

No. ES/2.1/1402

La Misión Permanente de Guatemala ante la Organización de las Naciones Unidas y otras Organizaciones Internacionales en Ginebra, saluda muy atentamente a la Oficina de la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, en ocasión de remitir adjunto respuesta del Gobierno de Guatemala a la comunicación conjunta de referencia AL GTM 6/2021 de fecha 24 de septiembre de 2021, sobre "grupo de trabajadores que vivían y trabajaban en la Finca La Soledad, municipio de Patulul, Departamento de Suchitepéquez en el año 2009".

La Misión Permanente de Guatemala ante la Organización de las Naciones Unidas y otras Organizaciones Internacionales en Ginebra aprovecha la oportunidad para renovar a la Oficina de la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, las seguridades de su alta y distinguida consideración.

Ginebra, 19 de noviembre de 2021



Oficina de la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos Ginebra, Suiza



Página 1 de 55

Informe de la Comisión Presidencial por la Paz y los Derechos Humanos – COPADEH- para dar respuesta a la solicitud del Relator Especial sobre la extrema pobreza y los derechos humanos; el Relator Especial sobre una vivienda adecuada como elemento integrante del derecho a un nivel de vida adecuado; el Relator Especial sobre el derecho de los pueblos indígenas y el Relator Especial sobre los derechos humanos al agua potable y saneamiento, respecto a la situación de un grupo de trabajadores de la Finca "La Soledad" (SITRASOLEDAD)

La Comisión Presidencial por la Paz y los Derechos Humanos -COPADEH-, presenta la siguiente información a la solicitud del Relator Especial sobre una vivienda adecuada como elemento integrante del derecho a un nivel de vida adecuado; el Relator Especial sobre el derecho de los pueblos indígenas y el Relator Especial sobre los derechos humanos al agua potable y saneamiento, sobre la información para clarificar las alegaciones denunciadas por un grupo de trabajadores de la Finca "La Soledad", del municipio de Patulul, Departamento de Suchitepéquez.

En virtud de ello, esta Comisión Presidencial en atención a su mandato legal, teniendo como objeto asesorar y coordinar con las distintas dependencias del Organismo Ejecutivo, en la promoción de acciones y mecanismos encaminados a la efectiva vigencia y protección de los derechos humanos; siendo una de sus atribuciones (...) f) brindar asesoría a las dependencias del Organismo Ejecutivo para implementar acciones preventivas a la vulneración de los derechos humanos, resguardo de la paz y los conflictos rurales y agrarios; presenta el siguiente informe, con información solicitada y proporcionada por: Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Organismo Judicial, Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Defensoría de la Mujer Indígena, Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social.

 Sírvase proporcionar cualquier información o comentario adicional en relación con las alegaciones mencionadas arriba

El Estado de Guatemala, sobre el contenido expresado en la comunicación referencia AL.GTM6/2021, informa que:





COMISIÓN DESIDENCIAL POR LA PAZ Y LOS DERECHOS HUMANOS



Página 2 de 55

- A través del Juzgado pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social del Departamento de Suchitepéquez indica que desde fecha 23 de junio del 2010 "ante Juzgado se tramita el Conflicto Colectivo de Carácter Económico Social identificado con el número 10005-2010-00084, promovido por la Coalición de Trabajadores de la Compañía Agrícola Industrial SOLESA, Sociedad Anónima, en contra de la Compañía Agrícola Industrial SOLESA; Sociedad Anónima" dentro del cual se decretaron las medidas de ley el 4 de junio del 2010, dictado por juzgado sexto de Trabajo y Previsión Social de la Ciudad de Guatemala.
- Al estar integrado el Tribunal de Conciliación, "se convocó a ambas delegaciones para comparecer a audiencia el 19 de agosto del 2010, a la cual no compareció uno de los delegados de la parte Laboral por lo que quedó suspendida la audiencia. A través del decreto de fecha 19 de agosto del 2010 se fijó plazo de 5 días a la coalición de trabajadores de la Compañía Agrícola Industrial SOLESA, Sociedad Anónima a efecto de cumplir con la sustitución del delegado que no compareció, debiendo para ello adjuntar el acta de asamblea general en la cual se toma la decisión bajo apercibimiento de dejar sin efecto las prevenciones decretadas en resolución de fecha 4 de junio del 2010 dictadas por juzgado sexto de Trabajo y Previsión Social de la Ciudad de Guatemala".
- En fecha 25 de agosto del 2010 se hizo efectivo el apercibimiento decretado y se levantaron las prevenciones contenidas en resolución de fecha 4 de junio del 2010 ordenándose el archivo del proceso. Auto conformado por la Sala Cuarta de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social de Suchitepéquez, en resolución de fecha 25 de octubre del 2010.

El Organismo Judicial informa que a la presente fecha el conflicto de mérito se encuentra fenecido y debidamente archivado.

El Ministerio de Trabajo y Previsión también informa que a la luz de lo establecido en el artículo 40 de la Ley del Organismo Ejecutivo y considerando que el proceso sobre la Finca La Soledad del municipio de Patulul, Departamento de Suchitepéquez está judicializado, por lo que "corresponde al ente investigador y judicial brindar información actualizada de los procesos respectivos. De la misma manera, esta Cartera hace de conocimiento que actualmente el proceso está siendo conocido por temas laborales, en la instancia del Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo."





COMISIÓN PRESIDENCIAL SON POR LA PAZ Y LOS DERECHOS HUMANOS

LOROMOCION OF



Página 3 de 55

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Inspección General de Trabajo informa que dentro de los registros no cuenta con denuncias interpuestas por trabajadores agrícolas e indígenas en el cultivo de caucho en los periodos solicitados, pero cabe resaltar que la Inspección General de Trabajo en cumplimiento al Convenio sobre la Inspección de Trabajo (núm. 81) y Convenio sobre la Inspección de Trabajo en la Agricultura (núm. 129) de la Organización Internacional de Trabajo dentro de su planificación anual realiza operativos dirigidos al sector agrícola y no agrícola con el objeto de garantizar el cumplimiento de la ley laboral, garantizando así los derechos de los trabajadores agrícolas y no agrícolas.

2. ¿Qué medidas ha adoptado el Gobierno de su Excelencia para proteger y garantizar el derecho a fundar y pertenecer a un sindicato, en particular en lo que respecta al sector agrícola, conforme a la legislación laboral vigente en Guatemala y el artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), ratificado por Guatemala el 19 de mayo de 1988.

El Estado de Guatemala, por medio de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, como parte de las medidas para asegurar el respeto del derecho a fundar sindicatos, en el 2018 elaboró una Cartilla Sindical, herramienta que ayuda a las personas interesadas en orientar sobre la inscripción de sindicatos. En ella encuentran modelos de actas, convocatorias, plazos y ayuda a que el trámite sea más rápido. También indica que no sólo encuentran el trámite de inscripción de sindicatos, sino también para inscribir federaciones y confederaciones, y las obligaciones estipuladas en el art. 225 del Código de Trabajo, como lo es la inscripción de los directivos.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social informa que como parte del fortalecimiento de la Inspección General de Trabajo y con la finalidad de garantizar y asegurar la igualdad del derecho de asociación y de colocación de las personas empleadas en la agricultura en comparación con los trabajadores de la industria, en el 2017 realizó la: "Presentación de las Herramientas para el Fortalecimiento de la Inspección General de Trabajo", que consta de dos tomos:

 Tomo I: Protocolo Único de Procedimientos del Sistema de Inspección del Trabajo; el cual contiene los procedimientos generales de inspección,









Página 4 de 55

juntamente con los instrumentos específicos en cada procedimiento distribuido.

 Tomo II: Procedimiento de Inspección y Verificación de los derechos de los trabajadores agrícolas.

Adicionalmente, la Inspección General de Trabajo en cumplimiento a los Convenios sobre libertad sindical, negociación colectiva y relaciones de trabajo (números 11, 87, 98, 141 y 154) de la Organización Internacional del Trabajo; Constitución Política de la República de Guatemala, Código de Trabajo, Protocolo Único de Procedimientos del Sistema de Inspección del Trabajo en el Tomo I, Procedimiento de Inspección y Verificación de los Derechos de los Trabajadores Agrícolas en el Tomo II, que amparan los derechos de asociación y de coalición de las personas empleadas en la agricultura, la Inspección General de Trabajo permite que el Gobierno de Guatemala informe que para los trabajadores del sector agrícola no existe distinción alguna en comparación a los trabajadores de la industria, garantizando que todos los trabajadores gozan de los mismos derechos.

La Inspección General de Trabajo como parte de sus funciones, registra la constitución de Consejos o Comités Ad Hoc o Permanentes, en cada lugar de trabajo, recibiendo y dando trámite a las solicitudes de los trabajadores y empleados en la agricultura, quienes gozan de los mismos derechos de asociación y de coalición entre los trabajadores agrícolas y de industria. En virtud de lo anterior, la Inspección General de Trabajo registró las siguientes solicitudes ingresadas:

- Coalición de Trabajadores de las Escuelas de Formación Agrícola, año 2014.
- Comité de Trabajadores Coaligados de la Finca Sachosha, año 2014.
- Comité Ad Hoc de trabajadores de la Finca San Rafael, propiedad de los hermanos Lam de León, municipio de El Tumbador, departamento de San Marcos, año 2014.
- Comité Ad Hoc de Trabajadores de la Entidad Compañía Agrícola Agua Clara, Sociedad Anónima, año 2017.

Así mismo durante el 2020 se elaboró la campaña "Trabajo decente para el sector agrícola" cuya implementación fue durante abril y mayo de 2021, tuvo como objetivo: "Coadyuvar en las funciones fiscalizadoras, conciliatorias y de asesoría de la Inspección General de Trabajo a través de la difusión por medios de comunicación masivos de información, para promover el respeto de los derechos de los trabajadores del sector agroexportador reconocidos en el ordenamiento jurídico nacional e internacional".



PBX: 2316-5500



COMISIÓN PRESIDENCIASON VINTA POR LA PAZ Y LOS DERECHOS HUMANOS

49ROMOUION OF



Página 5 de 55

Se transmitieron pautas radiofónicas a través de 16 radios a nivel nacional, con un total de 1,800 spots radiales, en 6 idiomas de los cuales 4 son idiomas mayas (Q'eqchí, Kaqchiquel, Mam y Kiché), el garífuna y el español.

Los spots radiales tuvieron refuerzos en las redes sociales, así como material impreso.

Ilustración No.1 Trabajo Agrícola Seguro Ministerio de Trabajo y Previsión Social Año 2021

TRABBAJO AGRÍCOLA SUR COLOR Babling som el comple sons el verentire a los strabasismos a force el prostato en completados el completados el

Fuente: Ministerio de Trabajo y Previsión Social, 2021

La Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dentro del marco de su competencia y con el apoyo de la Organización Internacional del Trabajo –OIT-, lanzó la Campaña de trabajo decente para el sector







Página 6 de 55

agrícola, a través de medios digitales, como estrategia para:

- i) difundir mensajes,
- ii) concientizar a los empleadores sobre un trabajo justo, donde se debe remunerar a los trabajadores por su esfuerzo y trabajo, respetando los horarios de trabajo,
- iii) informar a los trabajadores sobre sus derechos, como trabajadores agrícolas, logrando promover el trabajo decente, el cual permita un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, que se lleva a cabo con protección social, libertad de organización e incluye el diálogo social y el tripartismo para la toma de decisiones.

Ilustración No.2 Proceso de Comunicación del Plan de Medios para la Campaña trabajo decente para el sector agrícola Ministerio de Trabajo y Previsión Social Año 2021

Proceso de Comunicación:

En la campaña de trabajo decento para el sector agricola En la campaña de trabajo decente para el sector agricola, se usoran los medios digitales, como estrategia para difundir estos mensajos, concientizando e los empleadoros sobre un trabajo justo, donde se debe remunerar a los trabajadores por su esfuerzo y trabajo, respetando los horarios de trabajo, informar a fos trabajadores sobre sus derechos, como trabajadores agricolas, legrando el objetivo establecido de promover el trabajo decente para el sector agricolas, legrando a ostrategia de medios digitales, como la implementación de los mismos.



Plan de medios Campana trabajo decento pora el acctor agua

E STATE TO STATE OF

Fuente: Ministerio de Trabajo y Previsión Social; año 2021.

NO SON SON En el marco de su competencia la Inspección General de Trabajo continúa verificando el cumplimiento de la legislación laboral de las partes que conforman la relación laboral, a través de las actuaciones de inspección, prevención y





COMISIÓN PRESIDENCIAL POR LA PAZ Y LOS **DERECHOS HUMANOS**



Página 7 de 55

verificación y en caso de verificar su incumplimiento impondrá las sanciones administrativas correspondiente.

Por su parte, la Dirección General de Trabajo informa que cuenta con un registro de solicitudes de inscripciones sindicales el cual contiene información del año 2010 al año en 2021.

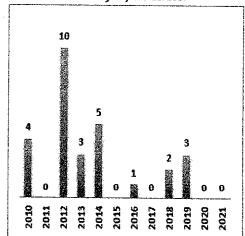
Solicitudes y rechazos de inscripción sindical del sector agrícola del año 2010 al 15 de junio del año 2021:

Tabla No.1 Solicitudes de Inscripción Sindical en el Sector Agrícola y su comportamiento anual Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social Año 2010 al 15 de junio del 2021

Año	Número de Solicitudes rechazadas
2010	
2011	o
2012	10
2013	3
2014	5
2015	1
2016	
2017	0
2018	2
2019	3
2020	0
2021	0
Total	29

Fuente: Elaboración Unidad de Asuntos Internacionales del Trabajo con base a información remitida por la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; segúm Oficio No. 103-2020 NYMG-NAPL de fecha 11 de mayo 2020 y Oficio MRGE/blmt/OFICIO 589-2021 de fecha 21 junio del 2021.

Gráfica: Comportamiento de las Solicitudes de Inscripción Sindical Rechazados en el Sector Agrícola Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social-Año 2010 al 15 de junio del 2021



Fuente: Elaboración Unidad de Asuntos Internacionales del Trabajo con base a información remitida por la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; según Oficio No. 103-2020 NVMG-NAPL de fecha 11 de mayo 2020 y Oficio MRGE/bimt/OFICIO 589-2021 de fecha 21 junio del 2021.



13 calle 15-38, zona 13 PBX: 2316-5500



COMISIÓN PRESIDENCIAL POR LA PAZ Y LOS DERECHOS HUMANOS

A STORY OF



Página 8 de 55

3. Sírvase proporcionar información sobre las medidas y políticas que el Cobierno de su Excelencia ha puesto en marcha para garantizar las condiciones de trabajo en el sector agrícola, conforme a los requerimientos establecidos en el artículo 7 del PIDESC, tal como han sido interpretados en la Observación General No. 23 (2016) del Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales. En particular mencione las medidas de protección de la salud y la vida de los trabajadores agrícolas e indígenas, en particular de los trabajadores de empresas dedicadas al cultivo de caucho.

Por medio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el Departamento de Salud y Seguridad Ocupacional, en respuesta al impacto de la notificación en la ejecución de las misiones preventivas de los servicios de inspección en la agricultura, se informa que durante los años 2018 y 2019, se coordinaron verificaciones con Fundación del Azúcar -FUNDAZUCAR-, Asociación Nacional de Caficultores – ANACAFÉ- y Agrepalma:

Verificación de condiciones de Salud y Seguridad en Fincas de Palma Africana

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social verificó las condiciones de salud y seguridad ocupacional en la Finca Chiquibul de Palma Africana la cual está integrada por 5 fincas con un total de 354 trabajadores, ubicadas en Sayaxché del departamento de Petén, Chisec y Raxruhá del departamento de Alta Verapaz. En el desarrollo de estas visitas se llevaron a cabo las siguientes acciones:

 Constituirse en las plantaciones de Chiquibul para conocer y observar la actividad del cultivo de la palma africana (entiéndase por plantación la definición que comprende toda empresa agrícola situada en una zona tropical o sub tropical que ocupe con regularidad a trabajadores asalariados y que principalmente se dediquen al cultivo o producción para fines comerciales, art. 1 del Convenio 110 - OIT).

 En el recorrido dentro de las plantaciones se verificó las bodegas en las cuales se almacenan las sustancias químicas (pesticidas – herbicidas) utilizadas en el proceso del cultivo del fruto de palma africana, verificamos condiciones de almacenamiento, tipo de sustancias, equipo de protección personal (EPP) de los encargados, entre otros.





COMISIÓN PRESIDENCIAL
POR LA PAZ Y LOS
DERECHOS HUMANOS

15KOMOCOV



Página 9 de 55

- Se visitó el área administrativa de la finca para verificar condiciones de SSO de los trabajadores en las mismas.
- Se realizó inspección en las áreas de producción.
- Se verificó que los depósitos de combustibles estuvieran en buenas condiciones de seguridad y con las respectivas señalizaciones con información respectiva de seguridad.

En estos centros de trabajo se realizaron las siguientes acciones:

Se impartieron 5 charlas a 36 trabajadores hombres para informarles sobre las funciones del Comité de Salud y Seguridad Ocupacional y la importancia del uso del equipo de protección personal, asimismo, debido a que la población de trabajadores es de habla Q'eqchí en un 98% se contó con intérprete. Las charlas impartidas fueron:

- Riesgos laborales.
- Adecuado e importante uso del equipo de protección personal.
- Implementación del plan de salud y seguridad ocupacional.
- Registro y notificación de accidentes laborales y de las enfermedades profesionales, conforme Acuerdo Ministerial 191-2010.

En el año 2017 se visitó el Ingenio la Unión, ubicado en el Km. 101 Santa Lucía Cotzumalguapa del Departamento de Escuintla, que tuvo como objetivo capacitar a 21 monitores de Salud y Seguridad Ocupacional, 2 enfermeros auxiliares y 19 enfermeras auxiliares, cada auxiliar de enfermería cubre un frente de corte de caña de azúcar y son los encargados de los primeros auxilios y de la rehidratación oral de los cortadores, esta empresa además, cuenta con 4 médicos que también funcionan como monitores y que están a cargo de la clínica médica.

Los temas impartidos en la capacitación fueron:

- Riesgos Laborales.
- Funciones de los monitores









Página 10 de 55

El acercamiento con estas gremiales y asociaciones del sector agrícola se dio a nivel administrativo para la coordinación de la implementación de todas las medidas de seguridad ocupacional, para luego realizar las visitas de campo, acción Realizada:

- Asesoramiento a los comités bipartitos de salud y seguridad.
- Inspecciones técnicas para verificar cumplimiento de normativa de salud y seguridad ocupacional.

Se han realizado visitas las fincas y empresas pertenecientes al cultivo y proceso de la caña de azúcar en la costa sur, debido a que esta actividad es la que abarca la mayoría de territorio.

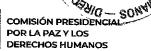
Los ingenios agremiados en la Asociación de Azucareros de Guatemala -ASAZGUA-operan bajo una estricta política laboral y distribuyen alrededor de Q3 mil millones en sueldos y salarios, además de otorgar de manera adicional a sus colaboradores servicios de salud, entretenimiento y alimento. El sector azucarero genera el 5 por ciento de todos los trabajos formales en el país. Son 11 los ingenios azucareros y operan en los departamentos de Escuintla, Santa Rosa, Suchitepéquez y Retalhuleu. Además de producir azúcar generan energía eléctrica renovable, que durante la zafra cubre hasta el 32% de la demanda nacional. Asimismo, producen alcohol que es exportado principalmente a Estados Unidos y Europa. (Asociación de Azucareros de Guatemala – ASAZGUA-).

Las verificaciones de Salud y Seguridad Ocupacional –SSO- por parte del departamento de salud y seguridad ocupacional, se intensifican para el cumplimiento de la creación de los Comités de Salud y Seguridad y la asignación de los monitores respectivos para cada lugar de trabajo. A finales del año 2019, se asigna a un técnico del Departamento de Salud y Seguridad específicamente para que cubra ese sector. Quien inicia acercamiento con los diferentes encargados de los ingenios para realizar las visitas al área de campo.

En los años 2020 y 2021 debido a la pandemia por Covid-19, el técnico asignado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, verificó que se cumpla con el protocolo preventivo de brotes de COVID-19, para ello se realizaron 17 visitas a las fincas de







A CHEEK OF



Página 11 de 55

caña de azúcar y las plantas procesadoras de la caña, en los diferentes ingenios, todos ubicados en la parte sur del país. Además de visitar el terreno donde se estaba construyendo el hospital Covid-19 en Santa Lucía Cotzumalguapa, Escuintla. En el desarrollo de estas visitas se llevaron a cabo las siguientes acciones:

- Verificación de las medidas de seguridad en la realización de los procesos dentro de 6 ingenios. (Madre Tierra, Pantaleón, La Unión, Magdalena, Santa Ana,) cada ingenio tiene un promedio de 3,000 trabajadores directos y un promedio de hasta 8,000 en tiempo de zafra.
- Se verifica que los ingenios cumplan con informar a los trabajadores respecto al Covid-19.
- Las medidas de prevención contra el Covid-19 debe ponerse en práctica desde el ingreso a las plantas.
- Se verifica que se guarden las medidas preventivas especialmente con el distanciamiento social (1.5 metros) en las áreas comunes.
- Se verifica que estas empresas provean de los elementos de protección personal y de los elementos de desinfección (agua, jabón, alcohol en gel).
- Se verificó la desinfección en los servicios de transporte dentro de los ingenios.
- Se verificó que los trabajadores de la construcción del hospital tuvieran las medidas de salud y seguridad.

Las medidas preventivas para evitar brotes de contagio de COVID-19 son de cumplimiento obligatorio, por lo que la verificación es prioridad para todos los encargados de los diferentes ingenios, el apoyo que el técnico asignado a los diferentes comités constituidos en los ingenios también es proporcionar el acompañamiento a las áreas de producción y de campo.

Debido a la coyuntura nacional durante el año 2020, el trabajo desde el Departamento de Salud y Seguridad Ocupacional del Ministerio de Trabajo y IN TOLOGY OF THE PROPERTY OF Previsión Social, realizó a través de plataformas virtuales con los representantes de las diferentes gremiales, las siguientes acciones:

- Se impartieron 5 Webinar con temas relacionados a la salud y seguridad ocupacional. Dirigido a 428 personas.
- 3 Webinar sobre el acuerdo gubernativo 229-2014. Dirigido a 530 personas.





COMISIÓN PRESIDENCIAL POR LA PAZ Y LOS DERECHOS HUMANOS



Página 12 de 55

- Asesoramiento a 6 comités bipartitos de SSO con una participación de 60 personas.
- Se realizaron acercamientos con la cámara del Agro y se asesoró en la elaboración de su protocolo y manual de bioseguridad para atención de casos COVID-19 a través de 4 Webinar. Con la participación de más de 800 personas.

En el año 2014 se promulgó el Acuerdo Gubernativo Número 229-2014 del Presidente de la República, Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional, el cual ha permitido al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través del Departamento de Salud y Seguridad Ocupacional, verificar el cumplimiento de la normativa en materia de Salud y Seguridad Ocupacional, en todos los lugares de trabajo, con el propósito de resguardar la vida, seguridad y salud de todos los trabajadores en las diferentes actividades económicas y productivas del país.

En lo que respecta a las visitas para la verificación de condiciones laborales en materia de Salud y Seguridad Ocupacional en el sector agrícola, las cuales tienen la finalidad de verificar el cumplimiento de las normas contenidas en los artículos 197 al 205 del Código de Trabajo, Título V, Capítulo Único, sobre Higiene y Seguridad en él Trabajo, se presenta la siguiente información de acuerdo a las visitas por año:

Tabla No.2 AÑO 2015

Nombre de Entidad	Actividad Económica	Fecha- Registro	Mes
Fides Guatemala, S.A.	Agricultura	3-sep-15	Septiembre
industria Formuladora de Guatemala, S.A.	Agricultura	4-feb-15	Febrero
Granja la Pollona	Agricultura	11-jun-15	Junio
Disagro de Guatemala, S.A.	Agricultura	5-may-15	Mayo
Compañía Bananera Guatemalteca Independiente, S.A.	Agricultura	19-ago- 15	Agosto
Frutagru	Agricultura	12-ago- 15	Agosto
Avicola Villa Lobos, S.A.	Agricultura	23-mar-15	Marzo
Frisa	Agricultura	5-feb-15	Febrero







Página **13** de **55**

Costa Sol, S.A.	Agricultura	2-jul-15	Julio
Distribuidora Agrícola Veterinaria	Agricultura	9-abr-15	Abril
Foliares Organicos y Biológicos, S.A.	Agricultura	3-mar-15	Marzo
Vista Volcanes, S.A.	Agricultura	10-mar-15	Marzo
Agrosak, S.A.	Agricultura	9-jun-15	Junio
Agrocentro, S.A.	Agricultura	26-mar-15	Marzo

Tabla No.3 AÑO 2016

Nombre de Entidad	Actividad Económica	Fecha- Registro	Mes
Fertilizantes Maya, S.A.	Agricultura	5-may-16	Mayo
Guatemalteca de Minerales, S.A.	Agricultura	2-jun-16	Junio
Minerales Industriales de Chiquimula, S.A.	Agricultura	2-jun-16	Junio

Tabla No.4 AÑO 2017

Nombre de Enfidad	Actividad Económica	Fecha- Registro	Mes
Pantaleón, S.A.	Agricultura	31-oct-17	Octubre
Agroforza	Agricultura	17-oct-17	Octubre
Ingenio Magdalena, S.A.	Agricultura	8-jun-17	Junio
Centurión del Campo	Agricultura	16-jun-17	Junio
Disproagro, S.A.	Agricultura	21-ago-17	Agosto
Argo Industrias, \$.A.	Agricultura	23-mar-17	Marzo
Noviagro, S.A.	Agricultura	9-feb-17	Febrero
Asociación Semilia Nueva	Agricultura	30-may-17	Mayo
Servicios Agrícolas Profesionales, S.A.	Agricultura	8-sep-17	Septiembre









Página 14 de 55

Tabla No.6 AÑO 2019

Nombre de Enfidad	Act-Econó	Fecha- Regi	Mes
Agroindustria Legumex, S.A.	Agricultura	27-feb-19	Febrero
Grupo Introsa	Agricultura	15-oct-19	Octubre
Disagro de Guatemala, S.A.	Agricultura	22-oct-19	Octubre
Industrias Chiquibul, S.A.	Agricultura	1-ago-19	Agosto
Westrade Guatemala, S.A.	Agricultura	31-oct-19	Octubre
Palmas del Nororiente, S.A.	Agricultura	4-mar-19	Marzo
Comercializadora Merkatodo, S.A.	Agricultura	20-jun-19	Junio
Agro Atlantic, S.A.	Agricultura	24-jul-19	Julio
Premex	Agricultura	30-jul-19	Julio

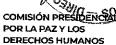
Tabla No.7 AÑO 2020

Nombre de Entidad	Act-Econó	Fecha-Regi	Mes
Quimesa	Agricultura	19-feb-20	Febrero
Colgate Palmolive (Centro América)	Agricultura	23-abr-20	Abril
Agricola Grotto, S.A.	Agricultura	19-mar-20	Marzo
Desarrollo y Nutrición Animal, S.A. (D.N.A.)	Agricultura	9 -j un-20	Junio

Cabe mencionar que de conformidad con la planificación de actividades y verificaciones del Departamento de Salud y Seguridad Ocupacional, en el mes de diciembre de 2021, se tiene estipulado realizar verificaciones en el municipio de Suchitepéquez, con la finalidad de verificar el cumplimiento de las normas de salud y seguridad, garantizando así la vida, seguridad y salud de todos los trabajadores en las diferentes actividades económicas y productivas del departamento en cuestión.

Por parte del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, se informa que se brinda atención en la Finca La Soledad, con auxiliares de enfermería para dar atención médica, suministrar vacuna a niños menores de 5 años, atención a niños en peso y talla y otras necesidades que requieran los habitantes de la comunidad.





PROMOCIONO



Página 15 de 55

4. Sírvase proporcionar información sobre las medidas y políticas llevadas a cabo para proteger los derechos de trabajadores denominados "mozos colonos" y de sus familias.

El Ministerio de Trabajo y Previsión a través de la Dirección General de Empleo ha impulsado la búsqueda y capacitación en aras de lograr la inclusión en el mercado laboral. En este marco, la Política Nacional de Empleo Digno -PNED-, desde sus cuatros ejes y sus dieciséis acciones prioritarias establece el principio de inclusión que procura y busca la igualdad de oportunidades en el empleo para todas las personas, identificando, acciones específicas para atender las necesidades particulares de todos los sectores de la población, priorizando grupos vulnerables a jóvenes, indígenas, mujeres, migrantes y personas con discapacidad:

Ilustración No.3

Ejes y acciones prioritarias Política Nacional de Empleo Digno 2017-2032 Dirección General de Empleo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social



PNED

Eje 1 Generación de Empleo

AP1 Plan Nacional para la Generación de Empleo Digno

AP2 Programa Nacional de Migración para el Desarrollo

AP3 Programa para el Fortalecimiento del Servicio Público de Empleo

AP4 Sistema Nacional de Información Laboral

Eje 2 Desarrollo de Capital Humano

APS Programa Nacional de Formación para Jóvenes en Competencias

Transversales y Especificas

AP6 Programa para el Fortalecimiento del Nivel de Diversificado

AP7 Programa Nacional de Becas e Incentivos

AP8 Programa de Inclusión Social (Empléate Inclusivo)

AP9 Programa de Certificación de Competencias Nacional Laborales

Eje 3 Entorno Propicio para el Desarrollo de Empresas

AP10 Programa Nacional de Apoyo a la MIPYME

AP11 Plan de Desarrollo Rural una Revolución Agropecuaria

AP12 Programa Nacional de Apoyo al Emprendimiento

AP13 Programa Nacional de Compras Estatales e Inversiones Intensivas en Empleo

Eie 4 Tránsito a la Formalidad

AP14 Estrategia Nacional para la Formalización

AP15 Fortalecimiento de la Inspección General del Trabajo

AP16 Política Nacional de Salarios





ONCHROCION O





Página 16 de 55

Bajo el marco de los ejes y acciones anteriormente descritos, se presentan los totales de los productos y subproductos, de los beneficiarios atendidos desde el Servicio Nacional de Empleo y la Sección de Capacitación y Formación para el Trabajo de la Dirección General de Empleo, del año 2017 a la fecha, que incluye a los grupos vulnerables, es importante hacer mención que los datos se presentan de forma integrada, pues, la Plataforma Tu Empleo no hace una clasificación específica, de trabajadores dedicados al cultivo del caucho o trabajadores denominados "mozos colonos":

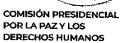
Tabla No.8 Cantidad de personas capacitadas para trabajar en el mercado laboral, de 2017 a 2021 Observatorio del Mercado Laboral con datos del Servicio Nacional de Empleo Año 2017 al 2021

Nombre del Producto	2017	2018	2019	2020	2021
Personas Capacitadas para Trabajar en Actividades Económicas Diversas	2,834	2,671	2,74 4	101	1,45 8
Fuente: Observatorio del Mercado Laboral con	datos del S	ervicio	Nacion	al de Em	pleo.

Por su parte, dentro de las medidas anuales llevadas a cabo por la Inspección General de Trabajo focaliza y regionaliza realizó operativos de oficio en el sector agrícola, con el objeto de garantizar el cumplimiento de la ley laboral, especialmente lo que establece el Código de Trabajo, Capítulo Quinto en el artículo 61, literales I); m) indica que: "(...) deben permitir que los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en terrenos de la empresa donde trabajan puedan aprovechar los recursos brindados por el patrono sin causar daños o perjuicios".

De conformidad con información brindada por la Unidad de Estadística de la Inspección General de Trabajo se describe una Tabla con la cantidad de denuncias relacionadas al tema, del 2017 al primer semestre de 2021:







Página 17 de 55

Tabla No.9 Denuncia sobre Mozos-Colonos Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social Del año 2017 al primer semestre de 2021

Cantidad
6
15
9
9
4
43

Fuente: Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, del año 2017 al primer semestre de 2021

5. Sírvase indicar las medidas, incluyendo legislación nacional, políticas y programas, adoptadas por su Gobierno para prevenir formas contemporáneas de esclavitud, la trata de personas, el trabajo forzoso, el trabajo infantil y la explotación laboral en las plantaciones de caucho.

La Dirección General de Previsión Social, a través de la Unidad de Protección al Adolescente Trabajador del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, ha tomado medidas para dar cumplimiento a los compromisos que Guatemala tiene para erradicar el trabajo infantil de conformidad a la legislación nacional, y los compromisos adquiridos mediante la legislación internacional, a continuación un listado de la legislación relacionada a este tema:

Nacional

- Decreto Número 27-2003 del Congreso de la República Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia; y,
- Decreto Número 9-2009 del Congreso de la República Ley Contra la Violencia Sexual y Trata de Personas





COMISIÓN PRESIDENCIAL POR LA PAZ Y LOS DERECHOS HUMANOS

PROMOCION OF



Página 18 de 55

Internacional

- Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT- Sobre la Edad Mínima de Admisión al Empleo y su Recomendación 146; y
- Convenio 182 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT- sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil y su Recomendación 190;

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Unidad de Protección a la Adolescencia Trabajadora –UPAT- en cumplimiento del Convenio sobre la edad mínima (núm. 138) y Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil (núm. 182) ambos de la Organización Internacional del Trabajo –OIT-, el Acuerdo Gubernativo 250-2006 Reglamento para la Aplicación del Convenio 182 de la Organización Internacional del Trabajo y la Ley de Protección Integral de la niñez y adolescencia (Ley PINA). Por ello, la UPAT ha dirigido acciones a efecto de crear políticas y medidas que se adapten a la situación de trabajo infantil en ámbitos agrícolas. Dentro de ello, se enumeran los siguientes:

Diplomados

Siendo uno de los objetivos principales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social la protección de la niñez y adolescencia, en especial la erradicación del trabajo infantil, en los años 2018, 2019 y 2021, se desarrollaron tres diplomados en Prevención y combate del trabajo infantil, explotación y trata de personas como una de sus peores formas, los cuales fueron impartidos presencialmente y enfocados a un total de 143 agentes de la Policía Nacional Civil -PNC-, teniendo como objetivo que, los agentes puedan replicar los conocimientos adquiridos a nivel nacional y desarrollen planes y propuestas para erradicar el trabajo infantil y ejecutarlos en sus unidades a nivel nacional en donde exista trabajo infantil, teniendo dentro de sus operativos, los dirigidos a las fincas y dentro de ellas las dedicadas a las plantaciones de hule (caucho).





COMISIÓN PRESIDENCIAL POR LA PAZ Y LOS DERECHOS HUMANOS



Página 19 de 55

Charlas Magistrales de Derechos y Obligaciones Laborales a Adolescentes en Edad para aplicar a un Empleo:

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, brinda orientación e información sobre los derechos laborales, prohibiciones, obligaciones y responsabilidades para el adolescente trabajador (15 a 17 años), de forma presencial (2019) y Reuniones virtuales vía zoom (años 2020 y 2021). Esta acción es en cumplimiento del Convenio 138 de la Organización Internacional de Trabajo -OIT-, sobre la edad mínima para aplicar a un empleo y el Acuerdo Ministerial 260-2019.

Constancias Laborales

La Dirección Departamental de Suchitepéquez del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de la Inspección General de Trabajo, emitió Constancias Laborales a adolescentes en edad mínima para trabajar, a continuación se detalla el número de constancias emitidas para el área del sector agrícola desde el año 2017 a la presente fecha:

Tabla No. 10

Constancias extendidas a menores en el departamento de Suchitepéquez

AÑO	NÚMERO DE CONTANCIAS
2017	30
2018	28
2019	46
2020	57
2021	De Enero a
	Octubre
	39

Fuente: Mintrab

En coordinación con la Inspección General de Trabajo -IGT-, se informa y orienta sobre los derechos y obligaciones laborales, en cumplimiento del Convenio sobre la edad mínima (núm. 138) y Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil (núm. 182) ambos de la Organización Internacional del Trabajo -OIT-; se registra en la base de datos y sella la Constancia Laboral sobre la edad mínima para la admisión a un empleo.





4 PROMOCION O

COMISIÓN PRESIDENC POR LA PAZ Y LOS DERECHOS HUMANOS



Página 20 de 55

Tabla No.11 Cantidad de Constancias emitidas Unidad de Protección al Adolescente Trabajador del Ministerio de Trabajo y Previsión Social Años 2019, 2020 y enero a agosto 2021

Año	Hombre	Mujer	Sumatoria
2019	1922	1348	3270
2020	652	378	1030
*2021	386	169	555
Subtotal	2960	1895	4855
Total		4,855	
Fuente	: Unidad de Protección al A	Adolescentes Trabajador;	2019 a agosto de 2021.

Centros de Atención Integral para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil -CAIPETI-.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social se encuentra en proceso de implementación del proyecto de los Centros de Atención Integral para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil, los cuales están orientados a promover la escolaridad infantil y de los adolescentes trabajadores, principalmente en municipios donde existe un alto índice de riesgo de trabajo infantil y sus peores formas, para el caso del departamento de Suchitepéquez, se ha socializado el proyecto a integrantes de los Comités Departamentales para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil -CODEPETIS-. Se espera ser implementar en uno de sus municipios para el año 2022.

Para cumplir con este objetivo, se tiene prevista la firma de convenio entre el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la Asociación Nacional de Alcaldes Municipales ANAM, para la creación de Centros de Atención Integral para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil (CAIPETI) en todos los departamentos del país. En este sentido, a nivel local, el documento servirá para coordinar con las municipalidades del departamento de Suchitepéquez para que estas apoyen a prevenir el trabajo infantil y sus peores formas.



COMISIÓN PRESIDENCIAL POR LA PAZ Y LOS DERECHOS HUMANOS

* PANTELLAN



Página 21 de 55

Estrategia y el Plan Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección de la persona Adolescente Trabajador -2021-2025-

Como meta para implementar en el año 2022, la Unidad de Protección al Adolescente Trabajador -UPAT- del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se encuentra elaborando la Estrategia y Plan Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y del Adolescente Trabajador, como su nombre lo indica, tiene como objetivo promover la escolaridad infantil y de los adolescentes trabajadores y erradicar el trabajo infantil; en el mismo están incluidas acciones que también benefician al departamento de Suchitepéquez.

Modelo de Identificación del Riesgo de Trabajo Infantil -MIRTI-:

Es una herramienta que permite identificar los municipios con mayor riesgo de trabajo infantil y determinar las zonas geográficas donde se deben concentrar los esfuerzos en la prevención y erradicación del trabajo infantil, en cuanto a las fases que plantea, a la fecha se ha avanzado en lo siguiente:

- > Se ha realizado un diagnostico a nivel nacional, identificando los municipios con mayor índice de riesgo de trabajo infantil.
- > 1 documento sobre "Caracterización del Trabajo Infantil de San Pedro Sacatepéquez, San Marcos, de la fase II del MIRTI" y del "Mapeo de Oferta de Programas y Servicios sociales susceptibles de abordar de manera diferencial el trabajo infantil en San Pedro Sacatepéquez, San Marcos"; asimismo, esta pueda servir para sistematizar los procesos que se vayan a desarrollar a nivel nacional.

Convenio de Cooperación entre los Ministerios de Trabajo de Guatemala y Panamá:

Se tiene una Cooperación Bilateral OEA/OIT sobre el Trabajo Infantil en el sector azucarero y en el marco de dicha cooperación, se han realizado reuniones virtuales, entre los Ministerios de Trabajo de ambos países, para intercambio de buenas prácticas, en el que Panamá presentó los procedimientos que realizaron para la erradicación del trabajo infantil en el corte de la caña de azúcar; asimismo por parte





COMISIÓN PRESIDENCIAL POR LA PAZ Y LOS DERECHOS HUMANOS



Página 22 de 55

del Ministerio de Trabajo y Previsión de Guatemala, se propone un plan de acciones, en el cual la Unidad de Protección a la Adolescencia Trabajadora dará acompañamiento juntamente con la Inspección General de Trabajo; asimismo el Ministerio de Trabajo de Panamá dará orientación a las acciones planteadas por parte de Guatemala, para poder abordar el trabajo infantil y adolescente, en el sector del azúcar.

Alianza 8.7:

La Alianza 8.7, "Para un mundo libre de trabajo forzoso, esclavitud moderna, trata de personas y trabajo infantil", es una iniciativa mundial y está al frente la Organización Internacional del Trabajo -OIT-, dentro de la cual, está en proceso lo siguiente:

Evaluación de acciones hasta el año 2021 por parte de Guatemala, en cuanto a los avances de las fases del Modelo de Identificación del Riesgo del Trabajo Infantil - MIRTI-, para la construcción de un Plan Estratégico, el plan tendrá 4 ejes estratégicos, el primer eje será sobre la sostenibilidad financiera de la iniciativa regional y los otros tres ejes serán más técnicos, cada eje con sus líneas estratégicas.

Visitas de campo:

Personal de la Unidad de Protección a la Adolescencia Trabajadora -UPAT-acompaña a la Inspección General de Trabajo -IGT- a realizar operativos a las coheterías, basurero zona 3 y otras empresas, para verificar que niños y adolescentes no estén trabajando, y si hay adolescentes trabajadores se verifica si cuentan con la constancia de trabajo que emite la IGT y la UPAT y si carecen del mismo se emiten las sanciones y procedimientos penales y administrativos según corresponda; este operativo es multisectorial, participan también la Secretaría contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de personas SVET, Secretaría de Bienestar Social SBS, Policía Nacional Civil PNC, Procuraduría General de la Nación PGN.





COMISIÓN PRESIDENCIAL POR LA PAZY LOS DERECHOS HUMANOS



Página 23 de 55

Dentro de las medidas adoptadas la Inspección General de Trabajo realiza operativos de forma anual para verificar y erradicar las peores formas de trabajo infantil, así mismo al tener conocimiento por medio de una denuncia de un posible caso de explotación laboral, la Inspección General de Trabajo a través de su cuerpo de inspectores aplican los procedimientos establecidos en el Protocolo Para la Detección y Referencia de Caso de Trata de Personas. Actualmente, en los registros de esta Inspección General de Trabajo, no existen denuncias relacionadas al tema.

Por su parte, la Defensoría de la Mujer Indígena –DEMI- informa que desde el año 2006, se iniciaron esfuerzos para desarrollar una legislación integral que aborde de manera plena las obligaciones contenidas en la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional, suscrita por Guatemala. En ese sentido, consideró necesaria la creación de una Comisión Interinstitucional contra la Trata de Personas –CIT- como una instancia interinstitucional de consulta, gestión y formulación de iniciativas e impulso de consensos para el combate de la trata de personas de conformidad con el derecho interno y en armonía con el derecho internacional.

En el año 2011 el Ministerio de Relaciones Exteriores desarrolló el primer Protocolo para repatriación de niñas, niños y adolescentes víctimas de trata de personas, que contenía normas y regla básicas de fácil comprensión y aplicabilidad. En este, mismo año se elaboró el primer Protocolo Interinstitucional para la repatriación de niñas, niños, adolescentes y adultos.

En el año 2019 se crearon Programas de atención especializada a Víctimas de Trata de Personas y albergues temporales para la atención de niños, niñas y adolescentes a cargo de la Secretaría de Bienestar Social y la atención a personas adultas, a cargo de la Secretaría de violencia Sexual, explotación y Trata de Personas.









Página 24 de 55

6. Sírvase proporcionar información sobre las medidas y políticas que ha puesto en marcha su Gobierno para garantizar la igualdad y no discriminación de las mujeres y mujeres indígenas en el trabajo agrícola, incluyendo igualdad en el salario entre mujeres y hombres.

LEGISLACIÓN

El Estado de Guatemala utiliza la legislación interna, y toma en cuenta la normativa internacional para fijación de salario mínimo, sin embargo, también se analizan parámetros que coadyuvan a la fijación de este, para ello nuestra legislación contempla comisiones paritarias, quedando designada:

- Comisión para el sector agrícola,
- Comisión para el sector no agrícola y
- Comisión para el sector exportador y de maquila,

Estas comisiones durante el año analizan qué aspectos tomar en cuenta y qué deben de incluirse para fijar un salario, por lo que a más tardar el 15 de septiembre de cada año deben presentar su informe a la Comisión Nacional del Salario, quien por su parte también se reúne para análisis de temas que servirán para fijación como el costo de vida, encuestas, la productividad basada en el producto interno bruto, canasta básica, canasta ampliada, inflación entre otros, tomando en consideración los informes de las comisiones paritarias que dicho sea de paso realizan su informe razonado trasladándolo al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con copia al Banco de Guatemala e Instituto de Seguridad Social, estando firme el mismo se traslada al Presidente de la República para sus efectos consiguientes.

Con base en el principio constitucional de igualdad y no discriminación contenido en el artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala, así como instrumentos de derechos laborales que proclaman la eliminación de la discriminación en el ámbito del empleo, se han realizado procesos de formación y capacitación a empleadores y trabajadores sobre el trabajo de pueblos indígenas a través de la Sección de Pueblos Indígenas, y de esta forma dar cumplimiento





COMISIÓN PRESIDENCIA DE POR LA PAZY LOS DERECHOS HUMANOS

FROMOCION OF



Página 25 de 55

también a lo estipulado en el Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT- sobre los pueblos indígenas y tribales, en el presente caso a lo relativo a las mujeres indígenas.

El Ministerio de Trabajo y Previsión a través de la Viceministra de Administración de Trabajo informa que existe una política de empleo digno y crecimiento económico, el cual abarca la Política General de Gobierno y Política Nacional de Desarrollo (Plan K'atún 2032). Aunado a ello, en la legislación específicamente en el Código de Trabajo, Decreto 1441 establece: "para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, se debe tomar en cuenta la intensidad y la calidad de este, clima y condiciones de vida; así como se regula que cada trabajador tiene el derecho de ganar un salario mínimo que cubra con sus necesidades materiales, morales y culturales".

MEDIDAS PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS MUJERES Y MUJERES INDÍGENAS

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con el objeto de proteger los derechos de todas las mujeres trabajadoras en la República de Guatemala, ha realizado acciones a través de la Sección de Mujer Trabajadora encaminadas a promover los derechos de las mujeres, siendo estas las siguientes:

a. Atención, asesoría e información a mujeres y hombres trabajadores

Se brinda atención, asesoría y acompañamiento especializada, en el marco de los derechos laborales con enfoque de género, a mujeres trabajadoras que presentan denuncias sobre violaciones a sus derechos laborales, y mujeres que solamente necesitan información sobre los servicios que presta el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en materia laboral.

b. Formación, capacitación, sensibilización e información.

La Sección de la Mujer Trabajadora realiza acciones preventivas e informativas sobre obligaciones y derechos laborales especialmente de las mujeres trabajadoras, con base en la normativa nacional e internacional en materia laboral, con modalidades: presencial y virtual.





COMISIÓN PRESIDENCIAL POR LA PAZ Y LOS DERECHOS HUMANOS

ASSOCIOM OF



Página 26 de 55

Para ello se desarrollan procesos de: formación, capacitaciones, talleres, conversatorios, sensibilización, información, socialización, y concientización de la importancia del aprendizaje de la normativa nacional e internacional en materia laboral; entre los temas que se desarrollan está la igualdad y no discriminación, con base en el Código de Trabajo y el Convenio 111 sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación) de la OIT, haciendo énfasis que toda mujer trabajadora no debe ser discriminada en la esfera laboral ni en otro ámbito de su vida. Se promueve su admisión en el empleo y su acceso a los medios de formación profesional, partiendo del principio de igual de trato y de oportunidades como medidas de acciones positivas hacia la eliminación de la discriminación.

Estos procesos se coordinan con el sector público, privado (sector agrícola, no agrícola y de maquila) y no gubernamentales y centros educativos, de forma presencial tanto en Ciudad de Guatemala como en los departamentos del país. A partir del mes de abril del año 2020, se inició la modalidad del teletrabajo en el marco de la Pandemia COVID-19, abriendo paso a la metodología de capacitaciones y conversatorios en línea, esto contribuye en la generación de igualdad de oportunidades en el trabajo y trabajo decente para mujeres y hombres, es decir, un trabajo libre de discriminación, para mejorar la calidad de vida de las personas trabajadoras y el bienestar de la sociedad guatemalteca.

Es importante indicar que, en el procesos de formación que se brinda y acciones sobre las obligaciones y derechos laborales especialmente de las mujeres trabajadoras, se basa en el Código de Trabajo y el Convenio 100 sobre Igualdad de Remuneración, haciendo énfasis en el trabajo agrícola, donde se indica que si la mujer hace el mismo trabajo que un hombre, debe recibir un mismo salario, con el fin de superar la desigualdad de trato a las mujeres en los salarios, relacionado en materia laboral, con modalidades: presencial y virtual, donde el público meta lo conforman personas trabajadoras y empleadoras de los diferentes sectores sector público, privado (sector agrícola, no agrícola y de maquila) y no gubernamentales y centros educativos).





COMISIÓN PRESIDENCIAL POR LA PAZ Y LOS DERECHOS HUMANOS



Página 27 de 55

Tabla No.12 Coordinación interinstitucional para la promoción y protección de los derechos de la mujer trabajadora

	ENTIDAD	TEMA/MECANISMO	DESCRIPCIÓN
7	Secretaría Presidencial de la Mujer (SEPREM)	Consejo Consultivo de la SEPREM. Mesa Temática de Mujeres del Gabinete Específico del Gabinete de Desarrollo.	Se cuenta con nombramientos de Despacho Superior para participar en estos dos espacios que celebran reuniones mensuales y procesos para la implementación del marco normativo y político de los derechos humanos de las mujeres, especialmente la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres (PNPDIM)
2	Mintrab, Viceministerio de Previsión Social y Empleo	Mesa de Coordinación Técnica en el Tema de Mujeres Trabajadoras	Seguimiento a temas: Convenio 189 sobre Trabajo Doméstico. Convenio 190 sobre Violencia y Acoso en el Mundo del Trabajo
3	Diálogo hemisférico entre Unidades de Género de Ministerios de Trabajo	Diálogo promovido por OEA/RIAL	Se cuenta con designación de Despacho Superior, a través de Planificación del Ministerio. Ya se participó en un Diálogo Hemisférico "Avanzar en la institucionalización de género en los Ministerios de Trabajo" el 20 de noviembre de 2020. El 26 de mayo es el siguiente diálogo: "Teletrabajo y corresponsabilidad de los ciudadanos para lograr



COMISIÓN PRESIDENCIAL POR LA PAZ Y LOS DERECHOS HUMANOS





Página **28** de **55**

							
			recuperación, con enfoque de género".				
4		Derechos humanos de las mujeres	Se cuenta con nombramiento de Vicedespacho de Previsión Social y Empleo. Se forma parte de la Asamblea, misma que propone y acompaña las acciones que desarrolla la				
	(ONAM)	ids mojeres	Dirección Ejecutiva. Se participa en reuniones mensuales de la Asamblea y se apoyan acciones a nivel interno del MINTRAB.				
5	Asociación de Mujeres en Solidaridad	Trabajadoras de maquilas	Acompañamiento y desarrollo de Módulo Laboral en la formación de mujeres trabajadoras en la maquila quienes se forman para Enfermeras Auxiliares y Promotora de Derechos Humanos. Se apoya un Encuentro Nacional				
			a cada año.				
6	UNICEF	Iniciativa "Espacios Amigos de la Lactancia Materna"	Reconocimiento: "Institución Amiga de la Lactancia Materna" otorgado por UNICEF, el cual debe ser resguardado a través del cumplimiento de: Comité Institucional de LM en funciones. Capacitación al personal sobre LM. Vigencia de la Política Institucional de LM. Mantener en buen estado el "Espacio Amigo de				



GOBIERNO de GUATEMALA

Lactancia Materna"





Página **29** de **55**

7	Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social	Red de maternidad y paternidad responsable	Este espacio abandera la prevención de embarazos en adolescentes y hay participación de muchas instituciones para que la atención sea integral.
8	Ministerio de Agricultura y Ganadería	Mesa Técnica de Desarrollo Rural con Enfoque de Género y Pueblos.	Espacio de coordinación para las acciones sobre el desarrollo rural con enfoque de género.

Tabla No. 13

Población atendida años 2017 y 2018

Promoción y protección de los derechos de la mujer trabajadora

								_
ΑÑΟ	MUJERES	HOMBRES	MAYA	XINKA	GARÍFUNA	NO INDÍGENA	OTROS	TOTALES
2017	2318	518	476	1	3	2356	0	2836
0010	107/	710	100					
2018	13/6	710	129	/	3	1929	18	2086
								ļ

Fuente: Base de datos, Secc









Página 30 de 55

Tabla No. 14 Población atendida año 2019 Promoción y protección de los Derechos Humanos

AÑO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MAYA	XINKA	GARIFUNA	OTRO	MESTIZO	IOTAL	UBICACIÓN
2019	1824	324	2148	163	17	5	47	1916	2148	Guatemala. Guatemala
2019	127	142	269	151	2	0	0	116	269	Santa Cruz del Quiche, Quiche
2019	162	63	225	9	1	0	24	191	225	Amatitlán, Guatemala
2019	22	27	49	21	0	0	0	2δ	49	Quetzaltenango, Quetzaltenango
2019	79	65	144	1	0	0	0	143	144	Villa Nueva, Guatemala
2019	56	0	56	0	0	0	0	56	56	San Juan Sacatepéquez, Guatemala
2019	20	16	36	1	0	2	0	33	36	Puerto Barrios, Izabal
2019	17	6	23	13	0	0	0	10	23	Cobán, Alta Verapaz
2019	44	20	64	57	0	0	0	7	64	San Cristóbal, Totonicapán
2019	40	12	52	13	0	0	Đ	39	52	Huehuetenango, Huehuetenango
2019	40	3	43	19	0	0	0	24	43	Salamá, Baja Verapaz
2019	56	30	86	11	2	0	2	71	86	San Benito, Petén
2019	36	14	50	20	0	1	3	28	50	Sololá, Sololá
	2523	722	3245	479	22	8	74	2662	3245	

Fuente: Base de datos, Sección Mujer Trabajadora.









Página 31 de 55

Tabla No. 15 Población atendida, año 2020 Promoción y protección de los derechos de la mujer trabajadora

							Población	Beneficiada							
		(i) Sexo			(J) Edad						(H Pue				
(H) Mes	Mujeres	Hombres	Total	0 hasta de 14 años (Niñez)	15 hasta 30 años Juventud	31 hasta 60 años (Adultos)	61 afios y más (Tercera Extad)	Total	Maya	Xinca	Garifuna	Mestizo	Otro	Total	Ubicación Geografica
Enero	180	29	209		77	128	4	209	11			181	17	209	Guatemala
Febrero	33		33		22	10	1	33	4			29		33	Guatemala
Marzo	240	74	314		78	210	26	314	30			261	23	314	Guatemala, Chiquimula
Abril	107	20	127		76	51		127	17	1		104	5	127	Guatemala
Mayo	140	31	171		98	71	2	171	19		1	143	8	171	Guatemala, Santa Rosa, Chimaltenango
Junio	106	13	119		67	48	4	119	21	3	2	84	9	119	Guatemala, San Marcos, Sololá, Totonicapan
Julio	76	10	86		46	40		86	12			71	3	86	Guatemala, Sacatepéquez, Baja Verapaz, Chirnaltenango
Agosto	184	19	203		99	104		203	30	3	6	143	21	203	Guatemala, Baja Verapaz, Chimattenango, Escuintla, Huehuetenango, Juitapa, Quetzattenango, Quichė, Retafluleu, Sacatepéquez, Santa Rosa, San Marcos, Totonicapán
Septiem bre	162	32	194		88	102	4	194	41	7	1	137	8	194	Guatemala, Escuintla, Sofolá, Sacatepéquez, Jutiapa, Jalapa, Quiché, Alta Verapaz, El Progreso, Chimaltenango
Octubre	568	370	938		809	123	6	938	50		3	831	54	938	Guatemala, Sololá, Alta Verapaz, Jalapa, Sacatepequez, Santa Rosa
loviem b re	413	98	511		190	301	20	511	226	1	2	241	41	511	Guaternala, Sololá, Alta Verapaz, Baja Verapaz, Sacatepequez, Santa Rosa
)iciembre	261	74	335		125	202	8	335	55	4	2	267	7		Gustemala, Quiché, Santa Rosa, Chimaltenango, Suchitepéquez, Huehueteriango, Sacatepequez, Quetzettenango, Ata Verapez, Baja Verapez, Izabal, Jutiapa, Jalapa, Retalhuteu, Totonicapán, El Progreso, San Marcos, Sololá, San José (Costa Rica)
1	2,470	770	3,240		1,775	1,390	75	3,240	516	19	17	2,492	196	3.240	LOSE (COSTA MICA)









Página 32 de 55

Tabla No. 16
Población atendida de enero a junio de 2021.

	SEXO				EDAD	200 35	in the sign	JAKE 19		PUE	BLO		
Mujeres	Hombres	Total	0 hasta de 14 años (Niñez)	15 hasta 30 años Juventud	31 hasta 60 años (Adultos)	61 años y más (Tercera Edad)	Total	Мауа	Xinca	Garifuna	Mestizo	Otro	Total
1,416	187	1,603		634	912	57	1,603	184	4	8	1,303	104	1,603

Fuente: Base de datos, Sección Mujer Trabajadora.

Dentro de las acciones concretas implementadas y desarrolladas para garantizar la igualdad en el salario entre mujeres y hombres, la Inspección General de Trabajo focaliza y regionaliza diversos operativos de oficio, entre estos el "Plan conjunto de inspecciones focalizado y regionalizado para verificar el pago de los salarios mínimos, para actividades agrícolas, no agrícolas, exportadora y de maquila". Cabe resaltar que, dentro de los registros de la Inspección General de Trabajo, se cuenta con denuncias interpuestas por trabajadores por desigualdad salarial, sin embargo, la Inspección General de Trabajo en cumplimiento al Convenio 111 de la Organización Internacional de Trabajo y lo regulado en el artículo 14 BIS del Código de Trabajo garantiza el cumplimento del pago del salario mínimo tanto para hombres como mujeres no haciendo distinción alguna. Por lo anterior, la Unidad de Estadística de la inspección General de Trabajo, informa sobre las denuncias relacionadas al tema conforme a:

Tabla No.17

Denuncias igualdad salarial
Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social
2017 y 2021

Año	Cantidad
2017	3
2021	2
Total	
Fuente: Inspección General c Trabajo y Previsión	le Trabajo del Ministerio de

Supplied Sup







Página 33 de 55

En relación a los años 2018, 2019 y 2020 cabe observar que no existió registro alguno de denuncias interpuestas.

7. Sírvase proporcionar información sobre las medidas y políticas que el Gobierno de su Excelencia ha puesto en marcha para garantizar el respeto de los derechos laborales, incluyendo el pago de salario mínimo y bonificaciones, conforme a la legislación vigente, así como la inscripción y cotización de los trabajadores al IGSS, garantías de días de vacaciones y otros aspectos esenciales de los derechos laborales.

De conformidad con lo establecido en el Código de Trabajo de Guatemala, donde se establece como obligación patronal el envío anual de un informe al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, sobre los egresos totales por concepto de salarios y las planillas de trabajadores correspondientes a cada año, generalmente los empleadores que cumplen con esta obligación garantizan el respeto a los derechos laborales, sobretodo en cuanto a la garantía de la seguridad social, pago de salario mínimo y pago de prestaciones laborales. Por ello, la Dirección de Estadísticas Laborales reporta el avance y la situación actual de pago de salarios, bonificaciones, días de vacaciones e inscripción en el seguro social (IGSS) de acuerdo con tipo de ocupación y pertenencia cultural.

En 2017 se tuvo un registro de 7,103 patronos, los cuales reportaron un total de 478,806 empleados, de quienes seis de cada diez son hombres. Cabe resaltar que existen 7,413 empleados que no fue especificado su sexo. En 2018 se recopiló información de 14,666 patronos con más de un millón de trabajadores, para este año aproximadamente tres de cada diez empleados eran mujeres. El Informe del 2019 tuvo 17,778 empleadores con 1.1 millones de trabajadores de los cuales más del 67% eran hombres.





COMISIÓN PRESIDENCIAL POR LA PAZ Y LOS DERECHOS HUMANOS

PROMOGIOM O



Página 34 de 55

Εŧ

Tabla No.18 Guatemala: total de personas empleadas reportadas en el Informe del Empleador -Por sexo-Dirección de Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Año	Total	Sexo							
		Hombre	%	Mujer	%				
2017	478,806	300,376	63.7%	171,017	36.3%				
2018	1,010,311	691,422	68.4%	318,889	31.6%				
2019	1,168,939	790,136	67.6%	378,803	32.4%				
Fuente: Dire	cción de Estadi	ísticas Laborales, A	/linisterio de		ión Social,				

salario mínimo ha venido incrementándose del 2014 al 2019 (tanto en el sector de actividades agrícolas, actividades no agrícolas, de exportación y de maquilas). En el caso de la IGT ha verificado el salario mínimo, bono 14 y aguinaldo y recuperado a favor del trabajador del 2014 a 2019: Q 9, 233, 766,798.22. Para ello, visitó 64, 318 empresas cubriendo un total de 1, 995,207 trabajadores beneficiados.

En virtud de lo anterior, el salario mínimo de las Actividades Agrícolas del 2014 al 2019 ha tenido un incremento anual tanto en el salario diario como el salario mensual, pasando del salario diario de Q74.97 a Q90.16 y del salario mensual de Q2, 280.34 a Q2, 742.37.

Tabla No.19 Salario Mínimo Diario y Salario Mínimo Mensual para las Actividades Agrícolas Departamento Nacional del Salario de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social 2014-2019

Año		Actividades Agrícolas						
Allo	Salario Diario	Salario Diario Salario Mensual						
2014	Q74.97	Q2,280.34						
2015	Q78.72	Q2,394.40						
2016	Q81.87	Q2,497.04						
2017	Q86.90	Q2,643.21						
2018	Q90.16	Q2,742.37						
2019	Q90.16	Q2,742.37						

Fuente: Unidad de Asuntos Internacionales del Trabajo con base a información remitida por el Departamento Nacional del Salario de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; 2014-2019.





COMISIÓN PRESIDENCIAL POR LA PAZ Y LOS DERECHOS HUMANOS



Página 35 de 55

El salario mínimo asignado durante el 2019 permaneció la misma cantidad del salario diario y mensual en virtud de lo referido en el tercer y cuarto considerando del Acuerdo Gubernativo Número 242-2018 del 27 de diciembre de 2018.

Para fijar el Salario Mínimo deben tomarse en cuenta tanto las necesidades de los trabajadores, el nivel general de salarios en el país, así como distintos factores económicos, que incluyen las posibilidades de los empleadores, los niveles de productividad, competitividad y la importancia de promover, alcanzar y mantener un alto nivel de empleo, promoviendo de esta forma el desarrollo integral de la población guatemalteca. En congruencia con la necesidad de reactivar la economía del país, es conveniente fijar como salarios mínimos los mismos que rigieron para el año dos mil dieciocho".

De la misma manera, en el sector de las Actividades No Agrícolas del 2014 al 2019 ha venido teniendo un incremento anual tanto en el salario diario como el salario mensual, salario diario de Q74.97 a Q90.16 y del salario mensual de Q2, 280.34 a Q2, 742.37.

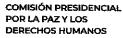
Tabla No. 20 Salario Mínimo Diario y Salario Mínimo Mensual para las Actividades No Agrícolas Departamento Nacional del Salario de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social 2014-2019

Año	Actividades No Agrícolas						
And	Salario Diario	Salario Mensual					
2014	Q74.97	Q2,280.34					
2015	Q78.72	Q2,394.40					
2016	Q81.87	Q2,497.04					
2017	Q86.90	Q2,643.21					
2018	Q90.16	Q2,742.37					
2019	Q90.16	Q2,742.37					

Fuente: Unidad de Ásuntos Internacionales del Trabajo con base a información remitida por el Departamento Nacional del Salario de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; 2014-2019







MONOCION OX



Página 36 de 55

Finalmente, en lo que se refiere al salario mínimo asignado para la actividad de Exportación y de Maquila del 2014 al 2019 ha venido teniendo un incremento anual tanto en el salario diario como el salario mensual, tal y como se refleja en el siguiente recuadro y gráfica (salario diario de Q68.91 a Q90.16 y del salario mensual de Q2, 096.00 a Q2, 742.37).

Con relación a la inscripción y cotización de los trabajadores al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, es importante resaltar que de conformidad con el artículo 100 de la Constitución Política de la República, el Estado reconoce y garantiza el derecho a la seguridad social para beneficio de los habitantes de la Nación. Su régimen se instituye como función pública, en forma nacional, unitaria y obligatoria.

El Estado, los empleadores y los trabajadores cubiertos por el régimen y tienen obligación de contribuir a financiar dicho régimen y derecho a participar en su dirección, procurando su mejoramiento progresivo.

La aplicación del régimen de seguridad social corresponde al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que es una entidad autónoma con personalidad jurídica, patrimonio y funciones propias. Derivado de lo anterior, el Decreto 295 del Congreso de la República de Guatemala, Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en el artículo 27, regula que todos los habitantes de Guatemala que sean parte activa del proceso de producción de artículos o servicios, están obligados a contribuir al sostenimiento del régimen de Seguridad Social en proporción a sus ingresos y tienen el derecho de recibir beneficios para sí mismos o para sus familiares que dependan económicamente de ellos, en la extensión y calidad de dichos beneficios que sean compatibles con el mínimum de protección que el interés y la estabilidad sociales requieran que se les otorgue.







Página 37 de 55

EI REGLAMENTO DE INSCRIPCIÓN DE PATRONOS EN EL RÉGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL

Aprobado mediante Acuerdo 1123 de Junta Directiva, en el artículo 2 preceptúa que todo patrono, persona individual o jurídica, que ocupe tres o más trabajadores, está obligado a inscribirse en el Régimen de Seguridad Social; en el Artículo 3. Regula que el patrono está obligado a: a) Descontar de la totalidad del salario que devenguen los trabajadores, el porcentaje correspondiente a la cuota laboral; b) Pagar la cuota patronal; y, c) Solicitar inmediatamente su inscripción en el Régimen de Seguridad Social, desde la fecha en que ocupe el número de empleados indicado en el Artículo 2. Se hace la aclaración, que cuando existe negativa del patrono a inscribirse, el Instituto está facultado a realizar la inscripción de oficio (Artículo 23).

EI REGLAMENTO SOBRE RECAUDACIÓN DE CONTRIBUCIONES AL RÉGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL

Aprobado por Acuerdo 1421 de Junta Directiva del Instituto, establece las normas para recaudar las contribuciones que deben pagar los patronos, los trabajadores y el Estado, conforme a la ley, tienen la finalidad de financiar los programas de cobertura del Régimen de Seguridad Social; asimismo determina el procedimiento administrativo para obtener su pago y resolver los diferentes incidentes que se originen del proceso de recaudación y recuperación de adeudos de patronos caídos en mora por el incumplimiento de la entrega de las cuotas patronales y labórales al Instituto.

El monto de estas contribuciones lo fijan los reglamentos de los respectivos programas de cobertura emitidos por la Junta Directiva del Instituto (Enfermedad, Maternidad y Accidentes -EMA-; Invalidez, Vejez y Sobrevivencia). En ese sentido, es necesario resaltar que el Artículo 5 del citado reglamento, establece que los patronos no podrán calcular el pago de las contribuciones a la Seguridad Social sobre salarios inferiores al mínimo establecidos por Acuerdo Gubernativo. Dicha disposición también la contiene el artículo 2, del Instructivo del referido reglamento, al establecer que: "Los patronos no podrán calcular el monto de las"







Página 38 de 55

contribuciones a la Seguridad Social con base en salarios inferiores al mínimo establecido por Acuerdo Gubernativo que regirá en el año correspondiente al caso concreto...".

Es necesario señalar que la presentación de los trabajadores/afiliados y pago de las cuotas patronales y laborales los realiza el patrono a través de la Planilla de Seguridad Social en forma electrónica en la forma y plazo que para el efecto establece la normativa institucional vigente; la omisión de esta obligación, hace incurrir al patrono en mora y consecuentemente se realizan las gestiones administrativas o judiciales para requerir al patrono omiso, el pago de las mismas; ello con la finalidad de garantizar a los afiliados y derechohabientes el derecho de ser beneficiarios de los diferentes programas a cargo del Instituto Guatemalteco de Seguridad social. Adicional a lo anterior, para fortalecer el mandato constitucional, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, está implementando la Política Preventiva de la Seguridad Social cuyo objetivo general, es reducir el impacto de los eventos que afectan la salud en la población derecho habiente del Instituto Guatemalteco Seguridad Social, mediante estrategias de promoción de la salud y prevención de la enfermedad que aseguren una vida con calidad, en ese sentido, se realizan actividades dirigidas a la promoción de la salud y prevención de la enfermedad, la promoción del empleo y la afiliación al régimen, la educación en previsión social y el desarrollo sostenible en general, optimizando los recursos disponibles.

El IGSS estableció el Plan Estratégico Institucional 2018-2022, mediante el cual se impulsan proyectos de ampliación de cobertura que tienen como propósito brindar la protección social a otros grupos poblacionales que todavía no cuenta con la misma, mediante servicios de calidad.

Se registra un leve incremento entre las personas afiliadas y derechohabientes entre los años 2018 y 2019, de 4, 507,569 para el año 2018, a 4,569,331, es decir un incremento de 61,762 beneficiarios.

La seguridad social es un beneficio que la Constitución Política de la República garantiza para todos los trabajadores que participan en el proceso de la producción





COMISIÓN PRESIDENCIAL POR LA PAZ Y LOS DERECHOS HUMANOS

ENTEROMOCION



Página 39 de 55

del país, sin discriminación alguna, derivado del Principio de Universalidad de la Seguridad Social.

Que para tener derecho a los beneficios relacionados con la seguridad social, los patronos y sus trabajadores deben inscribirse en el régimen de conformidad con la normativa institucional vigente.

Que es el patrono el obligado a descontar y enterar al Instituto las cuotas patronales y laborales en la forma y plazo establecidos en la normativa institucional vigente, de no hacerlo, se realizan las gestiones de verificación y cobro respectivas. Para acreditar el derecho de recibir atención médica o una prestación dineraria, el afiliado debe tener pagadas al Instituto, la cantidad cuotas patronales y laborales que requieren los reglamentos respectivos, dicho acto, corresponde al patrono, (dicho acto corresponde al patrono).

8. En consideración de las Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial, del 27 de mayo de 2019 en las que se instó al Estado de Guatemala a "32.c) fortalecer la inspección del trabajo, asegurando que cuente con los recursos humanos, técnicos y financieros necesarios para llevar a cabo su mandato de manera efectiva.", sírvase proporcionar la información relevante sobre las medidas para el cumplimiento de esta recomendación.

La vigencia del Decreto 7-2017 del Congreso de la República representa un avance significativo para la Inspección General de Trabajo, ya que permite la imposición de sanciones administrativas tanto para empleadores como trabajadores ante el incumplimiento de la legislación laboral, con ello se fortalece institucional a la Inspección por lo que se emiten dos nuevos protocolos y circulares internos así como acuerdos ministeriales para las sanciones respectivas.

Del 2016 a 2018 se ha venido desarrollando una serie de capacitaciones para los inspectores de trabajo con las nuevas disposiciones, además del año 2012 al 2019 ha tenido una asignación presupuestaria de Q 46, 888,935.00.







Página 40 de 55

La Inspección General de Trabajo en el marco del cumplimiento de la legislación laboral, así como de la protección de la igualdad de la remuneración y de la protección del salario, realiza operativos en el cual se verifica su cumplimiento.

En relación a la Verificación del Cumplimiento del Salario Mínimo del 2014 a septiembre de 2019, la IGT realizó la visita a 325,511 empresas visitadas de las cuales 1, 024,884 trabajadores fueron cubiertos (714,774 hombres y 310,110 mujeres).

Tabla No. 21
Trabajadores Beneficios de los Operativos específicos en la verificación del cumplimiento del Salario Mínimo por género y rango de edad a nivel nacional Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social 2014-2019

Año	Visitas	Trabajadores Beneficiados								
		Total de Trabajadores	Adultos (Mayor de 18 años)			entes (De 17 años)	Niños (Hasta 13 años)			
		cubiertos	M	F	M	F	M	F		
2014	10,669	278,960	198,099	80,796	38	26	+ 41	0		
2015	6,999	196,351	144,755	51,552	16	15	13	0		
2016	3,559	186,159	120,559	65,587	12	1	0	0		
2017	4,173	95,934	69,018	26,907	6	3	0	0		
2018	3,865	160,751	113,472	47,279	0	0	0	0		
2019	3,246	106,729	68,780	37,944	5	0	0	0		
Total	32,511	1,024,884	714,683	310,065	77	45	14	0		

Fuente: Elaboración Unidad de Asuntos Internacionales del Trabajo con base a información remitida por Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; 2014-2019.

En cuanto a la verificación y cumplimiento de las prestaciones de ley (Salario Mínimo, Bono 14 y Aguinaldo), la IGT del 2014 a septiembre del 2019, realizó 64, 318 empresas visitadas, cubriendo un total de 1, 995,207 trabajadores beneficiados, de los cuales 1, 365,579 son hombres y 629,628 mujeres.





Página 41 de 55

Tabla No.22 Inspectores (as) de Trabajo, Delegados (as) y Jefes (as) Municipales -Distribución por Género a Nivel Regional Área Sur Occidente Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social Año 2019

No	Departamento	Inspectores (as) de Trabajo		ctores Ibajo	Delegados (as) IGT Nombrados		dos (as)	Delegados (as) IGT Interinos		ados
		Hombres	Mujeres © & A		Hombres	Mujeres	Total Delegados (as) IGT	Hombres	Mujeres: Total Delegados Interinos	
1	Sololá	1	3	4	1	0	1	0	0	0
2	Quiché	4	5	9	0	90 1 90		o	0	0
3	Santa Rosa	3	O	3	0	1	•	0	0	0
4	Quetzaltenango	5	6	11	1.4	1	2	o	0	o
5	San Marcos	7	4	11	1	0	7	0	o	0
6	Huehuetenango	3	2	5	- 1	0	** ***	0	0	0
7	Totonicapán	2	1	3	1	0	1	0	0	0
8	Retalhuleu	3 .	2	5	•	1		o	0	0
9	Escuintla	8	2	10	0	1	7	٥	0	0
10	Jutiapa		3	4	0	0	Ö	0		,
11	Suchitepéquez	10	1	11	1	0	1	0	0	0
To	tal Sur Occidente	47	29	76	6	5	11	0		. 1
	Fuente: In:	spección (Jeneral c	le Trabajo de	Ministerio de T	rabajo y	Previsión Socia	i; 2019.	<u> </u>	Fi









Página 42 de 55

Tabla No.23

Inspectores (as) de Trabajo, Delegados (as) y Jefes (as) Municipales-Distribución por Género a Nivel Regional Área Nor Oriente

Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social Año 2019

No.	Departamento	Inspectores (as) de Trabajo		Total Inspectores	Delegado Nomb	Total Delegados	
		Hombres	Mujeres	(as) de Trabajo	Hombres	Mujeres	(as) IGT
1	Alta Verapaz	3	2	5	0	1	1
2	Izabal	3	5.5	8	1 7	0	18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 1
3	Zacapa	8	1	9	1	0	1
4	Jalapa	2	agia, ≥ arija:	4	0	1	
5	Chimaltenango	3	2	5	1	٥	1
6	Chiquimula	13.5	3	4	0		
7	Sacatepéquez	2	6	8	0	1	1
8	El Progreso	3	1	40.00	1 1 1 1 1 1	0	1
9	Baja Verapaz	1	2	3	1	0	1
10	Peten		3	5	1	0	1
T	otal Not Oriente	28	27	55	6	4	10

Tabla No. 24

Trabajadores beneficiados de la Verificación y del cumplimiento de las Prestaciones de Ley (Salario Mínimo, Bono 14 y Aguinaldo): Por Empresas visitadas, trabajadores cubiertos por género y edad

Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social 2014-2019

Trabajadores años) años)	13 ai	s de Ley Niños (Hasta 13 años)	
Capieros M F M F	M	F	
14 17468 535530 363093 172334 75 27	1	0	
215 14061 433376 314677 118620 48 18	13	0	
116 10530 368299 241358 126915 18 8	0	0	
117 7889 229640 157281 72309 47 3	0	0 0 0	
118 8317 261186 178648 82521 13 0	4	0	
119 6053 167176 110271 56872 32 1	0	0	
otal 64,318 1,995,207 1,365,328 629,571 233 57	18	O del	



PBX: 2316-5500





Página 43 de 55

La IGT, adicionalmente a las visitas a empresas de trabajo, también verificó el cumplimiento del salario mínimo, y de otras prestaciones laborales tales como el Bono 14 y Aguinaldo se verifican determinados montos y por lo tanto se recuperan a favor del trabajador, del 2014 a 2019 obtuvieron Q9, 233, 766,798.22.

Así mismo, durante el año 2020 de acuerdo al Informe General sobre la Labor de los Servicios de Inspección General del Trabajo del año 2020 a nivel nacional se registraron 193 personas asignadas a la labor desarrollada por la Inspección General del Trabajo. En virtud de ello, la Inspección General de Trabajo comunica que su cuerpo de inspectores de trabajo cubre de igual manera al sector agrícola.

Tabla No.25

Personal Asignado a la Inspección General de Trabajo

-Distribución por Región y Género a Nivel NacionalInspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Año 2020

Departamento	inspectores Traba		ores jo	Delega Departam	_ \$ ±	
TO RECEIVE A CONTRACT AND A CONTRACT	Hombres	Mujeres	Total Inspector (as) de Trabajo	Hombres	Mujeres	Total Delegac (as) IG
Nororiente	24	26	50	5	4	9
Suroccidente	44	28	72	6		11
Guatemala	33	17	50	1	0	
Subtotal-Nacional	101	71	172	12	9	21
Total Nacional		<u></u>	193	<u> </u>		<u> </u>
	Fuente: In	spección G	eneral de Traba	ijo, 2020		

A nivel nacional durante el año 2020 se contó con 21 delegados departamentales de los cuales 12 fueron hombres y 9 mujeres conforme la siguiente distribución:

Para fortalecer el sistema de inspección en cuanto al número de servidores públicos con dichas calidades, a la presente fecha se encuentra en proceso la contratación de 14 inspectores de trabajo, 12 con puesto de Asistente Profesional III y 2 de Asistente Profesional III, para la Delegación Departamental de Guatemala. Esto constituye un esfuerzo de las autoridades del Ministerio de Trabajo y Previsión





COMISIÓN PRESIDENCIA POR LA PAZ Y LOS DERECHOS HUMANOS

Total DEV



Página 44 de 55

Social por fortalecer dicha delegación, no sólo con recurso humano sino con el fortalecimiento también de la carrera administrativa, ya que la convocatoria para optar a las plazas laborales va dirigida al personal que presta sus servicios en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por el renglón presupuestario OTI y posteriormente se publicará la convocatoria externa.

Presupuesto Asignado a la Inspección General de Trabajo

En cuanto al recurso financiero es oportuno indicar que la Inspección General de Trabajo a partir del año 2018 cuenta con su propio centro de costos, lo cual constituye un avance significativo para la agilización de los trámites administrativos propiamente de la Inspección, en ese sentido, el presupuesto asignado para funcionamiento abarca todo lo relativo a combustible, servicios básicos, mantenimiento, de ello, del año 2012 al 2021 ha tenido la siguiente asignación presupuestaria:

Tabla No.26
Asignación Presupuestaria
Inspección General del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social
Año 2012-2021

Año Fiscal	Monto Aprobado por el Congreso de la República	Monto Asignado para Pago de Personal	Asignado para Funcionamiento	Ampliación Presupuestaria	Total Anual	Observación
2012	Q25,513,127.37	Q21,614,540.37	Q3,898,587.00	Qo.co	Q25,513,127.37	Sin ampliation
2013	Q27,484,677.00	Q21,484,677.00	Q6,000,000.00	Q1,010,881.00	Q28,495,558.00	Sin ampliación Fuente 11
2014	Q29,819,464.42	Q22,256,090.42	Q7,563,374.00	Q0.00	Q29,819,464.42.00	Sin Amplication
2015	Q26,473,100.00	Q22,627,250.00	Q3,845,850.00	Qo.oo	Q26,473,100.00	Sin AmpEaclán
2016	Q25,343,125.00	Q21,671,491.00	Q3,671,634.00	Q6,066,229.00	Q31,409,354.00	Ampliacion Facete fr. SESAN
2017	Q29,662,809.00	Q23,006,736.00	Q5,866,190.00	Qo.oo	Q28,872,926.00	Sin Ampilación
2018	Q28,872,926.00	Q25,772,926.00	Q3,100,000.00	Q0.00	Q28,872,926.00	Sin Ampliación
2019	Q27,833,410.00	Q22,885,824.00	Q3,100,000.00	Q1,847,586.00	Q27,833,410.00	Ampliación fuente 31, Ingresos propios (sanciones)
2020	Q27.510.788.00	Q24.410.788,00	Q3.100.000,00	Q1.152.393,00	Q 28.663.181,00	8 15 15 15 15 15 15 15 15 15 15 15 15 15
2021	Q27.510.788.00	Q24.410.788,00	Q3.100.000,00	Q17.078.076,00	Q44.588.864co	-
Total	Q221,002,638.79	Q181,319,534.79	Q37,045,635.00	Q8,924,696.00	Q197,470,401.37	





COMISIÓN PRESIDENCIAL-POR LA PAZ Y LOS DERECHOS HUMANOS

COMOCION OF



Página 45 de 55

9. Proporcione información sobre las condiciones de vida de trabajadores agrícolas cuyas viviendas se encuentren en las fincas, incluyendo detalles sobre las medidas existentes para garantizar los estándares relativos a los derechos a la vivienda, agua, saneamiento y salud por ejemplo: habitabilidad, acceso a servicios de agua, saneamiento, centros de salud, escuelas y transporte seguro. Mencione en lo posible, los mecanismos existentes para garantizar seguridad de la tenencia de la vivienda de estos trabajadores agrícolas

El "Reglamento General sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo", fue emitido mediante Acuerdo Gubernativo de fecha 28 de diciembre de 1957, y efectivamente en sus artículos 7 y 94 contemplaba lo relacionado a la Protección Especial, siendo el IGSS y MINTRAB los encargados de velar su cumplimiento.

El 23 de julio de 2014 mediante el Acuerdo Gubernativo 229-2014 fue emitido el "Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional" en el cual se actualizan las condiciones generales de higiene y seguridad en los lugares de trabajo, tanto para el empleador como para los trabajadores, siendo el IGSS y MINTRAB los encargados de velar su cumplimiento. Posteriormente fue reformado el 05 de febrero de 2016, mediante Acuerdo Gubernativo 33-2016. De esa forma el Reglamento General sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo, quedó sin efecto. Con relación a lo expuesto por Beatriz Balbín, Jefa Subdivisión de los Procedimientos Especiales, OACDH, el Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional, Acuerdo Gubernativo 229-2014 y sus reformas mediante Acuerdo Gubernativo 33-2016, actualmente vigente, contempla lo siguiente:

-Según el artículo 4 es obligación del patrono suministrar a los trabajadores equipo de protección personal, certificado por normas internacionales debidamente reconocidas.





COMISIÓN PRESIDENCIAL POR LA PAZ Y LOS DERECHOS HUMANOS

ZOMOCION OF



Página 46 de 55

-Según el artículo 5 es obligación del empleador proporcionar al trabajador herramientas, vestuario y enseres inherentes y necesarios para el desarrollo de su trabajo.

-Según el artículo 7 el empleador no debe exponer a los trabajadores, sin las medidas preventivas y de protección adecuadas, a equipos de producción, generación y a procesos de manipulación, almacenamiento y comercialización, transporte y/o distribución que contengan productos químicos y/o desechos peligrosos contaminantes que causen daño a la salud y al ambiente.

-Según los artículos 201 al 229 en los lugares de trabajo en los que se desprendan polvo, gases o vapores fácilmente inflamables o nocivos a la salud, deben reunir las condiciones máximas de cubicación, ventilación, iluminación, temperatura y grado de humedad. Es obligación del empleador, eliminar o minimizar el riesgo a través de la evaluación de riesgos, suministrar el equipo de protección personal, garantizar la seguridad en el envasado, transporte y manipulación de sustancias químicas, garantizar la vigilancia médica.

-Según los artículos 230 al 264 el empleador debe proporcionar a los trabajadores el equipo de protección personal que se necesite según el perfil de riesgos laborales por puesto de trabajo.

-Según los artículos 284 al 288 todo lugar de trabajo debe disponer de abastecimiento suficiente de agua purificada en proporción al número de trabajadores, de forma gratuita y accesible, así mismo no se permite trasegar agua para beber por medio de recipientes abiertos o cubiertos provisionalmente. No debe existir conexión entre el sistema de agua potable y el agua que no es apropiada para beber.

-Según el artículo 288 TER cuando por las características del trabajo, el patrono provee de casas de habitación, estas deben reunir requisitos de seguridad e higiene.

-Según el artículo 302 todo patrono que cuente con 1 a 9 trabajadores debe tener un Monitor de Salud y Seguridad Ocupacional y un Plan de Prevención de Riesgos





TO SUNDER



Página 47 de 55

Laborales. Y si el patrono cuenta con 10 trabajadores en adelante, debe tener un Monitor de Salud y Seguridad Ocupacional, un Comité Bipartito de Salud y Seguridad Ocupacional y un Plan de Salud y Seguridad Ocupacional. Lo anterior para que existan dentro de la empresa encargados de la gestión de riesgos laborales.

Derivado de lo anterior se establece que los trabajadores en el país, según la normativa nacional vigente, referente a Salud y Seguridad Ocupacional, deben desarrollar sus actividades laborales en ambientes saludables y seguros, para prevenir enfermedades ocupacionales y accidentes en el trabajo.

10. Sírvase proporcionar información sobre las medidas tomadas por el Gobierno de su Excelencia para garantizar el acceso efectivo a la justicia y garantías de debido proceso por trabajadores y trabajadores indígenas que quieran demandar abusos de sus derechos en el ámbito laboral.

El Estado de Guatemala, por medio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, informa que en el ámbito de competencia de la Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral, se considera un abuso y violación a los derechos en el ámbito laboral el incumplimiento al pago de prestaciones laborales, y se tiene pleno conocimiento que los pueblos y diferentes comunidades lingüísticas son los más vulnerados a abusos laborales o desigualdad y explotación, por tal razón se promueven demandas de parte hasta su finalización y archivo para la defensa de sus derechos, encaminados a promover acciones para garantizar el derecho de acceso a la justicia.



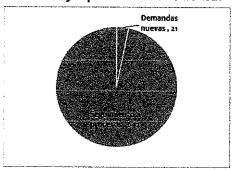






Página 48 de 55

Gráfica No.27 Asesorías brindadas a personas que se auto identificaron como parte del pueblo maya. Del año 2019 al primer semestre de 2021



Fuente: Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral del Ministerio de Trabajo y Previsión Social;

La Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral ha brindado asesoría a 642 usuarios, de los cuales se desglosan en 21 demandas nuevas contabilizadas según registros de agosto de 2020 al primer semestre del año 2021, que representan 3.17% de las asesorías brindadas a trabajadores que se auto identificaron con el pueblo maya. El 96.83% corresponde al seguimiento de procesos de años anteriores, reportados en los informe de metas físicas de los años 2019, 2020 y primer semestre de 2021.

En relación con los casos nuevos contabilizados a partir de agosto de 2020 al primer semestre del año 2021 identificaron a 21 trabajadores de los cuales el 76% son del género femenino y 24% del género masculino. El servicio brindado fue a través de la elaboración y presentación de la demanda ante los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, en la que se reclamó según el requerimiento de cada trabajador, el cumplimiento a sus derechos laborales.







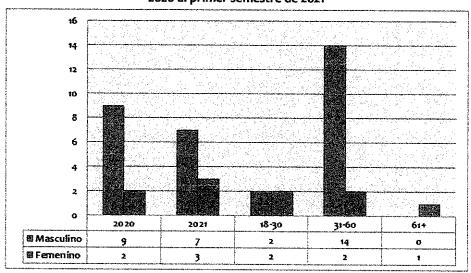


Página 49 de 55

Gráfica No.28

Demandas nuevas, trabajadores indígenas (Refleja de manera desglosada la cantidad de trabajadores que se autoidentificaron como parte del pueblo maya (indígena)

Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral del Ministerio de Trabajo y Previsión Social 2020 al primer semestre de 2021



Fuente: Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; 2020 al primer semestre de 2021.

Asimismo, se cuenta con registros según informe de metas físicas presentadas ante la Dirección de Planificación y Cooperación, la cantidad de trabajadores que se identificaron como parte del pueblo maya durante el año 2019 al primer semestre de 2021, cabe mencionar que en dicho informe se reportan las asesorías presenciales para brindar información sobre procesos iniciados de manera presencial y telefónica, audiencias asistidas y capacitaciones sobre derechos y Obligaciones Laborales.



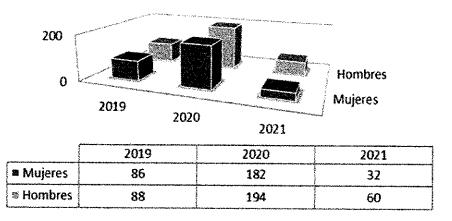




Página 50 de 55

Gráfica No.29

Seguimiento a Procesos dante los Juzgados Laborales (refleja la cantidad de trabajadores que se auto identificaron como parte del pueblo maya (indígenas) desagregada por género y año) Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral del Ministerio de Trabajo y Previsión Social 2019 al primer semestre de 2021



Fuente: Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; 2019 al primer semestre de 2021.

Por su parte, la Inspección General de Trabajo al recibirse la denuncia en las Delegaciones Departamentales de la Inspección General de Trabajo, al tener conocimiento las autoridades del orden público laboral o en planes operativos calendarizados anualmente, dónde se realizan actuaciones de inspección, prevención y verificación por parte de Inspectores de Trabajo, a estos les corresponde verificar las condiciones en que se presta el servicio y en aquellos casos donde identifiquen relaciones de trabajo donde posiblemente se desarrolle algún tipo de trabajo en condiciones distintas a las enmarcadas en la legislación en materia laboral, estos deben redactar acta circunstanciada de prevención, informando al responsable sobre la comisión u omisión y recomendará dentro de un plazo razonable las medidas necesarias para que se dé cumplimiento a las disposiciones vulneradas, para luego verificar su cumplimiento; en caso no se





COMISIÓN PRESIDENCIAL POR LA PAZ Y LOS DERECHOS HUMANOS

Seculorion or



Página 51 de 55

cumpla con la prevención formulada, el Inspector de Trabajo debe redactar acta circunstanciada de prevención donde propone la sanción administrativa al Delegado Departamental de la Inspección General de Trabajo, quien deberá iniciar el procedimiento sancionatorio correspondiente para la imposición de una sanción administrativa en contra del infractor; y a solicitud del interesado se da por agotada la vía administrativa, para que el trabajador continúe con su reclamación en la vía judicial, debiendo hacer del conocimiento del trabajador del servicio de Fomento a la Legalidad que presta el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, mismo que brinda asesoría jurídica y acompañamiento en determinadas reclamaciones ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, aplicándose el debido proceso desde la competencia administrativa de la Inspección General de Trabajo y fomentando la justicia a favor de los trabajadores en general no haciendo distinción de indígenas o no indígenas bajo el derecho humano de auto identificación propio de la persona humana.

Mesas temáticas y comisiones

Otras de las medidas tomadas por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social son, la participación en:

- Mesa Temática de Pueblos Indígenas del Gabinete Específico de Desarrollo Social bajo la Coordinación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, esta tiene como objeto desarrollar acciones que permitan cumplir con las atribuciones generales y específicas previstas en el artículo 6 del Acuerdo Gubernativo número 11-2019 del 15 de enero de 2019, mediante el cual se creó el Gabinete Específico de Desarrollo Social, con el objeto de "coordinar, articular y gestionar en el marco del Plan Nacional de Desarrollo K'atun Nuestra Guatemala 2032;
- Comisión de Trabajo de Pueblos Indígenas del Consejo Nacional de Desarrollo Urbano y Rural a cargo del Ministerio de Cultura y Deportes, la cual tiene a su cargo el diseño y aprobación de la Política de Pueblos Indígenas e Interculturalidad.







Página 52 de 55

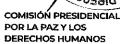
Política de Pueblos Indígenas e Interculturalidad

A través de la Sección de Pueblos Indígenas, se ha trabajado en la Política de Pueblos Indígenas, la cual se encuentra en proceso de aprobación. Esta política tiene como objetivo general, mejorar las condiciones de vida de los pueblos indígenas, con pleno reconocimiento y respeto a su identidad y las formas propias de vida en el ámbito social, económico, político, cultural y ambiental.

Contiene cinco objetivos específicos, siendo estos los siguientes:

- Priorizar con integralidad y pertinencia de los servicios públicos en educación, salud y protección social para los pueblos indígenas;
- Lograr el fortalecimiento de la productividad y empresarialidad de los pueblos indígenas a través del apoyo a las formas y conceptos tradicionales, sostenibles de producción agrícola, industrial y artesanal;
- Fortalecer la representación de los pueblos indígenas en los niveles local, departamental, regional, nacional y de las comunidades lingüísticas en el proceso de toma de decisiones en el marco de un sistema democrático intercultural;
- Propiciar el reconocimiento, respeto y promoción de la identidad de los pueblos maya, xinka y garífuna, en las formas de organización social, cosmovisión y espiritualidad, ciencia y tecnología, idiomas nacionales, uso de la indumentaria indígena, signos y símbolos de su identidad, costumbres y tradiciones, dentro del concepto de una nación multiétnica, multilingüe, pluricultural e intercultural; e,
- Impulsar los mecanismos para el desarrollo, conservación y manejo del ambiente y recursos naturales según principios, valores, normas y procedimientos que los pueblos indígenas tradicionalmente han mantenidos y respetado para el equilibrio de la naturaleza en todas sus actividades.









Página 53 de 55

En la Política de Pueblos Indígenas e Interculturalidad, se aborda como problema la "Desigualdad e Inequidad en las Condiciones de Vida de los Pueblos Indígenas". Los cuales se atenderán durante 13 años, que es el período o temporalidad que se tiene previsto para la Política. El problema definido, se refiere a la desigualdad e inequidad que "ha provocado la carencia o falta de los medios, recursos y condiciones necesarias para desarrollarse y de una situación de sobrevivencia para dar un salto de calidad a fin de vivir con dignidad".

Para el análisis del problema, la política se refiere a cinco áreas:

- I. Discriminación, racismo y rezago en el desarrollo social;
- II. Limitadas oportunidades de desarrollo productivo;
- III. Acceso limitado a espacios y mecanismos de participación e incidencia de pueblos indígenas;
- IV. Débil reconocimiento de la diversidad cultural y formas de vida de los pueblos indígenas; y
- V. Sostenibilidad de sistemas ambientales en tierras y territorios de los pueblos indígenas.

En ese sentido, la Política de Pueblos Indígenas e Interculturalidad se visualiza como una herramienta clave que orientará el quehacer del Estado en su relación con los pueblos indígenas de Guatemala, marcará las pautas que direccionan las acciones clave que pueden contribuir a eliminar los rezagos y las exclusiones y a su vez, vinculará la planificación estratégica y el uso de los recursos claves para generar mejores condiciones de vida para los pueblos indígenas.









Página 54 de 55

- 11. Sírvase indicar qué medidas han sido tomadas por el Gobierno de su Excelencia para garantizar que las empresas de caucho respeten los derechos humanos de acuerdo con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos incluyendo:
 - a. Enunciar claramente que se espera de todas las empresas domiciliadas en su territorio y/o jurisdicción que respeten los derechos humanos en todas sus actividades.
 - b. Asesorar de manera eficaz a las empresas sobre como respectar los derechos humanos en sus actividades.
 - c. Alentar, y si es preciso, exigir a las empresas que expliquen cómo tienen en cuenta el impacto de sus actividades sobre los derechos humanos.
 - d. 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 y
 - e. Alentar al fomento de la libertad sindical y del derecho de negociación colectiva.

Sobre el tema de Empresas y Derechos Humanos el Estado de Guatemala informa que se incorporó a la Comunidad de Práctica sobre Empresas y Derechos Humanos, espacio de convergencia e intercambio de experiencias de otros países que ya cuentan con planes de acción nacional.

En noviembre de 2021 se dará inicio al levantado de información que tendrá como resultado la línea base de Empresas y Derechos Humanos en Guatemala, proceso en estrecha coordinación y en el marco de la cooperación que brinda la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos en Guatemala.







Página 55 de 55

Seguido de este proceso, para 2022 se ha planificado construir el Plan Nacional sobre Empresas y Derechos Humanos de Guatemala, que irá encaminado a alcanzar los principios rectores sobre la temática: Proteger, respetar y remediar.

Ambos procesos se realizarán de forma participativa, de amplia consulta, discusión y consenso a nivel nacional, departamental, municipal y local, donde se involucrarán a todas las partes interesadas: personas del sector público, empresas, sindicatos, organizaciones no gubernamentales que tienen relación con la temática, comunidades, pueblos indígenas y otros tales como embajadas, expertos internacionales.

icda. Azucena Flores

Profesional de Divulgación y Fomento de Derechos Humanos N Políticas Públicas

Revisión

Lic. Luis Fernando de León Laparra Jefe del Departamento de Promoción y Divulgación de

Derechos Humanos y Políticas Públicas.

Vo.Bo

Lic. Walter Estuardo Beltrán Sandoval Director de Vigilancia y Promoción de Derechos Humanos -COPADEH-

GOBIERNO de

COMISIÓN PRESIDENCIAL POR LA PAZ Y LOS **DERECHOS HUMANOS**

CONDCION OF 'S

