con las organizaciones y el intercambio de experiencias principalmente para países como Guatemala, que han comentado aquí lo que están pasando y viviendo.

Lo que sí quiero compartirles son los retos que este sistema de producción, como mencionó el compañero de Costa Rica, como es que ahora se hace la medición por actividad, por productividad, y es donde tratan de ajustar el tema de los salarios. Guatemala no es ajena a eso, hay todo un sistema basado en ciertos criterios de legalidad y también este sistema de contratación. Lo que distorsiona son los contratos de trabajo,

Hay todo un reto para recobrar la institucionalidad del Ministerio de Trabajo y no es nada fácil. Pero en eso está, se hizo una inspección hace poco del sector palma africana, sé que tal vez las expectativas para el sindicato Repsa no fueron las mejores, pero esa complejidad de las empresas palmeras en el país de grande extensión, no permitió tener la cobertura del sindicato. Hay grandes retos que hay que superar para mantener el sindicato bajo todas esas presiones de acoso y acoso sindical.

los salarios con pesos y medidas, y ahí es donde vienen los grandes problemas para sector agrícola.

Lo que trataba de compartir es que hay todo un reto para recobrar la institucionalidad del Ministerio de Trabajo y no es nada fácil. Pero en eso está, se hizo una inspección hace poco del sector palma africana, sé que tal vez las expectativas para el sindicato Repsa no fueron las mejores, pero esa complejidad de las empresas palmeras en el país de grande extensión, no permitió tener la cobertura del sindicato. Hay grandes retos que hay que superar para mantener el sindicato bajo todas esas presiones de acoso y acoso sindical. La situación no es nada fácil, pero ese es el gran reto.

La lucha sindical en el sector palmero colombiano: historia, desafíos y estrategias

Rubén Samaca Díaz⁸, Sindicato Palmas del César

Rubén Samaca Díaz, del Sindicato Palmas del César, relata la historia del sindicalismo en el sector palmero colombiano desde sus inicios en la década de 1970, destacando la constante violencia antisindical, las dificultades para lograr avances significativos a pesar de los esfuerzos y la importancia de la huelga como herramienta principal de lucha. Además, enfatiza la necesidad de fortalecer la conciencia y participación de los trabajadores, así como el apoyo gubernamental para superar las barreras estructurales y proteger sus derechos.



8 Rubén Samaca Díaz. Líder sindical de larga trayectoria, trabaja en el sector palmero a los 12 años y desde los 14 años forma parte del sindicato de la empresa Palmas del Cesar. Fue parte de la junta directiva en 1987 durante un año y en 1990 volvió a ser parte de la junta directiva hasta el día de hoy. También forma parte de la CUT en Santander.

Para mí es un placer estar aquí con ustedes, compartiendo experiencias. Valenzuela hablaba un poco de lo que hemos estado pasando en este momento en Colombia con respecto al tema de reforma laboral, entonces vivimos una situación difícil, realmente porque esperábamos que con el Gobierno que tenemos pudiéramos avanzar realmente en todos estos temas de reformas que son necesarias para el país, pero el Congreso de la República nos ha truncado todas las reformas que se han planteado.

Voy a hacer una pequeña reseña histórica de lo que ha sido el sindicalismo en el sector de la palma en Colombia.

Las empresas de palma en Colombia nacen alrededor del año 1960 y 61 llegan los primeros asentamientos de palma aquí, al Magdalena medio, lo que es sur del César y puerto Wilches. Los sindicatos nacen en la misma región alrededor de los años 70, unos en el año 71 otros en el año 74. Una de las grandes empresas del país que ha sido Hindú Palma, el sindicato nace en el año 77 y el sindicato en la empresa donde yo trabajo nace en el año 84.

Para el sector de la palma ha sido una lucha constante y no solamente de digamos, lucha sindical de reclamación de derechos. Ha sido una situación compleja, porque hemos tenido una violencia antisindical muy, pero muy fuerte en Colombia, sobre todo en el sector de la palma.

Solamente para poner un ejemplo, la empresa Indupalma, la cual tenía un sindicato que en su principio se llamaba Sintraindupalma y posteriormente se creó Sintrapro Aceites, lo creamos entre tres subdirectivas de tres empresas, lo que es Palma del César, la antigua Hindú Palma y Palma Acosta. Creamos Sintrapro Aceites, pero resulta que Sintrapro Aceites en las épocas de los 80 y 90 el sindicato de la palma, sufrió una arremetida, tremendísima y, no digamos cifras exactas, pero hubo alrededor de 120 trabajadores muertos, entre esos la mayoría de trabajadores dirigentes sindicales. Y yo creo que por lo menos en el año 90 y algo en el 94-97 les tocó desplazarse de esa misma empresa hacia otras ciudades alrededor de unos 300 trabajadores o quizás más. Entonces, la arreme-

tida que ha habido de los empresarios y el Gobierno, o los gobiernos anteriores, en contra de los sindicatos de la palma ha sido supremamente difícil.

Sintra Palmas, por ejemplo, donde trabaja el compañero Gustavo. Ellos llegaron al punto del exterminio del sindicato por parte de la empresa. Entonces resulta que en estas regiones la violencia antisindical se da sobre todo por temas de paramilitares y hemos sufrido ese tema durante muchísimos años. Teníamos ya alrededor de unos 20 años que no sufríamos la arremetida paramilitar en las regiones. Pero nuevamente, hoy se está implementando ese sistema y, obviamente, los trabajadores, cuando uno llega a las regiones a hablar de sindicalismo, los trabajadores lo que dicen es “oiga, no venga, a mí me da miedo”

y de pronto, con toda la razón.

S o l a - mente para poner cifras. Nosotros, por ejemplo, en Colombia somos el cuarto país productor de palma

en el mundo. Obviamente, solo tenemos 600.000 hectáreas cultivadas en nuestro país. En esas 600.000 hectáreas, según datos de Fedepalma, que es la federación de los empresarios palmeros, tenemos en Colombia alrededor de 197.000 trabajadores en la palma. Pero mire cómo ha sido la lección sindical en nuestro país: de esos 197.000 solamente tenemos — eso que decimos que tenemos muchas luchas— en este momento alrededor de 3.000 trabajadores sindicalizados, o sea, hay muchísimas pero muchísimas empresas donde no hemos podido ejercer los derechos sindicales por la violencia que se vive en nuestras regiones. Por ejemplo, tenemos regiones como el Catatumbo, que tiene muchísima palma sembrada,

Necesitamos tener una fuerza política suficiente para convencer, sobre todo a los trabajadores del campo, que son la gran mayoría, de que participen realmente de los sindicatos, porque es la única manera de enfrentar al patrón. Los patronos aquí, en Costa Rica y en Guatemala van a hacer exactamente la misma función, sobre todo en el área del campo, porque el campo es demasiado desprotegido por los gobiernos nacionales.

regiones como el sur de Bolívar o los llanos orientales, donde prácticamente nos ha sido imposible llegar como sindicatos.

Y esto prácticamente lo desmotiva a uno, porque, a pesar de que tenemos tantísima palma, 600.000 hectáreas, tantísimas empresas que deberíamos haber hecho un trabajo más fuerte dentro del organismo sindical, no se ha podido realmente. No ha sido porque los trabajadores no hayamos querido, hemos intentado con el tema de la Coordinadora Palmera, llegar a otras regiones, pero hasta el momento nos ha sido muy, pero muy imposible.

De hecho, el sindicato de Sintrapro Aceites en San Alberto de César se acabó. Nos tocó crear nuevamente una subdirectiva del sindicato al que yo pertenezco hoy, que es SINTRAINAGRO que agrupa trabajadores de la palma del banano de la caña. Entonces se ha hecho un trabajo supremamente fuerte, pero para mí, todavía muy insuficiente en todo lo que tenemos que ver con el tema de la palma.

Entonces, yo creo que el mensaje para los otros países, para Guatemala y Costa Rica, es que la lucha sindical se da casi solo a través de la huelga.

Nosotros, por ejemplo, en Palma de César, tuvimos una primera huelga para que nos reconocieran como sindicato, en el año 85, de 62 días. Después, en el año 2011 tuvimos otra huelga de 62 días, y en el 2015, para que formalizaran los trabajadores, una huelga de 87 días. O sea, a través de las huelgas en Hindú Palma, la huelga del 77 en puerto Wilches, el paro de los trabajadores tercerizados en el 2011, o sea, paros de 50-70 días para lograr que las empresas reconozcan a los trabajadores de la palma.

La lucha realmente ha sido suprema, pero supremamente difícil en Colombia. Y yo creo que, obviamente, en países como Guatemala o Costa Rica no va a ser la diferencia. Entonces lo que nos toca es cómo de la mano de alguna manera del gobierno, impulsar el tema sindical, pero, sobre todo, crear conciencia en los trabajadores de que la lucha sindical no es simplemente decir, “venga sindicalicémonos”. No, se tiene que arriesgar a hacer una huelga a hacer cosas

por fuera de lo normal, por fuera de la ley, para poder llegar a obtener resultados que valgan la pena, porque si no vamos a tener los mismos resultados de siempre: despidos de los trabajadores arremetida contra los sindicatos, desaparición de los sindicatos por completo, porque cuando se tiene ya el mínimo y se baja del mínimo de trabajadores, por ejemplo, en Colombia es un 25. Si tenemos menos de 25, desaparecemos como sindicato, entonces ahí vienen las consecuencias.

Necesitamos tener una fuerza política suficiente para vencer, sobre todo a los trabajadores del campo, que son la gran mayoría, de que participen realmente de los sindicatos, porque es la única manera de enfrentar al patrón. Los patronos aquí, en Costa Rica y en Guatemala van a hacer exactamente la misma función, sobre todo en el área del campo, porque el campo es demasiado desprotegido por los gobiernos nacionales.

Yo insisto hoy con el gobierno de Gustavo Petro, esperábamos mucho más y no por culpa del Gobierno. El Presidente ha hecho un trabajo supremamente bueno, pero el Congreso de la República, que sigue siendo de la ultraderecha en Colombia, ha truncado todos los esfuerzos que se han hecho del Gobierno. Vamos a esperar a ver qué pasa con la consulta popular, pero me parece que, así como van las cosas, no va a ser nada fácil, tampoco lo de la consulta. Y, bueno, yo termino ahí agradeciéndole realmente por la por la invitación, y ojalá que pronto, lo que hemos dicho sobre el trabajo que hemos hecho en Colombia sirva de algo y desde acá podamos seguir apoyando todo lo que se está haciendo en los demás países.

El legado del 1 de mayo: reflexiones sobre la lucha sindical actual en el sector palmero

Ricardo Changala⁹, LaCommunis

El ponente destaca la importancia de compartir experiencias entre trabajadores de diferentes países, reconociendo los esfuerzos realizados para participar en el foro a pesar de las dificultades. También enfatiza la persistencia de condiciones laborales inhumanas en el sector palmero, contrastando con los avances teóricos y tecnológicos del siglo XIX y la actualidad, y se subraya la necesidad de divulgar estas realidades para impulsar la lucha social y mejorar las condiciones de trabajo.



⁹ Especialista en derechos humanos, relaciones laborales y pueblos indígenas, con amplia experiencia de trabajo con organizaciones sociales, organismos internacionales y sector público. Es coordinador de plataforma lacommunis.

Lo primero es felicitarnos por haber podido hacer esta actividad, juntarnos todos desde distintos lugares, actividades, países y realidades. Es muy importante reconocer todo el esfuerzo que todo el mundo ha hecho por estar aquí un día laborable y en horarios laborables. Me constan las dificultades enormes que tuvo la compañera Dania para estar con nosotros hoy, porque es día de trabajo y tuvo que pedir licencia, además, en el marco de persecución que está viviendo. Lo mismo los compañeros de Guatemala, Julio Coj está, creo que, sin dormir, porque ya era de madrugada y todavía estábamos viendo cosas de este Foro.

No quiero dejar a nadie afuera, pero ha sido un esfuerzo muy grande, porque hay una voluntad grande de compartir las experiencias y de ver qué podemos hacer para mejorar la situación de todos.

No voy a repetir lo que se ha dicho acá, pero es evidente que las situaciones son muy complejas en lo general y en lo particular. Llama la atención que hay cierto paralelismo entre realidades políticas socioeconómicas que está viviendo, por ejemplo, Colombia, Guatemala y otros países, en la medida que, aunque hay algunas iniciativas a favor de los derechos laborales, también hay otros sectores muy poderosos que están permanentemente frenando, obstaculizando e impidiendo que se pueda avanzar.

Quería hacer una reflexión muy corta, pero creo que vale la pena. Nosotros habíamos pensado en el contexto de una cercanía del primero de mayo, del Día Internacional de las Personas Trabajadoras, de los y las trabajadoras, como conmemoración mundial.

Y si repasamos lo que acabamos de escuchar y otras cosas que ya sabemos, pero, sobre todo, los testimonios que hemos escuchado de distintos compañeros que hablaron, las compañeras y compañeros de Costa Rica y Guatemala, las larguísimas jornadas de trabajo, las insólitas formas de determinar el salario, que no se sabe bien cómo se determina, y el esfuerzo a que se obliga a la gente para trabajar, por ejemplo, en el sector palmero.

No podemos dejar de reflexionar que el 1 de mayo de 1886 -que da lugar a esta conmemoración hasta ahora-, estaba centrado en la temática de la limitación de la jornada de trabajo de ocho horas, ha pasado tantísimo tiempo y estamos muy lejos de eso.

Y no solo eso, se acaba de nombrar un nuevo papa, un nuevo jerarca de la Iglesia Católica en el mundo, que tomó el nombre de León XIV, obviamente en homenaje a León XIII, y León XIII, en 1891, fue quien emitió la famosa encíclica *Rerum Novarum* que va más allá de una lectura de 2025. Por supuesto que vamos a encontrar muchas cosas en esa encíclica que tal vez no nos gusta mucho, pero objetivamente da base a la doctrina social de la Iglesia y, entre otras cosas, plantea como objetivo fundamental, la limitación de la jornada, las condiciones de trabajo adecuadas, un salario justo, que la gente pueda trabajar para vivir y no vivir para trabajar, eso en 1891.

Cuando escuchamos a los compañeros y las compañeras, lo que nos están planteando, qué lejos estamos de eso. Todavía tenemos condiciones de trabajo realmente inhumanas, ya no solo ilegales, sino inhumanas. Y esto lo vinculo con otras cosas, muchas veces entramos a los medios de comunicación, las plataformas, debates por ahí y se plantea la realidad del mundo del trabajo como algo ganado por la tecnificación, por la virtualidad, por los problemas que se enfrenta, que son reales, de la automatización, o incluso de la inteligencia artificial de las plataformas.

En fin, todo eso es verdad. Pero a veces, cuando se plantea solo eso, nos olvidamos de que al mismo tiempo el sistema económico en el que vivimos tiene esos avances tecnológicos, porque tiene también estas realidades sociales que estamos viviendo, porque esas mismas personas que trabajan en lo tecnológico, en informática, etcétera, también se alimentan y también usan productos de limpieza que vienen de la palma africana o de la palma aceitera que se produce en estas condiciones que estamos hablando.

Y estos compañeros que estuvieron hoy con nosotros son los que están organizados, los que han podido conformar un

sindicato, al menos se juntan y luchan juntos. Ni hablar de otros que ni siquiera han podido llegar a esto en estos países y en muchos otros países. Entonces, la reflexión básica es que tenemos condiciones laborales tremendas. Estamos muy lejos, ni siquiera de lo que se planteaba en el siglo XIX, hay mucho para hacer.

Termino entonces diciendo que este espacio de hoy demuestra que podemos hacer cosas. Lo primero que hay que hacer, y es el objetivo de este espacio, es divulgar lo que pasa, que se conozcan las realidades. Hoy hemos transmitido en tres plataformas, aquí en Zoom, básicamente para quienes participaron, pero también en Facebook, donde antes de empezar ya teníamos más de 200 confirmaciones, y también en Youtube.

Pero además de eso, nosotros, con el material que se preparó hoy, con las presentaciones que se hicieron, vamos a elaborar un


documento. Vamos a recoger todas las intervencio-

Lo primero que hay que hacer, y es el objetivo de este espacio, es divulgar lo que pasa, que se conozcan las realidades.

nes, las vamos a poner en un documento para poder circularlo y compartirlo, porque es fundamental que hagamos esfuerzos para que se conozca la realidad, se conozcan los problemas que enfrentan, las condiciones de trabajo, pero también los esfuerzos que hacen los compañeros y compañeras en sus lugares de trabajo.

Las iniciativas gubernamentales, cuando las hay, hay que apoyarlas, si son positivas y cuando no, hay que demandar y reclamar que se avance para regular mucho mejor estas condiciones de trabajo. Pero, como se dice siempre, nada podemos esperar, sino de nosotros mismos.

Acá, el objetivo fundamental es que la lucha social, la historia que compartieron los compañeros colombianos de años y años luchando en este sector, que han podido avanzar, y otros compañeros que hoy hablaron, es el camino que se marca. Así que la idea de este espacio fue para eso, para



intercambiar entre nosotros, pero también hacer conocer a otros espacios en otros ámbitos, estas realidades y seguir impulsando mejorar las condiciones de trabajo en lo que corresponde hacer, ver la propuesta que tienen los y las trabajadoras, y todos juntos luchar para construir un mundo mejor que comienza por construir nuestro mundo pequeño, y que sea mucho mejor que el que tenemos ahora.

Gracias, compañeras y compañeros, por haber estado con nosotros y nos vemos muy pronto compartiendo los materiales que surgen de aquí y en otras actividades que nos convocan.

