

ENTRE LA REALIDAD Y LAS CERTIFICACIONES:

Condiciones Laborales en el Sector del
Aceite de Palma en Guatemala y Honduras



ÍNDICE

1. Introducción	4
------------------------	----------

2. Metodología del Observatorio del Trabajo Justo	7
--	----------

- 2.1 Muestreo y Participación
- 2.2 Limpieza de Datos
- 2.3 Grupos y representantes
- 2.4 Devolución de Resultados y Análisis Participativo

3. Principales Hallazgos	11
---------------------------------	-----------

- 3.1 Vulnerabilidad Contractual y Falta de Transparencia (Guatemala)
- 3.2 Falta Estructural de Salario Digno
- 3.3 Trabajo Forzoso y Presión Laboral
- 3.4 Diálogo Social débil o inexistente
- 3.5 Salud y Seguridad



4. Resultados Claves

13

- 4.1. RSPO
- 4.2. Mecanismos de Contratación
- 4.3. Salarios Dignos
- 4.4. Diálogo Social
- 4.5. Acciones Antisindicales
- 4.6. Convenio Colectivo
- 4.7. Salud y Seguridad
- 4.8. Trabajo Forzoso e Infantil

5. La voz de los trabajadores: análisis participativo a partir del proceso de socialización de datos con las organizaciones sindicales

23

- 5.1 Principios y Criterios de RSPO
- 5.2 Mecanismos de Contratación
- 5.3 Diálogo Social
- 5.4 Convenio Colectivo
- 5.5 Salud y Seguridad en el trabajo
- 5.6 Trabajo Forzoso

6. Conclusiones y Próximos pasos

26

7. Recomendaciones

28

8. Anexos

30



Condiciones Laborales en el Sector de Palma de Aceite en Guatemala y Honduras

1. Introducción

CNV Internationaal, como organización sindical, lleva años trabajando en diversas cadenas internacionales de productos agroalimentarios, incluida la cadena de palma de aceite. Creemos firmemente en un enfoque que fortalezca la acción colectiva dentro de la cadena, fundamentado en el diálogo social, donde los trabajadores, así como los convenios colectivos negociados, desempeñen un papel protagónico.

En estos tiempos disruptivos para el comercio internacional, la importancia de contar con cadenas resilientes es ahora, mayor que nunca. La colaboración entre todos los actores del sector en materia de debida diligencia, particularmente en lo que respecta a los derechos laborales, resulta fundamental para construir cadenas más justas, resilientes e inclusivas.

En este contexto, el papel de los sistemas de certificación como la RSPO es crucial para avanzar hacia un sector más sostenible y ayudar a la industria a cumplir con las crecientes exigencias de debida diligencia establecidas en los principios de la OCDE.

El Observatorio del Trabajo Justo (Fair Work Monitor en inglés) es una herramienta participativa desarrollada por CNV Internationaal que recopila las percepciones de los trabajadores de la palma de aceite sobre sus condiciones laborales. En este 2025 se implementó la segunda ronda de monitoreo del trabajo justo en Guatemala y Honduras.

Este informe ha sido posible gracias a la activa participación, de las organizaciones sindicales de Guatemala y Honduras, con quienes hemos trabajado de manera cercana, así como al apoyo de la Mesa Redonda sobre Aceite de Palma Sostenible RSPO. El desarrollo de la metodología alrededor de salarios ha sido con el apoyo del Anker Research Institute (ARI).

Se trata de un esfuerzo único, ya que la información recopilada directamente de los trabajadores ofrece una valiosa oportunidad para mejorar el análisis de riesgos, fortalecer la acción colectiva sectorial y consolidar el sistema de certificación. Además, constituye una fuente importante para las operaciones de auditoría.



En esta segunda ronda se evaluó la aplicación de los estándares del sistema de certificación de la RSPO (referido a principios y criterios), incluyendo el monitoreo de aspectos relevantes como las condiciones económicas, el salario digno, la libertad sindical, las condiciones de salud y seguridad laboral, los aspectos de género y la erradicación del trabajo forzoso.

Los principales resultados revelan una realidad contrastante: aunque existe reconocimiento de los estándares, persisten serias deficiencias en su aplicación efectiva y en la mejora real de las condiciones laborales, especialmente para los trabajadores de campo. Además de no contar con salarios dignos, los trabajadores enfrentan restricciones para el desarrollo de sus actividades sindicales y la defensa de sus derechos, limitados espacios de diálogo social y exposición a condiciones que tienden al trabajo forzoso.

Este informe no solo expone estos desafíos, sino que reafirma la urgente necesidad de una acción colectiva. Nuestro enfoque enfatiza un camino colaborativo hacia un futuro inmediato; liderado por los sindicatos e incluyendo la colaboración activa del sector privado y plataformas multisectoriales como la RSPO. Solo a través de diálogos efectivos y una aplicación rigurosa de los Principios y Criterios (P&C) de RSPO podremos construir una cadena de palma de aceite transparente y sostenible, que garantice condiciones de vida y trabajo dignas para todos los trabajadores del sector.

Este proyecto fue llevado a cabo por CNV Internationaal en el marco del proyecto “Fortalecimiento de las comunidades locales, pequeños productores y trabajadores en Guatemala y Honduras en el uso de los mecanismos de la RSPO” que se desarrolló en compañía de Oxfam Centroamérica.



Guatemala

La cobertura del Observatorio de Trabajo Justo en Guatemala se dio en la región de Sayaxché, Peten.



Honduras

En Honduras, el Observatorio del Trabajo Justo se concentró en los Municipios de El Progreso, El Negrito y Tela en el departamento de Atlántida. En 2024 también se incluyó el Municipio de Lima y Choloma.



2. Metodología del Observatorio del Trabajo Justo

La metodología utilizada en el monitoreo digital para palma de aceite 2025 se realizó siguiendo las directrices del Observatorio del Trabajo Justo. Con un proceso de acercamiento con las organizaciones de trabajadores para la realización de la segunda ronda de monitoreo y la capacitación de los enlaces para el despliegue del monitoreo en campo.

Las preguntas del formulario de monitoreo se mantuvieron iguales a las de la primera ronda para así conocer las tendencias entre el año 2024 y 2025, así como para identificar la percepción de los trabajadores sobre el estándar RSPO. El Observatorio del Trabajo Justo abordó los temas laborales de obligatorio cumplimiento incluyendo el derecho a un salario digno, la libertad de organización, la igualdad de género y las condiciones laborales en salud y seguridad en el trabajo, principalmente.

2.1 Muestreo y Participación

El muestreo se realizó siguiendo el método Dirigido Por Participantes (Respondent-Driven Sampling-RDS) (Heckathorn 1997 y Mullo 2021) ampliamente usado para poblaciones de difícil acceso o poblaciones ocultas. El RDS combinó el esquema de muestreo “bola de nieve” para que a través de los líderes sindicales y de trabajadores se llegara tanto a trabajadores directos como tercerizados, sindicalizados y no sindicalizados.

El proceso inició con trabajadores sindicalizados y se amplió progresivamente a los demás trabajadores gracias a la capacidad de los encuestadores para invitar a otros compañeros de confianza, quienes de forma voluntaria participan. Esta estrategia permitió alcanzar áreas del campo donde hay trabajadores difíciles de reunir como las cuadrillas de campo y cosecha, trabajadores en los viveros y siembra, trabajadores de planta industrial, por ejemplo. En total, se contó con la participación de 430 trabajadores involucrados en la producción y comercialización de la palma de aceite, distribuidos en las principales zonas productoras de los dos países, **con un N=203 participantes para Guatemala y un N= 227 participantes para Honduras pertenecientes a 13 empresas certificadas por el estándar de RSPO.**

Es importante destacar que **este tipo de muestreo es no probabilístico**, lo que significa que la selección de los participantes no se basa en el azar, sino en factores relacionados con las características de la investigación.

Si bien se buscó una muestra heterogénea, el acceso a los trabajadores de la palma de aceite dependió del alcance de las redes sociales de CNV Internationaal y de sus contrapartes sindicales, así como de su disposición a participar.

Los trabajadores del sector palmero en centroamérica se consideran una población de difícil acceso debido a su dispersión y, en algunos casos, a su carácter oculto, en particular los trabajadores subcontractados. El nivel de participación observado refleja la confianza de los trabajadores en CNV Internationaal y su interés en sensibilizar sobre temas de derechos laborales.

La recolección de información se realizó entre el 30 de marzo y el 20 de mayo de 2025 utilizando la herramienta KoboToolBox y su interfase al aplicativo KoboCollect, software de libre acceso desarrollado por la Iniciativa Humanitaria de la Universidad de Harvard.

Este aplicativo permite el diligenciamiento digital del formulario de preguntas del monitoreo desde el teléfono celular y tabletas Android de forma segura y anónima, y sin necesidad permanente de conexión a internet. Esta herramienta y la ayuda de los enlaces de monitoreo capacitados en su uso y despliegue, promovió un ejercicio descentralizado, participativo y adaptado a las dinámicas laborales reales de los trabajadores del sector.

2.2 Limpieza de Datos

Los datos salariales se sometieron a una inspección manual para identificar y corregir valores atípicos. Cualquier dato considerado poco fiable se excluyó del análisis. En todas las variables, la proporción de datos excluidos fue inferior al 4%



En Guatemala todos los participantes se identificaron con el género masculino. La mayoría de los trabajadores se encuentran entre los 25 y 49 años.



En Honduras, los 225 participantes que respondieron la pregunta sobre edad son mayores de edad. Los rangos con mayor participación fueron 25-29, 30-34, 35-39 y 40-44 años.

2.3 Grupos y representantes

Debido a la naturaleza de nuestro enfoque de muestreo, no podemos garantizar la representatividad total de todos los subgrupos del sector de la palma de aceite. Esto podría afectar la magnitud de las brechas salariales calculadas, ya que ciertos grupos podrían estar submuestreados o sobremuestreados. Para mitigar esto, realizamos un análisis exhaustivo de los salarios en diferentes grupos para identificar disparidades clave, solo en aquellos casos en que la disponibilidad de los datos aseguraba la calidad de la información. En este caso, para Guatemala fue posible establecer la brecha salarial entre sector agrícola e industrial.



2.4 Devolución de Resultados y Análisis Participativo

Una vez terminada la ronda de monitoreo, se realizó el análisis de resultados. Este se desarrolló en dos etapas:

- Análisis técnico de los indicadores para cada país, realizado por los analistas de datos de CNV International, considerando de manera particular los indicadores asociados a los Principios y Criterios del estándar de RSPO.
- Devolución e interpretación participativa de resultados mediante la discusión con los líderes sindicales sobre los hallazgos encontrados y poniendo en contexto diferencial de cada país.

Durante el proceso de devolución **se llevaron a cabo reuniones para presentar los resultados y discutir cada gráfica con los líderes y trabajadores representantes de la cadena de valor que participaron en el monitoreo.**

Se discutieron uno a uno los indicadores mediante análisis de contexto en cada país y se priorizaron los resultados en categorías de urgencia siguiendo la semaforización de resultados (Crítico, en Riesgo y Aceptable).

Es importante subrayar que existe una diferencia entre el análisis técnico de los datos y la discusión de resultados con los líderes sindicales. Mientras que el primero se fundamenta en la metodología y el sistema de datos diseñado por CNV Internationaal, la devolución participativa permite contextualizar los hallazgos, otorgándoles un significado práctico en relación con la experiencia directa de los trabajadores.

Este proceso no reemplaza el análisis de datos, sino que lo complementa: aporta un valor agregado al brindar interpretaciones, percepciones y conclusiones que enriquecen la lectura de los resultados, en particular para los procesos de diálogo social, negociación colectiva y sostenibilidad en el sector.

Los debates se enfocaron en aquellos resultados útiles para los procesos de diálogo social y negociación colectiva principalmente, al tiempo que se evaluaron los progresos de indicadores relacionados con el estándar RSPO respecto al monitoreo del año 2024. Desde estas discusiones se nutrieron las conclusiones presentadas en este informe, incorporando datos clave sobre prácticas sostenibles, desafíos en el terreno y percepciones sobre la certificación RSPO.



Todos los porcentajes y análisis derivados se fundamentan en este doble proceso: un análisis técnico riguroso y una interpretación participativa y contextualizada, ambos acompañados desde CNV Internationaal.

Los resultados del proceso de socialización y el análisis por parte de los trabajadores, pueden leerse en el punto 5. del presente informe.



3. Principales Hallazgos

Los datos recogidos evidencian que en las plantaciones de palma de aceite de Guatemala y Honduras persisten condiciones de alta vulnerabilidad laboral: ausencia o incomprensión de contratos, salarios muy por debajo del nivel digno, jornadas excesivas motivadas por miedo a despidos, débil diálogo social y deficiencias en salud y seguridad.

En Guatemala, la precariedad es más marcada, con brechas salariales y sindicales profundas. En Honduras, aunque hay avances en presencia sindical y cobertura salarial, el trabajo en horas extra y la presión laboral siguen siendo preocupantes.

3.1 Vulnerabilidad Contractual y Falta de Transparencia (Guatemala)

- El 25 % de los trabajadores no tiene contrato laboral.
- El 75 % no entiende el contenido de su contrato o no tiene una copia.
- Los contratos no se traducen a lenguas indígenas y el 33 % de los encuestados es analfabeto.

3.2 Falta Estructural de Salario Digno

- En Guatemala, el 99 % de los trabajadores agrícolas gana menos del salario digno.
- En Honduras, el salario está más cerca del salario digno, pero a menudo depende de horas extra o bonos.

3.3 Trabajo Forzoso y Presión Laboral

- El 34 % en Guatemala y el 40 % en Honduras trabaja regularmente más horas de lo legal por miedo a despidos.
- La alta presión laboral y la falta de supervisión y participación agravan este riesgo.



3.4 Diálogo Social Débil o Inexistente (Especialmente en Guatemala)

- En Guatemala en el total de empresas certificadas solo 1 empresa cuenta con un sindicato.
- Hay prácticas antisindicales, como intimidación y falta de reconocimiento sindical.
- En Honduras, la situación mejora: 90 % reporta presencia sindical y hay negociaciones colectivas activas.

3.5 Salud y Seguridad

- En Guatemala, las capacitaciones no son suficientes y son superficiales.
- En Honduras hay avances, pero hace falta que las capacitaciones alcancen a cubrir a todos los trabajadores y que la calidad de dichas capacitaciones esté garantizada.



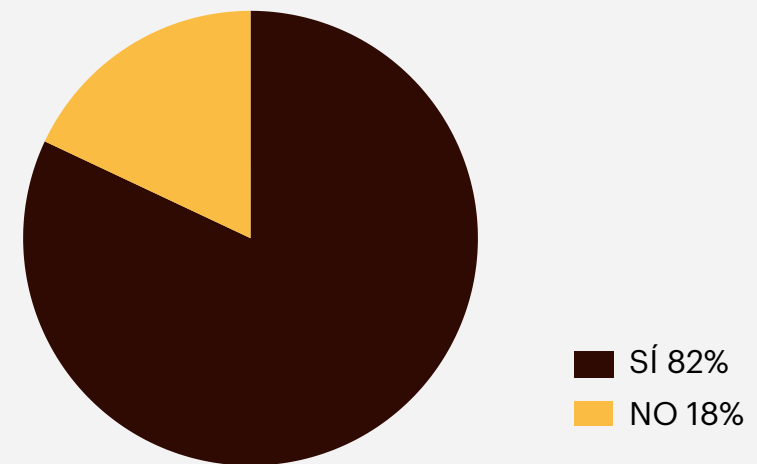
4. Resultados Clave

4.1 Principios y Criterios del estándar RSPO

En Honduras, de las 227 personas encuestadas, se observó que una amplia mayoría de trabajadores conocen la certificación RSPO, cómo lo muestra la gráfica 1. Las empresas con mayor participación en el monitoreo registran niveles de conocimiento superiores al 74%. Incluso en aquellas con menor número de encuestados, la mayoría de los trabajadores manifiestan conocer la certificación.



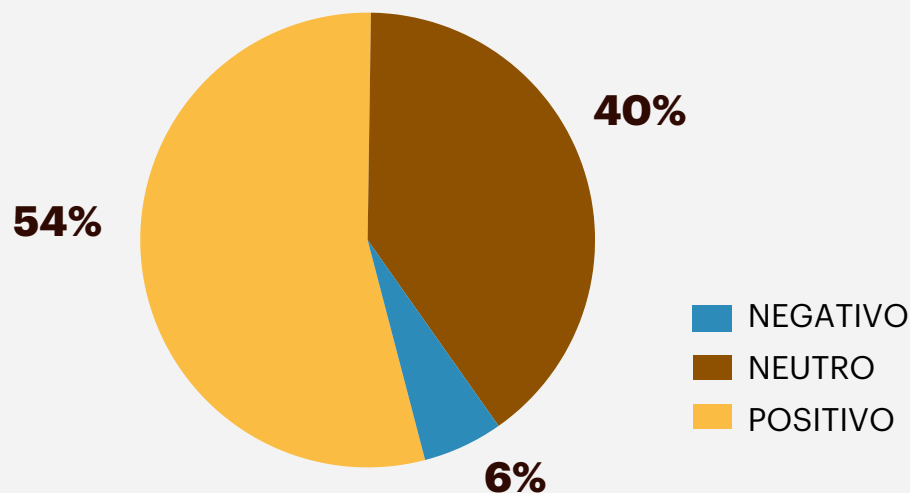
¿Conocen los trabajadores en Honduras la certificación RSPO?



Gráfica 1: Trabajadores que conocen la certificación RSPO en Honduras. Monitoreo de 2025. Elaboración propia.



Percepción sobre la certificación RSPO expresada por los trabajadores en Honduras

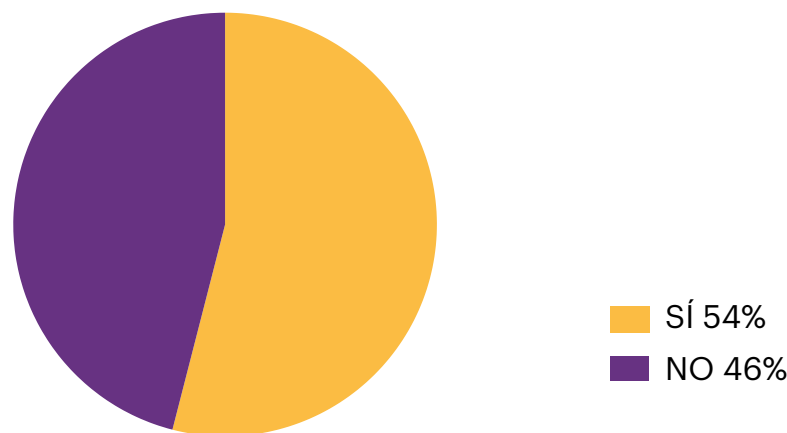


Gráfica 2. Análisis de percepción de la certificación RSPO por parte de los trabajadores que atendieron al monitoreo.

La pregunta dirigida a los trabajadores sobre su opinión respecto a la certificación RSPO permitió identificar que la mayoría de las palabras utilizadas reflejan aspectos positivos. A partir del análisis de sentimientos, se determinó que el 54% de los comentarios expresan una percepción favorable sobre la certificación.

En Guatemala, en general el 54 % de los trabajadores que participaron en el monitoreo manifestaron que sí conocen la certificación RSPO. Se encontró que los trabajadores participantes que pertenecen a empresas con un mayor número de empleados, los principios y criterios de la RSPO tienden a adoptarse con mayor claridad, mientras que los trabajadores que laboran para empresas con menor número de empleados o en aquellas que operan bajo esquemas de tercerización, dicho conocimiento de la certificación tiende a diluirse.

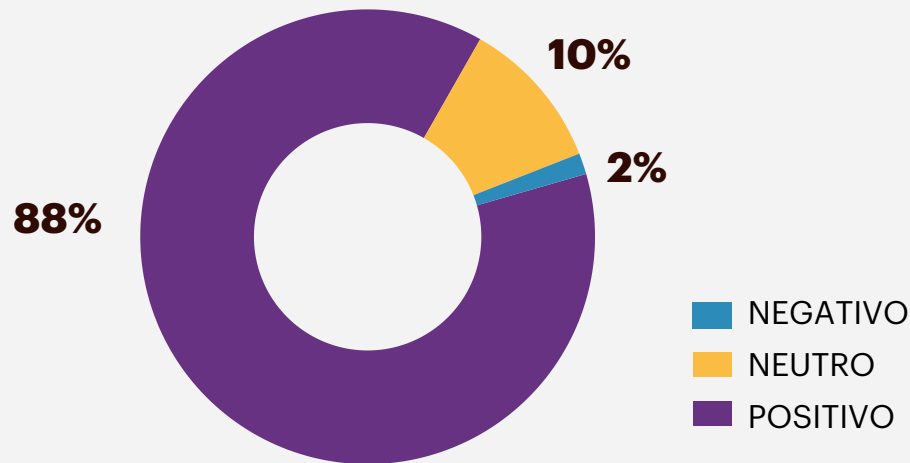
¿Conocen los trabajadores en Guatemala la certificación RSPO?



Gráfica 3. Trabajadores que conocen la certificación RSPO en Guatemala. Monitoreo de 2025. Elaboración propia.



Percepción sobre la certificación RSPO expresada por los trabajadores en Guatemala



Gráfica 4. Análisis de percepción de la certificación RSPO por parte de los trabajadores que atendieron al monitoreo.

Los trabajadores que realizaron comentarios sobre la certificación la consideraron positiva en un 88 %, lo que evidencia la importancia de la certificación en contextos donde es necesaria la garantía y veeduría de los derechos laborales.

4.2 Mecanismos de Contratación

En el caso de los trabajadores participantes de Honduras, el monitoreo evidenció condiciones contractuales favorables en el tipo de contratación, en donde la mayoría de participantes cuentan con un contrato permanente o indefinido y disponen de un contrato escrito. Persiste una pequeña brecha en el nivel de comprensión de lo estipulado en dichos contratos, debido a que cerca de una quinta parte de los trabajadores respondió que no entendía el contenido del contrato.

En el monitoreo en Honduras, la participación de las mujeres fue del 26% sobre el total de trabajadores. El 88% de las mujeres que participaron tienen un contrato con la empresa y la mitad de las mujeres cuentan con un contrato indefinido o permanente, y una tercera parte del total de mujeres cuenta con contratos por prestación de servicios.

En el caso de Guatemala, se identificó que el 48% de los trabajadores no entienden el contenido de sus contratos laborales. La baja alfabetización también representa una barrera significativa, el 33% de los participantes en el monitoreo no saben leer ni escribir, lo que dificulta aún más la comprensión de los términos contractuales.

Adicionalmente a esto, el 98% de los trabajadores que participaron se identifican como indígenas y el español es su segunda lengua. Si bien el 90% de quienes cuentan con contrato con la empresa recibe una copia del contrato, este está redactado únicamente en español, sin traducción a su idioma nativo.

En términos de cifras en el monitoreo, los trabajadores que cuentan con un contrato con la empresa, no entienden el contenido del contrato. Lo cual evidencia un alto desconocimiento de los derechos y obligaciones que contraen con el empleador.

Trabajadores que pertenecen a un grupo étnico

■ SÍ
■ NO

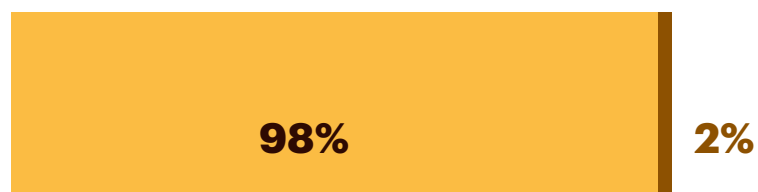


Imagen-Guatemala. Trabajadores que pertenecen a un grupo étnico.

Entendimiento del contenido del contrato laboral

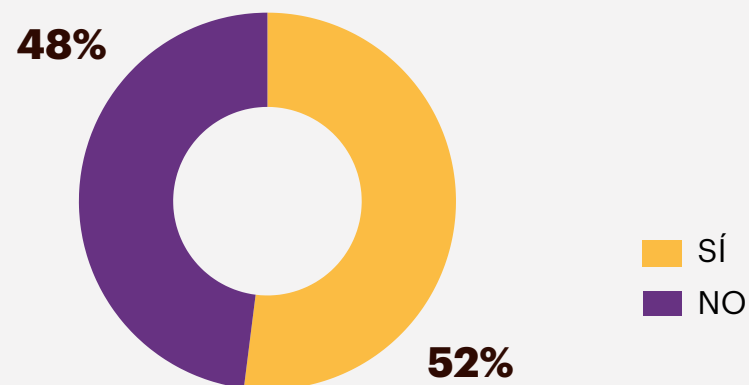


Imagen-Guatemala. "Entendimiento del contenido del contrato laboral"

El 72% de los trabajadores con contrato a término fijo labora menos de 48 horas semanales y el 27% completa las 48 horas. No se reportaron jornadas por encima de 48 horas por parte de los trabajadores con contrato fijo, lo que sugiere que las horas extras están enmarcadas en la jornada de 48 horas semanales contemplada por el código de trabajo de Guatemala. (Gráfica en la siguiente página)



Número de horas que trabajan por semana quienes cuentan con contrato fijo en Guatemala

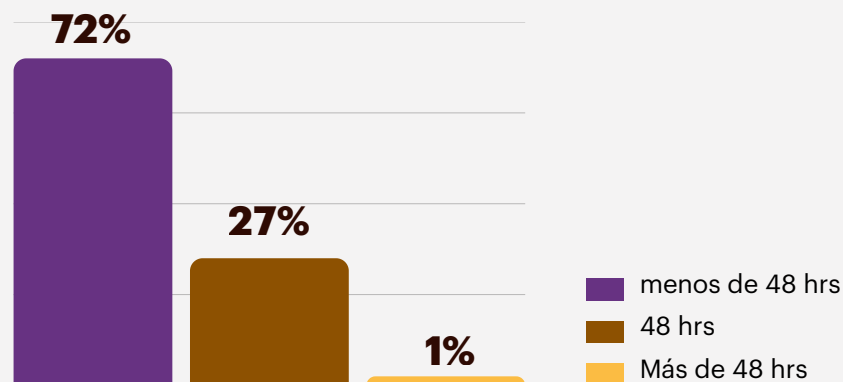


Imagen: Número de horas que trabajan por semana quienes cuentan con contrato fijo en Guatemala

El Código de Trabajo de Guatemala enfatiza en el artículo 116 que “la jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana” y establece que, para efectos legales, se considera como jornada ordinaria normal de trabajo un total de 45 horas semanales.*

El 34% de los trabajadores que participaron señalaron que han sido obligados a trabajar más allá de las horas máximas legales por temor al despido.

Dentro del 34% mencionado antes, el 29% de los trabajadores que lo componen indica que su rutina habitual de trabajo a la semana llega a 48 horas, el 4% señala que su horario semanal es menor a 48 horas, y el 1% expresa que su jornada semanal alcanza las 60 horas.

Los trabajadores que señalaron haber sido obligados a extender su jornada probablemente superaron su horario habitual. En el caso de la mayoría, cuya jornada ordinaria es de 48 horas semanales, ello implicó un exceso respecto a lo establecido por la ley. Asimismo, el 1% que reportó una jornada de 60 horas semanales está excediendo de manera significativa el límite máximo legalmente permitido.

Entre los trabajadores que señalaron haber sido obligados a laborar más allá de la jornada máxima legal, el 13% corresponde a quienes no cuentan con un contrato directo con la empresa, el 8% a trabajadores con contratos temporales u ocasionales y el 10% a quienes tienen contratos a término fijo, mientras que únicamente el 3% pertenece a trabajadores con contratos indefinidos o permanentes.

*(Congreso de la República de Guatemala, 2001, p. 63).
<https://www.mintrabajo.gob.gt/doc/normativasDeTrabajo/Codigo-de-Trabajo-Digital.pdf>

4.3 Salarios Dignos

En el caso de Guatemala, la información levantada en el monitoreo muestra una alarmante brecha en el acceso a un salario digno establecido por el Instituto de Investigación Anker entre los trabajadores del sector agrícola e industrial.

En el sector agrícola, el 99 % de los trabajadores no percibe un ingreso suficiente para cubrir un nivel de vida básico y decente, mientras que en el sector industrial el 88 % de trabajadores no recibe un salario digno. Esto refleja una vulnerabilidad económica, enfatizada en los trabajadores rurales, donde las condiciones laborales y salariales siguen estando por debajo de los estándares mínimos de un salario justo.

La mediana salarial en el sector agrícola es de Q 2,969, presentando una brecha salarial de Q 1,015 respecto al salario digno estimado, lo que representa un déficit del 28 %. En el caso del sector industrial, la mediana alcanza Q 3,244, con una brecha de Q 621, equivalente al 19 %.

En Honduras, el salario mínimo para zonas rurales se sitúa en 9.053 lempiras y el salario digno estimado para áreas rurales por el Instituto de Investigación Anker es de 10.450 lempiras. El 30% de los trabajadores que participaron registraron ingresos inferiores al salario digno y un poco menos del 10% reportaron salarios menores al salario mínimo de 9.053 lempiras.

Trabajadores que NO perciben un Salario Digno

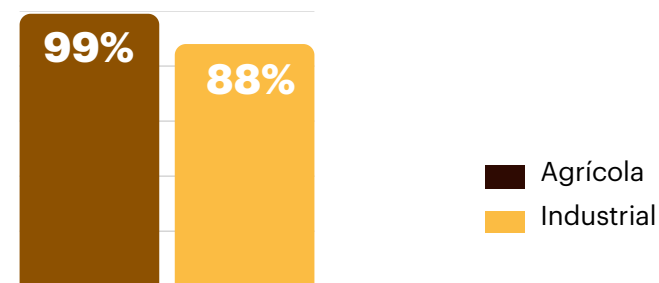


Imagen-Guatemala. "Brechas salariales para los trabajadores de los sectores agrícola e industrial"

Salarios de los trabajadores del sector agrícola

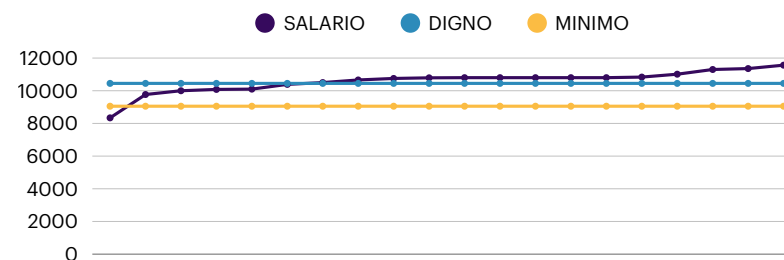


Imagen-Honduras. Salarios básicos reportados por los trabajadores del área agrícola.

4.4 Diálogo Social

En 2025 el 90% de los trabajadores que participaron en el monitoreo en Honduras respondieron que en las empresas en donde ejercían sus labores existían sindicatos. No obstante, de ocho empresas consultadas, tres no cuentan con sindicatos porque están constituidas como cooperativas, medianos productores, o empresas asociativas.

En paralelo, se evidenció una mejora en las condiciones para realizar actividades durante la negociación colectiva: el 50 % de los trabajadores encuestados afirmaron que sus empresas brindan facilidades durante estos procesos, con mejores condiciones observadas en aquellas industrias más alineadas a los Principios y Criterios de RSPO.



En el análisis de acceso a mecanismos de diálogo entre trabajadores y empresas en el sector de palma en Honduras, el 40% de los participantes indicó que conocen de la existencia de mecanismos de diálogo al interior de la empresa, aspecto que evidencia una mejora leve del 5% en comparación con el número de trabajadores que indicaron conocer sobre la existencia de mecanismos de diálogo en el anterior monitoreo de aceite de palma.

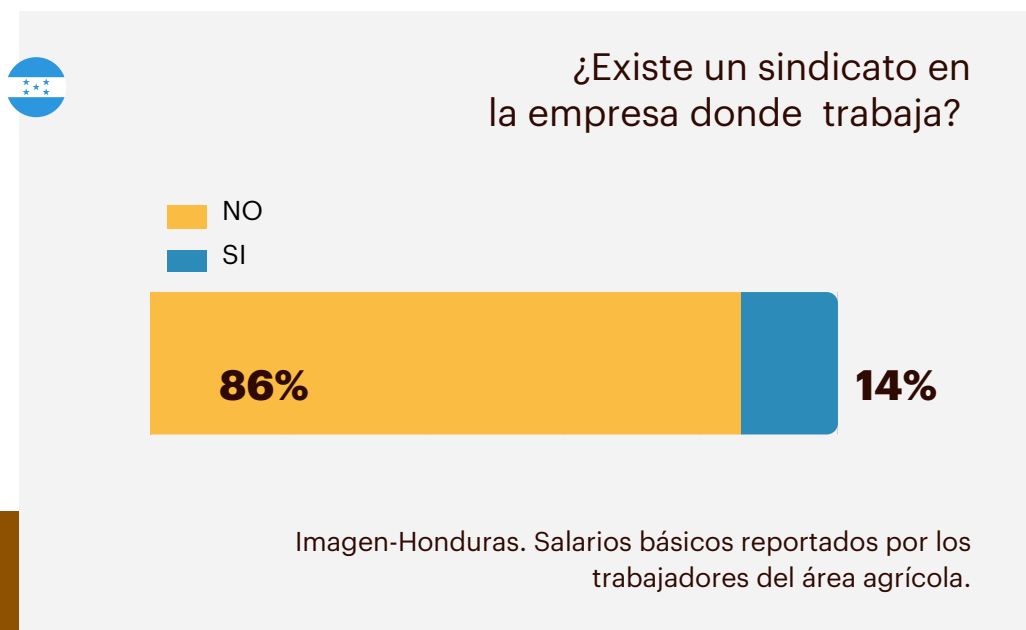
El 33% de los participantes que respondieron sobre el uso de los mecanismos de diálogo, señaló que los mecanismos sí fueron efectivos en la resolución de conflictos, se observa una mejora cercana al 20% respecto al monitoreo anterior. Sin embargo, la efectividad de los mecanismos empleados para la resolución de conflictos continúa siendo baja entre quienes han utilizado los mecanismos de diálogo. Los trabajadores que consideran que los mecanismos para la resolución de conflictos no son efectivos componen el 67% de quienes indicaron que han usado los mecanismos de diálogo.

El 72% de quienes conocen estos mecanismos afirman tener acceso a ellos, destacándose especialmente dos empresas donde más del 90% de los trabajadores reportaron un acceso efectivo a dichos espacios de resolución.

Esta tendencia sugiere un fortalecimiento progresivo del diálogo institucional, a diferencia de años anteriores donde los espacios de interlocución estaban más limitados.

Este avance responde al mayor nivel de información y conocimiento adquirido por los trabajadores y sus representantes sindicales en temas como el estándar RSPO, el diálogo social y las negociaciones de tipo ganar-ganar, aspectos que facilitan la apertura de empresas que anteriormente no promovían estos espacios.

En el análisis sobre los mecanismos de diálogo social en Guatemala, se evidenciaron diversas barreras que dificultan una interlocución efectiva entre trabajadores, sindicatos y empresas. En primer lugar, solo el 14 % de los trabajadores que participaron afirmaron que existe un sindicato en la empresa donde labora.



4.5 Acciones Antisindicales

Persisten desafíos relacionados con acciones antisindicales: el 45 % de los trabajadores que participaron en Honduras señaló que no conoce si se han presentado este tipo de acciones. El 35 % sí reportó haber observado acciones antisindicales, mientras que el 20% indicó que no.

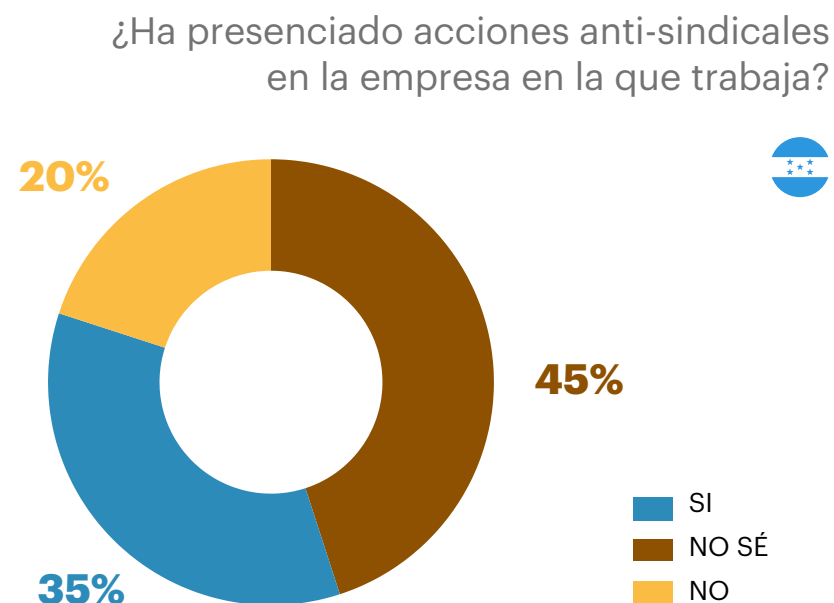


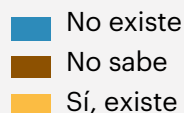
Imagen-Honduras. Salarios básicos reportados por los trabajadores del área agrícola.

4.6 Convenio Colectivo

Para el año 2025 en Honduras, el 58% de los trabajadores respondió que no existe convenio colectivo de trabajo y el 18% afirmó que sí existe convenio colectivo. En el caso de Guatemala, no existe un convenio colectivo vigente.



Imagen-Honduras. Existencia de convenio colectivo en las empresas.



4.7 Salud y Seguridad

En Honduras, todos los trabajadores encuestados respondieron a la consulta sobre salud y seguridad en el trabajo (SST). De ellos, el 55 % indicó haber recibido capacitaciones o apoyo en esta área.

¿En la empresa donde trabaja hay capacitaciones de SST?

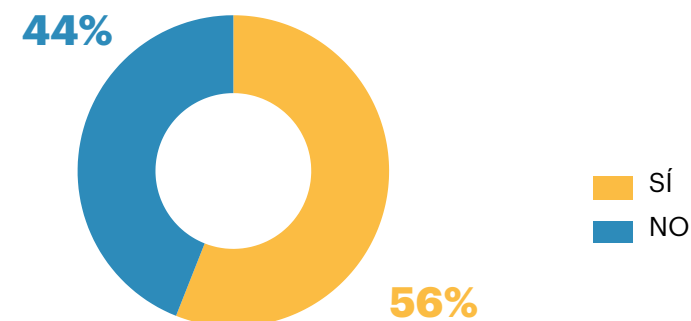


Imagen-Honduras. Trabajadores que reciben capacitaciones de SST en el trabajo.



En las empresas con un alto número de empleados, los trabajadores reportaron un cumplimiento del 100 % de las capacitaciones de SST. En otras cinco empresas se alcanzaron avances significativos.

En Guatemala, los datos evidenciaron serias deficiencias en el acceso a la salud y seguridad en el trabajo. El 54% indicó recibir capacitaciones en SST. En ambos países se identificó que la calidad de las capacitaciones es de buena calidad, sin embargo, los trabajadores reportan que no reciben los de Equipos de Protección Personal.

En los dos países, la mayoría de trabajadores tercerizados participantes, aseguran no recibir ningún tipo de capacitación.

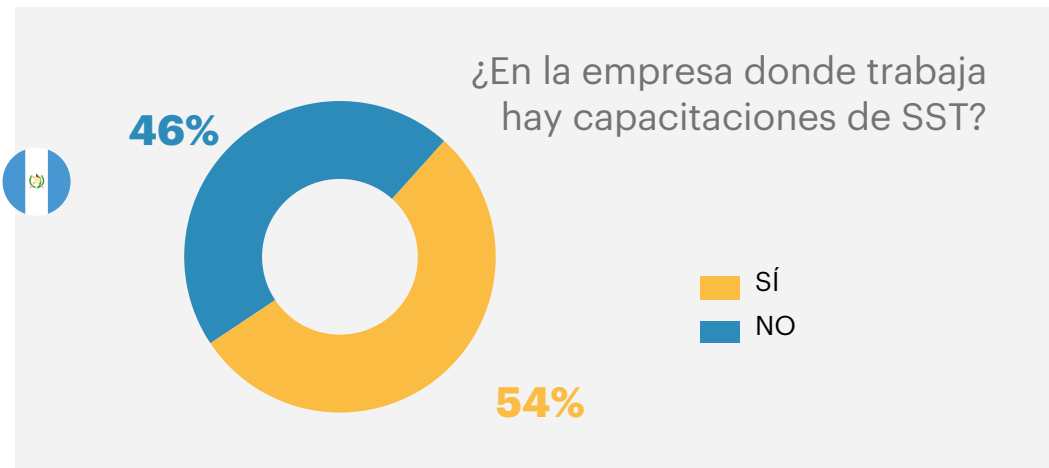


Imagen-Guatemala. Trabajadores que reciben capacitaciones en SST.

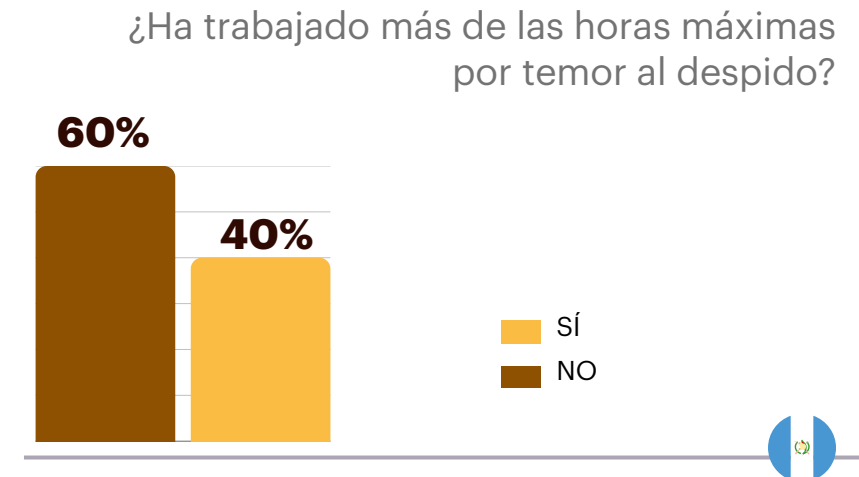


Imagen-Honduras, "ha sido obligado a trabajar más allá de las horas máximas legales por temor al despido"

4.8 Trabajo Forzoso e Infantil

En Honduras, el 40 % de los trabajadores que respondieron al monitoreo señalaron que sí han sido obligados a laborar más allá del límite legal de horas por temor al despido. Por otra parte, se evidenció que los trabajadores más expuestos a estas prácticas se encuentran en empresas donde no existen sindicatos o donde hay alta presencia de contratistas y trabajadores temporales. En Guatemala, el 34% de los trabajadores, reportaron que han sido obligados a trabajar más allá de las horas máximas legales por temor al despido.

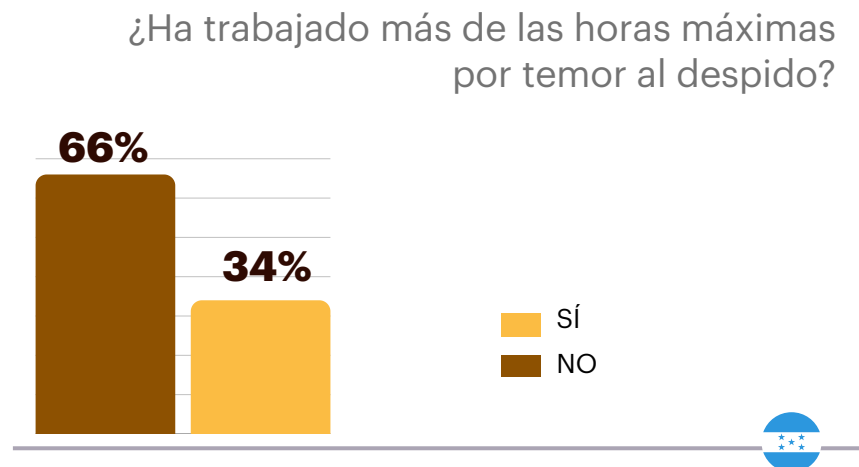


Imagen-Guatemala. Trabajadores que han sido obligados a trabajar más allá de las horas máximas legales por temor al despido.



5. La voz de los trabajadores:

Análisis participativo a partir del proceso de socialización de datos con las organizaciones sindicales

Una característica importante de la metodología del Observatorio del Trabajo Justo es el componente participativo. No solo se recoge información con los trabajadores y sus organizaciones, sino que también se realiza un ejercicio de devolución de resultados a las organizaciones sindicales y a los trabajadores que participaron en la recopilación de información. Esto ayuda a dar contexto a los datos, pero también a que las propias organizaciones entiendan y asuman el análisis de datos. Además, lo utilizan para fortalecer su diálogo social y sus negociaciones colectivas. En este capítulo se destaca sobre todo la importancia de proporcionar contexto a los datos, lo que añade valor a los mismos.

5.1 Principios y Criterios de RSPO

Durante la socialización de los resultados, en relación con las preguntas sobre el reconocimiento de los Principios y Criterios de RSPO, se evidenció un nivel de conocimiento superior al 74%. Sin embargo, los trabajadores señalaron que el desconocimiento persiste porque este saber suele concentrarse en las sedes principales — como las plantas industriales o la empresa matriz — y se diluye en las empresas contratistas, así como en cooperativas u organizaciones de pequeños productores.

También se destacó la urgencia de comprender a fondo la situación de los empleados que laboran en estructuras terciarias. Según los trabajadores, es necesario evaluar en qué medida se conocen y se implementan los lineamientos que plantea la RSPO. Resaltaron el valor de impulsar la formación sindical entre quienes trabajan en compañías subcontratadas, así como de fortalecer la capacitación sobre los estándares de esta certificación.

Los sindicatos, como organizaciones, han recibido formación y reconocen los principios de la RSPO; sin embargo, gran parte de los trabajadores aún no ha tenido acceso a esta información ni comprende plenamente su relevancia.

5.2 Mecanismos de Contratación

En el análisis de los datos, aunque en Honduras la mayoría de los trabajadores dijo contar con un contrato laboral por escrito, los asistentes señalaron que los trabajadores sin contrato formal no logran identificar a su empleador directo, lo que limita su capacidad para reclamar derechos. Esta problemática se ve agravada por la contratación a través de terceros, en la que no se brinda información clara sobre las condiciones del vínculo laboral.

En Guatemala, los participantes resaltaron que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MINTRAB) no realiza una verificación efectiva sobre el tipo de contratos en el sector de la palma de aceite. Esta omisión facilita que persistan prácticas irregulares, como el uso sistemático de contratos temporales para evitar compromisos laborales más estables. El monitoreo evidenció que tres cuartas partes de los trabajadores encuestados afirmaron tener un contrato con la empresa. De este grupo, la mitad señaló contar con un contrato a plazo fijo, es decir que termina en una fecha determinada o al cumplirse una condición prevista, mientras que otro 20% indicó tener contratos ocasionales, que concluyen cuando finaliza la labor específica para la que fueron contratados (Código de Trabajo de Guatemala, Art. 25).



Además, en la socialización con líderes sindicales se identificó que, en varios casos, se exige a los trabajadores firmar su renuncia al finalizar el año para ser recontratados posteriormente. Esta práctica impide el reconocimiento de la continuidad laboral y vulnera derechos fundamentales.

5.3 Diálogo Social y Convenio Colectivo

En Honduras, en donde el 58% de los trabajadores respondió que no existe convenio colectivo de trabajo y el 18% afirmó que sí, existe convenio colectivo, la socialización de resultados permitió conocer que una de las tres empresas en negociación culminó el proceso, aunque no puede cumplir con el convenio por temas de invasión de fincas. Las dos otras empresas se encuentran en fases activas de negociación con sus sindicatos.

En Guatemala, aunque no existe actualmente un convenio colectivo vigente, los colectivos de trabajadores y sindicatos han venido trabajando en su formalización, con el objetivo de establecerlo en el mediano plazo.

5.4 Salud y Seguridad en el trabajo

En los procesos de socialización en Guatemala, los trabajadores expresaron que las capacitaciones en materia de salud y seguridad en el trabajo se dan principalmente orientadas a cumplir con los requisitos de las auditorías a la empresa, que son cortas y que no alcanzan a cubrir a todos los trabajadores.

5.5 Trabajo Forzoso

En Guatemala, haciendo referencia al 34% de los trabajadores que reportaron ser obligados a trabajar más de las horas máximas legales por temor al despido, en la socialización, los trabajadores identificaron situaciones de sobrecarga laboral que afectan gravemente la salud física y mental de los trabajadores.



6. Conclusiones y Próximos pasos

Este informe ofrece una medición rigurosa y estructural de las condiciones laborales en plantaciones de palma de aceite en Guatemala y Honduras, basada en datos recopilados por los propios trabajadores, y proporciona información complementaria sobre el cumplimiento de los principios de la RSPO por parte de los productores.

La recopilación de datos directamente con los trabajadores aporta claridad sobre los principales desafíos y el contexto necesario para diseñar soluciones precisas.

Además, al revelar con evidencia directa la magnitud y persistencia de los desafíos, se demuestra por qué esta recolección de datos realizada por los propios trabajadores es indispensable.

En Guatemala se observan deficiencias. El 25 % de las personas trabajadoras no tiene un contrato formal y, entre quienes sí lo tienen, muchas no comprenden su contenido debido a barreras lingüísticas — el 33 % no sabe leer ni escribir — y a la ausencia de versiones claras y accesibles, incluidas traducciones a lenguas indígenas cuando corresponda. El 99 % no alcanza un salario digno, y persiste una marcada brecha entre el salario mínimo legal y el costo de vida real.

Estos datos refuerzan la urgencia de implementar estrategias que apoyen a los sindicatos en las negociaciones de mejoras salariales para los sectores agrícola e industrial. El 34 % de los trabajadores afirma haber sido obligado a trabajar más horas de las permitidas por temor a ser despedido. La libertad sindical es limitada, con ausencia de sindicatos y convenios colectivos, y se dan prácticas de represalia e intimidación.

En materia de salud y seguridad, solo el 53 % recibió capacitación, que generalmente fue breve y formalista, sin garantía de formación continua.



En Honduras se han producido avances, aunque persisten desafíos. El 100 % de las personas encuestadas tiene un contrato por escrito. Un porcentaje significativo de trabajadores se acerca al salario digno, pero a menudo gracias a horas extra o bonificaciones, lo que plantea dudas sobre la sostenibilidad y la carga laboral.

El 90 % informa de la presencia de sindicatos y, en algunas empresas, de procesos de negociación colectiva consolidados. Aun así, el 40 % afirma que trabaja bajo presión o coerción, sobre todo en empresas subcontratadas o sin sindicatos.

Como próximos pasos, proponemos institucionalizar la recolección periódica y participativa de datos a través del Observatorio de Trabajo Justo (Fair Work Monitor por sus siglas en inglés) como mecanismo permanente de seguimiento y aprendizaje continuo; abordar los desafíos identificados mediante acción colectiva, con liderazgo de la RSPO y la participación de todos los actores de la cadena, para asegurar soluciones coherentes en todo el sistema; y situar la participación de los trabajadores en el centro de los acuerdos sectoriales, mediante un diálogo social efectivo y acuerdos colectivos sólidos que garanticen el cumplimiento sostenible.

En los procesos de socialización con los trabajadores **surgió la necesidad de profundizar y ampliar la divulgación de los principios y criterios de RSPO**, a través de campañas de difusión dirigidas al conjunto de trabajadores del sector palmero. Este tipo de iniciativas permitiría no solo mejorar el conocimiento general sobre la certificación, sino también fortalecer la participación en procesos relacionados con sostenibilidad y derechos laborales, evitando que el desconocimiento derive en exclusión o vulneraciones. Por la naturaleza de este hallazgo, se considera pertinente desarrollar acciones de incidencia o formativas a mediano plazo.

Se hace necesario un **compromiso real con los derechos fundamentales de parte de la certificación RSPO** para mitigar el riesgo de perder credibilidad como garantía de sostenibilidad ambiental y justicia social en la producción de aceite de palma.



Se deberían generar **espacios de socialización del presente informe con los Gobiernos nacionales de Honduras y Guatemala** (Ministerio de Trabajo) para revisar los hallazgos aquí presentados con el fin de hacer un trabajo conjunto en la verificación, seguimiento y cumplimiento de los derechos laborales como los procesos de contratación, el alcance de los salarios y el impacto de las condiciones de salud y seguridad en el sector palmero.

Criterio 6.2

Salario Digno

En Guatemala la mayoría de los trabajadores no recibe un ingreso suficiente para cubrir sus necesidades y gastos básicos. En el caso de Honduras, el 30% de los trabajadores participantes dice estar por debajo del salario digno.

Criterio 6.3

Libertad Sindical

En Guatemala, la organización sindical y la negociación colectiva están fuertemente limitadas.

Criterio 6.6

Trabajo Forzoso

Las condiciones de presión y temor al despido indican formas encubiertas de trabajo coercitivo que pueden considerarse prácticas de trabajo forzoso.

Criterio 6.7

Salud y Seguridad laboral

Las capacitaciones son insuficientes y no llegan a todos los trabajadores, especialmente a los de áreas rurales y agrícolas y a los trabajadores tercerizados.

ANEXOS

Caracterización de los participantes:



Perfiles de trabajadores reportados en Guatemala

PERFILES	NÚMERO DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
Labores de campo (vivero, cosecha y siembra)	105	51.72 %
Mantenimiento en campo (limpia, riego, fertilización, deshojar la palma)	62	30.54 %
Administrativo y servicios (administración de personal, logística, relaciones laborales)	19	9.36 %
Otro	13	6.4 %
Transporte al interior de la fábrica	2	0.99 %
Actividades de mitigación ambiental (manejo de residuos, producción de biogas)	1	0.49 %
Movilización y manejo del coquito al interior de la fábrica (selección y limpieza de la fruta)	1	0.49 %

En el caso de Guatemala, dentro de la categoría "Otro" se incluyen trabajadores dedicados al cuidado y manejo de semovientes, en particular bueyes, que participan en labores relacionadas con la producción de la palma de aceite.

Caracterización de los participantes:



Perfiles de trabajadores reportados en Honduras

PERFILES	NÚMERO DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
Labores de campo (vivero, cosecha y siembra)	186	81.94 %
Mantenimiento en campo (limpia, riego, fertilización, deshojar la palma)	15	6.61 %
Actividades de mitigación ambiental (manejo de residuos, producción de biogas)	11	4.85 %
Otro	11	4.85 %
Movilización y manejo del coquito al interior de la fábrica (selección y limpieza de la fruta)	3	1.32 %
Transporte al interior de la fábrica	1	0.44 %

En Honduras, en la categoría de "Otro" se encontró en su mayoría operadores de calderas u oficios técnicos en la extracción del aceite de palma.

Bibliografía Referida:

Heckathorn, Douglas D. 1997.

Respondent-Driven Sampling:

A New Approach to the Study of Hidden Populations, Social Problems, Volume 44, Issue 2, 1 May 1997, Pages 174–199, <https://doi.org/10.2307/3096941>

Mullo Guaminga Héctor S. 2021.

Aportaciones en encuestas no probabilísticas y encuestas web.

Tesis Doctoral. Programa Doctoral en Estadística y Matemática Aplicada. Universidad de Granada. Granada España 2021

Congreso de la República de Guatemala. 2001.

Código de Trabajo de Guatemala (Decreto No. 1441).

Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Recuperado de:

<https://www.mintrabajo.gob.gt/doc/normativasDeTrabajo/Codigo-de-Trabajo-Digital.pdf>

GLOSARIO

ARI

Anker Research Institute (método Anker)

CNV Internationaal

Confederación de sindicatos de Países Bajos

CSI

Confederación Sindical Internacional

CONDEG

Consejo Nacional de Desplazados de Guatemala

EUDR

Reglamento Europeo contra la Deforestación

FWM - Fair Work Monitor

Hace referencia tanto al Observatorio del Trabajo Justo como a la herramienta el Monitoreo del Trabajo Justo

FESTAGRO

Federación de Sindicatos de Trabajadores de la Agroindustria en Honduras

INE

Instituto Nacional de Estadísticas de Honduras

MINTRAB

Ministerio del Trabajo y Previsión Social de Guatemala

OCDE

Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico

OTJ

Observatorio del Trabajo Justo

Oxfam Novib

Filial Neerlandesa de la confederación Internacional Oxfam.

P&C

Principios y Criterios de RSPO

Q

Quetzales

RSPO

Mesa Redonda sobre Aceite de Palma Sostenible

SST

Seguridad y Salud en el Trabajo

REPSA

Reforestadora de Palma de el Peten S.A

RDS

Respondent-Driven Sampling- (Muestreo por Respondente-impulsado)

STAS

Sindicato de trabajadores de la agroindustria y similares en Honduras.

SITRAREPSA

Sindicato de Trabajadores de REPSA en Guatemala

TM/Ha

Tonelada Métrica / hectárea

UE

Unión Europea



Invitamos a los productores, comerciantes, empresas de consumo, la sociedad civil y los socios internacionales de la RSPO a que apoyen este enfoque participativo.

El esfuerzo colectivo es esencial para ampliar estas iniciativas, garantizar avances inclusivos y sostenibles, y asegurar condiciones de trabajo dignas.



¿Te interesa colaborar?

Escanea el código QR para conocer nuestro Fair Work Monitor/Fair Impact Programme o visita:

cnvinternationaal.nl/fairimpactprogramme



Agradecimientos especiales a:
CONDEG, FESTAGRO, Oxfam, RSPO, STAS
SITRAREPSA

Autores: Maurice van Beers, Juan Camilo Garzón Rincón, María Paula Quiceno, Michiel Bosma, Omar García, Audina Ramírez, Rose van der Laan

Análisis e Interpretación de datos: Juan Camilo Garzón Rincón, María Paula Quiceno y Michiel Bosma

Coordinación: Mariana Sanches - Freriks

Edición: Maurice van Beers y Laura Ocampo

Diseño Gráfico: Gabriela Ramírez

CNV Internationaal

Postbus 2475, 3500 GL
Utrecht Tiberdreef 4,
3561 GG Utrecht



www.cnvinternationaal.nl



[cnvinternationaal](https://www.instagram.com/cnvinternationaal)



[cnvinternationaal](https://www.linkedin.com/company/cnvinternationaal)