



INFORMACIÓN DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL DEL GOBIERNO DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA SOBRE EL LLAMAMIENTO URGENTE DE PROCEDIMIENTOS ESPECIALES DEL CONSEJO DE DERECHOS HUMANOS RESPECTO A DERECHOS LABORALES EN PLANTACIONES DE PALMA AFRICANA

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social en atención a lo que establece el artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala; artículo 40 del Decreto Legislativo Número 114-97 Ley del Organismo Ejecutivo; y al Decreto Legislativo Número 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo; ante la Comunicación Conjunta de los Procedimientos Especiales del Consejo de Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas, **respecto a las plantaciones de palma africana y sobre las prácticas que podrían constituir explotación laboral, así como de indicios de trata de personas y trabajo forzoso en plantaciones de las empresas (i) Reforestadora de Palmas del Petén, Sociedad Anónima (REPSA), (ii) Chiquibul, Sociedad Anónima, (iii) Cauchos y Palmas, Sociedad Anónima, (iv) Tikindustrias, Sociedad Anónima y (v) Nacional Agroindustrial, Sociedad Anónima**, comunica lo siguiente:

- **Información sobre investigaciones de tipo penal como disciplinario y administrativo que se hayan iniciado para depurar responsabilidades de funcionarios públicos, según corresponda. Asimismo, sírvase indicar cuál ha sido el resultado de dichas investigaciones.**

Respuesta del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:

En el ámbito de su competencia y de lo requerido, se ofició a la Directora de Recursos Humanos, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, quién indicó lo siguiente: *“En los expedientes de los Inspectores de Trabajo referidos, se constató que no existen procesos disciplinarios derivados de denuncias por expedientes de adjudicación, en donde intervengan las entidades a) Reforestadora de Palmas del Petén, Sociedad Anónima –REPSA-; b) Industria Chiquibul, Sociedad Anónima; c) Cauchos y Palmas, Sociedad Anónima; d) Tikindustrias, Sociedad Anónima; e) Nacional Agroindustrial, Sociedad Anónima.”*

Asimismo, cabe indicar que la persecución penal corresponde al Ministerio Público, según lo que establece el Código Procesal Penal y la Ley Orgánica del Ministerio Público, Decreto No. 40-94 del Congreso de la República de Guatemala

- **Información sobre medidas llevadas a cabo para proteger los derechos de todas las personas trabajadoras incluyendo en las empresas mencionadas**

Respuesta del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social en relación a medidas adoptadas para proteger y garantizar los derechos de todas las personas trabajadoras y con la finalidad de coadyuvar al cumplimiento de la legislación laboral por parte de los patronos o empresas, informa lo siguiente:

1. Legislación Pertinente a las Funciones del Servicio de la Inspección General del Trabajo, así como en la agricultura.

La Inspección General de Trabajo informa que durante el año 2017 y 2018, se dieron algunos hechos fundamentales en materia de legislación laboral sobre lo siguiente:

1.1 Decreto Número 7-2017 del Congreso de la República de Guatemala.

El 4 de noviembre de 2016 se presentó en la Dirección Legislativa del Congreso de la República de Guatemala, la Iniciativa de Ley número 5198 que disponía aprobar reformas al Decreto 1441 de la República, Código de Trabajo. Dicha iniciativa recibió dictamen favorable por parte de la Comisión de Trabajo el 20 de febrero de 2017, por lo que fue conocido por el Honorable Pleno del Congreso de la República el 31 de enero de 2017. Finalmente, dicha iniciativa fue aprobada el 16 de marzo de 2017 y publicado oficialmente en el Diario de Centro América el 6 de abril de 2017 como el Decreto 7-2017.

El Decreto 7-2017 del Congreso de la República de Guatemala; cobró vigencia inmediatamente el día de su publicación, y contiene reformas al Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República.

[Ver Anexo 1: Decreto 7-2017 del Congreso de la República de Guatemala.](#)

El motivo fundamental de esta disposición legal corresponde a la imposición de la sanción administrativa a todas aquellas personas que se consideren infractoras (es) de la ley laboral, sea patronos (as), trabajadores (as) y organizaciones sindicales, de igual forma, busca los mecanismos para restituir los derechos vulnerados de las personas afectadas (os).

Dentro de sus directrices, obliga a la Inspección General de Trabajo a generar disposiciones internas para la aplicación correcta de esta ley; de esa cuenta, se crearon las siguientes disposiciones internas:

- a. El Señor Inspector General de Trabajo el día 9 de junio de 2017 emitió la Circular Número 25-2017, dirigida a Sub Inspectores Generales de Trabajo, Delegados (as) Departamentales, Sub Delegados (as), Supervisores (as), Coordinadores (as), Inspectores de Trabajo y personal administrativo de la Inspección General de Trabajo, en la cual se instruyen algunos: “Criterios institucionales a aplicar en cuanto a las

Reformas del Código de Trabajo contenidas en el Decreto 7-2017 del Congreso de la República de Guatemala”. Esta disposición se emitió en virtud de la existencia de diversos criterios y conceptos para la aplicación de la ley.

Ver Anexo 2: Circular Número 25-2017; Criterios Institucionales a Aplicar en cuanto a las Reformas del Código de Trabajo contenidas en el Decreto 7-2017, del Congreso de la República de Guatemala.

- b. Asimismo, el 3 de agosto de 2017 por parte de la Señora Ministra de Trabajo y Previsión Social y el Señor Secretario General, se publicó el Acuerdo Ministerial Número 200-2017, que contiene el “*Instructivo del Registro de Faltas de Trabajo y Previsión Social de la Inspección General de Trabajo*” que tiene por objeto: “*establecer un detalle de los nombres de las personas individuales o jurídicas que hayan sido sancionadas en sede administrativa o sede judicial por incumplimiento a las leyes de Trabajo y Previsión Social, así como el respectivo registro de los reincidentes o bien la eliminación de los mismos cuando se constate el cumplimiento de la infracción o el pago de la multa que motivo la sanción*”(Acuerdo Ministerial 200-2017, artículo 2).

Ver Anexo 3: Acuerdo Ministerial Número 200-2017 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

- c. Del mismo modo, el 3 de octubre de 2017 el Señor Inspector General de Trabajo, emitió la Circular Número 38-2017 dirigida a los Sub Inspectores Generales de Trabajo, Delegada Departamental, Sub Directora Administrativa, Supervisores (as) e Inspectores (as) de Trabajo de la Delegación Departamental de Guatemala de Inspección General de Trabajo sobre la: “*Aplicación Temporal de plazos para la Atención de casos en la Sección de Visitaduría y Casos en Sede Administrativa (Conciliaciones)*”. No obstante, los aspectos de la Circular Número 25-2017 que contradigan lo establecido en la Circular 38-2017, numeral 6, inciso j, quedarán sin efecto en su aplicación.

Ver Anexo 4: Circular Número 38-2017; Aplicación Temporal de plazos para la Atención de casos en la Sección de Visitaduría y Casos en Sede Administrativa (Conciliaciones).

- d. Así también, el 27 de diciembre de 2017 el Señor Inspector General de Trabajo, publicó la Circular Número 44-2017 dirigida a los Sub Inspectores Generales de Trabajo, Delegados (as) Departamentales, Sub Directores (as) Administrativos (as), Supervisores (as), Inspectores (as) de Trabajo y personal administrativo de Inspección General de Trabajo, sobre la “*Revisión Periódica de Expedientes (revisión de mesas) a Inspectores de Trabajo y Delegados Departamentales*”, cuya intención u objeto es verificar y cuantificar el número de expedientes que tiene cada Inspector de Trabajo y dar trámite a los expedientes que han generado alguna sanción por el incumplimiento a la ley laboral. Esto conforme las disposiciones contenidas en el Decreto 7-2017 del Congreso de la República de Guatemala.

Ver Anexo 5: Circular Número 44-2017; Revisión Periódica de Expedientes (revisión de mesas) a Inspectores de Trabajo y Delegados Departamentales.

- e. De la misma manera, el 27 de diciembre de 2017, el Señor Inspector General de Trabajo, emitió la Circular Número 45-2017 dirigida a los Sub Inspectores Generales de Trabajo, Delegados (as) Departamentales, Sub Directores (as) Administrativos (as), Supervisores (as), Inspectores de Trabajo y personal administrativo de Inspección General de Trabajo, en la cual se generan “Disposiciones Administrativas de observancia para todo el personal de la Inspección General de Trabajo de la República de Guatemala”, consistentes en los aspectos siguientes:
- Recepción de documentos administrativos,
 - Utilización del file master,
 - Calendario de notificaciones de las sanciones administrativas, conforme lo establece el Decreto 7-2017 del Congreso de la República de Guatemala, y
 - Listado de las personas que se retiran voluntariamente conforme el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo.

Ver Anexo 6: Circular Número 45-2017; Disposiciones Administrativas de observancia para todo el personal de la Inspección General de Trabajo de la República de Guatemala.

- f. Finalmente, el 18 de enero de 2018 se publicó en el Diario de Centro América, el Acuerdo Ministerial Número 285-2017 (por parte de la Señora Ministra de Trabajo y Previsión Social y el Señor Secretario General), “Instructivo para la Imposición de Sanciones Administrativas por medio de la Inspección General de Trabajo por la Comisión de Faltas de Trabajo Y Previsión Social”, el cual tiene como objeto fundamental, ordenar el procedimiento a seguir por parte de los Delegados (as) Departamentales de Inspección General de Trabajo, para que todos aquellos infractores (as) de la ley laboral cancelen las sanciones que han sido impuestas por el incumplimiento a la ley y así buscar los mecanismos para resarcir los derechos vulnerados de los (las) afectados (as).

Ver Anexo 7: Acuerdo Ministerial Número 285-2017; Instructivo para la Imposición de Sanciones Administrativas por medio de la Inspección General de Trabajo por la Comisión de Faltas de Trabajo y Previsión Social”

1.2 Herramientas para el Fortalecimiento de la Inspección General de Trabajo.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social con el apoyo de la Oficina del Alto Comisionado de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas -OACNUDH- y el Fondo de Reformas Estructurales de la Cooperación Técnica Alemana -GIZ-, logró la impresión, socialización y distribución del Protocolo Único de Procedimientos del Sistema de Inspección del Trabajo. Para lo cual, en un evento público el día 3 de noviembre de 2017 se realizó la “Presentación de las Herramientas para el Fortalecimiento de la Inspección General de Trabajo”.

- Tomo I: Protocolo Único de Procedimientos del Sistema de Inspección del Trabajo; el cual contiene los procedimientos generales de inspección, juntamente con los instrumentos específicos en cada procedimiento distribuido de la siguiente manera:
 - a) Capítulo I: Generalidades.
 - b) Capítulo II: Marco Legal.
 - c) Capítulo III: Procedimientos de Inspección del Trabajo:
 - A. Procedimiento General de Inspección del Trabajo.
 - B. Procedimiento de Reclamos de Prestaciones Laborales en Sede Administrativa.
 - C. Procedimiento Especial de Investigación sobre Libertad Sindical y Negociación Colectiva.
 - D. Procedimiento de Atención de Niños, Niñas, y Adolescentes Trabajadores.
 - E. Procedimiento de Detección y Referencia de Casos de Trata de Personas.
 - F. Procedimiento de Inspección de Salud y Seguridad Ocupacional.
 - G. Procedimiento de Atención de Casos de Diálogo Social Laboral.
 - d) Anexos:
 - I. Cálculo de Prestaciones.
 - II. Formato de Convenio de Pago y Resolución que Aprueba el Convenio de Pago.
 - III. Formato para Revisión Periódica de Expedientes (revisión de mesa).
 - IV. Indicadores de Trabajo Forzoso desde el Punto de Vista de la OIT.

Ver Anexo 8: Tomo I: Protocolo Único de Procedimientos del Sistema de Inspección del Trabajo.

- Tomo II: Procedimiento de Inspección y Verificación de los derechos de los trabajadores agrícolas; el cual contiene lo siguiente:
 - 1. La Inspección del Trabajo y los Derechos de los Trabajadores Agrícolas.
 - 2. Dimensiones del Trabajo en Guatemala.
 - 3. Características y Retos Particulares que presenta la Inspección General del Trabajo al Inspeccionar Plantaciones y Empresas Agrícolas.
 - 4. Pasos a seguir para realizar una Inspección a una Empresa o Plantación Agrícola.
 - 5. Fichas para la Inspección de Empresas y Plantaciones Agrícolas, divididas de la siguiente manera:
 - A. Grupo 1: Contratación, simulación, abuso del período de prueba, subcontratación, transporte, indemnización por accidente, salarios, jornadas, prestaciones e indemnización.
 - B. Grupo 2: Discriminación contra la mujer, salud y seguridad ocupacional: SSO.

C. Grupo 3: Condiciones de vida de los trabajadores migrantes y mozos colonos.

6. Anexos:

- I. Legislación relativa a trabajo agrícola.
- II. Acuerdo Gubernativo Número 103-84.
- III. Acuerdo Gubernativo Número 250-2006.
- IV. Acuerdo Ministerial Número 106-2011.
- V. Enmienda.
- VI. Acuerdo Número 1292.

Ver Anexo 9: Tomo II: Procedimiento de Inspección y Verificación de los Derechos de los Trabajadores Agrícolas.

➤ **Información sobre medidas adoptadas, en particular por funcionarios e inspectores del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para prevenir trata de personas, trabajo forzoso, trabajo infantil y la explotación laboral en plantaciones de palma.**

Respuesta del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:

El Protocolo Único de Procedimientos del Sistema de Inspección del Trabajo establece y desarrolla los procedimientos sobre: **D. Procedimiento de atención de niños, niñas y adolescentes trabajadores** y **E. Procedimiento de Detección y Referencia de Casos de Trata de Personas**, los cuales son aplicables a diferentes sectores económicos y agrícolas que se refiere a continuación:

D. Procedimiento de Atención de Niños, Niñas y Adolescentes Trabajadores: Cuyo objetivo es “*aplicar procedimientos e instrumentos especializados en la atención de los casos de los niños, niñas o adolescentes trabajadores, que requieren mayor atención de los Inspectores de Trabajo al priorizar el interés superior de los mismos y por las implicaciones legales inmersas en las disposiciones de ley*”. El procedimiento de atención de niños, niñas y adolescentes presenta características de aplicación específicas para velar por la integridad de los menores de 18 años cumplidos en los ambientes de trabajo y por lo tanto se aplica en complemento con el procedimiento general de inspección de trabajo.

Cuando fuere necesario, por la ubicación o la especialidad de la actividad laboral que realizan los menores de 18 años, los instrumentos de este procedimiento se pueden matizar o complementar, según sea la necesidad con los siguientes procedimientos de este Protocolo: detección y referencia de casos de trata de personas, de inspección y verificación de los derechos de los trabajadores agrícolas, de inspección de salud y seguridad ocupacional y de reclamos de prestaciones laborales en sede administrativa.



Recuadro No. 1

Desarrollo del Procedimiento de atención de niños, niñas y adolescentes trabajadores del Protocolo Único de Procedimientos del Sistema de Inspección del Trabajo

D.1 Origen de la denuncia			
No.	Acción	Cuándo	Quién
1.1	Al originarse la denuncia deberá aplicarse el Procedimiento General de Inspección para su apertura, registro, adjudicación, recepción y diligenciamiento del expediente.	Al ingresar la denuncia	Adjudicador/ Inspector de Trabajo
D.2 Recepción de la denuncia			
2.1	Priorizar la atención de los casos de los niños, niñas o adolescentes, dándole trámite en forma inmediata.	Inmediata al recibir la denuncia	Adjudicador
2.2	Si el caso corresponde a un niño o niña hasta 14 años hacerlo de conocimiento de la PGN.		Inspector de Trabajo
2.3	Si el caso corresponde a un adolescente trabajador entre 15 y 18 años que la actividad que realiza sea considerada como peores formas de trabajo infantil, comunicarlo a la PGN, MP, SVET, MINECO o SAT.	Al recibir la denuncia	Adjudicador
D.3 Registro de la denuncia			
3.1	Llenar la boleta de recepción de la denuncia, misma que se utiliza para el traslado de niños, niñas o adolescentes a las distintas oficinas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.	Al recibir la denuncia	Adjudicador
D.4 Trámite de la denuncia sólo para mayores de 15 años			
4.1	Se asigna el caso a un Inspector de Trabajo.	Después de recibida la denuncia	Adjudicador
4.2	Se verifica la denuncia en el centro de trabajo de acuerdo al Procedimiento General de Inspección de Trabajo. (A)	En forma inmediata al recibir la denuncia	Inspector de Trabajo
4.3	Si se establece que los niños, niñas y adolescentes trabajan en alguna actividad considerada como peores formas de trabajo infantil, debe inmediatamente prevenir al patrono la no continuación de las labores de la persona afectada y dar noticia a las instituciones competentes para que realicen las diligencias de protección pertinentes.	Después de verificar la falta	
4.4	Faccionar el acta haciendo constar lo establecido y las prevenciones de ser necesarias.		



4.5	Si formuladas las prevenciones de pago, el patrono incumple, deberá trasladarse a los niños, niñas y adolescentes trabajadores, a la Dirección de Fomento de la Legalidad Laboral, para continuar la reclamación ante el órgano jurisdiccional y se levantará acta de infracción, prosiguiendo con el trámite sancionatorio correspondiente.		
4.6	Si se establece que los niños, niñas y adolescentes laboran dentro de las peores formas de trabajo infantil, deberá informarse a los padres o encargados, si es necesario en su propio idioma a través de un traductor y por medio de oficio si fuera a una institución especial.		
4.7	En el acta se debe dar audiencia a la PGN, si el niño menor de 14 años no tenga a sus padres o alguien que lo represente.		
4.8	Trasladar copia de la boleta de ingreso de denuncia y del acta a la Unidad de Protección a la Adolescencia del MTPYS.	Después de realizada el acta	

D.5 Protección social

No.	Acción	Cuándo	Quién
5.1	Trasladar el caso a la Procuraduría de la niñez y adolescencia de la PGN para iniciar el proceso de protección del niño, niña o adolescente trabajador.	Después de la recepción del acta	Trabajador de UPAT, Director Departamental o Delegado de Previsión Social, Departamento

D.6 Seguimiento de proceso

6.1	Si se estableció el incumplimiento de las prevenciones se aplicará el procedimiento general establecido en este protocolo.		
6.2	Notificar a los representantes locales del MINEDUC y del MSPAS, mediante oficio y copia de la boleta de protección social, que se elaboró al inicio de la diligencia.	Después de establecer el incumplimiento	UPAT/ Director Departamental o Delegado de Previsión Social
6.3	Si el afectado es adolescente trabajador se deberá buscar alguna forma de integrarlo a un evento formativo de INTECAP.		
6.4	Dirigir al adolescente, si así lo desea, a la Dirección General de Empleo, para incorporarse a la bolsa electrónica de empleo. Siempre y cuando el trabajo que se le ofrezca no este considerado dentro de las peores formas de trabajo infantil.		



6.5	Si se establece que los tutores o encargados han intervenido para que el NNA realice las actividades peligrosas, se remite informe u oficio a la PGN para que promueva las acciones para obtener las sanciones dictadas en el procedimiento de niñez víctima. Asimismo se remite la boleta de percepción para que sea oficiada a la SVET.		Inspector de Trabajo/ PGN
D.7 Monitoreo			
7.1	Actualizar el registro electrónico, para el control de los casos referidos.	Semanalmente	Encargado estadística
7.2	Diferenciar porcentaje de menores de 15 años y mayores de 15 años, hasta los 18 años.	Semanalmente	Encargado estadística
7.3	Diferenciar casos de Peores Formas de Trabajo Infantil (PFTI) para mayores de 15 y 18 años.	Semanalmente	Encargado estadística
Fuente: Protocolo Único de Procedimientos del Sistema de Inspección del Trabajo; D. Procedimiento de Atención de Niños, Niñas y Adolescentes Trabajadores; pág. 83-84: 2017.			

Recuadro No. 2

**Instrumento del Procedimiento de atención de niños, niñas y adolescentes trabajadores
Protocolo Único de Procedimientos del Sistema de Inspección del Trabajo**

D.1 Trabajo infantil		Sí	No	N/A	Anotaciones	Base Legal
1.1	¿Se contratan personas menores de 15 años?					Art. 148 literal c) CT. Art. 2 numeral 3, Convenio 138, Sobre la edad Mínima de trabajo.
1.2	¿Las personas menores de 18 años trabajan en la jornada diurna?					Art. 148, literal c) CT. Art. 7, inciso l) Acuerdo Gubernativo 250-2006. Reglamento para la aplicación del convenio número 182 de la OIT, sobre las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación.
1.3	¿La jornada laboral diurna de los menores de 18 años y mayores de 14 años, excede de 7 horas diarias, y 38 horas a la semana?					Art. 102 literal g) CPRG y Art. 116 y 149 CT. Art. 7 Por su naturaleza, literal d) Acuerdo Gubernativo 250-2006. Reglamento para la aplicación del convenio número 182 de la OIT.



1.4	¿Se realizan los exámenes médicos especiales previstos para las personas menores de 18 años?					Convenios 17, 77 y 78, Sobre el Examen Médico de los menores de edad: Trabajo Marítimo, Trabajo Industria y Trabajos no Industriales.
Peores formas de trabajo infantil según el Acuerdo Gubernativo 250-2006 Reglamento para la aplicación del Convenio número 182 de la OIT, sobre las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación						
Por su naturaleza						
1.5	¿Existen menores de 18 años realizando trabajos de fabricación, colocación y manejo de sustancias u objetos explosivos y en la fabricación de objetos de efecto explosivo o pirotécnico?					Art. 7, literal a) Acuerdo Gubernativo 250-2006
1.6	¿Existen menores de 18 años realizando trabajos en la recolección de desechos de basura domiciliar e industrial, descarga de camiones, extracción de material, selección de materiales, estibación y empaque del material recolectado, acarreo de material recolectado, exhibición del material recolectado, venta, aplicación y disposición de desechos?					Art. 7, literal b) Acuerdo Gubernativo 250-2006
1.7	¿Existen menores de 18 años realizando trabajos de explotación de minas, canteras, trabajos subterráneos y excavaciones, así como la elaboración de pedrín y cal en forma manual, o trabajos en espacios confinados, entendiéndose como cualquier espacio con aberturas limitadas de entrada y salida y ventilación natural, desfavorable, en el que					Art. 7, literal c) Acuerdo Gubernativo 250-2006



	pueden acumularse contaminantes tóxicos o inflamables o tener una atmósfera deficiente en oxígeno y que no está concebido para una ocupación continuada por parte del trabajador?					
1.8	¿Existen menores de 18 años realizando trabajos bajo el agua, en profundidades o cámaras, estanques o toda aquella actividad que implique sumersión?					Art. 7, literal d) Acuerdo Gubernativo 250-2006
	Por su naturaleza	Sí	No	N/A	Anotaciones	Base Legal
1.9	¿Existen menores de 18 años realizando trabajos y tareas que impliquen, exposición crónica o aguda, a agroquímicos (órganos clorados y fosforados), fertilizantes (cuyo contenido sea a base de nitrógeno, fósforo y potasio), pesticidas, insecticidas, herbicidas, nematocidas, uso de combustibles (carburantes, inflamables, irritantes y corrosivos), gases, metanos, agentes cancerígenos como el plomo y asbesto, y toda clase de productos químicos aun cuando se les proporcione el equipo adecuado para el trabajo?					Art. 7, literal e) Acuerdo Gubernativo 250-2006



1.10	¿Existen menores de 18 años realizando trabajos en vías y áreas públicas que exponen al menor de dieciocho años a accidentes de tránsito, violencia, rapto, abusos sexuales y otros riesgos similares; tales como: malabarismos, payasos, tira fuegos, vendedores ambulantes, limpia vidrios, lustradores u otros?					Art. 7, literal f) Acuerdo Gubernativo 250-2006
1.11	¿Existen menores de 18 años realizando trabajo que impliquen el transporte manual de carga, uso de equipo pesado, generadores de vibraciones o niveles de ruido arriba de (80) decibeles, maquinaria aplastante, triturante, atrapante y cortante o cualquier tipo de actividad y su utilización como fuerza motriz humana de cualquier forma o modo?					Art. 7, literal g) Acuerdo Gubernativo 250-2006
1.12	¿Existen menores de 18 años realizando trabajos en alturas mayores de uno punto ochenta (1.80) metros que impliquen el uso de andamios, arnés, escaleras?					Art. 7, literal h) Acuerdo Gubernativo 250-2006
1.13	¿Existen menores de 18 años realizando trabajos con exposición a temperaturas extremas?					Art. 7, literal i) Acuerdo Gubernativo 250-2006
1.14	¿Existen menores de 18 años realizando trabajos con electricidad que impliquen el montaje, regulación y reparación de instalaciones eléctricas de obras civiles públicas y privadas?					Art. 7, literal j) Acuerdo Gubernativo 250-2006



1.15	¿Existen menores de 18 años realizando trabajos en producción, reparación o venta exclusiva de bebidas alcohólicas y en establecimientos de consumo inmediato?					Art. 7, literal k) Acuerdo Gubernativo 250-2006
1.16	¿Existen menores de 18 años realizando trabajo nocturno, entendiéndose por éste el que se realiza entre las dieciocho horas de un día y las seis de la mañana del otro día, conforme está preceptuado en el literal c) del artículo 148 del Código de Trabajo?					Art. 7, literal l) Acuerdo Gubernativo 250-2006
1.17	¿Existen menores de 18 años realizando todo tipo de trabajo en el transporte de carga o de pasajeros cualquiera que sea el medio utilizado: ayudante o similares?					Art. 7, literal m) Acuerdo Gubernativo 250-2006
Por su naturaleza		Sí	No	N/A	Anotaciones	Base Legal
1.18	¿Existen menores de 18 años realizando trabajos en los que la seguridad de otras personas esté sujeta a una persona menor de dieciocho años, tales como: vigilancia pública y privada, cuidado de personas menores de edad, cuidado de adultos mayores, cuidado de enfermos, traslado de dinero y de otros bienes o valores?					Art. 7, literal n) Acuerdo Gubernativo 250-2006
1.19	¿Se realizan trabajos cuya jornada ordinaria diurna establecida en el artículo 148 del Código de Trabajo se realice a la intemperie y la persona menor de dieciocho años quede expuesta a					Art. 7, literal b) Acuerdo Gubernativo 250-2006



radiación solar?					
Peores formas de trabajo infantil según el Acuerdo Gubernativo 250-2006 Reglamento para la aplicación del Convenio número 182 de la OIT, sobre las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación					
Por su condición					
1.20	¿Se realizan trabajos que imposibiliten el cumplimiento del derecho a la educación obligatoria, garantizado en la Constitución Política de la República de Guatemala, a personas menores de 18 años?				Art. 7, literal a) Acuerdo Gubernativo 250-2006
1.21	¿Desempeña trabajo doméstico o de casa particular, o bien cualquier otra actividad que implique que la persona menor de 18 años debe dormir en el centro de trabajo o permanecer en él fuera de la jornada de trabajo?				Art. 7, literal c) Acuerdo Gubernativo 250-2006
1.22	¿Los trabajos implican jornadas superiores a las establecidas en la legislación guatemalteca para el trabajo de personas menores de 18 años;				Art. 7, literal d) Acuerdo Gubernativo 250-2006
1.23	¿El Trabajo o actividades que realiza provocan desarraigo, la pérdida de identidad o sean un obstáculo para el disfrute de derechos fundamentales de la persona menor de 18 años?				Art. 7, literal e) Acuerdo Gubernativo 250-2006
1.24	¿El trabajo o actividad conlleva peligro de violencia, hostigamiento psicológico, retención injustificada, abuso físico,				Art. 7, literal f) Acuerdo Gubernativo 250-2006



	sexual o psicológico y predisposición a adquirir conductas disociales?					
1.25	¿El trabajo que realiza implica una postura inadecuada, aislamiento, alta complejidad y responsabilidad, que requieran atención permanente, minuciosidad o apremio de tiempo?					Art. 7, literal g) Acuerdo Gubernativo 250-2006
Fuente: Protocolo Único de Procedimientos del Sistema de Inspección del Trabajo; D. Procedimiento de Atención de Niños, Niñas y Adolescentes Trabajadores; pág. 85-87: 2017.						

E. Procedimiento de Detección y Referencia de Casos de Trata de Personas: El cual tiene por objetivo: *“Orientar la labor inspectiva que realizan los Inspectores de Trabajo para identificar, dentro de las relaciones de trabajo, las modalidades de trabajo forzoso y explotación laboral, con agravantes si fueran menores de 18 años, así como otros indicadores de sospecha de ilícitos relacionados con el delito de trata de personas”*. Dicho procedimiento se relaciona con el procedimiento de atención de niños, niñas y adolescentes trabajadores, de inspección de salud y seguridad ocupacional, y el procedimiento general de inspección de trabajo el cual también es aplicable para las empresas de palma africana conforme a lo siguiente:

Recuadro No. 3

Desarrollo del Procedimiento de detección y referencia de casos en trabajos peligrosos, considerado como delito de empleo de personas menores de 18 años en actividades lesivas a su integridad y dignidad

Protocolo Único de Procedimientos del Sistema de Inspección del Trabajo

E.1 Procedimiento de detección y referencia de casos en trabajos peligrosos, considerado como delito de empleo de personas menores de 18 años en actividades lesivas a su integridad y dignidad			
No.	Acción	Cuándo	Quién
1.1	Para la asignación y estudio del expediente deberá aplicar Procedimiento General de Inspección del Trabajo.(A)	Al recibir la denuncia	El Inspector Adjudicador



1.2	Si se trata de actividad económica que no debe ser realizada por personas menores de 18 años debe utilizar la boleta de "empleo de personas menores de 18 años en actividades lesivas a su integridad y dignidad, que se encuentra en el Protocolo de la Inspección General de Trabajo para la detección y referencia de casos de trata de personas.	Después de estudiar el caso	Inspector de Trabajo
1.3	Inicia proceso de verificación e investigación aplicando para el caso los procedimientos establecidos dentro de este protocolo.	Al llegar al centro de trabajo	Inspector General de Trabajo
1.4	Si no hay personas menores de 18 años solo hace constar en el acta de adjudicación e informa a la superioridad de lo constatado y verificado. Termina su actuación.	Al terminar la inspección	Inspector General de Trabajo
1.5	Si verifica que existen personas menores de 18 años lo hace constar en la boleta adjunta al expediente de adjudicación		
1.6	Hace constar en acta de adjudicación, formula las prevenciones y dictar las medidas de garantía del caso e informa de inmediato al despacho del Inspector General de Trabajo.		
1.7	El Despacho del Inspector General de Trabajo o quien se encuentre en funciones, referirá una vez tenga conocimiento, informe circunstanciado del caso y certificación del expediente a SVET dentro de un plazo no mayor de 5 días.	Al terminar el acta y tener a la vista el informe circunstanciado implementado para el efecto	Inspector General de Trabajo/ Recepción SVET
1.8	SVET coordina con PGN la protección y atención para la víctima menor de 18 años que implicará el rescate de la misma, independiente a la denuncia ante los órganos jurisdiccionales. Se aplica Protocolo de atención y protección a víctimas.	Al enviar el archivo a SVET	SVET/PGN
1.9	Presenta denuncia a fiscalía para investigación en un plazo no mayor de 5 días hábiles después de recibida la certificación del expediente.	Al tener conocimiento del caso	SVET/Fiscalía
1.10	Darle seguimiento al proceso penal.	Después de presentar la denuncia	SVET a través de la unidad de monitoreo
E.2 Procedimiento de detección y referencia de casos de trata de personas con fines de trabajo forzoso o explotación laboral. (Para muestras de indicadores de trabajo forzoso desde el punto de vista de la OIT, vea el Anexo IV)			



No.	Acción	Cuándo	Quién
2.1	Para la asignación y estudio del expediente deberá aplicar el contenido de procedimientos generales de inspección incluyendo el procedimiento sancionatorio. Asimismo, los primeros pasos del procedimiento anterior.	Al ser asignado al expediente	Inspector de Trabajo
2.2	Si se evidencia que se cumple con los indicadores de sospecha de delito se llena la boleta sobre trata de personas.	Al realizar la inspección	Inspector de Trabajo
2.3	Hace constar en acta de adjudicación, formula las prevenciones del caso e informa de inmediato al despacho del Inspector General de Trabajo.	Al terminar la inspección	
2.4	El Despacho del Inspector General de Trabajo o quien se encuentre en funciones, referirá a SVET en un plazo no mayor de 5 días hábiles, contados a partir de la recepción del informe circunstanciado, incluyendo la boleta sobre trata de personas completada.	Al terminar el acta y enviarla al Despacho	Inspector General de Trabajo Inspector de Trabajo Recepción SVET
2.5	Se completa el procedimiento aplicado anteriormente.	Al analizar el caso	SVET/PGN
2.6	Presenta denuncia a fiscalía para investigación en un plazo no mayor de 5 días hábiles después de recibida la certificación del expediente, Si se involucra menores de 18 años, se pondrá en conocimiento a la PGN para que coordine con el MP el operativo de rescate.	Al recibir el archivo en SVET	SVET/PGN/MP
2.7	Darle seguimiento al proceso penal.	Después de presentar la denuncia	SVET a través de la unidad de monitoreo
2.8	Realizar reuniones informativas sobre el seguimiento de los casos cada tres meses o las veces que sean necesarias antes del plazo indicado.		SVET/IGT

Fuente: Protocolo Único de Procedimientos del Sistema de Inspección del Trabajo; E: Procedimiento de Detección y Referencia de Casos de Trata de Personas; pág. 91-92: 2017.

En cuanto a los indicadores de trabajo forzoso desde el punto de vista de la OIT se encuentran:



- **Indicadores de reclutamiento para trabajo forzoso**
 - ✓ Engaño sobre la naturaleza del trabajo
 - ✓ Reclutamiento coercitivo (secuestro, confinamiento durante el proceso de reclutamiento)
 - ✓ Reclutamiento vinculado a deuda (adelanto o préstamo)
 - ✓ Tradición, nacimiento (del nacimiento al deceso a estado de "esclavo" o de servidumbre)
 - ✓ Venta del trabajador
 - ✓ Contratación engañosa (con respecto a las condiciones de trabajo, el contenido o la legalidad del contrato de trabajo, las condiciones de vivienda y de vida, la documentación legal o la adquisición del estatus migratorio legal, la ubicación del trabajo o el empleador, los salarios ganancias)
 - ✓ Reclutamiento engañoso a través de la promesa de matrimonio

- **Indicadores de imposición de penas a trabajadoras por parte del empleador (o amenaza de pena)**
 - ✓ Aislamiento
 - ✓ Amenazas contra miembros de familia
 - ✓ Confiscación de documentos de identidad o documentos de viaje
 - ✓ Eliminación de derechos o privilegios (incluida la promoción)
 - ✓ Encerramiento en el lugar de trabajo o en las habitaciones
 - ✓ Otras formas de castigo (privación de alimentos, aguas, sueños, etc.)
 - ✓ Retención de salarios
 - ✓ Retención de activos (en efectivo u otros)
 - ✓ Retribución religiosa
 - ✓ Vigilancia constante
 - ✓ Violencia contra el trabajador frente a otros trabajadores
 - ✓ Violencia física
 - ✓ Violencia sexual
 - ✓ Exclusión de empleo futuro
 - ✓ Exclusión de la vida comunitaria y social
 - ✓ Informar a la familia, la comunidad o el público sobre la situación actual del trabajador (chantaje)
 - ✓ Sanciones financieras

- **Convenio para la Coordinación Interinstitucional entre el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la Procuraduría General de la Nación y el Ministerio Público para el Abordaje Integral del Fenómeno de la Trata de Personas en la Modalidad de Explotación Laboral y Trabajo Forzoso.**



El 30 de julio de 2019 se suscribió el “*Convenio para la Coordinación Interinstitucional entre el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la Procuraduría General de la Nación y el Ministerio Público para el Abordaje Integral del Fenómeno de la Trata de Personas en la Modalidad de Explotación Laboral y Trabajo Forzoso*”; con el objetivo de abordar el fenómeno de trata de personas en las modalidades de explotación laboral, trabajo forzoso y otras que de conformidad con la normativa nacional e internacional se establecen, a través de una mejor coordinación interinstitucional, que permita la detección, atención y derivación adecuada de los casos identificados. Para ello, se establecerán acciones conjuntas con la finalidad de brindar elementos que fortalezcan la investigación proactiva y reactiva del Ministerio Público, en la persecución penal de la Trata de Personas, en las modalidades antes descritas. Cabe indicar que de acuerdo a la cláusula tercera sobre los compromisos entre las partes, se asumió: “*nombrar por escrito a los representantes para conformar una **Mesa Técnica de Coordinación entre las partes***”.

Por otra parte, con fecha 15 de octubre del 2020, se firmó la **Primera Adenda al Convenio para la Coordinación Interinstitucional entre el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la Procuraduría General de la Nación y el Ministerio Público, para el Abordaje Integral del Fenómeno de la Trata de Personas en la Modalidad de Explotación Laboral y Trabajo Forzoso; por medio de la cual se aceptó la ADHESIÓN de la Secretaría Contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas; se modificó la cláusula Tercera**, donde se conformó la **Coordinadora Interinstitucional Contra la Explotación Laboral y Trabajo Infantil, denominada –CICELTI–**, misma que deberá cumplir con los objetivos siguientes:

1. Identificar, coordinar y ejecutar para la detección, atención y derivación de víctimas de Trata de Personas en sus distintas modalidades.
2. Establecer una ruta interinstitucional para hacer más efectivas las acciones que cada institución realiza dentro de sus propios ámbitos de competencia.
3. Implementar mecanismos de apoyo institucional para evitar la revictimización de las personas que han sido víctimas de trata de personas, utilizando los métodos de atención victimológica inmediata primaria y secundaria.
4. Proponer acciones conjuntas para fortalecer los mecanismos internos e interinstitucionales en la lucha contra la Trata de Personas en las modalidades de explotación laboral y trabajo forzoso, y otras modalidades de Trata que se detecten, derivadas de las acciones interinstitucionales que se realicen.
5. Desarrollar todas aquellas actividades que le sean delegadas a la –CICELTI– de conformidad con la competencia de cada institución.

Adicionalmente, la Inspección General de Trabajo en coordinación con las instituciones que integran la CICELTI, ha realizado esfuerzos para impulsar una campaña de prevención en la temática, que se denominó “YO ME SUMO”, con la cual además de informar a la población, se fomenta la cultura de denuncia, con la finalidad de activar dentro del marco de su competencia, a todas las instituciones involucradas, para brindar atención integral y especializada. En el caso específico de la Inspección General de Trabajo, este esfuerzo continúa fortaleciendo la labor de

inspección en el sector informal, lo que se complementa con los operativos realizados de manera conjunta.

Ver Anexo 10: Convenio para la Coordinación Interinstitucional entre el MINTRAB, PGN y MP para el Abordaje Integral del Fenómeno de la Trata de Personas en la Modalidad de Explotación Laboral y Trabajo Forzoso-

Ver Anexo 11: Primera Adenda al Convenio para la Coordinación Interinstitucional entre el MINTRAB, PGN y MP para el abordaje integral del Fenómeno de la Trata de Personas en la Modalidad de Explotación Laboral y Trabajo Forzoso.

Sumando los esfuerzos necesarios, la Inspección General de Trabajo dentro del marco de su competencia focalizará y coordinará inspecciones conjuntas con el objeto de prevenir la trata de personas, el trabajo forzoso, las peores formas de trabajo infantil y la explotación laboral en las plantaciones de palma africana.

➤ **Información sobre la regulación de la figura de contratista y como esa figura se adecua al marco de la OIT.**

Respuesta del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:

El Código de Trabajo no establece la figura del contratista. Únicamente se refiere a las figuras de “Reclutador” e “Intermediario”, las cuales se encuentran establecidas en los artículos 4, 5, 140, 141 y 142 de ese cuerpo legal y el Acuerdo Gubernativo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social 8-80, Normas Reglamentarias para la Aplicación del Convenio Internacional del Trabajo 96 relativo a las Agencias Retribuidas de Colocación.

La figura del contratista carece de un marco jurídico que regule sus obligaciones, pero al reconocer otras figuras con funciones similares, la Inspección General de Trabajo dentro de su competencia, debe coordinar supervisiones periódicas y actuar de oficio o por denuncia con el objeto de verificar el cumplimiento de las normas laborales. Los Principios Generales y Directrices para la Contratación Equitativa establecen que los “contratistas” no deben percibir ningún tipo de ganancia o comisión en la obtención del empleo o del salario, respetando los derechos de los y las trabajadoras dentro del marco legal interno o internacional, con el objeto que el trabajo se preste en condiciones dignas y decentes, buscando que las partes que forman la relación laboral, ya sean sujetos principales o secundarios de la misma, respeten la contratación en los mecanismos jurídicamente establecidos y se evite la vulneración de los derechos humanos en el ámbito laboral.

Debido a ello, la Inspección General de Trabajo realiza actuaciones de inspección, prevención y verificación de los presupuestos antes indicados en la fase administrativa, con la finalidad de velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes,

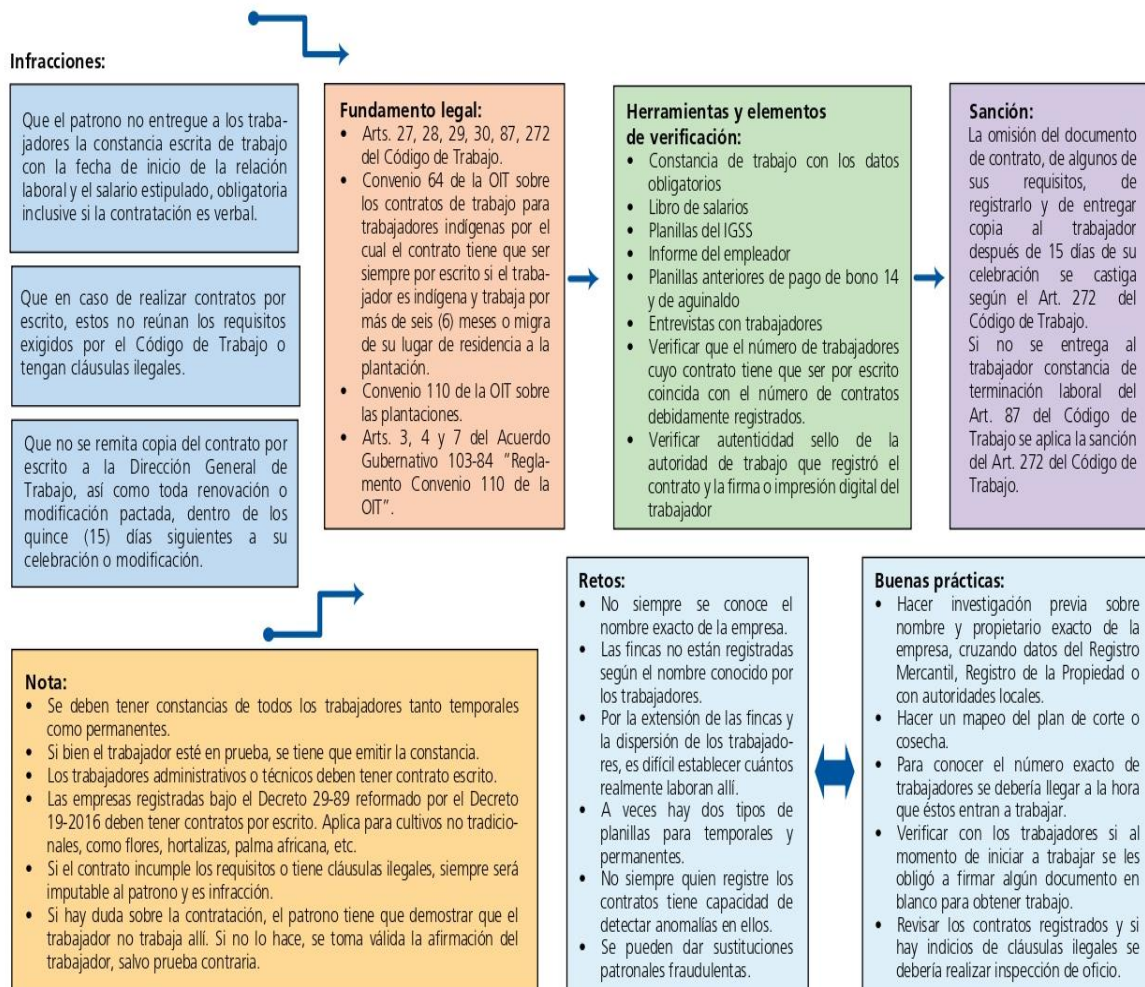


convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social. Ello de conformidad con el artículo 278 del Código de Trabajo.

Por otra parte, de acuerdo al Tomo II que contiene el Protocolo de Procedimiento de Inspección y Verificación de los derechos de los trabajadores agrícolas de la Inspección General de Trabajo, las fichas 1, 2, 4 y 5 contiene aspectos mínimos que deben cumplirse y verificarse sobre los contratos laborales, los cuales están apegados a lo que establece el Convenio sobre las Plantaciones, 1958 (núm. 110) y el Acuerdo Gubernativo Número 103-84 que aprueba las Normas Reglamentarias para la Aplicación del Convenio Internacional del Trabajo Número 110 relativo a las Condiciones de Empleo de los Trabajadores de las Plantaciones, de acuerdo a lo siguiente:

Ficha # 1

Contratación de trabajadores agrícolas





Ficha #2

Simulación de la temporalidad, abuso del periodo de prueba y subcontratación

Infracciones:

Que con el fin de eludir el pago de prestaciones se tengan por celebrados contratos de trabajo a plazo fijo o para obra determinada cuando se trate de actividades o servicios de naturaleza permanente o continuada.

Que en una contratación permanente se simulen periodos de prueba por más de dos meses. Que en los contratos por obra determinada haya periodo de prueba. Que no se tome en cuenta el periodo de prueba para el pago de prestaciones.

Que el empleador eluda obligaciones laborales con una contratación fraudulenta a través de reclutadores o empresas subcontratistas como si fueran proveedores independientes a la plantación o empresa. Que el reclutador no tenga carta poder suscrita por el empleador, autorizada por la Inspección del Trabajo, y remitida al Departamento Administrativo del Trabajo.

Fundamento legal:

- Arts. 26 y 82, incisos C y D del Código de Trabajo sobre contratos a plazo fijo o para obra determinada.
- Art. 81 del Código de Trabajo sobre periodo de prueba.
- Arts. 3, 18, 81 y 141 del Código de Trabajo sobre relación laboral, subcontratación y reclutadores.
- Convenio 110 de la OIT sobre las plantaciones.
- Acuerdo Gubernativo 103-84 "Reglamento Convenio 110 de la OIT".
- Recomendación 198 de la OIT sobre la Relación de Trabajo.

Herramientas y elementos de verificación:

- Entrevistas con trabajadores: preguntar cuánto tiempo llevan trabajando y si los contrató un reclutador o subcontratista.
- Contratos de trabajo.
- Informe del empleador (art. 61 inciso A del Código de Trabajo) del año anterior y compararlo con el del año en curso.
- Planillas del IGSS.
- Recibos de pagos, depósitos bancarios y otra documentación que tenga el trabajador.
- Constancia de terminación de la relación laboral.
- Toda la documentación relativa a los reclutadores, así como de la relación entre empleador principal y persona física o jurídica subcontratista.

Sanción:

La simulación de contratos indefinidos por contratos temporales se castiga según el Art. 272 del Código de Trabajo. El abuso del periodo de prueba se castiga según el Art. 272 del Código de Trabajo. Además la infracción se define en función de la prestación que se incumple al simular el periodo de prueba. La ausencia de carta poder para los reclutadores se castiga se castiga según el Art. 272 del Código de Trabajo. Además la infracción se define en función de la prestación que se incumple en caso de contratación fraudulenta.

Nota:

- Puede haber **simulación** cuando: a) se contrata por plazo fijo pese a que la naturaleza del trabajo es continuada o permanente y al terminar el plazo se deja transcurrir un periodo similar sin contratación y después se vuelve a contratar por el mismo periodo; b) se contrata por tiempo determinado con una duración inferior al tiempo de cosecha o de la naturaleza del trabajo, para recontratar por otro periodo de tiempo similar y así evadir el pago de prestaciones por el tiempo total; c) simular la terminación del contrato para justificar una nueva contratación.
- Será *nula ipso jure* la cláusula del contrato que interrumpe la continuidad de los servicios prestados (Art. 26 CT).
- Existe jurisprudencia de la Corte de Constitucionalidad sobre el reconocimiento de la continuidad de la relación laboral (Exp. 2700-2012 y Exp. 2622-2012, Apelación de Sentencia de Amparo).
- Se abusa del **periodo de prueba** cuando: a) se realizan contratos de dos meses o menos y no se pagan las prestaciones; b) al vencer un contrato de menos de dos meses se rota al trabajador con otros y se le recontrata sucesivamente por un periodo similar; c) se fije un periodo de prueba en contratos por obra determinada; d) se suscribe un contrato después del periodo de prueba y se pagan las prestaciones solo a partir de dicha suscripción.
- En caso de **subcontratación**, el empleador o patrono es responsable frente al trabajador. En caso de accidente de transporte, la responsabilidad es solidaria entre patrono y reclutador.

Retos:

- Los patronos esconden a los trabajadores.
- Es difícil calcular prestaciones e indemnizaciones cuando se contrata por plazo.
- A veces la entidad que detiene el control de la producción busca eludir responsabilidades al transferirlas a un tercero que actúa bajo su dirección y supervisión.

Buenas prácticas:

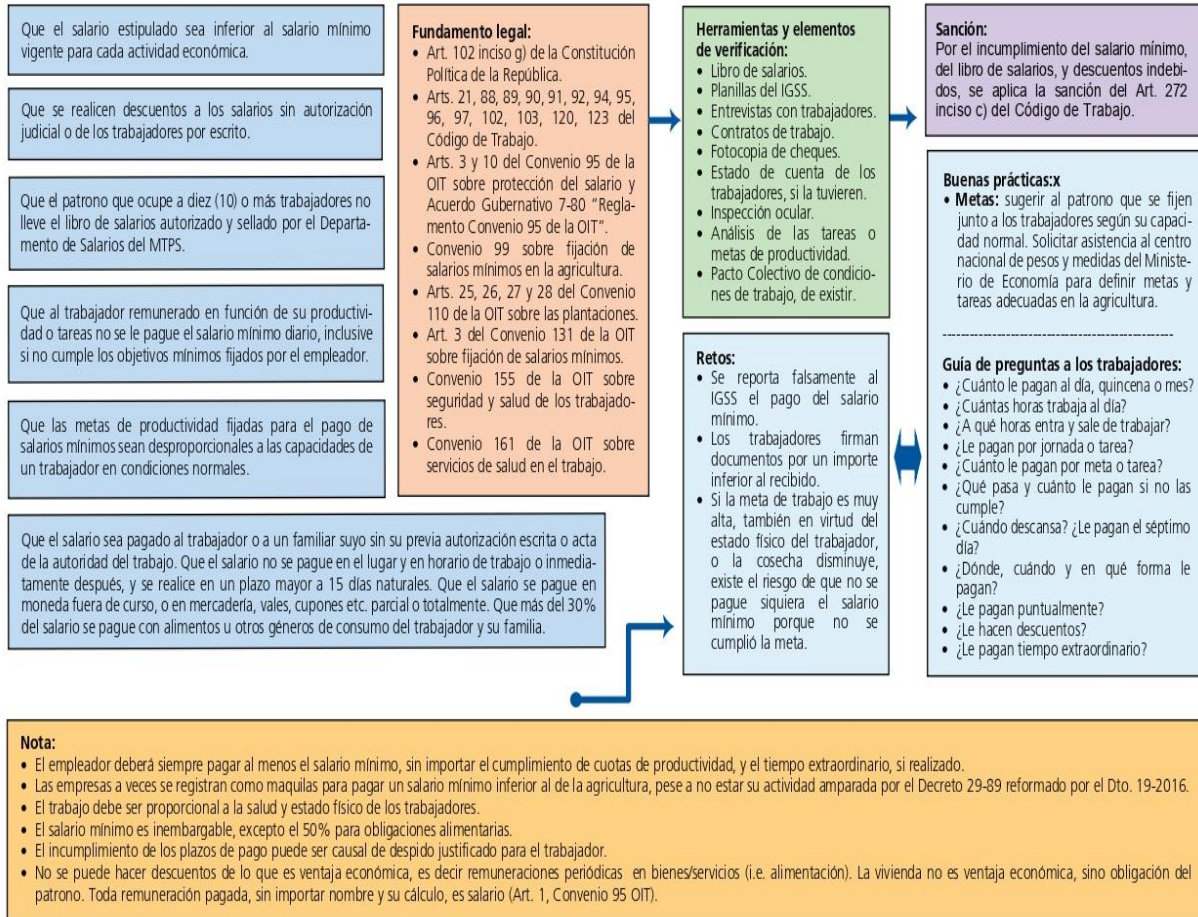
- Recordar a los trabajadores que tengan miedo de hablar que el Art. 10 del Código de Trabajo los protege de las represalias patronales.
- Buscar información sobre dinámica de contratación, cultivos y cosechas con los COCODES, Alcaldes Municipales y PDH de las zonas de reclutamiento.
- Familiarizarse con los requisitos y formatos de la carta poder relativa al reclutamiento de trabajadores.



Ficha # 4

Salario de los trabajadores agrícolas (enfoque en metas de productividad y pago en especie)

Infracciones:

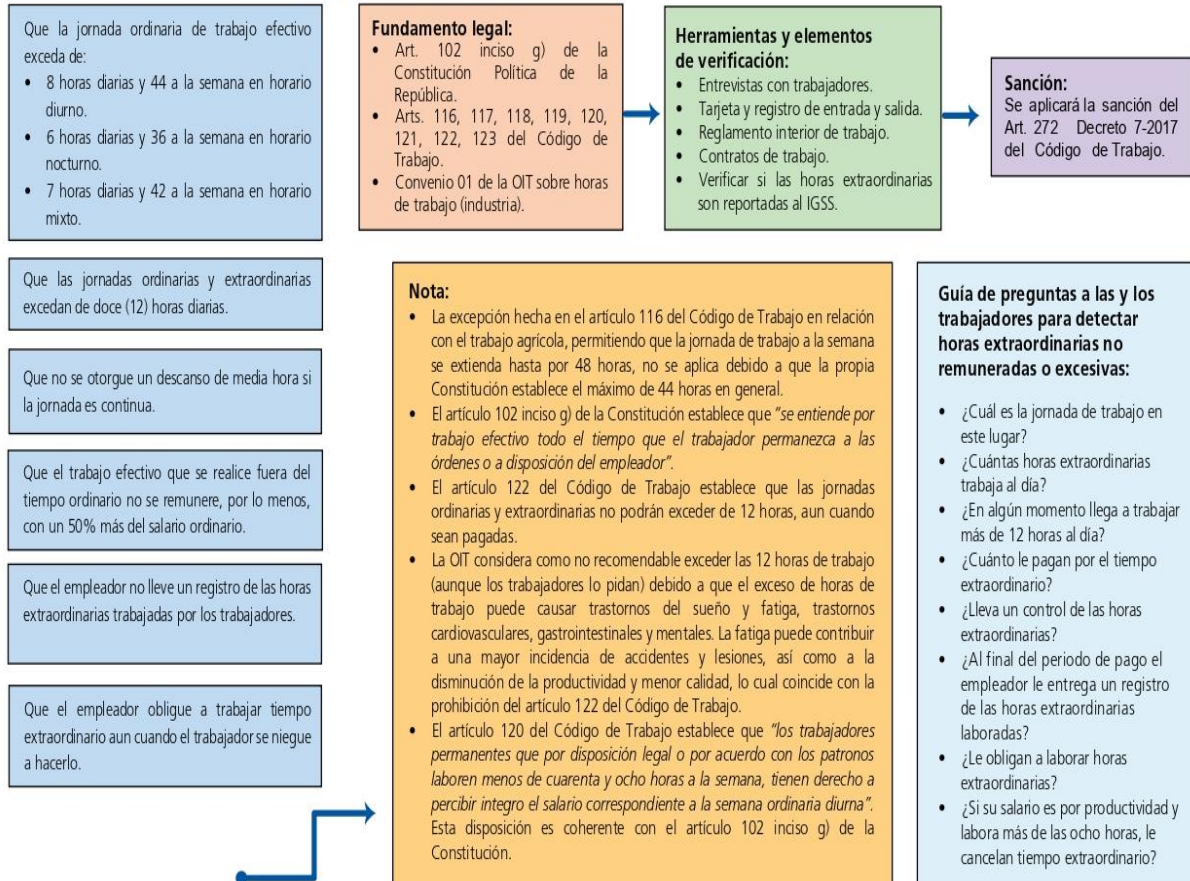




Ficha # 5

Jornada ordinaria y extraordinaria de trabajo

Infracciones:



Además de lo indicado, la Inspección General de Trabajo comunica que se atendieron las denuncias conocidas por las autoridades de trabajo, iniciando expedientes de Adjudicación en las Delegaciones Departamentales de Petén y Alta Verapaz, donde inspectores de trabajo formularon prevenciones, con el objeto de verificar el cumplimiento de la legislación laboral.

Se instauró mesas de diálogo donde se hicieron presentes autoridades del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con el objeto de transparentar las actuaciones y buscar resolver los conflictos.

La Dirección del Fomento a la Legalidad Laboral del Ministerio de Trabajo y Previsión Social se comprometió a dar acompañamiento judicial a trabajadores de la entidad Industria Chiquibul, Sociedad Anónima, con el objeto de instaurar en juicio ordinario los derechos que les asisten

cuya línea de tiempo de las acciones y seguimiento realizado se presentarán más adelante en el presente informe.

Del mismo modo, hubo intervención de Inspectores de Trabajo de la Delegación Departamental de Guatemala y el Supervisor de Delegaciones en las diligencias, con el objeto de establecer un grupo de trabajo óptimo en las diligencias realizadas a las empresas que se dedican a la industria de palma africana.

Se emitieron resoluciones sancionatorias a la entidad Industria Chiquibul, Sociedad Anónima, por incumplimiento de normas laborales, y se verificó la figura del contratista, como alguien que no reúne los presupuestos establecidos en el Código de Trabajo para su actuar, ya que en muchos casos no está inscrito ante la Inspección General de Trabajo como reclutador y carece de la respectiva Carta Poder para ejercer su personería.

- **Información sobre la frecuencia con la que la Inspección General de Trabajo visita las empresas palmeras mencionadas y sobre las medidas que han adoptado para castigar violaciones de los derechos laborales en las empresas de palma africana, en particular las sanciones impuestas y su cantidad. Sírvase indicar, además, si los inspectores de trabajo reciben algún tipo de formación sobre la identificación de trata de personas o de trabajo forzoso, en particular en el ámbito agrícola, y si se ha establecido un marco de cooperación entre el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el Ministerio Público para la persecución del delito de trata de personas con fines de explotación laboral y los resultados de esta cooperación en el ámbito agrícola, en particular en cuanto a sanciones conminadas.**

Respuesta del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:

La Inspección General de Trabajo en el mes de mayo de 2018, ejecutó un Plan Institucional de Inspecciones al sector de caña de azúcar y sector de palmicultura, con el objeto de verificar el cumplimiento de la legislación laboral, por lo que a continuación se presenta el resumen de dicho operativo, el cual refleja la cantidad de inspecciones y visitas realizadas así como el total de trabajadores que prestan el servicio.



Recuadro No. 4
Resumen de Planes Operativos
Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social
Año 2018

Mes	Plan Operativo	Visitas	Trabajadores						
			Total	Adultos (Mayor de 18 años)		Adolescentes (De 14 a 17 años)		Niños (Hasta 13 años)	
				M	F	M	F	M	F
Mayo	Azúcar y palma africana	254	36,592	34,649	1,943	0	0	0	0
Total		254	36,592	34,649	1,943	0	0	0	0

Fuente: Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; 2018.

Según lo informado por los Delegados Departamentales de la Inspección General de Trabajo al Sector de Palma Africana se han impuesto las siguientes sanciones:

- **Consta en expediente de adjudicación número R-1601-0197-2019**, la imposición de una sanción administrativa a la entidad Industria Chiquibul, Sociedad Anónima, impuesta por la Delegada Departamental de Alta Verapaz, por el monto de Q. 79,528.73, la cual le fue notificada con fecha 10 de marzo de 2020.
- **Consta en expediente de adjudicación número R-1703-0197-2019**, la imposición de una sanción administrativa a la entidad Industria Chiquibul, Sociedad Anónima, impuesta por el Delegado Departamental de Petén, por el monto de Q. 21,938.96, la cual le fue notificada con fecha 24 de abril 2019.

Por otra parte, los Inspectores de trabajo periódicamente reciben distintas formaciones, y específicamente sobre la identificación de trata de personas o trabajo forzoso en el ámbito agrícola, se han impartido las siguientes:

- En el año 2018, con el apoyo de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional –USAID-, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, impartió la Capacitación a los funcionarios y servidores públicos de la Inspección General de Trabajo para el abordaje y detección de trata de personas, en los departamentos de Quetzaltenango, Zacapa y Guatemala, convocando a Inspectores de Trabajo de distintas Delegaciones Departamentales.
- En el año 2019, se impartió el taller denominado: *“Fortalecimiento a los Delegados Departamentales e Inspectores de Trabajo de todo el país sobre Derechos Humanos y Laborales de las Poblaciones en Condición de Vulnerabilidad”* (mujeres, migrantes, indígenas y población sexualmente diversa).
- En el año 2019, con el apoyo de la Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas, se impartió el taller denominado: *“Estándares Internacionales de Derechos Humanos y Laborales: Trata de Personas con fines de Explotación Laboral y Otras Formas*

Contemporáneas de Esclavitud con Enfoque en el Trabajo Agrícola”, el cual tuvo como sedes los departamentos de Zacapa, Quetzaltenango y Petén, mismo que fue extensivo a todas las Delegaciones Departamentales de la Inspección General de Trabajo y su personal de inspección.

Además, tal como fue referido en la página 19 del presente informe, con fecha 15 de octubre del 2020, se firmó la **Primera Adenda al Convenio para la Coordinación Interinstitucional entre el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la Procuraduría General de la Nación y el Ministerio Público, para el Abordaje Integral del Fenómeno de la Trata de Personas en la Modalidad de Explotación Laboral y Trabajo Forzoso; donde se aceptó la ADHESIÓN de la Secretaría Contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas; se modificó la cláusula Tercera**, donde se conformó la **Coordinadora Interinstitucional Contra la Explotación Laboral y Trabajo Infantil, denominada –CICELTI-**.

- **Especificar si se va a verificar que las empresas mencionadas en esta comunicación otorgan contratos escritos para los trabajadores con salarios y condiciones de trabajo dignos; así como cruzar dicha información con el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social –IGSS-, a efecto de tomar las acciones pertinentes de carácter civil para la recuperación de la deuda a favor del Estado.**

Respuesta del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:

Dentro de las funciones de la Inspección General de Trabajo, se encuentran verificar el cumplimiento del pago de salario mínimo y prestaciones de ley, velar porque las condiciones de trabajo sean dignas y decentes y el cumplimiento de las normas laborales en general. Sin embargo, es importante aclarar que con respecto a los contratos de trabajo, la legislación guatemalteca reconoce que la contratación en labores agrícolas pueda ser en forma verbal, quedando obligado el patrono a documentar la relación laboral a través de una tarjeta o constancia, de conformidad con el artículo 27 del Código de Trabajo: “El contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiera: a) A las labores agrícolas o ganaderas; a) Al servicio doméstico; c) A los trabajos accidentales o temporales que no exceden de sesenta días; y d) A la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de ésta no exceda de cien quetzales, y si hubiere señalado plazo para la entrega siempre que éste no sea mayor de sesenta días.

En todos estos casos el patrono queda obligado a suministrar al trabajador, en el momento en que se celebre el contrato, una tarjeta o constancia que únicamente debe contener la fecha de iniciación de la relación de trabajo y el salario estipulado y al vencimiento de cada período de pago, el número de días o jornadas trabajadas, o el de tareas u obras realizadas.”



El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, al ser una Institución autónoma, cuenta con sus propios reglamentos y acuerdos de Junta Directiva, donde se establecen los procedimientos que deben realizarse en casos de verificarse la vulneración de algún derecho relacionado con la seguridad social, así también cuenta con procedimientos tales como requerimientos de cobro, realización de convenios de pago, procesos económicos coactivos, entre otros, mediante los cuales puede realizar las acciones que correspondan, según cada caso concreto, para la recuperación de la deuda a favor del Estado.

➤ **Información sobre medidas proactivas, inclusive de tipo sancionatorio, tomadas por el Gobierno de Guatemala para garantizar que todas las empresas que son beneficiarias de exenciones fiscales, según Decreto Legislativo 19-2016 cumplan con legislación laboral y ambiental guatemalteca, así como con sus contribuciones al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social –IGSS-.**

Respuesta del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:

La Inspección General de Trabajo a través del cuerpo de Inspectores de Trabajo, verifica que las partes que forman la relación laboral den cumplimiento a la legislación, focalizando y calendarizando anualmente operativos de oficio.

Los cuadros siguientes identifican las acciones realizadas del año 2016 al año 2019, con relación al Decreto 19-2016, Ley Emergente para la Conservación del Empleo, que contiene las Reformas a la Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila, Decreto Número 29-89, individualizando los años de inspección, número de inspecciones, aspectos que fueron sujetos a inspección, lo cual se identifica bajo la leyenda 29-89.

Recuadro No. 5
Resumen de Planes Operativos
Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social
Año 2016

Mes	Plan Operativo	Visitas	Trabajadores						
			Total	Adultos (Mayor de 18 años)		Adolescentes (De 14 a 17 años)		Niños (Hasta 13 años)	
				M	F	M	F	M	F
Abril	Inspecciones a empresas amparadas bajo el Decreto 29-89	542	68,734	45,664	23,070	0	0	0	0
Mayo	Inspecciones a empresas	84	13,807	7,365	6,442	0	0	0	0



	amparadas bajo el Decreto 29-89 (Depto. Guatemala)								
Octubre	Re inspección a empresas 29-89	134	14,797	9,046	5,751	0	0	0	0
	Total	760	97,338	62,075	35,263	0	0	0	0

Fuente: Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; 2016.

Recuadro No. 6
Resumen de Planes Operativos
Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social
Año 2017

Mes	Plan Operativo	Visitas
Octubre	Hoteles, salud, Agro 29-89	1,227

Fuente: Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; 2017.

Recuadro No. 7
Resumen de Planes Operativos
Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social
Año 2018

Mes	Plan Operativo	Visitas	Trabajadores						
			Total	Adultos (Mayor de 18 años)		Adolescentes (De 14 a 17 años)		Niños (Hasta 13 años)	
				M	F	M	F	M	F
Agosto	Verificación a empresas 29-89	349	40,447	23,210	17,237	0	0	0	0

Fuente: Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; 2018.



Recuadro No. 8
Resumen de Planes Operativos
Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social
Año 2019

Mes	Plan Operativo	Visitas	Trabajadores						
			Total	Adultos (Mayor de 18 años)		Adolescentes (De 14 a 17 años)		Niños (Hasta 13 años)	
				M	F	M	F	M	F
Mayo	Empresas 29-89	284	43,754	26,762	16,992	0	0	0	0

Fuente: Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; 2019.

No está demás indicar que derivado de la pandemia del Covid-19 que azota a Guatemala, no fue posible ejecutar ordinariamente la planificación de operativos, siendo el Plan de inspecciones a empresas amparadas bajo el Decreto 29-89 uno de ellos.

➤ **Información sobre las medidas adoptadas para garantizar y proteger la libertad sindical y negociación colectiva en el sector de la palma africana, así como medidas concretas para realizar estos derechos, en particular para aquellos trabajadores que desean formalizar una organización sindical. En este contexto, sírvase proporcionar información sobre las medidas adoptadas para proteger a los defensores de derechos humanos y laborales que laboran en defensa de los derechos de los trabajadores del sector de la palma africana.**

Respuesta del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:

Respecto a la función preventiva, la Inspección General de Trabajo a través de la Dirección de Comunicación Social del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, publica cápsulas informativas sobre los derechos de negociación colectiva y libertad sindical.

Asimismo, con la instauración de mesas de diálogo en casos donde se denuncia la vulneración los derechos de negociación colectiva y libertad sindical, bajo la observancia del tripartismo y el diálogo social.

Así también, con la participación activa en espacios de diálogo a través de la representación de las autoridades del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y de la Inspección General de Trabajo en comisiones y subcomisiones representadas por empleadores, trabajadores y organizaciones sindicales, las cuales tienen por finalidad dirimir las controversias suscitadas entre las partes, bajo la observancia y el respeto de los principios rectores del derecho de

trabajo; y, la emisión de resoluciones administrativas de conformación de comités ad hoc, convenios colectivos e inamovilidad de dirigentes sindicales.

Cabe indicar que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social cuenta con una Hoja de Ruta y sus Indicadores Clave en implementación desde el 2013 a la actualidad, dicha hoja de ruta contiene el Indicador Clave VII que se refiere a: **“Inicio de una campaña masiva de sensibilización en materia de libertad sindical y negociación colectiva”**, la cual está dirigida a todos los sectores económicos y laborales del país.

En respeto del ejercicio de la Libertad Sindical, existen procedimientos legales establecidos para el reconocimiento de la personalidad jurídica de las organizaciones sindicales, garantizándoles plenamente, actualmente, la igualdad de trato para todos los trabajadores agrícolas, en cuanto al libre ejercicio de sus derechos sindicales, de conformidad con la Constitución Política de la República de Guatemala, los convenios internacionales ratificados por Guatemala, y demás leyes laborales vigentes, por lo cual los trabajadores sin ninguna distinción tienen derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el afiliarse a las mismas.

Actualmente, la Dirección General de Trabajo, en búsqueda del respeto a la libertad sindical, se encarga de realizar las acciones siguientes:

- a. Asesoramiento y orientación en forma gratuita a quienes deseen organizarse para constituir organizaciones sindicales;
- b. Comunicación abierta permanente con el objeto de resolver cualquier duda en relación a las organizaciones sindicales en formación
- c. La “Cartilla Sindical”, constituye una herramienta de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en búsqueda de contribuir al ejercicio del derecho de Libertad Sindical, la cual contiene los elementos necesarios para que los usuarios puedan conocer sus derechos básicos de libre asociación, así como los procedimientos legales para la inscripción de un Sindicato. Dicha Cartilla Sindical, ha sido socializada al público en general en forma electrónica, mediante la página Web del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, así como también a través de la impresión de un tiraje de 3,500 ejemplares, con el objeto de entregar en forma física y personalmente a cada trabajador o persona interesada en la formación y constitución de organizaciones sindicales.

[Ver Anexo 12: Cartilla Sindical.](#)

Asimismo, cabe indicar que el Departamento de Registro Laboral de la Dirección General de Trabajo informó mediante Oficio MOMA/DRL 933-2020 lo siguiente: *“Habiéndose buscado en el Registro Público de Sindicatos, se establece que no existen inscritas o rechazadas organizaciones sindicales que en su denominación incluyan a las siguientes sociedades anónimas: 1. Reforestadora de Palmas del Petén, Sociedad Anónima –REPSA-, 2. Industria Chiquibul, Sociedad Anónima, 3.*



Cauchos y Palmas, Sociedad Anónima, 4. Tikindustrias, Sociedad Anónima y 5. Nacional Agroindustrial, Sociedad Anónima”.

De la misma manera, mediante Oficio No. 505-2020 LSC/Napl de fecha 15 de diciembre de 2020, la Dirección General de Trabajo informó que a la fecha y “(...) habiendo buscado en los registros se establece que no existen organizaciones sindicales en formación con las siguientes denominaciones: 1. Reforestadora de Palmas del Petén, Sociedad Anónima –REPSA-, 2. Industria Chiquibul, Sociedad Anónima, 3. Cauchos y Palmas, Sociedad Anónima, 4. Tikindustrias, Sociedad Anónima y 5. Nacional Agroindustrial, Sociedad Anónima”.

Por otra parte, la Secretaría General del Ministerio de Trabajo y Previsión Social informó mediante Oficio No. 479-2020 SG/MCRS/ivma de fecha 30 de noviembre de 2020 que “(...) de conformidad con los registros digitales que constan en la sección de archivo de Secretaría General, no se tiene registro de Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo de las Empresas siguientes: 1. Reforestadora de Palmas del Petén, Sociedad Anónima –REPSA-, 2. Industria Chiquibul, Sociedad Anónima, 3. Cauchos y Palmas, Sociedad Anónima, 4. Tikindustrias, Sociedad Anónima y 5. Nacional Agroindustrial, Sociedad Anónima. En consecuencia, no es posible indicar las garantías laborales establecidas en los pactos colectivos, ya que no se tiene el registro respectivo en el archivo de esta Secretaría.”

➤ **Información sobre medidas para garantizar que empresas de palma africana respeten derechos humanos de acuerdo con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos.**

Respuesta del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:

- i. Enunciar claramente qué se espera de todas las empresas domiciliadas en su territorio y/o jurisdicción sobre el respeto de los derechos humanos en todas sus actividades.***

Que las empresas nacionales e internacionales respeten el marco jurídico interno como internacional en sus obligaciones patronales, cumpliendo con los derechos humanos de las y los trabajadores. De ello se desprende un clima laboral de respeto a las personas trabajadoras, lo cual se logra mediante la contratación digna, el trabajo decente y las condiciones de salud y seguridad ocupacional adecuadas. Además, se espera que tal y como lo establece la normativa laboral, haya un debido cumplimiento en el pago del salario en tiempo y forma pactada, pago de prestaciones laborales, entre otros derechos irrenunciables, así como también evitar despidos injustificados o indirectos, como consecuencia de la formación de nuevas organizaciones sindicales o como represalias por pertenecer a sindicatos o comités ad hoc constituidos para la defensa de sus derechos.

Es importante mencionar que las empresas también deben cumplir con los principios rectores en el tema de “Derechos Humanos y Empresas”, para lo cual además deben actuar bajo la observancia de la Constitución Política de la República de Guatemala y los convenios y tratados

internacionales en materia de derechos humanos, que tienen preeminencia de conformidad con los artículos 44 y 46 de la Carta Magna.

ii. Asesorar de manera eficaz a las empresas sobre cómo respetar los derechos humanos en sus actividades.

El Código de Trabajo en el artículo 279 regula: “La Inspección General de Trabajo tiene carácter de Asesoría Técnica del Ministerio respectivo y, a este efecto debe evacuar todas las consultas que le hagan las demás dependencias de aquél, los patronos o los trabajadores, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia”; ejercicio que a la presente fecha se realiza, por lo que se espera que los patronos hagan uso de la asesoría que brinda el Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través del personal de la Inspección General de Trabajo.

Es importante resaltar que como parte del Fortalecimiento de la Inspección General de Trabajo, el 27 de noviembre de 2020 se inauguró el Programa de Formación para el personal de la Inspección General de Trabajo, en el cual se brindará a los inspectores de trabajo y demás personal, un módulo específico en el tema de “Derechos Humanos y Empresas” impartido por la Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas, lo cual servirá como herramienta en la asesoría técnica que se pueda brindar a los empleadores.

Recuadro No. 9
Módulos, Unidades y Temas del Plan de Formación y Capacitación para el Personal de la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social
Noviembre 2020

Módulo	Unidad	Tema
MÓDULO I Denominación: Introducción al Derecho de Trabajo / Derecho Individual de Trabajo.	Primera Unidad	1. Derecho Laboral 2. Principios del Derecho Laboral
	Segunda unidad	1. La sustitución patronal/La sustitución temporal 2. El contrato de trabajo/La relación laboral 3. Jurisprudencia de la Corte de Constitucionalidad sobre la relación de trabajo 4. Obligaciones y prohibiciones: 5. Licencias con goce de salario 6. Suspensión de los contratos de trabajo 7. Terminación del contrato de trabajo 8. Salario 9. Salario mínimo 10. Jornada de trabajo 11. Trabajo sujeto a regímenes especiales (incluye trabajo infantil y las peores formas de trabajo infantil, trabajo de mujeres, trabajo doméstico, trabajo agrícola y



		<p>ganadero, trabajo a domicilio, transporte de carga, trabajo de aprendizaje, trabajo en el mar y en las vías navegables, trabajo de los servidores del Estado y sus instituciones)</p> <p>12. Jurisprudencia constitucional guatemalteca en materia de derecho individual del trabajo</p> <p>13. Interpretación de las leyes laborales</p>
MÓDULO II Denominación: Derecho Colectivo de Trabajo	Primera Unidad	1. Derecho colectivo del trabajo
	Segunda unidad	<p>1. La coalición de trabajadores</p> <p>2. La asociación profesional</p> <p>3. Contrato colectivo de trabajo</p> <p>4. Pacto colectivo de condiciones de trabajo</p> <p>5. El reglamento interior de trabajo</p> <p>6. La huelga</p> <p>7. El paro</p> <p>8. Conflictos colectivos de carácter jurídico y de carácter económico social</p>
MÓDULO III Denominación: Derecho Procesal de Trabajo (individual y colectivo).	Primera Unidad	<p>1. Jurisdicción privativa del trabajo</p> <p>2. El juicio ordinario y los medios de impugnación</p> <p>3. Medios de impugnación</p>
	Segunda Unidad	<p>1. La segunda instancia</p> <p>2. El juicio ejecutivo laboral</p>
	Tercera unidad	<p>1. Derecho procesal de trabajo.</p> <p>2. Procedimiento ejecutivo en materia procesal</p>
MÓDULO IV Denominación: Derecho Administrativo / Procesal Administrativo	Primera Unidad	1. La administración pública
	Segunda Unidad	1. Derecho administrativo
	Tercera unidad	1. Sistemas de organización de la administración pública
	Cuarta unidad	1. Actos administrativos
	Quinta unidad	1. Control de la actividad administrativa del Estado
	Sexta unidad	1. Sistema sancionatorio administrativo laboral
MÓDULO V Denominación: Administración del Trabajo	Primera Unidad	1. Administración del trabajo
	Segunda Unidad	1. Inspección General de Trabajo
MÓDULO VI	Primera	1. La Organización Internacional de Trabajo



Denominación: Normas Internacionales de Trabajo	Unidad	2. Normas internacionales de trabajo
	Segunda Unidad	1. Sistema de control de las normas internacionales de trabajo 2. Mecanismo de control regular 3. Procedimientos especiales de control 4. Labor de los órganos de control y su utilización judicial y administrativa
	Tercera unidad	1. Convenios fundamentales de trabajo 2. Convenios de gobernanza
MÓDULO VII Denominación: Salud y Seguridad en el Trabajo	Primera Unidad	1. Conceptos básicos de seguridad y salud en el trabajo
	Segunda Unidad	1. SARS-CoV-2 y COVID-19
	Tercera unidad	1. Marco normativo internacional en seguridad y salud en el trabajo
MÓDULO VIII Denominación: Estándares internacionales de derechos humanos con enfoque en derecho al trabajo	Primera Unidad	1. La ONU y los principales instrumentos internacionales de derechos humanos
	Segunda Unidad	1. Los estándares internacionales de derechos humanos 2. Los órganos de derechos humanos 3. Mecanismos de revisión de cumplimiento de estándares de derechos humanos
MÓDULO IX Denominación: Derechos humanos y empresas	Primera Unidad	1. Derechos humanos y empresas (los contenidos específicos para este módulo se desarrollarán con posterioridad con el apoyo de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos).
MÓDULO X Denominación: Derechos Colectivos de los Pueblos Indígenas	Primera Unidad	1. Derechos colectivos de los pueblos indígenas 2. Marco jurídico nacional vinculado a derechos de los pueblos indígenas 3. Instituciones vinculadas a los asuntos de pueblos indígenas en Guatemala
Fuente: Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; 2020.		

iii. *Alentar, y si es preciso, exigir a las empresas que expliquen cómo tienen en cuenta el impacto de sus actividades sobre los derechos humanos.*

La Inspección General de Trabajo a través del cuerpo de Inspectores de Trabajo, cuenta con la atribución de prevenir el cumplimiento de las obligaciones patronales y de verificar el incumplimiento de ellos; en éste último caso, corresponde a los Inspectores de Trabajo

elaborar un acta administrativa de infracción, proponiéndole al Delegado Departamental una sanción administrativa para que éste resuelva e imponga la sanción que corresponda.

En cuanto a las funciones y el marco de competencia de la Inspección General de Trabajo y al ser el trabajo un derecho humano, se verifica y previene sobre las vulneraciones a las normas laborales a través de las inspecciones que se realizan en los centros de trabajo, para lo cual se toma en consideración la documentación obrero patronal que se exige que el patrono ponga a la vista, las condiciones en que laboran los trabajadores, el cumplimiento de las obligaciones laborales en general y también se procede a entrevistar a algunos de los trabajadores con la finalidad de escuchar de viva voz sus necesidades o las posibles vulneraciones a sus derechos.

- iv. Alentar a las empresas a establecer o participar en buena fe mecanismos eficaces de reclamación de nivel operacional y reparación abiertos a los trabajadores que quieran usarlos y sin temor a represalias.**

El Código de Trabajo como los Reglamentos de Salud y Seguridad Ocupacional establecen mecanismos de reclamación como de prevención operacional que involucran a patrono y trabajadores, considerándose hasta de carácter obligatorio, siendo canales legalmente y válidamente establecidos, los cuales deben ser reconocidos y respetados, existiendo buena fe y utilizarlos con la confianza que no habrán represalias en contra del personal laboral. Adicionalmente, la Inspección General de Trabajo puede a solicitud de las personas trabajadoras, instaurar mesas de diálogo con la finalidad de dirimir controversias suscitadas entre las partes, como un mecanismo eficaz de reclamación y restitución de derechos, teniendo la buena fe y la voluntariedad como principios fundamentales en la instauración de las mismas, además de brindar seguridad y confianza a través de la presencia de autoridades o inspectores de trabajo que a su vez cumplen con la función de establecer que no se deberá tomar represalias para garantizar la continuidad del diálogo.

- v. Alentar al fomento de la libertad sindical y del derecho de negociación colectiva.**

El Estado de Guatemala mantiene firme el compromiso de garantizar los derechos fundamentales que se consignan en los Convenios números 87 sobre libertad sindical y número 98 sobre sindicación y negociación colectiva respectivamente, ambos considerados por la Organización Internacional del Trabajo como fundamentales, los cuales están ratificados por el Estado de Guatemala, verificando su cumplimiento por medio de inspecciones laborales a través del cuerpo de Inspectores de Trabajo, por lo que su fomento es de gran ayuda para ir generando una costumbre de respeto y confianza entre las partes.

En virtud de ello, la Comisión Nacional Tripartita de Relaciones Laborales y Libertad Sindical a la luz del artículo 23 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo y de la ratificación del Convenio 144 sobre la Consulta Tripartita (Normas Internacionales del Trabajo), aprobó el 06 de agosto de 2020 el Programa de Asistencia y Cooperación Técnica de la OIT, mediante el Proyecto **“Fortalecimiento de la Comisión Nacional Tripartita de Relaciones**



Laborales y Libertad Sindical en Guatemala para la efectiva aplicación de las normas internacionales del trabajo”, el cual contiene el Resultado 4: “Aprobada, divulgada y aplicada una regulación sobre negociación colectiva en el sector público consensuada tripartitamente”. Dicha asistencia técnica responde al compromiso sobre la: “Decisión relativa al informe de situación sobre las medidas tomadas con respecto al seguimiento de la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 334ª reunión de apoyar el acuerdo nacional tripartito de noviembre de 2017 relativo a la aplicación de la hoja de ruta en Guatemala” publicada el 14 de noviembre de 2020 mediante documento GB.340/INS/10/decisión (disponible en: https://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB340/ins/WCMS_760879/lang-es/index.htm)

- **Información sobre medidas para garantizar el acceso efectivo a justicia por parte de trabajadores que quieran demandar abusos de sus derechos por un lado y medidas tomadas para acceder a mecanismos de reparación eficaces en relación a los impactos negativos relacionados con los monocultivos de palma africana en Petén y el resto de país, de acuerdo con los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos.**

Respuesta del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:

En el Ministerio de Trabajo y Previsión Social existe la Dirección de Fomento a la Legalidad, la cual conforme el artículo 2, numerales 2 y 3 del Acuerdo Ministerial Número 284A-2012 establece que le corresponde “llevar el control de las asesorías y audiencias que se realicen como consecuencia de las demandas, planteadas ante los Juzgados de Trabajo y Previsión Social competentes, y brindar información a los usuarios en forma personal, vía telefónica o electrónica sobre el estado de los juicios laborales que se tramitan en la Dirección”.

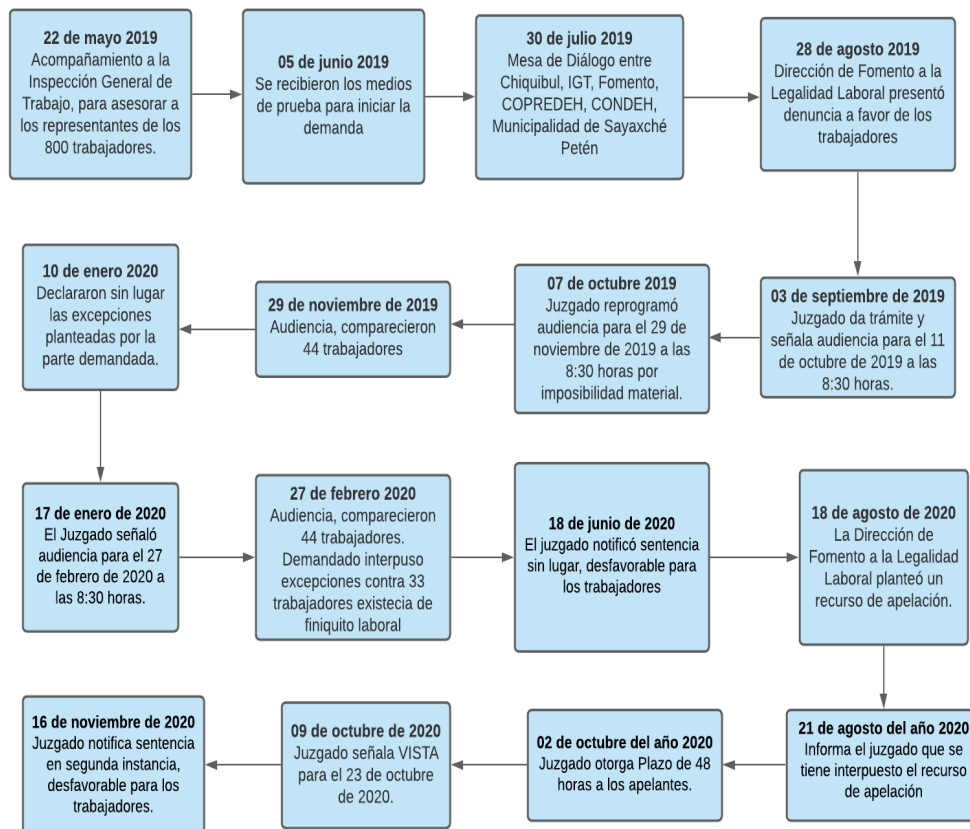
En virtud de ello, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social informa que en el marco de su competencia únicamente los trabajadores de Industria Chiquibul, Sociedad Anónima solicitaron la asesoría jurídica de la Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral quien informó mediante Of. No. DFLL 284-2020/MBSA.bg de fecha 02 de diciembre del año 2020 lo siguiente: “En atención al Oficio DM 1300-2020/RERP/UAIT/EEM/ac de fecha 25 de noviembre de 2020 referente llamamiento realizado por la Organización de las Naciones Unidas –ONU- sobre los derechos laborales en plantaciones de palma africana. (...) hago de su conocimiento que de las cinco empresas enlistadas únicamente se ha dado acompañamiento a los trabajadores de Industrias Chiquibul, Sociedad Anónima, quienes requirieron de nuestra asesoría, por lo que traslado para el efecto informe de las acciones de asesoría legal desarrolladas por la Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral para la defensa de los derechos de los trabajadores.”



Informe Circunstanciado
Medidas Adoptadas para Proteger los Derechos Laborales de los Trabajadores de Industrias Chiquibul dentro del Proceso Ordinario Laboral Número 01213-2019-00284
Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de lo Económico Coactivo de Alta Verapaz, Cobán

A continuación, se desarrollan las acciones realizadas por la Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral:

Gráfica No. 1
Línea de tiempo, asesoría a trabajadores de Industrias Chiquibul, Sociedad Anónima
Dirección de Fomento a la Legalidad del Ministerio de Trabajo y Previsión Social
2019-2020



Fuente: Elaboración propia, Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral.

▪ **22 de mayo del 2019:**

Se dio acompañamiento al supervisor David Francisco Guerra Valladares de la Inspección General de Trabajo, diligencia que consta en acta de adjudicación número R-1601-0197-2019



realizada en el Municipio de Cobán, Alta Verapaz en la cual se procedió a darle **asesoría a 10 trabajadores representantes de los 800 trabajadores de la Industria Chiquibul, Sociedad Anónima**. Posterior a la asesoría brindada, solicitaron el plazo de 10 días para presentar medios de prueba para continuar el Juicio Ordinario Laboral, por lo que se fijó el día 5 de junio de 2019 a las 11 horas, para recabar dichos medios de prueba.

Durante la diligencia efectuada el 22 de mayo de 2019 se llevó a cabo la entrevista para dar ingreso como usuarios de la Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral a 65 trabajadores siendo los siguientes:

- 1. [REDACTED]
- 2. [REDACTED]
- 3. [REDACTED]
- 4. [REDACTED]
- 5. [REDACTED]
- 6. [REDACTED]
- 7. [REDACTED]
- 8. [REDACTED]
- 9. [REDACTED]
- 10. [REDACTED]
- 11. [REDACTED]
- 12. [REDACTED]
- 13. [REDACTED]
- 14. [REDACTED]
- 15. [REDACTED]
- 16. [REDACTED]
- 17. [REDACTED]
- 18. [REDACTED]
- 19. [REDACTED]
- 20. [REDACTED]
- 21. [REDACTED]
- 22. [REDACTED]
- 23. [REDACTED]
- 24. [REDACTED]
- 25. [REDACTED]
- 26. [REDACTED]
- 27. [REDACTED]
- 28. [REDACTED]
- 29. [REDACTED]
- 30. [REDACTED]
- 31. [REDACTED]
- 32. [REDACTED]
- 33. [REDACTED]
- 34. [REDACTED]
- 35. [REDACTED]
- 36. [REDACTED]
- 37. [REDACTED]
- 38. [REDACTED]
- 39. [REDACTED]
- 40. [REDACTED]
- 41. [REDACTED]
- 42. [REDACTED]
- 43. [REDACTED]
- 44. [REDACTED]
- 45. [REDACTED]
- 46. [REDACTED]
- 47. [REDACTED]
- 48. [REDACTED]
- 49. [REDACTED]
- 50. [REDACTED]
- 51. [REDACTED]
- 52. [REDACTED]
- 53. [REDACTED]
- 54. [REDACTED]
- 55. [REDACTED]
- 56. [REDACTED]
- 57. [REDACTED]
- 58. [REDACTED]
- 59. [REDACTED]
- 60. [REDACTED]
- 61. [REDACTED]
- 62. [REDACTED]
- 63. [REDACTED]
- 64. [REDACTED]
- 65. [REDACTED]

▪ **05 de junio de 2019:**

Se recibieron los documentos como medios de prueba para la elaboración de la demanda, siendo éstos los siguientes:

- a) Acta de adjudicación número R guion un mil seiscientos uno guion cero ciento noventa y siete guion dos mil diecinueve (R-1601-0197-2019), de fecha uno de abril del año dos mil diecinueve, faccionada por el Inspector de Trabajo Sergio Antonio Pablo Ramírez.
- b) Copia simple de la Patente de Comercio de Empresa INDUSTRIA CHIQUIBUL, la cual es propiedad de la entidad demandada INDUSTRIA CHIQUIBUL, SOCIEDAD ANÓNIMA.
- c) La copia del Documento Personal de Identificación DPI de cada uno de los trabajadores.

▪ **30 de julio del 2019:**

Se dio acompañamiento al Inspector de Trabajo David Francisco Guerra Valladares, en el Edificio de Gobernación Departamental del Municipio de Cobán del Departamento de Alta Verapaz, para asistir en la mesa de diálogo entre los trabajadores y la entidad Industrias Chiquibul, Sociedad Anónima; mesa integrada por la Inspección General de Trabajo, Municipio de Guatemala del Departamento de Guatemala, Comisión Presidencial Coordinadora del Ejecutivo en materia de Derechos Humanos –COPREDEH- COPREDEH, Consejo Nacional de Desplazados de Guatemala y Municipalidad de Sayaxché del Departamento de Petén.

Ilustración No. 1

Acompañamiento de la Inspección General de Trabajo en la Gobernación Departamental del Municipio de Cobán del Departamento de Alta Verapaz





En dicha reunión se estableció que la entidad mercantil Industria Chiquibul, Sociedad Anónima, también es conocida con el nombre de "INDUSTRIA CHIQUIBUL, SOCIEDAD, ANÓNIMA", la reunión acordada dio inicio a las 10:30 Horas, sin la comparecencia del Representante Legal de "INDUSTRIA CHIQUIBUL, SOCIEDAD, ANONIMA", estando debidamente notificados del día y hora para la mesa de diálogo, dándoles la bienvenida a cada uno de los presentes el Supervisor de la Delegación Departamental de Alta Verapaz del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Señor David Francisco Guerra Valladares, quien cedió la palabra a los trabajadores de la entidad "INDUSTRIA CHIQUIBUL, SOCIEDAD, ANÓNIMA", para que expusieran sus inquietudes, siendo éstas las siguientes:

- 1) Que la entidad les ha ofrecido por escrito firmar contratos de trabajo a partir del día 1 de agosto del año 2019 por una temporada más de cosecha, a lo cual los trabajadores no estuvieron de acuerdo derivado de que cada vez que finaliza una temporada de cosecha quedan a la expectativa de la renovación de contrato, provocándoles inestabilidad laboral y económica, según manifestaron.
- 2) Que los trabajadores solicitaron que se le hiciera saber a la parte patronal por medio de la Inspección General de Trabajo que la única petición que hacen los trabajadores es que los contratos de trabajo sean por tiempo indefinido.
- 3) Hubo necesidad de fijar una nueva reunión en la mesa de diálogo, la cual se llevaría a cabo el día 19 de agosto del año 2019 a las 10:00 horas; con la finalidad y el plazo prudencial de constatar si la entidad dio cumplimiento a lo ofrecido.

▪ **28 de agosto de 2019:**

La Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral planteó demanda ordinaria laboral en la sede del Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de lo Económico Coactivo de Alta Verapaz, Cobán, por medio de escrito en la que comparecen 65 trabajadores en contra de la entidad Mercantil Industria Chiquibul, Sociedad Anónima, para el reclamo de sus prestaciones laborales, especificando el inicio de la relación laboral de los actores. El número de registro del proceso ordinario asignado es **01213-2019-00284 a cargo del Oficial 2° del Juzgado en mención.**

▪ **03 de septiembre de 2019:**

La parte actora recibió a través del casillero electrónico notificación que contiene resolución de fecha 28 de agosto de 2019, por medio de la cual se tiene por planteada la demandada ante el Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de lo Económico Coactivo de Alta Verapaz, Cobán, señalando audiencia para el 11 de octubre de 2019 a las 8:30 horas.

▪ **07 de octubre de 2019:**

Se recibió notificación que contiene resolución de fecha 30 de septiembre de 2019, por medio de la cual se resuelve que por imposibilidad material del Juez del Juzgado de Primera Instancia

de Trabajo y Previsión Social y de lo Económico Coactivo de Alta Verapaz, Cobán, suspendió la audiencia programada con anterioridad y se señala nueva audiencia para el 29 de noviembre de 2019 a las 8:30 horas.

▪ **29 de noviembre de 2019:**

A las 8:30 horas en la sede del Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de lo Económico Coactivo de Alta Verapaz, en el Municipio de Cobán, se llevó a cabo audiencia oral dentro del proceso ordinario laboral, en la que comparecieron 44 personas siendo las siguientes:

[REDACTED]

Durante el desarrollo de la audiencia, la parte demandada interpuso las excepciones de: a) demanda defectuosa, y; b) falta de cumplimiento del plazo de la condición a que estuviere sujeta la obligación o el derecho que se hagan valer, argumentando respectivamente que los trabajadores no son coherentes en plantear la demanda indicando que no existe uniformidad en los salarios y los períodos laborales ya que son distintos uno de otro. Por dicha circunstancia, el Juez otorgó plazo de 24 horas a las partes procesales para que se manifestaran con respecto a dichas excepciones, mismas que fueron evacuadas en la misma audiencia toda vez que la demandada no tiene ningún fundamento que sustente tales argumentaciones, demostrándose por medio del trámite administrativo ante la Inspección General de Trabajo, que existe relación

laboral y además existen sanciones administrativas en contra de dicha empresa por las múltiples denuncias de los trabajadores, quedando a la espera de la resolución correspondiente.

Ilustración No. 2

Trabajadores en Primera Audiencia en la sede del Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de lo Económico Coactivo de Alta Verapaz, Cobán, 29 de noviembre de 2019



▪ 10 de enero de 2020:

La parte actora fue notificada a través de casillero electrónico de la Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral del contenido de la resolución de fecha 16 de diciembre de 2020, en la cual se estableció de parte del Juez que sí se especificó el inicio de la relación laboral, los salarios que percibió cada trabajador así como la situación de que todos continúan laborando, siendo tales argumentos del Juzgador al resolver sin lugar las excepciones planteadas por la parte demandada.

▪ 17 de enero de 2020:

Los actores a través del casillero electrónico de la Dirección fueron notificados del contenido de la resolución de fecha 14 de enero de 2020 en la cual se señala audiencia el 27 de febrero de 2020 a las 8:30 horas, bajo los mismos apercebimientos indicados en la resolución de trámite.

▪ 27 de febrero de 2020:

A las 8:30 horas en la sede del Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de lo Económico Coactivo de Alta Verapaz, municipio de Cobán, se llevó a cabo la audiencia dentro del proceso ordinario laboral, en la que comparecieron 44 personas siendo las siguientes:



Ilustración No. 3

Trabajadores que comparecieron en la sede del Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de lo Económico Coactivo de Alta Verapaz, Cobán; 27 de febrero de 2020





Durante el desarrollo de la audiencia, la parte demandada se opuso a la demanda, contestando la demanda en sentido negativo e interponiendo excepciones perentorias de inexistencia de la relación laboral, falta de veracidad en los hechos, inexistencias de medios probatorios y excepción de pago, bajo los mismos argumentos empleados en la interposición de excepciones dilatorias, con la diferencia que para la excepción de pago planteada, fue interpuesta en contra de 33 personas en virtud de la existencia de finiquito laboral de las siguientes personas:

1. [REDACTED] que laboró en el período del 04 de junio 2019 al 30 de noviembre de 2019.
2. [REDACTED] que laboró en el período del 04 de junio 2019 al 30 de noviembre de 2019.
3. [REDACTED] que laboró en el período del 04 de junio 2019 al 30 de noviembre de 2019.
4. [REDACTED] que laboró en el período del 04 de junio 2019 al 30 de noviembre de 2019.
5. [REDACTED] que laboró en el período del 04 de junio 2019 al 30 de noviembre de 2019.
6. [REDACTED] que laboró en el período del 04 de junio 2019 al 30 de noviembre de 2019.
7. [REDACTED] que laboró en el período del 04 de junio 2019 al 30 de noviembre de 2019.
8. [REDACTED] que laboró en el período del 04 de junio 2019 al 30 de noviembre de 2019.
9. [REDACTED] que laboró en el período del 04 de junio 2019 al 30 de noviembre de 2019.
10. [REDACTED] que laboró en el período del 04 de junio 2019 al 30 de noviembre de 2019.
11. [REDACTED] que laboró en el período del 04 de junio 2019 al 30 de noviembre de 2019.
12. [REDACTED] que laboró en el período del 04 de junio 2019 al 30 de noviembre de 2019.
13. [REDACTED] que laboró en el período del 04 de junio 2019 al 30 de noviembre de 2019.
14. [REDACTED] que laboró en el período del 04 de junio 2019 al 30 de noviembre de 2019.
15. [REDACTED] que laboró en el período del 04 de junio 2019 al 30 de noviembre de 2019.
16. [REDACTED] que laboró en el período del 04 de junio 2019 al 30 de noviembre de 2019.
17. [REDACTED] que laboró en el período del 04 de junio 2019 al 30 de noviembre de 2019.
18. [REDACTED] que laboró en el período del 04 de junio 2019 al 30 de noviembre de 2019.



[REDACTED] en contra de la entidad
INDUSTRIA CHIQUIBUL, SOCIEDAD ANÓNIMA, por medio de su representante legal; II) con lugar la
excepción perentoria de pago a favor de los señores: [REDACTED]

[Ver Anexo 13: Ordinario Laboral 01213-2019-00284-2°](#)

▪ **18 de agosto de 2020:**

La parte actora a través de la asesoría de la Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral planteó el Recurso de Apelación en contra de la sentencia de fecha 12 de marzo de 2020, ante el Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de lo Económico Coactivo del Departamento de Alta Verapaz, expresando en dicho escrito de apelación los motivos de inconformidad, dada la contradicción del Juzgador al reconocer sólo a determinada cantidad de trabajadores la relación laboral, específicamente de los que habían firmado finiquito, sin embargo estos trabajadores indicaron en su oportunidad procesal que el período laboral es la que consta en la demanda y no el período demostrado por la parte demandada al presentar las excepciones perentorias a través de las cuales adjuntan finiquitos con un período laboral menor a lo reclamado y en el caso de los demás, a los cuales no se les reconoce relación laboral, no existe más documentación que lo aportado en la demanda referente a las actas de adjudicación.

▪ **21 de agosto del año 2020:**

La parte actora recibió notificación que contiene resolución de fecha 21 de agosto de 2020 dictada por el Juez de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de lo Económico Coactivo del Departamento de Alta Verapaz, misma que en su parte conducente dice que: “... Así como lo solicitan los actores, se tiene por interpuesto el Recurso de Apelación, en contra de la resolución de fecha doce de marzo de dos mil veinte, dictada por este juzgado dentro del presente juicio”.



▪ **02 de octubre del año 2020:**

Se recibió notificación que contiene resolución de fecha 04 de septiembre de 2020 dictada por la Sala Regional Mixta de la Corte de Apelaciones de Cobán, en la cual se confiere audiencia por el plazo de 48 horas a los apelantes, para que presenten los motivos de agravio e inconformidad con la sentencia apelada, no obstante de haber indicado que la expresión de agravios e inconformidad se había desarrollado desde el escrito de apelación, también se expuso en esta oportunidad en el escrito que corresponde, que no se concedió oportunamente la audiencia de 24 horas por la interposición de las excepciones perentorias planteadas por la parte demandada en audiencia de fecha 27 de febrero de 2020.

▪ **09 de octubre del año 2020:**

Se recibió notificación que contiene resolución de fecha 07 de octubre de 2020 emanada de la Sala anteriormente indicada, por medio de la cual se señala día y hora para la vista de la sentencia apelada, el 23 de octubre de 2020. En esta oportunidad se presentaron los alegatos correspondientes, entre los cuales se solicitó auto para mejor proveer, a efecto que se solicitara informe al Banco Inmobiliario, Sociedad Anónima, ya que a través de esta entidad bancaria se les efectuaba el pago a los trabajadores y de dicho informe bancario se pretende probar la relación laboral sostenida con la entidad demandada.

▪ **16 de noviembre de 2020:**

La parte actora recibió notificación que contiene resolución de fecha 27 de octubre de 2020 correspondiente a Sentencia de segunda instancia, por medio de la cual se confirma la sentencia venida en grado, es decir desfavorable para los trabajadores ya que los Magistrados de la Sala Regional Mixta de Apelaciones de Cobán concluyen que los sujetos enunciados, es decir los actores en juicio, no probaron la relación laboral con la entidad Industria Chiquibul, Sociedad Anónima, pero tampoco se pronunciaron en relación al auto para mejor proveer solicitado en el escrito de evacuación de la vista, derivándose de ello que el agravio causado sea reclamado a través de una acción de amparo ante la autoridad competente; por lo que esta Dirección continuará asesorando y acompañando legalmente a los trabajadores.

Ver Anexo 14: Sentencia Ramo Laboral, Expediente No. 01213-2019-00284, Sala Regional Mixta de la Corte de Apelaciones de Cobán.

➤ **Respecto a los señalamientos de carácter laboral en el documento GTM 4/2015 de fecha 25 de noviembre de 2015 vinculado al caso de El Petén sobre la contaminación del río la Pasión, en su pág. refiere:**

“El 16 de junio de 2015, el Juzgado Tercero Civil ordenó la suspensión de todas las actividades de REPSA por ser presuntamente responsable de contaminar el río. El 10 de



julio de 2015, la Fiscalía inició una investigación por presuntos crímenes medioambientales y llevó a cabo una redad en las instalaciones de la empresa para tomar muestras de agua y suelo. El 17 de septiembre el Tribunal de Delitos contra el Medio Ambiente de Petén ordenó el cierre temporal de REPSA como medida de precaución con el objetivo de permitir al Ministerio Público llevar a cabo más investigaciones. Tras la comunicación de esta medida, ha aumentado la tensión entre aproximadamente 5,000 trabajadores y trabajadoras de REPSA y defensores y defensoras del medio ambiente, querellantes (Centro de Acción Legal Ambiental y Social (CALAS), PRO JUSTICIA, Comisión Presidencial contra la Discriminación y Racismo contra los Pueblos Indígenas (CODISRA) y Consejo Nacional de Áreas Protegidas (CONAP) y autoridades de justicia penal. Los trabajadores y trabajadoras, que tienen miedo de perder sus puestos de trabajo, en varias ocasiones han bloqueado las principales carreteras y la entrada a las oficinas judiciales en Petén, y han solicitado la retirada de la orden judicial.

El 18 de septiembre, [REDACTED], activista ambiental que denunció públicamente a la empresa responsable de la contaminación del río, fue asesinado en Sayaxché. El mismo día, **tres activistas laborales**, [REDACTED], fueron retenidos ilegalmente durante 12 horas por los trabajadores y trabajadoras que bloqueaban la carretera en Sayaxché. El 22 de octubre, [REDACTED] también fueron retenidos ilegalmente por los trabajadores y trabajadoras y puestos en libertad unas horas más tarde. Información recibida hace mención a amenazas y hostigamientos sufridos por los y las querellantes, defensores y defensoras del medio ambiente y autoridades de la justicia penal. En este contexto, los defensores del derecho al medioambiente que se encuentran en riesgo son [REDACTED]

de contingencia, el Ministro de Trabajo ha solicitado abonar el salario de los trabajadores durante la suspensión temporal de las actividades de la empresa”

Respuesta del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:

De lo indicado anteriormente, informa el Lic. René Armando Mas Reyes, Delegado Departamental de Petén, en oficio No. 68-2020, de fecha 15 de diciembre de 2020, lo siguiente: “en este caso no se tuvo conocimiento de suspensiones de trabajadores, ni mucho menos denuncias por suspensiones en este caso, o despidos de trabajadores.”

Aunado a lo anterior, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social se permite comunicar la siguiente información en atención a los señalamientos concretos indicados en la comunicación GTM 3/2020 de acuerdo a lo siguiente:

La Inspección General de Trabajo verifica el cumplimiento de la legislación laboral a través de su cuerpo de Inspectores de Trabajo por parte de patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, de las entidades indicadas. En la presente han intervenido autoridades superiores



como lo son Delegados Departamentales, Sub Inspectores Generales de Trabajo, Inspector General de Trabajo y Vice Ministro de Administración de Trabajo con el objeto de mostrar un clima de compromiso, transparencia y de cumplimiento a los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por el Estado de Guatemala, como lo son el Convenio 81 sobre la inspección del trabajo y el Convenio 129 sobre la inspección del trabajo (agricultura), ambos de la Organización Internacional del Trabajo, en las que se han iniciado varias adjudicaciones en las Delegaciones Departamentales de Petén y Alta Verapaz, donde los Inspectores de Trabajo han realizados sus actuaciones de inspección, prevención y verificación, al grado de haberse emitido resoluciones sancionatorias, atribución que el Código de Trabajo le otorga al Delegado Departamental de la Inspección General de Trabajo. En virtud de ello, se da respuesta a las alegaciones vertidas indicando las diligencias de inspección realizadas.

1. Salario condicionado a metas excesivas de trabajo: *“En el caso de Industrias Chiquibul, Sociedad Anónima, tenemos información de numerosas quejas sobre metas de trabajo excesivas presentadas ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social por los y las trabajadores/as desde al menos 2016 hasta al menos marzo de 2019”*

a. *Denuncia CONDEG ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de 28 de marzo de 2016, adjudicación R1-201- 2017, de 22 de febrero, 15 de marzo, 5 de abril de 2018.*

Respuesta del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:

En las actas administrativas correspondientes a las fechas indicadas y que constan en el expediente de adjudicación citado, se establece la petición de los trabajadores relacionada a las metas excesivas, de ello, consta en acta de fecha cinco de abril del año dos mil dieciocho. La propuesta de la parte empleadora y la propuesta mediadora presentada por la autoridad de trabajo, de la cual la parte trabajadora manifestó: ***“no están de acuerdo con la propuesta planteada por el patrono relacionada al plan piloto y de facilitarles los medios para poder cumplir con las metas planteadas por la parte patronal y que ratifican la manifestación de todos sus compañeros de no continuar con la mesa de diálogo ya que se han realizado cuatro reuniones relacionados al mismo caso, lo cual les ha resultado oneroso y no se le encuentra solución alguna”***, por tal razón solicitaron se agote la vía administrativa, indicándoles por la autoridad de trabajo a los trabajadores ***“que les asiste el derecho de continuar su trámite ante el órgano jurisdiccional competente”***, estableciéndose que los trabajadores gozarían de la facultad de presentar su petición ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

b. *Denuncia CONDEG ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de 16 de marzo de 2018, adjudicación R1-1601-257-2018; adjudicación R-1601-0028-2018 de 17 y 25 de enero de 2018; adjudicación R-1601-0028-2018, de 17 de enero de 2018, denuncias del 24 y 26 abril de 2018 (1H y 5M).*

Respuesta del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:



▪ **Expediente de Adjudicación R1-1601-257-2018:**

Con fecha 16 de marzo de 2018, se recibió ante la Inspección General de Trabajo denuncia en contra de la Empresa Industria Chiquibul, S.A., presentada por un grupo de 5 mujeres, a través del Consejo Nacional de Desplazados –CONDEG-.

En adjudicación R1-1601-0257-2017, se redactó acta de fecha dos de abril de dos mil dieciocho, compareciendo las denunciadas: i) [REDACTED], ii) [REDACTED], iii) [REDACTED], iv) [REDACTED] y v) [REDACTED], quienes solicitaron ante la autoridad de trabajo el pago de:

- a) Omisión del pago de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público;
- b) Omisión del pago de Aguinaldo;
- c) Omisión del pago de indemnización;
- d) Omisión del pago de Bonificación Incentivo de Ley;
- e) Omisión del pago de vacaciones;
- f) Omisión del pago de ajuste salarial;
- g) Omisión del pago de días de asueto; y
- h) Omisión del pago de descansos semanales.

Citando bajo apercibimiento legal a Industria Chiquibul, Sociedad Anónima a través de su Representante Legal, a comparecer el día 13 de abril de 2018.

Con fecha 13 de abril de 2018, día para verificar el cumplimiento de las prevenciones formuladas, el Inspector de Trabajo actuante dejó constancia de la manifestación del Mandatario Judicial con Representación de la entidad denunciada, quien indicó: *“El asesor jurídico de la entidad denunciada solicita a las denunciadas que previo a conocer el fondo de las pretensiones de las denunciadas, solicita se reprogramme la presente audiencia con el objeto de revisar la documentación obrero patronal de las denunciadas con el objeto de obtener la información exacta de cada una de las denunciadas”*; manifestando las denunciadas ante la autoridad de trabajo *“que están de acuerdo con lo solicitado y manifestado”* señalándose audiencia conciliatoria el día miércoles 30 de mayo de 2018.

Con fecha 30 de mayo de 2018, día para verificar el cumplimiento de las prevenciones formuladas, el Inspector de Trabajo actuante dejó constancia de la manifestación del Mandatario Judicial con Representación de la entidad denunciada, quien indicó: *“las denunciadas no tienen acreditada una petición concreta y no acreditan el vínculo laboral de conformidad con el artículo dieciocho del Código de Trabajo, y motivo por el cual su representada no está obligada a presentar la documentación patronal prevenida en acta de fecha dos de abril de dos mil dieciocho.”*, manifestando las denunciadas ante la autoridad de trabajo que *“SOLICITAN SE AGOTE LA INSTANCIA ADMINISTRATIVA, ya que es su deseo continuar con su trámite en el órgano jurisdiccional competente”*, dejando constancia el Inspector actuante de lo manifestado por ambas partes y que tuvo a la vista: Libro de salarios de administración, Planillas de pago del

Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y Libro de Salarios de producción de la entidad Industria Chiquibul, Sociedad Anónima. Se hizo de conocimiento a las denunciantes que tenían 30 días hábiles para reclamar su indemnización y 2 años para las prestaciones laborales e irrenunciables, ante el Juzgado del ramo laboral.

En seguimiento a la Adjudicación R-1601-0028-2018 el Viceministro de Administración de Trabajo realizó la Convocatoria para instaurar Mesa de Diálogo entre las partes, actuando la Inspección General de Trabajo con el objeto de verificar el cumplimiento de las normas laborales en general, constando acta de fecha 17 de enero de 2018 y donde no consta que la denuncia relacionada a *“quejas sobre metas de trabajo excesivas presentadas ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social”*, manifestando los representantes del Consejo Nacional de Desplazados de Guatemala, -CONDEG- *“que el objetivo es verificar las prestaciones laborales de los trabajadores de la comunidad Esperancita del Río, del municipio de Chisec, Alta Verapaz. Continúa manifestando que es de conocimiento del Ministerio de Trabajo y Previsión Social ya que en casos anteriores se han ventilado de conformidad a cada una de las peticiones que se han planteado en mesas de diálogo anteriores”*. Se realizaron varias reuniones entre las partes, contando con la presencia de representante de la Comisión Presidencial del Diálogo –CPD- y **en acta de fecha veintiséis de abril de dos mil dieciocho, a petición de los comparecientes se dio por agotada la vía administrativa, indicándoles el Inspector de Trabajo actuante a los trabajadores que podrán hacer valer sus derechos ante el órgano jurisdiccional correspondiente dentro de los plazos establecidos en las leyes laborales vigentes, dejando constancia en dicho expediente de adjudicación, de la intervención de las autoridades administrativas, quienes en su competencia velan por el cumplimiento de la normativa laboral.**

c. *Denuncia al MTPS del 26 de febrero de 2019, adjudicación R-1703-00205-2019, de 7 de marzo de 2019.*

Respuesta del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:

Los Inspectores de Trabajo en dicha adjudicación y acta de referida fecha, hicieron valer las actuaciones de inspección, prevención y verificación al **formular 32 prevenciones a la entidad Industria Chiquibul a través de su Representante Legal, de las cuales posteriormente se constata su incumplimiento.** De ello, el Delegado Departamental de Petén de la Inspección General de Trabajo, **emitió resolución sancionatoria de fecha 26 de marzo de dos mil diecinueve, la que fijó por el monto de Q. 21,938.96.**

2. Constante incumplimiento del pago del salario mínimo y otras prestaciones obligatorias por ley cuales bonificaciones, aguinaldo, vacaciones e indemnizaciones por despidos injustificados:

2.1. “En el caso de Industrias Chiquibul, Sociedad Anónima, se han reportado quejas de



forma reiterada desde al menos el año 2016”:

- a. Denuncia CONDEG ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de 26 de abril de 2018, **adjudicación R-1703- 00371-2018 de 29 de mayo, 14 de junio de 2018.**

Respuesta del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:

Consta en la adjudicación referida que la Inspección General de Trabajo a través del cuerpo de Inspectores de Trabajo diligenció la denuncia correspondiente. Dichas actuaciones constan en acta de fecha 29 de mayo de 2018, en donde se dio trámite a la denuncia presentada por 7 trabajadores de la entidad Industria Chiquibul, Sociedad Anónima, referente a verificar el cumplimiento del pago de prestaciones laborales. Por lo que la autoridad de trabajo formuló las prevenciones respectivas, mismas que con fecha 29 de junio de dos mil dieciocho verificó el incumplimiento dejando constancia de:

1. Omisión de presentar contratos individuales de trabajo.
2. Omisión de presentar comprobantes de goce y pago de vacaciones.
3. Omisión de presentar comprobantes de pago de Bonificación Anual del sector público y privado.
4. Omisión de presentar constancias de Aguinaldo.
5. Omisión de presentar comprobantes de pago de salarios.
6. Omisión de presentar constancia de pago de días de asueto y descansos semanales.
7. Omisión de presentar comprobantes de pago de indemnización.

- b. Denuncia ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de 16 de marzo de 2018, **adjudicación R1-1601-257-2018 de 2 de abril, 13 de abril, 30 de mayo de 2018.**

Respuesta del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:

La Inspección General de Trabajo comunica que se individualizó la intervención y las diligencias realizadas a través del cuerpo de inspectores en actuaciones de inspección, prevención y verificación del cumplimiento de la legislación laboral, en ella se individualizan las 3 diligencias realizadas por el Inspector de Trabajo actuante en las fechas referidas en la página 51 del presente informe.

- c. “Un grupo de mujeres que trabajó en 2015 y 2016 habría recibido pagos de 60 y 65 quetzales al día mientras que el salario mínimo para dichos años ascendía, respectivamente, a 78,72 y 81,87 quetzales diarios. Otro grupo de 77 trabajadores denunciaron haber recibido en 2017 sólo 70 quetzales al día mientras que el salario mínimo era de 86,90 quetzales diario”; y **denuncia CONDEG ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de 21 de febrero de 2018 y Adjudicación R-1601-0184-2018 de 1 de marzo de 2018 y siguientes.**



Respuesta del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:

En relación a lo indicado por el “grupo de mujeres” a través de la denuncia presentada por CONDEG, consta en el expediente de adjudicación R-1601-257-2018 y en donde se dejó constancia que existieron actuaciones de inspección, prevención y verificación por el Inspector de Trabajo y donde la parte empleadora manifestó que las denunciadas no demostraron el vínculo laboral de conformidad con el artículo 18 del Código de Trabajo, por lo que las denunciadas dieron por agotada la vía administrativa, sin embargo, el Inspector de Trabajo dejó constancia que tuvo a la vista el Libro de Salarios de Administración, Planillas de Pago del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y Libro de Salarios de Producción de la entidad Industria Chiquibul, Sociedad Anónima. Por lo que no fue posible establecer la veracidad de la denuncia de los pagos de 60 y 65 quetzales diarios a las denunciadas, quienes podrían dilucidar su pretensión ante los órganos jurisdiccionales, saliendo de la competencia administrativa de la Inspección General de Trabajo.

En cuanto al seguimiento del expediente de adjudicación R-1601-0184-2018, se presentan las siguientes actuaciones:

- Acta de fecha 1 de marzo de 2018, el inicio de las actuaciones de inspección, con el objeto de verificar el pago del salario mínimo de setenta y siete trabajadores de Industria Chiquibul, Sociedad Anónima, donde dicha entidad fue prevenida para que cumpliera con presentar las planillas o comprobantes de pago de salarios de los setenta y siete trabajadores.
- Acta de fecha 14 de marzo de 2018, donde el inspector de trabajo derivado de las manifestaciones de ambas partes, dejó constancia que es necesario actualizar la información del inicio de la relación laboral, finalización de la relación laboral además la re iniciación de la nueva relación laboral, con el objetivo de ser más concretos en la formulación de las prevenciones para cada trabajador, fijándose audiencia para los día 9 y 27 de abril de 2018.
- En acta de fecha 9 de abril de 2018, se dejó constancia de la entrega por parte de los trabajadores a la autoridad de trabajo, del listado de trabajadores que solicitaron la intervención de la Delegación Departamental, siendo un total de 59 trabajadores.
- Acta de fecha 27 de abril de 2018, donde el inspector de trabajo, dejó constancia de la manifestación de las partes y a petición de las mismas: i) que a los trabajadores se les hizo efectivo el pago del día laboral de dicha diligencia, ii) que 2 trabajadores serían reubicados a sus mismos puestos de trabajo o donde fueran requeridos por la empresa y iii) bajo apercibimiento legal se señaló audiencia para el día 8 de junio de 2018. En dicha diligencia, a solicitud de las partes se señaló una última audiencia con fecha 20 de julio de 2018.



- Acta de fecha 20 de julio de 2018, donde se estableció el acuerdo alcanzado por patrono y trabajadores y donde constan las manifestaciones de ambas partes, haciéndose presentes representantes de CONDEG y la contratación por escrito de 25 trabajadores agrícolas.

Ver Anexo 15: Acta de fecha 20 de julio de 2020.

d. “Otros trabajadores reportaron al Ministerio de Trabajo y Previsión Social recibir durante el 2018 únicamente el 72% del salario mínimo, es decir unos 65 quetzales por día de 90,16 quetzales que era el mínimo legal. Actualmente, se alega que al menos 300 trabajadores continúan sin recibir el salario mínimo, y las demás prestaciones de ley, a pesar de diferentes reuniones y mesas de diálogo que se han convocado bajo los auspicios del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Dichas mesas tendrían como objetivo una mejora de las condiciones laborales de las personas trabajadoras. Sin embargo, los y las trabajadores/as y sus representantes alegan que todavía no se han logrado avances de forma suficiente y consistente y el Ministerio sigue sin ejercer su potestad sancionatoria, según establece el Código de Trabajo. Actualmente habrían mesas de dialogo con Industria Chiquibul, Sociedad Anónima y NAISA”.

Respuesta del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:

- **Adjudicación No. R-1601-0320-2017. Resolución No. RII-1601-0320-2017-001:**

Denuncia planteada por los señores [REDACTED] compañeros, a efecto de establecer la falta de pago de salarios y prestaciones laborales a los trabajadores de la empresa Industria Chiquibul, Sociedad Anónima, del período de septiembre a diciembre del año dos mil dieciséis.

Con fecha 22 de junio del año dos mil diecisiete, **la inspectora de trabajo Claudia María Sánchez Baeza, dejó constancia del incumplimiento por parte de la empresa.** Se impuso sanción administrativa, en virtud que la entidad Industria Chiquibul, Sociedad Anónima incumplió con poner a la vista:

- a) Las Constancias o planillas de pago de salarios de los meses de septiembre a diciembre del año dos mil diecisiete,
- b) Constancias de haber efectuado el pago de la Indemnización a los trabajadores,
- c) Constancia de haber cancelado el pago de la Bonificación Anual para trabajadores del sector privado y público,
- d) Constancia de goce de vacaciones y
- e) Constancia del pago de aguinaldo.

Se estableció que la entidad Industria Chiquibul, Sociedad anónima vulneró la normativa laboral de las disposiciones legales establecidas en los artículos 27, 28, 78, 87, 103, 130 del Código de Trabajo, 1 y 2 del Decreto 42-92 Ley de Bonificación Anual para trabajadores del sector privado y público (Bono 14), Artículo 1 del Decreto 76-79 Ley Reguladora de la prestación del aguinaldo.

Se le impuso una multa de 14 salarios mínimos equivalentes a Q. 37,004.94, de conformidad con lo regulado en los artículos 269. 271, 271 bis, 272 y 281 del Código de Trabajo. La entidad interpuso recurso de revocatoria, en la cual mediante Resolución No. 536-2018 declaran sin lugar el recurso. Se inició juicio ejecutivo ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, identificado con el No. 01213-2019-00253, en la cual la entidad planteó recurso de apelación, mismo que fue declarado sin lugar.

- **Adjudicación No. R-1601-0414-2018. Resolución No. RII-1601-0414-2018-050:**

Denuncia laboral planteada por las señoras [REDACTED] en contra de la entidad Industria Chiquibul, Sociedad Anónima para la reclamación del pago de Prestaciones laborales. Con fecha 19 de junio del año dos mil dieciocho, el Inspector de Trabajo Osman Holmer Efraín Milián Cu, dejó constancia del incumplimiento por parte de la empresa y sugiere sanción administrativa.

Se impuso sanción administrativa, en virtud que la entidad Industria Chiquibul, Sociedad Anónima incumplió con poner a la vista:

- a) Contrato Individual de trabajo de las denunciantes,
- b) Las Constancias o planillas de pago de salarios de la relación laboral,
- c) Constancia de haber cancelado el pago de la Bonificación Anual para trabajadores del sector privado y público
- d) Constancia del pago de aguinaldo,
- e) Constancias de pago de salario ordinario mensual,
- f) Constancia de goce de vacaciones,
- g) Constancia de Bonificación Incentivo y
- h) Constancia Laboral.

Se estableció la violación a la normativa laboral vulnerando las disposiciones legales establecidas en los artículos 18, 87, 88, 102, 130, 137 del Código de Trabajo, 1 y 2 del Decreto 42-92 Ley de Bonificación Anual para trabajadores del sector privado y público (Bono 14), Artículo 1 del Decreto 76-79 Ley Reguladora de la prestación del aguinaldo, Decreto 37-2001.

Se le impuso una multa de 15 salarios mínimos equivalentes a Q. 41,135.55, de conformidad con lo regulado en los artículos 269. 271, 271 bis, 272 y 281 del Código de Trabajo. La entidad interpuso recurso de revocatoria, en la cual mediante Resolución No. 236-2019 declaran sin lugar el recurso por extemporáneo. Se inició juicio ejecutivo ante los Tribunales de Trabajo y

Previsión Social, identificado con el No. 01213-2019-00456, en la cual la entidad planteó recurso de apelación, mismo que fue declarado sin lugar.

▪ **Adjudicación No. R-1601-0418-2018. Resolución No. RII-1601-0418-2018-051:**

Denuncia laboral planteada por la señora [REDACTED], con fecha cuatro de junio del año 2018, en contra de la entidad Industria Chiquibul, Sociedad Anónima, para la reclamación del pago de Prestaciones laborales. Con fecha 19 de junio del año dos mil dieciocho, el inspector de trabajo Osman Holmer Efraín Milián Cu, dejó constancia del incumplimiento por parte de la empresa y sugiere sanción administrativa.

Se impuso sanción administrativa, en virtud que la entidad Industria Chiquibul, Sociedad Anónima incumplió con poner a la vista:

- a) Contrato Individual de trabajo de las denunciantes,
- b) Las Constancias o planillas de pago de salarios de la relación laboral,
- c) Constancia de haber cancelado el pago de la Bonificación Anual para trabajadores del sector privado y público,
- d) Constancia del pago de aguinaldo,
- e) Constancias de pago de salario ordinario mensual,
- f) Constancia de pago de Bonificación Incentivo.

Se estableció la violación a la normativa laboral vulnerando las disposiciones legales establecidas en los artículos 88 y 102 del Código de Trabajo, artículos 1 y 2 del Decreto 42-92 Ley de Bonificación Anual para trabajadores del sector privado y público (Bono 14), y artículo 1 del Decreto 76-79 Ley Reguladora de la prestación del aguinaldo, Decreto 37-2001.

Se le impuso una multa de 15 salarios mínimos equivalentes a Q. 41,135.55, de conformidad con lo regulado en los artículos 269, 271, 271 bis, 272 y 281 del Código de Trabajo. La entidad interpuso recurso de revocatoria, en la cual mediante Resolución No. 219-2019 declaran sin lugar el recurso por extemporáneo. Se inició juicio ejecutivo ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, identificado con el No. 01213-2019-00402, en la cual la entidad planteó recurso de apelación, mismo que fue declarado sin lugar.

▪ **Adjudicación No. R-1601-0197-2019. Resolución No. R-1601-0197-2019-047:**

Denuncia laboral planteada con fecha 05 de marzo del año dos mil diecinueve, en mesa de Diálogo por representantes de los trabajadores de la empresa Industria Chiquibul, Sociedad Anónima, a efecto de verificar documentación obrero patronal y medidas de salud y seguridad ocupacional, ubicada en Finca Candelaria, situada a la altura del Kilómetro 439 del Municipio de Raxruhá, departamento de Alta Verapaz. Con fecha 01 de agosto del año dos mil diecinueve, el Inspector de Trabajo Sergio Antonio Pablo Ramírez, dejó constancia del incumplimiento por parte de la empresa y sugiere sanción administrativa.

Se impuso Sanción Administrativa, ya que la entidad Incumplió las de prevenciones siguientes:

- a) Carta poder de los reclutadores y la autorización que regula los artículos 140 y 141 del código de trabajo,
- b) Poner a la vista el permiso de trabajo de los extranjeros,
- c) Presentar el plan de Salud y Seguridad ocupacional y no presentó el listado de los monitores de salud y seguridad ocupacional, no dotaron de herramientas ni vestuario, enseres inherentes y necesarios para el desarrollo de su trabajo, no habilitaron áreas peatonales ni señalaron las rutas de evacuación y de velocidad máxima del recorrido de los vehículos de la empresa en las rutas internas, no se complementó sistema de control aéreo de mantenimiento de grasa en área de presado, en áreas de campo ubicadas en zona dos y zona cinco; no presentó las hojas de seguridad de los químicos que se utilizan, no dotaron de herramientas y enseres inherentes y necesarios para el desarrollo de su trabajo, no se señaló las rutas evacuación.
- d) No se presentó el control de registro y notificación de accidentes laborales y enfermedades profesionales, la implementación en las garitas de acceso energía eléctrica, sanitarios, agua potable, duchas y área de comedor, no se habilitó área peatonal, no se señaló las rutas de evacuación y velocidad máxima, no se implementó sistema de control aéreo de mantenimiento de grasa en área de presado y no se presentaron los informes de mantenimiento y esterilización de calderas.

Según Resolución RII-1601-0197-2019-047 de fecha 12 de agosto del año dos mil diecinueve, notificada con fecha 10 de marzo del año 2020. Se le impuso multa de Q. 79,528.73. **La entidad interpuso recurso de revocatoria, aun no se cuenta con resolución.**

En virtud de ello, la Secretaria General del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, informa que: ***“Se inicia el expediente con la inspección de oficio derivada de la mesa de diálogo celebrada entre los trabajadores y representantes de la entidad Industria Chiquibul, S.A., con el objeto de verificar la documentación obrero patronal y las medidas de Salud y Seguridad Ocupacional. Mediante acta de fecha 01 de agosto de 2020 se hace constar que la entidad inspeccionada cumplió parcialmente con las prevenciones, por lo que se propone se le sancione por el incumplimiento del restante. La Delegación Departamental de Alta Verapaz de la Inspección General de Trabajo con fecha 12 de agosto de 2019 mediante la resolución identificada como RII-1601-0197-2019-047 Correlativo: 047-2019 impone a la entidad Industria Chiquibul, S.A. la multa por la cantidad de Q. 79,528.73; contra la cual la entidad sancionada interpuso Recurso de Revocatoria, el cual a la fecha se encuentra en Secretaría General con proyecto de resolución.”***

- **Adjudicación No. R-1601-0664-2019. Resolución No. RII-1601-0664-2019-067:**

Denuncia laboral planteada con fecha 06 de septiembre del año 2019, por parte de los señores:

██
██████████ en contra de la entidad Industria Chiquibul, Sociedad Anónima, para la reclamación



del pago de Prestaciones laborales. Con fecha 09 de octubre del año 2019, la Inspectora de Trabajo Licenciada Karla Azucena Ligorrría Macz, dejó constancia del incumplimiento por parte de la empresa y sugirió sanción administrativa.

Se impuso sanción administrativa, en virtud que la entidad Industria Chiquibul Sociedad Anónima incumplió con poner a la vista:

- a) Contrato Individual de trabajo de las denunciantes,
- b) Las Constancias o planillas de pago de salarios de la relación laboral,
- c) Constancia de haber cancelado el pago de la Bonificación Anual para trabajadores del sector privado y público
- d) Constancia del pago de aguinaldo, e) Constancia del Otorgamiento del periodo para gozar vacaciones,
- e) Constancias de pago de salario ordinario mensual,
- f) Constancia de pago de Bonificación Incentivo y
- g) Constancia laboral.

Se estableció la violación a la normativa laboral vulnerando las disposiciones legales establecidas en los artículos 27, 28, 61 literal f), 88, 103, 121, 130 y 281 literal h) del Código de Trabajo, 1 y 2 del Decreto 42-92 Ley de Bonificación Anual para trabajadores del sector privado y público (Bono 14), y artículo 1 del Decreto 76-79 Ley Reguladora de la prestación del aguinaldo, Decreto 37-2001.

Se le impuso una multa de 16 salarios mínimos equivalentes a Q. 57,589.77, de conformidad con lo regulado en los artículos 269, 271, 271 bis, 272 y 281 del Código de Trabajo. **La entidad interpuso recurso de revocatoria, la que está pendiente de resolución por la autoridad superior.** Cabe Mencionar que actualmente no hay mesas de diálogo aperturadas, ni pendientes de aperturar.

Por su parte, la Secretaria General del Ministerio de Trabajo y Previsión Social informa: **“Se inicia el expediente por la denuncia laboral por incumplimiento de pago de prestaciones de los señores**

en contra de la entidad Industria Chiquibul, Sociedad Anónima, se lleva a cabo la audiencia conciliatoria el 09 de octubre de 2019, en la cual la empleadora niega la relación laboral y los trabajadores exponen que sí existió una relación laboral continua, como quedó constado en dicha acta. Al no llegar a un acuerdo, se da por agotada la vía administrativa, quedando en el derecho de poder acudir a las instancias judiciales que consideren pertinentes. El Inspector General de Trabajo manifiesta en el acta en referencia que se dan por incumplidas las prevenciones; por lo que la Delegación Departamental de Alta Verapaz de la Inspección General de Trabajo, el 21 de octubre de 2019 emitió la resolución RII-1601-0664-2019-067 Correlativo 067-2019, en la cual impone a la entidad una sanción de Q. 57,589.77, misma que fue impugnada mediante recurso de revocatoria, planteado por la sancionada. A la fecha el expediente se encuentra en Secretaría General para su análisis y elaboración del proyecto de resolución”.

e. “En algunos casos, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social habría inclusive avalado algunos de estos incumplimientos. Por ejemplo, el 7 de septiembre de 2016 en una reunión con los representantes de Industria Chiquibul, Sociedad Anónima, sin los trabajadores, habría acordado con la empresa un pago de 70 quetzales al día, inferior al salario mínimo diario que era de 81,87 quetzales en ese momento.”

Respuesta del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:

Las autoridades de Trabajo no permitirían la vulneración al salario mínimo conjuntamente con el patrono, los términos específicos de la reunión en mención son subjetivos para establecer tal extremo y si fue realizada en diligencias de inspección. En ese sentido, en el transcurso del presente, se han individualizado las prevenciones que se han formulado a la entidad Industria Chiquibul, Sociedad Anónima, en distintos expedientes de Adjudicación, con el objeto de verificar el cumplimiento del salario, estableciendo en varios de ellos que no se pusieron a la vista y consecuentemente a ello y dentro de la competencia de la Inspección General de Trabajo a través del Delegado Departamental se han impuesto distintas sanciones administrativas, dejando constancia que se han realizado las diligencias correspondientes al caso.

El Protocolo Único de Procedimientos del Sistema de Inspección de Trabajo, establece el procedimiento general de inspección del trabajo cuyo objetivo es: “sistematizar la recepción, adjudicación y atención integral de los casos que se atienden en la Inspección de Trabajo a nivel nacional, el cual deberá ser aplicado por todos los inspectores de trabajo en la verificación de la legislación laboral”; para ello, deben observarse las actuaciones y obligaciones de los inspectores de trabajo previas a realizar la inspección de trabajo, desde el momento de la adjudicación de acuerdo a lo siguiente:

Recuadro No. 10

Actuaciones y obligaciones de los Inspectores de Trabajo previas a realizar la inspección de trabajo, desde el momento de la adjudicación Protocolo único del Sistema de Inspección de Trabajo

A.2 Actuaciones y obligaciones de los Inspectores de Trabajo previas a realizar la inspección de trabajo, desde el momento de la adjudicación			
No.	Acción	Cuándo	Quién
2.1	Verificar en el expediente que efectivamente fue asignado para trabajar en el mismo.	Al recibir el expediente	Inspector de Trabajo
2.2	Firmar de recibido en el libro de control de expedientes del adjudicador.		
2.3	Anotar en el libro personal de control de expedientes el		



	caso asignado		
2.4	Estudiar y analizar el caso asignado, debe determinar la legislación aplicable al caso y conforme a la cual llevará a cabo la inspección en el centro de trabajo o bien en sede administrativa.		
2.5	Determinar si es necesaria la colaboración de terceras personas como peritos y técnicos debidamente calificados, entre los que puedan figurar especialistas en medicina, ingeniería, electricidad, química y otros, de acuerdo con los métodos que se consideren más apropiados. Así como instituciones públicas y descentralizadas debiendo gestionar la solicitud que corresponda.	Después de analizar el expediente	
2.6	Analizar cuidadosamente a las personas a entrevistar, ya sean representantes del empleador, trabajadores y/o representantes o dirigentes del sindicato si hubiere, contratistas, o cualquier otra persona individual, pública o privada que pueda aportar información a la inspección. De ser necesario se podrá considerar la participación de alguna institución pública o privada que proporcione el servicio de traducción durante la visita de inspección.	Al preparar la visita	
2.7	Considerar el perfil de las personas a entrevistar, su posición, cargo, edad, grado de instrucción y formación, tiempo en la empresa, para poder saber qué tipo de información se puede obtener de la persona y su grado de involucramiento en el caso.		
2.8	Es conveniente analizar el orden en el que se realizarán las entrevistas y la posibilidad que las mismas sean individuales o por separado en cumplimiento a los Convenios 81 y 129 de la OIT.		
2.9	Realizar un cuestionario específico para cada perfil a entrevistar. Las preguntas de la entrevista deben de ir de lo general a lo particular, para lograr que el entrevistado se sienta cómodo y conozca el contexto para luego conducir la entrevista a cuestiones puntuales a información de interés.		
2.10	Analizar si es conveniente la realización de una entrevista grupal de trabajadores, si esto facilita corroborar distintas opiniones de la cuestión que se inspecciona.		



2.11	<p>Para las entrevistas a los trabajadores en los centros de trabajo se sugiere hacerlo de la siguiente manera: Empresas hasta 10 personas, entrevistar a la mayoría; Empresas hasta 50 personas, entrevistar a 2 de cada 10 trabajadores; Empresas de 100 a 500 personas, entrevistar al menos a 3 de cada 10 trabajadores; Empresas de más de 500 personas, se sugiere entrevistar a 4 personas por cada 100 trabajadores. Se recomienda asegurar que la selección de entrevistados incluya hombres y mujeres en situación de igualdad, en representación de las diferentes categorías de trabajadores existentes en el centro de trabajo, incluyendo trabajadores migrantes de otros departamentos.</p> <p>Toda entrevista con trabajadores se llevara a cabo, sin la presencia o sugerencia de los empleadores o representantes de estos haciéndole saber que sus declaraciones serán confidenciales, salvo que los trabajadores soliciten la presencia de aquellos.</p> <p>El hecho de no poder llevar a cabo el Número de entrevistas previstas en el presente cuadro, no limita la acción del Inspector de Trabajo ni determina ALGÚN efecto en la validez del acta de inspección.</p>		
2.12	<p>Investigar si existe organización sindical en la empresa, para darles participación a sus representantes en el conflicto sea individual o colectivo si lo solicitan los interesados.</p>		
2.13	<p>Revisar en el sistema de control de expedientes los antecedentes de la empresa o solicitar información al Registro de Faltas Laborales y de Previsión Social de la Inspección General de Trabajo para verificar si hubiera infracciones anteriores o indagar con los demás Inspectores de Trabajo otras actuaciones o si existen denuncias en los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, Procuraduría de los Derechos Humanos –PDH–, o bien el Ministerio Publico –MP–.</p>		
2.14	<p>Analizar aspectos como: en qué momento se realizará la inspección, si estará o no la parte empleadora o cualquier representante de la empresa, la localización y características de la actividad productiva de la empresa a visitar.</p>		
2.15	<p>Considerar con anticipación las dificultades que se pueden presentar al momento de la inspección y las medidas a tomar: negativa de permitir el ingreso, falta de colaboración en entrevistas, negativa de mostrar documentación, etc.; evaluar en el momento, si existe obstrucción y pedir el apoyo de la PNC conforme el Acuerdo Ministerial 106-2011 Instructivo de procedimientos en caso de resistencia la labor inspectiva.</p>		



2.16	Revisar el material que llevará consigo; documentos, credenciales y ÚTILES necesarios para realizar la inspección.		
2.17	Programar en la agenda del sistema de control de expedientes, las visitas a los centros de trabajo bajo estricta supervisión del superior inmediato, observando los plazos de conformidad con el Código de Trabajo para inspeccionar, prevención y verificación.		
2.18	Sugerir al Delegado Departamental o Supervisor, la programación de visitas de inspección y el plan de trabajo para su revisión y autorización de salida.		
2.19	Realizar planificación de visitas a los centros de trabajo y citas a sede administrativa con base en las propuestas de cada inspector con fuentes que se utilicen de manera eficiente los recursos y el tiempo del personal de inspección.	Semanal-mente	Delegado
Fuente: Protocolo Único del Procedimientos del Sistema de Inspección de Trabajo; pág. 42-43; 2017.			

f. En audiencia ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social del 30 de marzo de 2017, (**adjudicación R1-1601-0201-2017, de 30 de marzo de 2017**) las personas trabajadoras indicaron haber recibido salarios equivalentes a las tasas legales de 2016, mientras que la empresa expresamente respondió que “no se tiene contemplado un aumento de salario para el año 2017”, incumpliendo el pago del salario mínimo de 2017 y sin por ello incurrir en sanciones administrativas por parte de las autoridades de trabajo”.

Respuesta del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:

Lo manifestado ante las autoridades de trabajo con fecha 30 de marzo de 2017, **no debería ser interpretado como un equivalente para compensar el salario mínimo. El salario mínimo legal debe ser respetado y verificado, en caso de constarle a la autoridad de trabajo el pago de salario inferior al mínimo, éste debe prevenir su cumplimiento. Durante las diligencias posteriores que consignan en dicha adjudicación, consta que no se hizo reclamación alguna posteriormente, consintiendo las partes que se referían a un aumento superior al mínimo legal.**

Ver Anexo 16: Acta de fecha 30 de marzo de 2017.

g. “De nuevo el 30 de noviembre de 2017, Industrias Chiquibul, Sociedad Anónima indicó que iba a contratar a 300 trabajadores (del 15 de enero al 31 de mayo, y del 12 de julio al 7 de diciembre) con los mismos salarios, es decir sin los aumentos legales obligatorios para 2018, debido a presuntos problemas de carácter económico”.

Respuesta del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:

En efecto, personeros de la entidad Industria Chiquibul, Sociedad Anónima, indicaron que iban a contratar a 300 trabajadores, en la forma que se había acordado previamente, lo que la parte trabajadora consintió en estar de acuerdo. Manifestó seguidamente la parte empleadora: “*que es su deseo de poder mejorar el salario así como de la celebración de más de trescientos contratos sin embargo existe el inconveniente de poder realizarlos para este próximo año por motivo de presupuesto y no pueden ofrecerlo por el momento.*”, siendo nuevamente el caso, que la mejora al salario a que se refieren ante la autoridad de trabajo es superior al salario mínimo, bajo ninguna circunstancia las autoridades de trabajo podrían avalar el pago inferior al mínimo legal.

2.2. “En el caso de Empresa Cauchos y Palmas Sociedad Anónima, reportaron que 36 campesinos trabajaron en 2018 por 81 quetzales al día frente a un salario mínimo de 90,16 quetzales diarios, y no accedieron a las bonificaciones obligatorias ni a las vacaciones que por ley les correspondían (denuncia CONDEG ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de 16 de mayo de 2018. Artículos 132 y 133 del Código de Trabajo)”.

Respuesta del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:

Con fecha siete de agosto del dos mil dieciocho, se inició el expediente identificado como adjudicación número R-1703-00594-2018; denuncia presentada por el Consejo Nacional de Desplazados de Guatemala en contra de la entidad denominada CAUCHOS Y PALMAS, SOCIEDAD ANÓNIMA.

El día ocho de octubre del año dos mil dieciocho, se constituyeron los Inspectores de Trabajo a las instalaciones de la entidad denunciada, con el objeto de realizar inspección de trabajo relacionada a “*Verificar jornada de trabajo, pago de prestaciones laborales, verificar inscripción en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, no pagan salario del séptimo día, incumplimiento de pago de bonificación incentivo, incumplimiento de pago de bonificación anual para el sector público y privado, incumplimiento de pago de aguinaldo, no pagan salario mínimo*”.

En dicha diligencia compareció en representación de la parte empleadora WILMER ESTUARDO PAAU ROSALES, en su calidad de Administrador, quien manifestó lo siguiente; “*que ha tenido a la vista la identificación de los Inspectores de Trabajo, que está enterado del motivo de la presente diligencia y al respecto indica que la documentación obrero patronal requerida se encuentra en la ciudad capital. El salario que devengan los trabajadores es de mil doscientos quetzales catorcenales, en salario mensual de dos mil cuatrocientos quetzales mensuales. Hace la aclaración que los trabajadores comparecientes son trabajadores directos de la entidad*”.

Los Inspectores de Trabajo procedieron a prevenir bajo apercibimiento legal a la entidad denominada CAUCHOS Y PALMAS, SOCIEDAD ANÓNIMA a través de su representante legal, de



cumplir con las prevenciones que se encuentran en el punto SEXTO numerales 1 al 32 del acta de fecha ocho de octubre del año dos mil dieciocho, dejando un plazo de tres días hábiles para su cumplimiento, por lo que se procedió a citar bajo apercibimiento legal al representante legal de la entidad referida para que compareciera a una audiencia para el día doce de octubre del año dos mil dieciocho en la delegación del departamento de Petén.

El doce de octubre del año dos mil dieciocho constituido el Inspector de Trabajo Henry Aníbal Sanchinelli Berges, dio inicio a la audiencia de constatación de prevenciones que se encuentran en el punto SEXTO numerales 1 al 32 del acta de fecha ocho de octubre del año dos mil dieciocho, compareciendo nuevamente en representación de la parte laboral [REDACTED]

El Inspector de Trabajo actuante en dicha diligencia les indicó a los trabajadores comparecientes que el Administrador Único y Representante Legal de la entidad Cauchos y Palmas, Sociedad Anónima ingresó memorial de solicitud de PRÓRROGA en la Delegación Departamental de Petén.

Con fecha once de diciembre del año dos mil dieciocho, se resolvió la solicitud de prórroga presentada por entidad Cauchos y Palmas, Sociedad Anónima, rechazando la solicitud de PRÓRROGA por treinta días hábiles, por lo que la entidad CAUCHOS Y PALMAS, SOCIEDAD ANÓNIMA a través de su Representante Legal, debía cumplir con presentar las prevenciones formuladas en acta de fecha ocho de octubre del año dos mil dieciocho; prevenciones que en acta de fecha 23 de abril de 2019, autoridades de trabajo verificaron su incumplimiento, lo cual es constitutivo de sanción administrativa.

2.3. “En el caso de Reforestadora del Petén, Sociedad Anónima, se ha recibido información acerca del incumplimiento del pago correcto del Bono 14, que es un salario extra que por ley debe ser pagado durante la primera quincena de julio, para unos 2,000 trabajadores. Existen dudas acerca del cálculo de dicha prestación avalado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, (adjudicación R1703-005559-2018, de 2 de agosto de 2018) pudiendo acarrear responsabilidades de los funcionarios públicos. En relación a otros tres trabajadores, también se nos ha informado de un juicio laboral celebrado el 23 de abril de 2019 ante el Juzgado de Primera Instancia de La Libertad, Petén por falta de pago de bonificaciones e indemnizaciones por despido injustificado.”

Respuesta del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:

De acuerdo a lo indicado por el Lic. René Armando Mas Reyes, Delegado Departamental de Petén, en oficio No. 68-2020, de fecha 15 de diciembre de 2020, lo siguiente: “según Adjudicaciones R-1703-005559-2018, informo que en el registro de adjudicaciones de la Inspección General de Trabajo de Petén, no existe registrado este número, pero tenemos la número R-1703-00714-2018 que cumple prevenciones y 1703-730-2018 conciliado” constando actuaciones de

inspección donde han intervenido Inspectores de Trabajo velando por el cumplimiento de la legislación laboral.

2.4. “Con respecto a Tikindustrias, Sociedad Anónima, trabajadores reportaron al Ministerio de Trabajo y Previsión Social recibir durante el 2017 únicamente el 69% del salario mínimo, es decir unos 62 quetzales por día de 90,16 quetzales que es el mínimo legal”.

Respuesta del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:

Consta en los registros de la Inspección General de Trabajo, apertura del expediente adjudicación número R-1703-00362-2017, y en acta de fecha trece de septiembre del dos mil diecisiete, comparecen los denunciantes, quienes indicaron: “*que empezaron a laborar el uno de marzo de dos mil tres desempeñando el puesto de peones con un horario de siete de la mañana a doce horas y media, laborando por tarea con un salario mensual de dos mil quetzales, sin la bonificación incentivo.*” El uno de septiembre de dos mil diecisiete fueron despedidos injustificadamente y hasta la fecha no habían recibido su pago, indicando que les adeudaban la indemnización, vacaciones, bonificación anual para trabajadores del sector público y privado, aguinaldo, bono incentivo correspondiente a la fecha del uno de marzo de dos mil tres al uno de septiembre del dos mil diecisiete, por lo que el Inspector de Trabajo titular del expediente procedió a realizar las siguientes prevenciones:

1. Los contratos individuales de trabajo de todos los trabajadores.
2. Los comprobantes de goce y pago de vacaciones, del periodo del uno de marzo de dos mil tres al uno de septiembre del dos mil diecisiete.
3. Los comprobantes de pago de bonificación anual para trabajadores del sector público y privado del periodo del uno de marzo de dos mil tres al uno de septiembre del dos mil diecisiete.
4. Que presente los comprobantes de aguinaldo del periodo del uno de marzo de dos mil tres al uno de septiembre del dos mil diecisiete.
5. Que presente los comprobantes de bono incentivo del periodo del uno de marzo de dos mil tres al uno de septiembre del dos mil diecisiete.

Para el cumplimiento de lo prevenido, el Inspector de Trabajo cita bajo apercibimiento legal a la Entidad denominada Tikindustrias, Sociedad Anónima a través de su representante legal para que comparezca a una audiencia programada para el día veintiséis de septiembre del año dos mil diecisiete a las nueve horas con treinta minutos.

Con fecha veintiséis de septiembre de dos mil diecisiete se presentaron ante el Inspector de Trabajo las partes correspondientes, con el objeto de evacuar audiencia y verificar el cumplimiento o incumplimiento de las prevenciones formuladas y comprobar la existencia de presuntas infracciones a las normas de trabajo y previsión social, en virtud de la denuncia presentada por parte laboral o denunciante. Para el efecto se dejó constancia de lo siguiente:



En el punto SEGUNDO del acta de fecha veintiséis de septiembre del año dos mil diecisiete los trabajadores denunciante manifestaron que se presentaban a DESISTIR de la denuncia en vista que habían llegado a un arreglo y las pretensiones que se estaban realizando, se tenían por conciliadas, lo cual fue aprobado por el Licenciado René Armando Mas Reyes, Delegado Departamental de la Inspección General de Trabajo del departamento de Petén y se dieron por CUMPLIDAS las prevenciones formuladas en acta de fecha trece de septiembre del año dos mil diecisiete.

Ver Anexo 17: Acta veintiséis de septiembre de 2017.

3. Prácticas de contratación abusivas que atentan contra condiciones de trabajo dignas y elementos de trata: *“También han sido denunciadas prácticas de contratación que podrían llegar a constituir indicadores de trata de personas, en particular la utilización sistemática de contratistas o reclutadores como intermediarios en la relación laboral para eludir responsabilidades por parte de las empresas, por ejemplo en relación al pago de salarios y reclamaciones ante despidos injustificados, a pesar de la legislación vigente que reconoce la responsabilidad solidaria del patrono con respecto de trabajadores contratados a través de intermediarios (Código de Trabajo, artículo 5) y otras normas de tutela de las personas trabajadoras que presten sus labores a una empresa diferente de la que los haya contratado (Código de Trabajo, artículo 81). Además, cabe subrayar que Guatemala cuenta con una legislación penal para abordar la trata de personas con fines de explotación laboral (artículo 202 TER del Código Penal). Sin embargo, se reporta que estas herramientas legales no han sido empleadas hasta la fecha en el ámbito del trabajo agrícola. Se ha alegado que los contratistas no darían información correcta y transparente sobre las condiciones de trabajo, retendrían parte del salario de los trabajadores y les exigirían cantidades variables semanalmente y de cara a la renovación de los contratos. Al no contar en la gran mayoría de los casos con contratos escritos, las personas trabajadoras se enfrentarían a problemas adicionales a la hora de presentar una reclamación: Al no saber exactamente cuál es la empresa para la cual prestan sus servicios siendo la empresa por la que fueron contratados diferente a la que le prestan el servicio.*

3.1. Con respecto a Industrias Chiquibul, Sociedad Anónima, el 21 de julio de 2016, en reunión ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la Comisión Presidencial del Dálogo, la propia empresa se habría comprometido en “cambiar la modalidad de contratación, excluyendo a los contratistas para la celebración de contratos individuales de trabajo” (**adjudicación n. R1-2016-0638-2016, de 21 de julio, y 7 de septiembre de 2016**):

a. *“El mismo compromiso se reiteró el 7 de septiembre de 2016. Sin embargo, la empresa habría hecho caso omiso a estos compromisos ya que los trabajadores han seguido presentando sus quejas en 2017, 2018 y 2019”* (**adjudicación R1-1601-0201-2017 de 25 de mayo de 2017, adjudicación R-1601-0028-2018 de 17 de enero de 2018, adjudicación R-1703-00593-2018, de 24 de septiembre de 2018, adjudicación R-1601-**



solicitado, se rechaza la solicitud de extensión de tiempo o PRÓRROGA, por lo que la entidad INDUSTRIA CHIQUIBUL, SOCIEDAD ANONIMA, deberá cumplir con presentar la documentación solicitada en acta de fecha veinticuatro de septiembre del año dos mil dieciocho, de la adjudicación número R-1703-00593-2018.”

El dos de octubre del año dos mil dieciocho, el Inspector de Trabajo actuante procedió a citar bajo apercibimiento legal al representante legal de la entidad Industria Chiquibul, Sociedad Anónima, para comparecer el día nueve de octubre del año dos mil dieciocho, con el objeto de verificar las prevenciones formuladas en acta de fecha veinticuatro de septiembre del año dos mil dieciocho, prevenciones contenidas en los numerales 1 al 19, las prevenciones contenidas en los numerales 22, 25 al 31 serán constatadas el día once de octubre del año dos mil dieciocho en las instalaciones de la entidad Industria Chiquibul, Sociedad Anónima.

El día nueve de octubre del año dos mil dieciocho, el Inspector de Trabajo actuante se constituyó en sede administrativa de la Delegación Departamental de el Petén, con el objeto de constatar las prevenciones formuladas en acta de fecha veinticuatro de septiembre del año dos mil dieciocho, prevenciones contenidas en los numerales 1 al 19. En dicha diligencia el Inspector de Trabajo procedió a dar por CUMPLIDAS las prevenciones formuladas en acta de fecha veinticuatro de septiembre del año dos mil dieciocho, numerales 1 al 19; se dejó constancia que el Representante Legal de la entidad Industria Chiquibul, Sociedad Anónima, presentó memorial de solicitud de prórroga el día nueve de octubre del año dos mil dieciocho, para el cumplimiento de las prevenciones de los numerales 22, 25 al 31 del acta de fecha veinticuatro de octubre del año dos mil dieciocho.

Con fecha nueve de enero del año dos mil diecinueve, según providencia 09-2019-APSC/jarg, en la cual en su numeral romano segundo indica: “En consideración a lo solicitado, se rechaza la solicitud de PRÓRROGA por tres meses, por lo que la entidad INDUSTRIA CHIQUIBUL, SOCIEDAD ANONIMA a través de su Representante Legal, deberá cumplir con presentar las prevenciones pendientes de verificar y formuladas en acta de fecha veinticuatro de septiembre del año dos mil dieciocho, de la adjudicación número R-1703-00593-2018”; misma que le fue notificada con fecha nueve de abril del año dos mil diecinueve.

Con fecha veinticuatro de abril del año dos mil diecinueve, Inspectores de Trabajo, conjuntamente con Técnicos de Salud y Seguridad Ocupacional, comparecieron en la entidad Industria Chiquibul, Sociedad Anónima y procedieron a dar por incumplidas parcialmente, faccionando acta circunstanciada de infracción, para que el Delegado Departamental de Petén procediera con la imposición de la sanción correspondiente.

- **En relación al expediente de Adjudicación R-1601-0024-2019**

Consta la intervención de la Inspección General de Trabajo en la búsqueda de acuerdos entre las partes, en relación a la modalidad de contratación así como también consta en dicho



expediente que finalmente se suscribió el acuerdo entre las mismas, quienes voluntariamente acordaron lo siguiente:

Se dejó constancia en acta de fecha 14 de enero de 2019, que lo trabajadores denunciantes manifestaron en el punto PRIMERO: *“en estas instancias de forma voluntaria, únicamente con el objeto de dejar constancia de lo relativo a la forma de contratación de trescientos trabajadores de la entidad INDUSTRIA CHIQUIBUL, SOCIEDAD ANONIMA, en virtud de que en días anteriores sostuvieron reuniones con los representantes de la entidad relacionada (...) Continúan manifestando que es deseo de ellos señalar los acuerdos establecidos: 1) cambiar la modalidad de contratación en el sentido de que sea de un año continuo y ya no de forma semestral como se venía realizando”*; manifestando los representantes de la entidad denominada INDUSTRIA CHIQUIBUL, SOCIEDAD ANONIMA, lo siguiente: *“en tal virtud en esta instancia están en la mejor disposición de conocer y buscarle soluciones viables a las peticiones planteadas por los trabajadores, razón por la cual en este momento aceptan la modalidad de contratación la cual consiste en lo siguiente: inicio de la relación laboral el día dieciséis de enero con finalización el siete de diciembre de cada año.”*

Estableciéndose que la Inspección General de Trabajo a través del Inspector de Trabajo actuante ha intervenido directamente, dejando constancia de los acuerdos contemplados por las partes y en lo particular, en dicha acta, punto CUARTO, incisos d), e), f) y g): *“d) la modalidad de los contratos serán del dieciséis de enero al siete de diciembre de cada año, que corresponde a trescientos trabajadores quienes deberán entregar listado y fotocopia del Documento Personal de Identificación DPI, a la entidad en el tiempo que establecerá dicha entidad, e) según acuerdos establecidos en la vía directa y por medio del diálogo se lograron acuerdos en que exista contratista, pago de pasajes en labores de mantenimiento y cosecha, mismos que los costos de pasajes del personal serán establecidos por la empresa, f) en relación al pago de los séptimos días para los trabajadores eventuales se estará ventilando en otra diligencia previo a ponerse de acuerdo las partes interesadas, g) para la presente diligencia estuvieron presentes los señores* [REDACTED]

Ver Anexo 18: Acta de fecha 14 de enero de 2019.

- b. *“La empresa se habría escudado detrás de estos contratistas para no pagar salarios mínimos y otras prestaciones y responder a reclamaciones por despidos injustificados, alegando además que los trabajadores no habían sometido prueba escrita (contratos y otros documentos) a su favor. Es el caso, por ejemplo, de 45 personas trabajadoras en 2017 donde el Ministerio de Trabajo y Previsión Social habría avalado la posición de la empresa en una audiencia en la que, además, se habría denegado la participación de un delegado de la organización acompañante a los trabajadores, como se dirá más adelante”.*

Respuesta del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:

Consta en adjudicación R-1601-0197-2019, actuaciones de Inspectores de Trabajo, donde 12 contratistas manifiestan “efectivamente somos contratistas pero es el caso que no contamos con ninguna documentación obrero patronal, en virtud de que la empresa es quien hace efectivo el pago de noventa quetzales diarios a cada uno de los trabajadores que tenemos a nuestro cargo y nosotros facturamos la comisión que es de tres quetzales diarios por cada trabajador que traemos a la empresa, por lo que consideramos que el responsable de los trabajadores es la empresa y no nosotros, ya que nosotros no pagamos el salario diario a los trabajadores que están a nuestro cargo, asimismo queremos dejar constancia que como contratistas no estamos registrados ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, también dejamos constancia que el pago es por medio del banco Inmobiliario en efectivo a través de un código que la empresa asigna a cada trabajador a nuestro cargo”.

De lo anterior, cabe reiterar lo referido en la página 59 del presente informe, mediante el cual se impuso la multa Q. 79,528.73 a la empresa según resolución RII-1601-0197-2019-047 de fecha 12 de agosto del año dos mil diecinueve, respecto a la cual la **interpuso recurso de revocatoria, la cual se encuentra en Secretaría General del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con proyecto de resolución.**

- c. “Es importante recordar que las reglas probatorias en el derecho laboral guatemalteco tutelan al trabajador al establecer que, en relación al contrato de trabajo, (artículo 30 del código de Trabajo) “La falta de éste o la omisión de alguno de sus requisitos se debe imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador. El contrato verbal se puede probar por los medios generales de prueba y, al efecto, pueden ser testigos los trabajadores al servicio de un mismo patrono.” Se alega que las autoridades del Ministerio de Trabajo y Previsión Social no habrían interpretado correctamente esta disposición, en perjuicio de los trabajadores”.

Respuesta del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:

El Código de Trabajo regula la contratación escrita a través del contrato individual de trabajo, como la contratación verbal en labores agrícolas o ganaderas, de ello deriva que el patrono no esté obligado a elaborar y poner a la vista un contrato por escrito. Sin embargo, queda sujeto a lo regulado en el artículo 27 del Código de Trabajo: “El contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiera: a) A las labores agrícolas o ganaderas; (...) En todos estos casos el patrono queda obligado a suministrar al trabajador, en el momento en que se celebre el contrato, una tarjeta o constancia que únicamente debe contener la fecha de iniciación de la relación de trabajo y el salario estipulado y, al vencimiento de cada período de pago, el número de días o jornadas trabajadas, o el de tareas u obras realizadas.”

De no contar el patrono con el contrato individual de trabajo para las labores agrícolas y éste

manifiesta que la contratación es de forma verbal, las autoridades de trabajo deben prevenir al mismo para que ponga a la vista la denominada “tarjeta” bajo las consideraciones que establece el artículo precitado y de no cumplirse con ello, podría el patrono incurrir en infracción de normas laborales, consecuentemente en la imposición de la sanción que en derecho corresponda.

d. “Nuevas reclamaciones se presentaron por parte de otro grupo de 85 personas trabajadoras en 2018 (**adjudicación R-1601-0028-2018 de 17 de enero de 2018 y sucesivas fechas**). Sin embargo, y pese a varias audiencias conciliatorias con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la empresa no habría aceptado sus responsabilidades y habría omitido presentar la documentación que se le fue requerida para demostrar el pago de las prestaciones a los trabajadores”.

Respuesta del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:

Dicho expediente se inició a raíz de la convocatoria que realizó el Viceministro de Administración de Trabajo, instaurándose Mesa de Diálogo entre las partes, actuando la Inspección General de Trabajo con el objeto de verificar el cumplimiento de las normas laborales en general, constando el acta de fecha 17 de enero de 2018 y donde los representantes del Consejo Nacional de Desplazados de Guatemala, -CONDEG- manifestaron: “que el objetivo es verificar las prestaciones laborales de los trabajadores de la comunidad Esperancita del Rio, del municipio de Chisec, Alta Verapaz...” realizándose varias diligencias entre las partes, e interviniendo distintas autoridades de trabajo, con el objeto de buscar una resolución a las peticiones e intervino igualmente un representante de la Comisión Presidencial del Dialogo –CPD-.

En dichas diligencias no se pudo establecer la relación laboral de los trabajadores, por lo que a petición de los comparecientes se dio por agotada la vía administrativa, indicándoles el Inspector de Trabajo actuante a los trabajadores “que harán valer sus derechos ante el órgano jurisdiccional correspondiente dentro de los plazos establecidos en las leyes laborales vigentes”, quedando constancia en dicho expediente de adjudicación la intervención de varias autoridades administrativas de trabajo, quienes dentro de su competencia no les corresponde establecer y resolver la relación laboral entre las partes. Es por ello, que las partes deberían comparecer ante los órganos jurisdiccionales a plantear sus peticiones.

e. “El 20 de marzo de 2019, ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, finalmente un grupo de 14 contratistas reconoció reclutar a trabajadores por cuenta de Industria Chiquibul, Sociedad Anónima, sin contar con la acreditación legal necesaria (artículos 140-141 del Código de Trabajo), cobrando de la empresa 3 quetzales por cada trabajador reclutado y reconociendo que “el responsable de los trabajadores es la empresa y no nosotros”. (**adjudicación R-1601-0197-2019 de 20 de marzo de 2019**).

Respuesta del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:

En actuaciones de inspección se deja constancia de la intervención de la Inspección General de Trabajo, por lo que de ello fueron prevenidos los “contratistas”, a quienes se les debe establecer si son personas que a nombre propio contratan personas para que presten los servicios personales a un patrono, ya que los reclutadores son representantes del empleador; por lo que su actuar obliga directamente al patrono, en todo caso quedan solidariamente responsables con el mismo, en caso el patrono no cumpla con sus obligaciones de carácter laboral. Los trabajadores tienen la facultad de repetir en contra del reclutador, debiendo poner de conocimiento ante las autoridades jurisdiccionales, quienes tienen la facultad coercitiva para el cumplimiento de sus resoluciones, al establecer la vulneración de los artículos 4, 5, 81 último párrafo, 141 del Código de Trabajo y el Acuerdo Gubernativo Número 8-80, Normas Reglamentarias para la Aplicación del Convenio Internacional del Trabajo 96 relativo a las Agencias Retribuidas de Colocación, ya que de conformidad con el artículo 271 bis “...La Inspección General de Trabajo podrá exigir el cumplimiento de obligaciones o derechos laborales entre las partes cuyo conocimiento y determinación no sea competencia exclusiva de los tribunales”.

- f. “El Ministerio de Trabajo y Previsión Social llegó a la misma conclusión al establecer que es Industria Chiquibul, Sociedad Anónima quien paga los salarios a los trabajadores, en base al artículo 81, último párrafo del Código de Trabajo, en base al cual “Si una o varias empresas contrataren trabajadores para prestar sus servicios a otra empresa, esta última será responsable frente a los trabajadores afectados, de conformidad con la ley”.

Respuesta del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:

El artículo 271 bis el cual establece “...La Inspección General de Trabajo podrá exigir el cumplimiento de obligaciones o derechos laborales entre las partes cuyo conocimiento y determinación no sea competencia exclusiva de los tribunales”. Es por ello que en actuaciones de inspección se ha dejado constancia de la responsabilidad del patrono frente a las personas que contrata, al grado que la Delegada Departamental de Alta Verapaz, en expedientes de adjudicación ha resuelto sanciones condenatorias en contra de la entidad Industria Chiquibul, Sociedad Anónima.

- g. “Por ende, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social ordenó hacer efectivo el reajuste salarial de los años 2017 y 2018 y el pago de todas las prestaciones debidas a los 889 trabajadores reclutados por los contratistas, según evidencias presentadas. Asimismo, se recomendó una serie de multas a imponer por parte del Delegado Departamental de Guatemala de la Inspección General del Trabajo a Industria

Chiquibul, Sociedad Anónima por las infracciones cometidas. Sin embargo, a la fecha no constaría ni el pago del reajuste salarial ni de las prestaciones debidas a los trabajadores, ni la imposición de las multas a la empresa”.

Respuesta del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:

La Inspección General de Trabajo informa que consta en expedientes de adjudicación lo siguiente:

- Consta en expediente de adjudicación número R-1601-0197-2019, la imposición de una sanción administrativa a la entidad Industria Chiquibul, Sociedad Anónima, impuesta por la Delegada Departamental de Alta Verapaz, por el monto de Q. 79,528.73 quetzales, la cual le fue notificada con fecha diez de marzo de dos mil veinte.
- Consta en Adjudicación No. R-1601-0320-2017, Resolución No. RII-1601-0320-2017-001, donde la Delegada Departamental de Alta Verapaz, impuso a la entidad Industria Chiquibul, Sociedad Anónima, la multa de 14 salarios mínimos equivalentes a Q. 37,004.94.
- Consta en Adjudicación No. R-1601-0414-2018. Resolución No. RII-1601-0414-2018-050, donde la Delegada Departamental de Alta Verapaz, impuso a la entidad Industria Chiquibul, Sociedad Anónima, la multa de 15 salarios mínimos equivalentes a Q. 41,135.55.
- Consta en Adjudicación No. R-1601-0418-2018. Resolución No. RII-1601-0418-2018-051, donde la Delegada Departamental de Alta Verapaz, impuso a la entidad Industria Chiquibul, Sociedad Anónima, la multa de 15 salarios mínimos equivalentes a Q. 41,135.55.
- Consta en Adjudicación No. R-1601-0418-2018. Resolución No. RII-1601-0418-2018-051, donde la Delegada Departamental de Alta Verapaz, impuso a la entidad Industria Chiquibul, Sociedad Anónima, la multa de 15 salarios mínimos equivalentes a Q. 41,135.55.
- Consta en Adjudicación No. R-1601-0664-2019. Resolución No. RII-1601-0664-2019-067, donde la Delegada Departamental de Alta Verapaz, impuso a la entidad Industria Chiquibul, Sociedad Anónima, la multa de 16 salarios mínimos equivalentes a Q. 57,589.77.
- Consta en expediente de adjudicación número R-1703-0197-2019, la imposición de una sanción administrativa a la entidad Industria Chiquibul, Sociedad Anónima, impuesta por el Delegado Departamental del Petén, por el monto de Q. 21,938.96 quetzales, la cual le fue notificada con fecha veinticuatro de abril dos mil diecinueve, contra lo que la parte

empleadora en uso de su derecho de defensa, planteó recurso de revocatoria.

Todas las sanciones pecuniarias devienen del incumplimiento de las prevenciones formuladas por los inspectores de trabajo, quienes al verificar dicho incumplimiento, siguieron las fases del procedimiento sancionatorio hasta culminar con la imposición de multas, lo cual se evidencia en las adjudicaciones antes identificadas.

3.2. Con respecto a Nacional Agroindustrial, Sociedad Anónima, se reporta que el 16 de abril de 2019 se habrían despedido a 50 trabajadores formalmente por “la baja producción de fruta”, según declarado por el representante de la empresa. Sin embargo, el 9 de mayo de 2019 la empresa se habría retractado y afirmado no tener una relación laboral con los despedidos – que reclamaban sus prestaciones – indicando que fueron contratados por otras tres empresas, que en realidad actuarían como proveedoras de servicios o contratistas.

Respuesta del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:

De lo indicado, el Lic. René Armando Mas Reyes, Delegado Departamental de Petén, en oficio No. 68-2020, de fecha 15 de diciembre de 2020, lo siguiente: “En este caso se informa que se revisó el libro de adjudicaciones para verificar si se tiene alguna denuncia o número de adjudicación en relación al caso de esta empresa y se estableció que en esas fechas no ingresó ninguna denuncia por parte de trabajadores de esta entidad.”

3.3. Con respecto a Tikindustrias, Sociedad Anónima, se nos ha reportado el caso de siete trabajadores, (adjudicación R-1703-00362-2017, de 13 de septiembre de 2017), que habrían sido despedidos el 1 de septiembre de 2017 tras 14 años sin haber recibido todas sus prestaciones obligatorias, y quienes al menos en una ocasión, el 24 de junio de 2017, habrían pagado a un contratista un total de 900 quetzales para mantenerse en el trabajo (denuncia al Ministerio de Trabajo y Previsión Social de 12 de septiembre de 2017).

Respuesta del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:

Con fecha trece de septiembre del dos mil diecisiete, se inició el expediente de adjudicación número R-1703-00362-2017, compareciendo los trabajadores [REDACTED], con el objeto de denunciar a la entidad denominada Tikindustrias Sociedad Anónima, manifestando que empezaron a laborar el uno de marzo de dos mil tres, desempeñando el puesto de peones con un horario de siete de la mañana a doce horas y media, laborando por tarea, con un salario mensual de dos mil quetzales, sin la bonificación incentivo. El uno de septiembre de dos mil diecisiete fueron despedidos injustificadamente y hasta la fecha no habían recibido su pago, indicando que les adeudaban la indemnización, vacaciones, bonificación anual para trabajadores del sector público y privado, aguinaldo, bono incentivo correspondiente a la fecha



del uno de marzo de dos mil tres al uno de septiembre del dos mil diecisiete. Por tal razón se solicitó intervención de parte de la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social del departamento de Petén.

El trece de septiembre del año dos mil diecisiete, el Inspector de Trabajo titular del expediente procedió a realizar las siguientes prevenciones:

- a) Poner a la vista los contratos individuales de trabajo de todos los trabajadores.
- b) Poner a la vista los comprobantes de goce y pago de vacaciones, del periodo del uno de marzo de dos mil tres al uno de septiembre del dos mil diecisiete.
- c) Poner a la vista los comprobantes de pago de bonificación anual para trabajadores del sector público y privado del período del uno de marzo de dos mil tres al uno de septiembre del dos mil diecisiete.
- d) Que presente los comprobantes de aguinaldo del periodo del uno de marzo de dos mil tres al uno de septiembre del dos mil diecisiete.
- e) Que presente los comprobantes de bono incentivo del periodo del uno de marzo de dos mil tres al uno de septiembre del dos mil diecisiete.

Para el cumplimiento de lo prevenido el Inspector de Trabajo citó bajo apercibimiento legal a la entidad denominada Tikindustrias, Sociedad Anónima a través de su representante legal, para que compareciera a una audiencia programada para el día veintiséis de septiembre del año dos mil diecisiete.

Con fecha veintiséis de septiembre de dos mil diecisiete, se presentaron ante el Inspector de Trabajo los trabajadores denunciados y por la parte patronal el Gerente de Asuntos Laborales con Representación Legal de la Entidad Tikindustrias, Sociedad Anónima, con el objeto de evacuar audiencia y verificar el cumplimiento o incumplimiento de las prevenciones formuladas y comprobar la existencia de presuntas infracciones a las normas de trabajo y previsión social, en virtud de la denuncia presentada por parte laboral o denunciante, para el efecto se dejó constancia de lo siguiente: *“en el punto SEGUNDO del acta los trabajadores denunciados manifestaron que se presentaban a DESISTIR de la denuncia en vista que llegaron a un arreglo, por lo que solicitaron que las pretensiones que se estaban realizando se tuvieran por conciliadas”*.

El suscrito Inspector de Trabajo dejó constancia del desistimiento planteado por los trabajadores denunciados el cual fue aprobado por el Licenciado René Armando Mas Reyes, Delegado Departamental de la Inspección General de Trabajo del departamento de Petén y se dieron por CUMPLIDAS las prevenciones formuladas en acta de fecha trece de septiembre del año dos mil diecisiete.

Por lo que se establece que se realizaron actuaciones de inspección, prevención y verificación por parte de Inspectores de Trabajo, constatando el cumplimiento de las prevenciones formuladas y el desistimiento de los trabajadores, al llegar a un acuerdo con el empleador, lo cual fue aprobado como lo establece el Código de Trabajo en el artículo 278 y el Protocolo Único de Procedimientos del Sistema de Inspección del Trabajo.



4. Trabajo Infantil: ***“Por otro lado, hemos recibido información de que en el caso de la empresa Cauchos y Palmas Sociedad Anónima, se constató, durante una inspección de oficio en octubre de 2018, (adjudicación R-1703-00594-2018 de 8 de octubre de 2018) la presencia de tres menores que estaban trabajando en actividades laborales no permitidas por el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (n° 182) de la OIT, ratificado por Guatemala en el 2001. En otra acta de inspección del 20 de marzo de 2019 (adjudicación R-1601-01197-2019 de fecha 20 de marzo de 2019) relativa a Industrias Chiquibul, Sociedad Anónima, se hace referencia a la contratación de un menor de edad. En ninguno de estos dos casos constaría un seguimiento en cuanto a la imposición de sanciones a las empresas mencionadas”.***

Respuesta del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:

Con fecha siete de agosto del dos mil dieciocho, se inició el expediente adjudicación número R-1703-00594-2018, por denuncia presentada por el Consejo Nacional de Desplazados de Guatemala en contra de la entidad denominada CAUCHOS Y PALMAS, SOCIEDAD ANONIMA.

El día ocho de octubre del año dos mil dieciocho, se constituyeron los Inspectores de Trabajo a las instalaciones de la entidad denunciada, con el objeto de realizar inspección de trabajo relacionada a verificar jornada de trabajo, pago de prestaciones laborales, verificar inscripción en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, no pagan salario del séptimo día, incumplimiento de pago de bonificación incentivo, incumplimiento de pago de bonificación anual para el sector público y privado, incumplimiento de pago de aguinaldo, no pagan salario mínimo.

Efectivamente se estableció el empleo de tres trabajadores menores de edad, de diecisiete años, quienes hacen trabajos varios desde fumigación, chapía, peperos, poda de calles, cosecheras, solicitándose por parte de las autoridades de trabajo el cese inmediato de labores de las personas menores de edad y el pago de las prestaciones laborales que en derecho corresponda.

Con fecha veintitrés de abril del año 2019, Inspectores de Trabajo conjuntamente con personal del Departamento de Salud y Seguridad Ocupacional, verificaron el incumplimiento total de las prevenciones formuladas y en inciso L) respecto a los menores de edad *“finiquitos laborales debidamente firmados por los menores de edad relacionados”* verificándose por parte de autoridades de trabajo la infracción a las normas laborales por parte de la entidad Cauchos y Palmas, Sociedad Anónima.

En relación a la adjudicación R-1601-01197-2019 de fecha 20 de marzo de 2019, autoridades de trabajo verificaron que una persona menor de edad estaba laborando en la entidad Industria Chiquibul, Sociedad Anónima. De ello, la Delegada Departamental de Alta Verapaz en Resolución de fecha 12 de agosto de 2019, Registro de Procedimiento: RII-1601-0197-2019-047 y



Correlativo: 047-2019 en el segundo Considerando indica: “Lo requerido se originó en el contenido del acta inicial de fecha siete de marzo del año dos mil diecinueve, en la cual se previno bajo apercibimiento legal a la entidad denominada INDUSTRIA CHIQUIBUL, SOCIEDAD ANONIMA, A TRAVÉS DE SU REPRESENTANTE LEGAL, poner a la vista la siguiente documentación: (...) 8) Hacer efectivo el pago de las prestaciones laborales irrenunciables como los salarios no pagados al menor trabajador ██████████, quién indicó tener dieciséis años y cesar de forma inmediata las labores.”; resolviendo en numeral romano I.- imponer a dicha entidad “las multas contenidas en el artículo 272 del Código de Trabajo y sus reformas contenidas en el decreto 7-2017 del Congreso de la República de Guatemala, y así como Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional, por haberse determinado la violación a las normas que obligan al cumplimiento de las prevenciones formuladas bajo apercibimiento legal”, fijándose la sanción a dicha entidad por la cantidad total de Q. 79,528.73.

5. Salud y seguridad ocupacional: “Se ha denunciado que las condiciones de salud y seguridad ocupacional no serían adecuadas. Se nos ha reportado que generalmente las personas trabajadoras no recibirían equipo de protección para la aplicación de pesticidas y químicos como el Angluron, Paraquat, Gramoxone y Glifosato, los cuales contendrían sustancias cancerígenas, ni habría asistencia médica adecuada en el caso de accidentes. Los trabajadores, ante el temor de ser excluidos de futuros trabajos, prefieren no ausentarse por enfermedad pese a que tendrían derecho. Denuncias de estas carencias se han presentado de forma generalizada con respecto a todo el sector de la palma africana, y más recientemente con respecto a Cauchos y Palmas Sociedad Anónima (denuncia de CONDEG al Ministerio de Trabajo y Previsión Social del 16 de mayo de 2018) e Industrias Chiquibul Sociedad Anónima (adjudicación R1703-00205-2019, de 7 de marzo de 2019. Véase también Adjudicación R-1601-0028-2018 de 17 de enero de 2018). Sobre esta última empresa, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social tras una inspección el 7 de marzo de 2019 detectó de que “el personal no tiene equipo de protección para realizar las actividades en cada una de las áreas, no cuentan con agua potable para consumo humano, así también no se cuenta con un lugar apto para recibir en un momento dado atención médica, asimismo no se cuenta con botiquín de primeros auxilios, ni ninguna persona capacitada para brindar primeros auxilios”. No existiría información sobre el cumplimiento por parte de la empresa de las prevenciones dictadas por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Se reporta también que en el pasado ha habido graves y serios accidentes laborales durante el traslado de trabajadores en camiones que no cumplirían con los estándares mínimos de seguridad para el transporte de pasajeros.”

Respuesta del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:

Los Inspectores de Trabajo en la adjudicación R-1703-00205-2019 del 7 de marzo de 2019 hacen valer las actuaciones de inspección, prevención y verificación al formular 32 prevenciones, incluyendo medidas de salud y seguridad ocupacional, a la entidad Industria Chiquibul a través de su Representante Legal, de las cuales posteriormente se constató su incumplimiento. De ello, el Delegado Departamental de Petén de la Inspección General de Trabajo, emitió



resolución sancionatoria de fecha 26 de marzo de dos mil diecinueve, la que se fijó por el monto de Q. 21,938.96.

6. Acceso a la seguridad social: *“El no estar afiliado a la seguridad social implica para los trabajadores no tener acceso a una atención médica adecuada, entre otras prestaciones, lo cual es también preocupante por los riesgos ocupacionales ligados a las tareas agrícolas. Además, hay otras prestaciones relevantes ligadas a la afiliación al seguro social, por ejemplo las de desempleo y las jubilaciones. En este contexto, las alegaciones relativas a las prácticas abusivas de contratación a través de contratistas (como antes indicado) cobrarían aquí relevancia en la medida en que las empresas en cuestión, al no reconocer la relación laboral de los trabajadores reclutados por contratistas para trabajar en sus plantaciones, tampoco cumplirían con la obligación de reportar estos trabajadores ante el seguro social. Es el caso de los 889 trabajadores reclutados para trabajar para Industrias Chiquibul Sociedad Anónima y que ésta no habría reconocido como trabajadores propios (caso mencionado antes). El Ministerio de Trabajo y Previsión Social ordenó su inscripción retroactiva al seguro social. Como ya dicho, a fecha de esta misiva, no consta información sobre el cumplimiento de esta medida y de las demás que se ordenaron en este caso.”*

Respuesta del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:

La Inspección General de Trabajo dentro de su competencia cuando comprueba la existencia de una supuesta infracción a las normas de trabajo y previsión social, incluyendo la obstrucción a la labor de inspección, debe levantar acta circunstanciada de prevención, con la que informará al responsable de su comisión u omisión, y recomendará la adopción en un plazo razonable, de las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas. Inmediatamente que venza dicho plazo, la Inspección verificará el cumplimiento de las medidas dictadas y en caso de incumplimiento o inasistencia a la citación. El Inspector de Trabajo redactará acta circunstanciada de infracción, con la que se iniciará el expediente administrativo sancionatorio, que deberá ser trasladado dentro de los tres (3) días siguientes al Delegado Departamental de la Inspección General de Trabajo, para que revise el expediente y emita la respectiva resolución, incluyendo una posible sanción y medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas.

De ello, en acta de fecha 20 de marzo de dos mil diecinueve se formuló la prevención correspondiente a la inscripción retroactiva al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social de 889 trabajadores; extremo que fue verificado el uno de abril de dos mil diecinueve, constatando el incumplimiento de parte del empleador. Derivado del incumplimiento de las prevenciones formuladas a la entidad Industria Chiquibul, Sociedad Anónima, la Delegada Departamental de Alta Verapaz, con fecha 12 de agosto de 2019, Registro de Procedimiento: RII-1601-0197-2019-047 y Correlativo: 047-2019, emitió resolución sancionatoria por la cantidad total de Q. 79,528.73.

6.1. Además, existen serias dudas y una falta de transparencia sobre el número total de



*trabajadores que Industrias Chiquibul, Sociedad Anónima ha inscrito al seguro social. **Los inspectores de trabajo en su acta de inspección del 20 de marzo de 2019 por un lado reportaron que tuvieron a la vista 1445 contratos individuales de trabajo de todo el personal que labora de forma permanente en esta entidad, y por otro, que vieron planillas de pago al seguro social de los últimos dos años relativas a 712 trabajadores.***

Respuesta del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:

Ciertamente existe incongruencia en establecer la totalidad de trabajadores de la entidad y posible vulneración de derechos a favor de los trabajadores. Es por ello que el Inspector de Trabajo actuante acertadamente en uso de sus actividades de inspección, prevención y verificación volvió a prevenir a la entidad INDUSTRIAS CHIQUIBUL, SOCIEDAD ANÓNIMA, en la misma acta de fecha 20 de marzo de 2020, estableciendo en el inciso “E) hacer la inscripción en forma retroactiva al Seguro Social de los ochocientos ochenta y nueve trabajadores repartidos entre los contratistas comparecientes en la presente diligencia...”, extremo donde se verificó el incumplimiento en acta de fecha uno de abril de dos mil diecinueve, donde el Inspector actuante deja constancia “no cumplió con hacer la inscripción en forma al Seguro Social de los ochocientos ochenta y nueve trabajadores repartidos entre los contratistas” teniendo como efecto la imposición de la sanción administrativa emitida por la Delegada Departamental de Alta Verapaz, de fecha 12 de agosto de 2019, Registro de Procedimiento: RII-1601-0197-2019-047 y Correlativo: 047-2019, por la cantidad total de Q. 79,528.73.

6.2. Reportaron asimismo constancias de pago del Bono 14 de los últimos dos años relativas a 390 trabajadores. Esta discrepancia dejaría dudas sobre el número de trabajadores que la empresa maneja en relación a las distintas obligaciones de ley, y la posibilidad de fraudes con consecuencias negativas para los trabajadores y el propio Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS)

Respuesta del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:

Podrían existir dudas sobre el número de trabajadores de la entidad Industria Chiquibul, S.A., y de ello posibles vulneraciones a derechos reconocidos a favor de los trabajadores. Sin embargo, se ha dejado constancia de las prevenciones formuladas y sanciones impuestas a dicha entidad por las autoridades del orden público laboral, quienes actúan dentro del marco de su competencia en la vía administrativa.

El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, como entidad autónoma cuenta con mecanismos legales para gestionar el cobro de cuotas dejadas de presentar por parte de los empleadores y en relación a la posibilidad de fraudes, al referirse a la posible comisión de un hecho delictivo, corresponde al Ministerio Público la investigación correspondiente en el ámbito penal.

7. Recursos efectivos y tutela de derechos: “Se nos informa además de la limitada capacidad



del Ministerio de Trabajo y Previsión Social **de verificar los presuntos abusos a los derechos humanos y laborales denunciados y hacer cumplir las leyes laborales**, en particular a través del ejercicio de la potestad sancionadora según establecido en el Código de Trabajo. Ello a pesar de que dichas empresas deberían estar sometidas a un control más riguroso por recibir beneficios fiscales, como antes mencionado. Se alega que en varios casos los inspectores de trabajo habrían incurrido en un retardo no justificable a la hora de verificar las prevenciones hechas en inspecciones previas, o para autorizar una prórroga de plazo a las empresas para el cumplimiento de dichas prevenciones. Es el caso de Cauchos y Palmas Sociedad Anónima: la prórroga solicitada por la empresa para la verificación de las prevenciones hechas en octubre de 2018 sigue sin resolverse, por lo que la situación denunciada podría no haberse rectificado, en detrimento de los y las trabajadores (**adjudicación R-1703-00594-2018 de 17 de mayo de 2018 y siguientes fechas**).

Respuesta del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:

Con fecha siete de agosto del dos mil dieciocho, se dio inicio del expediente de adjudicación número R-1703-00594-2018, por denuncia presentada por el Consejo Nacional de Desplazados de Guatemala en contra de la entidad denominada CAUCHOS Y PALMAS, SOCIEDAD ANONIMA.

El día ocho de octubre del año dos mil dieciocho, se constituyeron los Inspectores de Trabajo a las instalaciones de la entidad denunciada, con el objeto de realizar inspección de trabajo, procedieron a prevenir bajo apercibimiento legal a la entidad denominada CAUCHOS Y PALMAS, SOCIEDAD ANONIMA a través de su representante legal y cumplir con las prevenciones que se encuentran en el punto SEXTO numerales 1 al 32 del acta de fecha ocho de octubre del año dos mil dieciocho, dejando un plazo de tres días hábiles para su cumplimiento, por lo que procedieron a citar bajo apercibimiento legal al representante Legal de la entidad referida para que compareciera a una audiencia para el día doce de octubre del año dos mil dieciocho a las once horas en la Delegación del Departamento de Petén.

El Inspector de Trabajo actuante en dicha diligencia le indicó a los trabajadores comparecientes que el Administrador Único y Representante Legal de la entidad Cauchos y Palmas, Sociedad Anónima ingresó memorial de solicitud de PRÓRROGA en la Delegación Departamental de Petén, la cual debía ser resuelta para proceder a la verificación de las prevenciones fijadas.

Con fecha once de diciembre del año dos mil dieciocho, se resolvió la solicitud de prórroga presentada por entidad Cauchos y Palmas, Sociedad Anónima, mediante providencia número 404-2018 APSC/icvz, en la cual en su numeral romano II “*En consideración a lo solicitado, se rechaza la solicitud de PRORROGA por treinta días hábiles, por lo que la entidad CAUCHOS Y PALMAS, SOCIEDAD ANONIMA a través de su Representante Legal, deberá cumplir con presentar las prevenciones formuladas en acta de fecha ocho de octubre del año dos mil dieciocho, de la adjudicación número R-1703-00594-2018*”.



Con fecha veintitrés de abril de 2019, se constituyeron Inspectores de Trabajo, en las instalaciones de la entidad Cauchos y Palmas, con el objeto de verificar el cumplimiento de las prevenciones formuladas, estableciéndose el incumplimiento total de las mismas, por lo que se dejó constancia de las actuaciones de los Inspectores de Trabajo y de las autoridades de trabajo en la verificación de las normas laborales, estableciendo que se resolvió la prórroga presentada y se verificaron las prevenciones correspondientes, así como su incumplimiento.

7.1. *Ante esta situación, cabe indicar que el 26 de marzo de 2019 se presentó una denuncia por parte de CONDEG (MP001-2019-27252) ante el Ministerio Público contra funcionarios del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en relación al presunto incumplimiento del deber de verificar infracciones laborales, en particular en relación a demoras y omisión de plazos en la verificación de las demandas laborales de 200 trabajadores de Industrias Chiquibul Sociedad Anónima, (adjudicación R-1703-00593-2018) otros trabajadores de la empresa Cauchos y Palmas Sociedad Anónima, (adjudicación R-1703-00594-2018 de 19 de septiembre de 2018) siete ex trabajadores de Tikindustrias Sociedad Anónima (adjudicación R-1703-00362-2017 de fecha 13 de septiembre de 2017). A la fecha, se conoce que la Fiscalía de Delitos Administrativos del Ministerio Público ha obtenido declaración testimonial del denunciante en fecha 24 de mayo de 2019, quedando pendiente desde entonces la presentación de los informes de actuaciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, así como la citación de los funcionarios por los hechos denunciados. Sírvasse facilitar información sobre la atención, el tratamiento y avances para desvanecer los señalamientos.*

Respuesta del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:

Debido a que existe una denuncia en proceso de investigación en el Ministerio Público, esta Inspección General de Trabajo se reserva emitir comentario sobre tal extremo, toda vez que dichas actuaciones se podrían estar dilucidándose ante las instancias correspondientes.

7.2. *“A lo largo de los últimos años y en la mayoría de los casos el Ministerio de Trabajo y Previsión Social habría convocado las partes a “mesas de diálogo” con la finalidad de esclarecer posturas y lograr una mejora de las condiciones laborales de las personas trabajadoras. Sin embargo, se reporta que dichas mesas de dialogo suelen estancarse al no ofrecer soluciones concretas a las violaciones denunciadas en tiempos rápidos y conforme a los estándares nacionales e internacionales. En muchos casos los y las trabajadores/as han lamentado dilaciones y retrasos maliciosos en el avance de dichas mesas. Se ha alegado que estas mesas de diálogo representarían un instrumento útil a las empresas para gozar de prórrogas y así evitar la imposición de sanciones. En algunos casos estas mesas terminarían por exponer a represalias a los representantes de los trabajadores, como se dirá más adelante”.*

Respuesta del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:



Las mesas de diálogo son convocadas por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y en ocasiones son las mismas partes quienes las solicitan, como se ha indicado en distintos expedientes de adjudicación a lo largo del presente, se llevan a cabo con el objeto de intervenir como mediadores entre las partes, buscar la transparencia de las diligencias y soluciones ecuanímes en la vía directa, interviniendo autoridades del Ministerio e Inspectores de Trabajo, quienes al constarle algún tipo de vulneración a la legislación laboral, actúan de conformidad a sus atribuciones; siendo el caso de la adjudicación RI-1601-0201-2017, en la que intervino el Sub Inspector de Trabajo y el Viceministro de Administración de Trabajo. Éste último es quien presidió la agenda de las misma, manifestando “a) que ha llegado al despacho de la Ministra de Trabajo la solicitud de los trabajadores de parte de la organización CONDEG el cobro o pago de prestaciones de ciento seis personas que no laboraron con la empresa el cual solicitamos que se establezca en esta instancia ya que es incongruente y sin fundamento.” Igualmente en el punto SÉPTIMO se establece: “1) los puntos uno y dos de la agenda quedan sin efecto ya que fueron aceptadas y resueltas.”

Lo mismo sucede en adjudicación R-1601-0333-2019, en la que intervienen representantes de CONDEG y el Inspector General de Trabajo, quien indica “solicitamos la confianza a la Inspección General de Trabajo ya que es necesario judicializar las pretensiones de todos los trabajadores ya que existen suficientes elementos para probar en juicio ordinario los derechos que les asiste, (solicitud de 889 trabajadores de la empresa Industria Chiquibul, S.A.) este acompañamiento se hará a través de la Dirección del Fomento a la Legalidad Laboral”, llegando al acuerdo en mesa de diálogo de brindar asesoría jurídica a trabajadores de dicha entidad en los procesos judiciales por medio de dicha Dirección del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Son las propias partes quienes solicitan que se instauren mesas de diálogo y en ocasiones ellas instauran las propias sin la participación de autoridades del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, como es el caso del acta de fecha 7 de marzo de 2019, de la adjudicación R-1703-00205-2019, en donde los trabajadores entrevistados expresaron: “hacemos del conocimiento de los Inspectores de Trabajo que hemos tenido reuniones en mesa de diálogo con la parte empleadora sin que a la fecha se la haya dado solución a nuestras reclamaciones laborales en consecuencia solicitamos que se deje constancia en esta diligencia que nuestras reclamaciones...”. Se considera un mecanismo viable en la resolución de conflictos cuando su dirección es objetiva, mismo que cumple con las actuaciones de inspección, prevención y verificación por personal de inspección.

7.3. Actualmente habría mesas de diálogo con Industria Chiquibul, Sociedad Anónima y Nacional Agroindustrial, Sociedad Anónima.

Respuesta del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:

A la presente fecha no hay requerimientos de instauración de mesas de diálogo por trabajadores de dichas entidades.



7.4. *“Por otro lado, se ha denunciado también la falta de recursos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, lo que se traduciría en la falta de intérpretes para acompañamiento a los trabajadores en los procedimientos de la Inspección General del Trabajo, la falta de suficientes inspectores para poder realizar inspecciones de calidad e inspecciones de oficio, así como en la falta de formación en materia sobre indicadores de trata o trabajo forzoso. Finalmente, se han reportado debilidades respecto de la cooperación interinstitucional entre el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en cuanto a inspecciones conjuntas e intercambio de informaciones, en detrimento de la actividad fiscalizadora y de protección de los trabajadores”.*

Respuesta del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:

La Inspección General de Trabajo hace su mayor esfuerzo en la búsqueda del cumplimiento de la legislación laboral por parte de los sujetos que componen la relación laboral, prueba de ello es que se hace valer de su propio personal para poder diligenciar las actuaciones de inspección en el idioma de los trabajadores, lo que consta en la adjudicación R-1601-0197-2019 en actas de fecha 2 de marzo de 2019, donde el inspector actuante dejó constancia, indicando: *“k) se deja constancia que todas las entrevistas fueron realizadas en el idioma Q’eqch’i como en el idioma español”* y acta de fecha 22 de mayo de 2020 donde en el punto SEGUNDO se dejó constancia *“El Inspector de Trabajo Yanuario Chen Chocooj, hizo la traducción al idioma Q’eqchi a todos los trabajadores con el objeto de que estén bien enterados del proceso que desean iniciar...”* lo cual sustenta el compromiso de no vulnerarse derechos a favor de los trabajadores.

Por otra parte, con el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, interinstitucionalmente se ha coordinado el cruce de información recíproca. Asimismo, se ha capacitado a la Inspección General de Trabajo sobre lo siguiente:

- a) El año 2018, con el apoyo de la USAID y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se impartió la Capacitación a los funcionarios y servidores públicos de la Inspección General de Trabajo para el abordaje y detección de casos de trata de personas, en los departamentos de Quetzaltenango, Zacapa y Guatemala, convocando a Inspectores de Trabajo de distintas Delegaciones Departamentales.
- b) En el año 2019, se impartió el taller denominado: Fortalecimiento a los Delegados Departamentales e Inspectores de Trabajo de todo el país sobre Derechos Humanos y Laborales de las Poblaciones en condición de vulnerabilidad” (Mujeres, migrantes, indígenas y población sexualmente diversa).
- c) En el año 2019, con el apoyo de la Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas, se impartió el taller denominado: Estándares Internacionales de Derechos Humanos y Laborales: Trata de Personas con Fines de Explotación Laboral y Otras Formas Contemporáneas de Esclavitud con Enfoque en el Trabajo Agrícola, el cual tuvo como

sedes los departamentos de Zacapa, Quetzaltenango y Petén, mismo que fue extensivo a todas las Delegaciones Departamentales de la Inspección General de Trabajo y su personal de inspección.

- d) En el mes de noviembre de 2020 se inició con el Plan de Formación y Capacitación para el personal de la Inspección General de Trabajo, con el apoyo de la Organización Internacional del Trabajo, el cual será impartido por medio de actividades de tutoría a través de un espacio virtual con el apoyo de herramientas para la educación a distancia, a través de la plataforma electrónica ZOOM, dirigido a Inspectores de Trabajo y además personal administrativo y operativo de la Inspección General de Trabajo, sin importar el renglón presupuestario bajo el cual hayan sido contratados. Es importante añadir que el mismo tendrá duración de 1 año y tendrá una certificación extendida por la Universidad de Occidente. Dicho plan de formación está dividido en 10 módulos y cada uno de ellos en unidades.

7.5. Derecho a defender los derechos humanos, la libertad sindical y la negociación colectiva: *“En tal contexto, la situación de los defensores de derechos humanos, la libertad sindical y el ejercicio del derecho de sindicación y negociación colectiva son otro motivo de preocupación. En el sector de la palma africana, **no se reportan sindicatos formalmente constituidos ni pactos colectivos de condiciones de trabajo**, lo cual se vincularía a la obstaculización de la organización de los trabajadores y a la labor de las personas defensoras de derechos humanos y laborales, quienes sufrirían amenazas y represalias, reflejo de un más amplio contexto nacional de ataques y criminalización de los defensores de derechos humanos y específicamente de baja sindicalización. En general en el país, solo 1 de cada 10 asalariados puede optar por la sindicalización al trabajar en empresas donde si existen sindicatos.*

Se ha reportado que personas trabajadoras desistieron de organizar un sindicato en Industria Chiquibul, Sociedad Anónima ante el temor de sufrir represalias, en particular despidos, por lo que de momento existiría solamente un Comité ad-hoc de trabajadores.”

Respuesta del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:

El Código de Trabajo regula del artículo 374 al 376 el procedimiento para la resolución de los conflictos colectivos de carácter económico-social, fundamentando la figura del comité ad hoc y sobre los arreglos a que arriban las partes. De ello, se debe informar y enviar copia a la Inspección General de Trabajo; de tal extremo la Licenciada Sandra Margarita Sosa García, Secretaria General a.i. Inspección General de Trabajo, informó lo siguiente: *“(...) para informarle que dentro de los registros electrónicos y físicos del año dos mil dieciséis a la presente fecha, no se encontró aviso de constitución de Sindicato o de Comité Ad Hoc, de las empresas:*

- a) *Reforestadora de Palmas del Petén, Sociedad Anónima –REPSA-;*
- b) *Industrial Chiquibul, Sociedad Anónima;*

- c) *Cauchos y Palmas, Sociedad Anónima;*
- d) *Tikindustrias, Sociedad Anónima;*
- e) *Nacional Agroindustrial, Sociedad Anónima y*
- f) *Demás empresas que tengan que ver con la Industria de la Palma Africana.”*

De conformidad con los registros de la Inspección General de Trabajo, se establece que no existe registro donde se informe que se constituyó Comité Ad Hoc en la entidad Industria Chiquibul, Sociedad Anónima.

7.6. Se alega que algunos representantes de trabajadores que habían participado en las negociaciones con la empresa habrían sido efectivamente despedidos. Es el caso de los defensores de derechos laborales [REDACTED], despedidos respectivamente el 19 de febrero y 31 de enero de 2019, los cuales habían presentado un memorial en favor de 101 trabajadores contratados verbalmente el 16 de septiembre de 2016 y despedidos el 7 de diciembre de 2016. El 22 de febrero de 2019, el encargado de relaciones comunitarias de la empresa habría indicado que “están controlando a quienes son los líderes que hablan y que serán despedidos o denunciados” (denuncia al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, 26 de febrero de 2019).

Respuesta del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:

En la presente se informan las diligencias realizadas por el cuerpo de Inspectores de Trabajo, quienes dejaron constancia en actas administrativas cada actuación, por lo que en el expediente de Adjudicación No. R-1601-0190-2019 se nombró al Inspector de trabajo, Yanuario Chen Chocooj quien el día 05 de marzo del año 2019 en mesa de Diálogo trató asuntos relacionados a las Adjudicaciones R-1601-638-2016; R-1601-024-2019; R-1601-042-2019 y R-1601-161-2019. Dicho requerimiento obedeció a solicitud planteada en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con fecha 26 de febrero del año 2019.

El día 05 de marzo del año 2019 se llevó a cabo una reunión de mesa de diálogo, en la cual comparecieron las personas siguientes: Lic. Julio Adrián Velásquez Aguilar, Inspector General de Trabajo; Lic. Alain Pierce Samayoa Chavarría, Sub Inspector General de Trabajo; David Francisco Guerra Valladares, Supervisor de Delegaciones Departamentales y el Lic. Carlos Arnulfo Ortiz Rossi en su calidad de Delegado a.i. de la Delegación Departamental de Alta Verapaz, finalizando la misma el veintisiete de marzo del año 2019, en la cual el Lic. Julio Adrián Velásquez en su calidad de Inspector General de Trabajo les hizo del conocimiento a todos los representantes de los resultados y avances de la Inspección de oficio que se diligenció en la empresa Industria Chiquibul, Sociedad Anónima y de conformidad con las nuevas prevenciones realizadas por el equipo técnico de la Inspección General de Trabajo, se dejó constancia del día y hora a realizarse dicha verificación, en la cual la empresa incumplió y mediante resolución RII-1601-197-2019-047, se le impuso la multa correspondiente.



7.7. Según consta en otra acta del Ministerio de Trabajo y Previsión, (**adjudicación R-1703-00205-2019 de 7 de marzo de 2019**) los trabajadores denunciaron que el 6 de marzo de 2019 el asesor legal de la empresa “nos amenazó indicándonos que si reclamábamos nuestros derechos laborales iba a llegar a cada una de nuestras residencias para meternos a la cárcel”.

Respuesta del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:

La Inspección General de Trabajo comunica que lo manifestado se plasmó en acta correspondiente, sin embargo, las amenazas son acciones que ventilan y se atienden en instancias distintas a las autoridades de trabajo.

7.8. Los despidos mencionados y demás amenazas parecen contrarios a las prevenciones dictadas a la empresa por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social contra todo acto de represalias en contra de los trabajadores y sus representantes (**véase por ejemplo, adjudicación R-1601-0024-2019, de 14 de enero de 2019**). Además, el artículo 10 del Código de Trabajo claramente establece que “Se prohíbe tomar cualquier clase de represalias contra los trabajadores con el propósito de impedirles parcial o totalmente el ejercicio de los derechos que les otorguen la Constitución el presente Código, sus reglamentos o las demás leyes de trabajo o de previsión social, o con motivo de haberlos ejercido o de haber intentado ejercerlos”.

Respuesta del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:

Los Inspectores de Trabajo dejan constancia en acta administrativa las diligencias que realizan, siendo constante e imperativo prevenir al patrono de abstenerse a ejecutar cualquier tipo de represalias en contra de los trabajadores por el solo hecho de su denuncia y de no cumplirse la parte empleadora podría incurrir en infracción de normas laborales, lo que constituiría en una posible sanción administrativa e igualmente la parte afectada queda en la facultad de iniciar las acciones pertinentes ante los Juzgados de Trabajo y Previsión Social.

7.9. **En relación a Tikindustrias, Sociedad Anónima**, se nos ha reportado el caso del señor [REDACTED], un defensor de derechos laborales que había estado asesorando a trabajadores de la empresa, entre los cuales figurarían las siete personas despedidas el 1 de septiembre de 2017 tras 14 años de servicio (caso antes indicado). Se reportó que el señor [REDACTED] sufrió amenazas por el rol que desempeñaba defendiendo los derechos laborales, y que ante dichas presiones el 10 de octubre de 2017 aceptó firmar un convenio (**N. 148-2017, de 10 de octubre de 2017**) con la empresa ante el Juez de Paz de Sayaxché, Peten, comprometiéndose a “no estar mal asesorando a trabajadores de Tikindustrias, Sociedad Anónima para evitar conflictos entre dicha entidad y sus colaboradores”. Se reporta que el señor [REDACTED] habría efectivamente abandonado el acompañamiento de trabajadores en sus reclamos laborales, por lo que dicho convenio habría efectivamente enviado un mensaje disuasivo para aquellas personas que promueven y defienden los



derechos humanos en la empresa.

Respuesta del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:

Los extremos antes indicados se encuentran fuera del marco de competencia legal de la Inspección General de Trabajo, pues los mismos hacen referencia a que se dilucidan ante el órgano jurisdiccional competente.

7.10. *En el caso de Nacional Agroindustrial, Sociedad Anónima, se reporta que los 50 trabajadores despedidos el 16 de abril de 2019 – sobre los que finalmente la empresa desconoció tener una relación laboral como antes indicado - se habrían reunido con la asociación CONDEG (Consejo Nacional de Desplazados de Guatemala) dos días antes para recibir capacitación y asesoría en materia de derechos laborales. Se ha reportado que su despido pueda haber sido en respuesta a dicha actividad de formación, organización y defensa de los derechos humanos.*

Respuesta del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:

De lo indicado anteriormente, informa el Licenciado René Armando Mas Reyes, Delegado Departamental de Petén, en oficio No. 68-2020, de fecha 15 de diciembre de 2020 lo siguiente: *“En este caso se puede informar que al revisar el libro de adjudicaciones de la Inspección General de Trabajo se puede establecer que en esas fechas no ingresó ninguna denuncia por parte de trabajadores de esta entidad.”*

7.11. *En este contexto de falta de organizaciones sindicales en el sector de la palma africana y obstáculos a la organización de los trabajadores, es preocupante que según reportado la asociación CONDEG (Consejo Nacional de Desplazados de Guatemala), una de las pocas organizaciones no gubernamentales que da seguimiento al tema de la trata de personas con el fin de explotación laboral en el área en mención, haya sido solicitada por el Ministerio de Trabajo y Previsión de Guatemala a no presentar casos de trabajadores de palma africana ante dicha instancia por no ser representantes sindicales ni ostentar la calidad de abogados.*

Respuesta del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:

Las autoridades del Ministerio de Trabajo y Previsión Social no pueden negarse a recibir denuncias por CONDEG o por cualquier persona, de conformidad con lo regulado al artículo 282 del Código de Trabajo, el cual establece: *“Toda persona puede dar cuenta a los inspectores o a los*



trabajadores sociales de cualquier infracción que cometan patronos o trabajadores en contra de las leyes de Trabajo o de Previsión Social.”

7.12. Ya en el pasado CONDEG, a quien los trabajadores han encomendado su representación ante las empresas del sector y área en mención, habría tenido que enfrentarse a limitaciones de su mandato. Por ejemplo, el 13 de septiembre de 2017 al delegado de CONDEG le habría sido vetada la asistencia en una importante reunión con Industrias Chiquibul, Sociedad Anónima y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social. En dicha reunión, finalmente se avaló la postura de la empresa de no reconocer la relación laboral con 45 trabajadores que habían sido reclutados por contratistas (**adjudicación R1-1601-0527-2017 de 13 septiembre de 2017**).

Respuesta del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:

El Código de Trabajo en el artículo 278 regula: “En los asuntos que se tramiten ante las autoridades administrativas de Trabajo, los interesados no necesitan la intervención de abogado, pero si se hicieren asesorar únicamente los abogados y los dirigentes sindicales podrán actuar como tales; en cuanto a estos últimos, sólo podrán asesorar a los miembros de sus respectivos sindicatos a que pertenezcan, circunstancia que acreditarán ante la dependencia respectiva, y exclusivamente en asuntos cuya cuantía no exceda de trescientos quetzales. Las disposiciones contenidas en el artículo 323, rigen también para el caso de que los interesados se hagan representar en sus gestiones ante las autoridades administrativas de trabajo, pero la circunstancia de que miembros del personal de una empresa comparezcan a gestionar por ésta se debe, considerar como gestión directa del respectivo patrono” (el subrayado es propio de la Inspección General de Trabajo).

En el artículo 323 (reformado por el Artículo 20 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República): “Las partes pueden comparecer y gestionar personalmente o por mandatario judicial Cuando la cuantía no exceda del equivalente de dos salarios mínimos mensuales para las actividades no agrícolas, el mandato podrá extenderse por medio de carta-poder firmada por el propio interesado, pero si no pudiere o supiere firmar, deberá hacerlo por acta levantada ante el Secretario del respectivo tribunal. Solo los abogados, los dirigentes sindicales en la forma prevista en este Código y los parientes dentro de los grados de ley, circunstancia que acreditarán ante el tribunal, podrán actuar como mandatarios judiciales. Las personas jurídicas actuarán por medio de sus respectivos representantes previstos en la escritura constitutiva o en los estatutos, pero si otorgaren su representación a otros, estos deben tener la calidad de abogados. Se exceptúan los casos de representación que se deriven de una disposición legal o de una resolución judicial, en la que lo serán quienes corresponda conforme las leyes respectivas o la resolución judicial. Todo mandatario o representante legal, está obligado a acreditar su personería en la primera gestión o comparecencia.”

De las normas jurídicas precitadas, se establece que las partes solamente pueden hacerse

asesorar ante autoridades administrativas de trabajo por abogados o dirigentes sindicales, sin embargo, consta en adjudicaciones que las autoridades de trabajo han dado intervención a CONDEG a pesar de no reunir dichas calidades.

7.13. *Estas acciones dejan en indefensión a los trabajadores agrícolas de palma africana y son contrarias a las obligaciones internacionales asumidas por Guatemala al ser parte del Convenio 110 de la OIT sobre plantaciones, a efectos de permitir la defensa de los derechos laborales. Además, el artículo 282 del Código de Trabajo establece que “Toda persona puede dar cuenta a los inspectores o a los trabajadores sociales de cualquier infracción que cometan patronos o trabajadores en contra de las leyes de trabajo o de previsión social”, sin contar que, en numerosas actas y denuncias al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los propios trabajadores han señalado a CONDEG como la entidad encargada de representarlos ante las autoridades laborales y las empresas.*

Respuesta del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:

Como se ha indicado y fundamentado en las dos respuestas anteriores, que las autoridades de trabajo no pueden abstenerse a recibir las denuncias correspondientes, sin embargo en cumplimiento a la ley si el patrono solicita que se acredite la personería por parte de CONDEG y éste no la acredita, la autoridad de trabajo debería solicitar que la misma sea presentada y de lo contrario su intervención no estaría acreditada, careciendo de representación legal para comparecer ante las autoridades administrativas, en cumplimiento a lo regulado por el Código de Trabajo.

7.14. *En este contexto debido a los constantes incumplimientos y promesas sobre mejoras a las condiciones laborales y de vida que no se habrían materializado, los y las trabajadores de las diferentes empresas palmeras del área en mención habrían realizado a lo largo de los últimos años varias protestas pacíficas afuera y dentro de las plantaciones para vocalizar su descontento.*

Respuesta del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:

Como se ha indicado, de constarle a los Inspectores de Trabajo incumplimientos a la legislación laboral, debe redactar el acta administrativa correspondiente, proponer una sanción y ponerla de conocimiento al Delegado Departamental de la Inspección General de Trabajo para que se emita la resolución que en derecho corresponda, actuar que es propio de la Inspección General de Trabajo, siendo la Inspección General de Trabajo ajena a las protestas pacíficas en dichas plantaciones.