

**Mandatos de la Relatora Especial sobre la trata de personas, especialmente mujeres y niños; del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas; de la Relatora Especial sobre la situación de los defensores de derechos humanos; del Relator Especial sobre los derechos de los pueblos indígenas y del Relator Especial sobre las formas contemporáneas de la esclavitud, incluidas sus causas y consecuencias**

REFERENCIA:  
AL OTH 27/2020

9 de noviembre de 2020

Estimado Sr. Escobar:

Tenemos el honor de dirigirnos a usted en nuestra calidad de Relatora Especial sobre la trata de personas, especialmente mujeres y niños; de Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas; de Relatora Especial sobre la situación de los defensores de derechos humanos; de Relator Especial sobre los derechos de los pueblos indígenas y de Relator Especial sobre las formas contemporáneas de la esclavitud, incluidas sus causas y consecuencias, de conformidad con las resoluciones 44/4, 44/15, 43/16, 42/20 y 42/10 del Consejo de Derechos Humanos.

Somos expertos independientes en derechos humanos nombrados y con el mandato del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas para informar y asesorar sobre cuestiones de derechos humanos desde una perspectiva temática o de país. Formamos parte del sistema de procedimientos especiales de las Naciones Unidas, que tiene 56 mandatos temáticos y por países sobre una amplia gama de cuestiones de derechos humanos. Enviamos esta carta en virtud del procedimiento de comunicaciones de los procedimientos especiales del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas para pedir aclaraciones sobre la información que hemos recibido. Los mecanismos de los Procedimientos Especiales pueden intervenir directamente ante los gobiernos y otras partes interesadas (incluidas las empresas) en relación con las denuncias de abusos de los derechos humanos que entran dentro de sus mandatos por medio de cartas, que incluyen llamamientos urgentes, cartas de denuncia y otras comunicaciones. La intervención puede estar relacionada con una violación de los derechos humanos que ya se haya producido, esté en curso o tenga un alto riesgo de producirse. El proceso supone el envío de una carta a los actores involucrados en la que se señalan los hechos de la denuncia, las normas y reglas internacionales de derechos humanos aplicables, las preocupaciones y preguntas del titular o titulares del mandato y una solicitud de medidas de seguimiento. Las comunicaciones pueden referirse a casos individuales, pautas y tendencias generales de violaciones de derechos humanos, casos que afectan a un grupo o comunidad determinados, o al contenido de proyectos de ley o de leyes, políticas públicas o prácticas existentes que se consideran no plenamente compatibles con las normas internacionales de derechos humanos.

En este contexto, quisiéramos señalar a su atención urgente la información que hemos recibido en relación con la situación de los derechos laborales, incluyendo la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva, de los trabajadores agrícolas de

plantaciones de palma africana, mayoritariamente indígenas Maya Q'eqchi en Chisec y Raxruhá, departamento de Alta Verapaz y Sayaxché, departamento del Petén. Las empresas sobre las que se han recibido alegaciones de violaciones laborales y prácticas que podrían ser constitutivas de indicadores de trata de personas y trabajo forzoso y otras formas severas de explotación laboral son: Reforestadora de Palmas del Petén Sociedad Anónima (REPSA), Industrias Chiquibul Sociedad Anónima, Cauchos y Palmas Sociedad Anónima, Tikindustrias Sociedad Anónima y Nacional Agroindustrial Sociedad Anónima.

Algunas de las empresas mencionadas en esta comunicación han sido objeto de anteriores comunicaciones. En el caso de REPSA, vea en particular las comunicaciones GTM 4/2016 y GTM 4/2015, enviadas por varios titulares de mandatos al Gobierno de Guatemala, así como las respuestas que en su día envió el Gobierno de Guatemala estableciendo una voluntad de diálogo abierto con los procedimientos especiales respecto a las alegaciones de violaciones de derechos humanos ocurridas en su territorio por empresas privadas.

Según la información recibida:

Con respecto a las plantaciones de palma africana, se nos ha informado de prácticas que podrían constituir explotación laboral, así como de indicios de trata de personas y trabajo forzoso en plantaciones de las empresas Reforestadora de Palmas del Petén Sociedad Anónima, (REPSA), Chiquibul Sociedad Anónima, Cauchos y Palmas Sociedad Anónima, Tikindustrias Sociedad Anónima y Nacional Agroindustrial Sociedad Anónima.

En concreto, algunas de las prácticas denunciadas son las siguientes:

a) *Salario condicionado a metas excesivas de trabajo*

El salario a percibir se calcula en base a unas metas de recolección de toneladas de fruta de palma africana, así como metas en la aplicación de pesticidas y otras actividades relacionadas con el cultivo y cuidado de la palma africana.

Se alega que dichas metas son impuestas unilateralmente por los y las representantes de las empresas en un contexto de indefensión de las personas trabajadoras debido a su nula o escasa capacidad de negociación, al no existir propiamente sindicatos u otras estructuras representativas organizadas en las fincas, como se indicará a continuación.

Trabajadores y trabajadoras del sector han denunciado que las metas impuestas para alcanzar el equivalente al salario mínimo son desmesuradas, físicamente agotadoras y se traducen en jornadas que pueden sobrepasar el límite legal de 8 horas en condiciones de calor y humedad extrema. El tiempo extraordinario que se presta para alcanzar las

metas impuestas no sería debidamente remunerado, y las personas trabajadoras estarían sometidas a coacción.

Para que alcancen las metas, los caporales en las plantaciones amenazarían constantemente a las personas trabajadoras con no pagarles cabalmente el día de trabajo o con excluirlos de trabajos futuros.

Además, en actividades como el corte de fruto de palma de aceite, es imposible para los y las trabajadores/as saber con exactitud y de manera veraz cómo es medida la meta por parte del patrón. El fruto de la palma es cortado y cargado por trabajadores en búfalos y posteriormente en camiones, después es llevado y pesado en las plantas procesadoras de aceite y el reporte del peso le es entregado al caporal de la finca, quien determina el pago para el trabajador.

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

b) *Constante incumplimiento del pago del salario mínimo y otras prestaciones obligatorias por ley cuales bonificaciones, aguinaldo, vacaciones e indemnizaciones por despidos injustificados*

En el caso de *Industrias Chiquibul Sociedad Anónima*, se han reportado quejas de forma reiterada desde al menos el año 2016.<sup>2</sup> Por ejemplo, un grupo de mujeres que trabajó en 2015 y 2016 habría recibido pagos de 60 y 65 quetzales al día mientras que el salario mínimo para dichos años ascendía, respectivamente, a 78,72 y 81,87 quetzales diarios. Otro grupo de 77 trabajadores denunciaron haber recibido en 2017 solo 70 quetzales al día mientras que el salario mínimo era de 86,90 quetzales diario.<sup>3</sup>

Otros trabajadores reportaron al Ministerio de Trabajo y Previsión Social recibir durante el 2018 únicamente el 72% del salario mínimo, es decir unos 65 quetzales por día de 90,16 quetzales que era el mínimo legal.

Actualmente, se alega que al menos 300 trabajadores continúan sin recibir el salario mínimo, y las demás prestaciones de ley, a pesar de diferentes

---

<sup>1</sup> Denuncia CONDEG ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de 28 de marzo de 2016, Adjudicación R1-201-2017, de 22 de febrero, 15 de marzo, 5 de abril de 2018, denuncia CONDEG ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de 16 de marzo de 2018 y Adjudicación R1-1601-257-2018; Adjudicación R-1601-0028-2018 de 17 y 25 de enero de 2018; Adjudicación R-1601-0028-2018, de 17 de enero de 2018, denuncias del 24 y 26 abril de 2018 (1 H y 5 M) y denuncia al MTPS del 26 de febrero de 2019, Adjudicación R-1703-00205-2019, de 7 de marzo de 2019.

<sup>2</sup> Denuncia CONDEG ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de 26 de abril de 2018, Adjudicación R-1703-00371-2018 de 29 de mayo, 14 de junio de 2018, Denuncia ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de 16 de marzo de 2018, R1-1601-257-2018 de 2 de abril, 13 de abril, 30 de mayo de 2018.

<sup>3</sup> Denuncia CONDEG ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de 21 de febrero de 2018 y Adjudicación R-1601-0184-2018 de 1 de marzo de 2018 y siguientes.

reuniones y mesas de diálogo que se han convocado bajo los auspicios del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Dichas mesas tendrían como objetivo una mejora de las condiciones laborales de las personas trabajadoras. Sin embargo, los y las trabajadores/as y sus representantes alegan que todavía no se han logrado avances de forma suficiente y consistente y el Ministerio sigue sin ejercer su potestad sancionatoria, según establece el Código de Trabajo. Actualmente habrían mesas de dialogo con Industria Chiquibul Sociedad Anónima y NAISA.

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

En audiencia ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social del 30 de marzo de 2017,<sup>4</sup> las personas trabajadoras indicaron haber recibido salarios equivalentes a las tasas legales de 2016, mientras que la empresa expresamente respondió que “*no se tiene contemplado un aumento de salario para el año 2017*”, incumpliendo el pago del salario mínimo de 2017 y sin por ello incurrir en sanciones administrativas por parte de las autoridades de trabajo.

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

En el caso de *Empresa Cauchos y Palmas Sociedad Anónima*, nos reportaron que 36 campesinos trabajaron en 2018 por 81 quetzales al día frente a un salario mínimo de 90,16 quetzales diarios, y no accedieron a las bonificaciones obligatorias ni a las vacaciones que por ley les correspondían.<sup>5</sup>

En el caso de *Reforestadora del Petén Sociedad Anónima*, se ha recibido información acerca del incumplimiento del pago correcto del Bono 14, que es un salario extra que por ley debe ser pagado durante la primera quincena de julio, para unos 2,000 trabajadores. Existen dudas acerca del cálculo de dicha prestación avalado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social,<sup>6</sup> pudiendo acarrear responsabilidades de los funcionarios públicos.

---

<sup>4</sup> Adjudicación R1-1601-0201-2017, de 30 de marzo de 2017.

<sup>5</sup> Denuncia CONDEG ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de 16 de mayo de 2018. Artículos 132 y 133 del Código de Trabajo.

<sup>6</sup> Adjudicación R1703-005559-2018, de 2 de agosto de 2018.

En relación a otros tres trabajadores, también se nos ha informado de un juicio laboral celebrado el 23 de abril de 2019 ante el Juzgado de Primera Instancia de La Libertad, Petén por falta de pago de bonificaciones e indemnizaciones por despido injustificado.

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

c) *Prácticas de contratación abusivas que atentan contra condiciones de trabajo dignas y elementos de trata:*

También han sido denunciadas prácticas de contratación que podrían llegar a constituir indicadores de trata de personas, en particular la utilización sistemática de contratistas o reclutadores como intermediarios en la relación laboral para eludir responsabilidades por parte de las empresas, por ejemplo en relación al pago de salarios y reclamaciones ante despidos injustificados, a pesar de la legislación vigente que reconoce la responsabilidad solidaria del patrono con respecto de trabajadores contratados a través de intermediarios (Código de Trabajo, artículo 5) y otras normas de tutela de las personas trabajadoras que presten sus labores a una empresa diferente de la que los haya contratado (Código de Trabajo, artículo 81).

Además, cabe subrayar que Guatemala cuenta con una legislación penal para abordar la trata de personas con fines de explotación laboral (artículo 202 TER del Código Penal). Sin embargo, se reporta que estas herramientas legales no han sido empleadas hasta la fecha en el ámbito del trabajo agrícola.

Se ha alegado que los contratistas no darían información correcta y transparente sobre las condiciones de trabajo, retendrían parte del salario de los trabajadores y les exigirían cantidades variables semanalmente y de cara a la renovación de los contratos. Al no contar en la gran mayoría de los casos con contratos escritos, las personas trabajadoras se enfrentarían a problemas adicionales a la hora de presentar una reclamación: Al no saber exactamente cuál es la empresa para la cual prestan sus servicios siendo la empresa por la que fueron contratados diferente a la que le prestan el servicio.

Con respecto a *Industrias Chiquibul Sociedad Anónima*, el 21 de julio de 2016, en reunión ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la Comisión Presidencial del Dialogo, la propia empresa se habría comprometido en “cambiar la modalidad de contratación, excluyendo a

*los contratistas para la celebración de contratos individuales de trabajo*”.<sup>7</sup> El mismo compromiso se reiteró el 7 de septiembre de 2016. Sin embargo, la empresa habría hecho caso omiso a estos compromisos ya que los trabajadores han seguido presentando sus quejas en 2017, 2018 y 2019<sup>8</sup>. La empresa se habría escudado detrás de estos contratistas para no pagar salarios mínimos y otras prestaciones y responder a reclamaciones por despidos injustificados, alegando además que los trabajadores no habían sometido prueba escrita (contratos y otros documentos) a su favor. Es el caso, por ejemplo, de 45 personas trabajadoras en 2017<sup>9</sup> donde el Ministerio de Trabajo y Previsión Social habría avalado la posición de la empresa en una audiencia en la que, además, se habría denegado la participación de un delegado de la organización acompañante a los trabajadores, como se dirá más adelante.

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

Nuevas reclamaciones se presentaron por parte de otro grupo de 85 personas trabajadoras en 2018.<sup>10</sup> Sin embargo, y pese a varias audiencias conciliatorias con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la empresa no habría aceptado sus responsabilidades y habría omitido presentar la documentación que se le fue requerida para demostrar el pago de las prestaciones a los trabajadores.

El 20 de marzo de 2019, ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, finalmente un grupo de 14 contratistas reconoció reclutar a trabajadores por cuenta de Industria Chiquibul Sociedad Anónima, sin contar con la acreditación legal necesaria (artículos 140-141 del Código de Trabajo), cobrando de la empresa 3 quetzales por cada trabajador reclutado y

---

<sup>7</sup> Adjudicación n. R1-2016-0638-2016, de 21 de julio, y 7 de septiembre de 2016.

<sup>8</sup> Adjudicación R1-1601-0201-2017 de 25 de mayo de 2017, Adjudicación R-1601-0028-2018 de 17 de enero de 2018, Adjudicación R-1703-00593-2018, de 24 de septiembre de 2018, Adjudicación R-1601-0024-2019 de 14 de enero de 2019.

<sup>9</sup> Adjudicación R1-1601-0527-2017, de 31 de agosto y 13 de septiembre de 2017.

<sup>10</sup> Adjudicación R-1601-0028-2018 de 17 de enero de 2018 y sucesivas fechas.

reconociendo que “*el responsable de los trabajadores es la empresa y no nosotros*”.<sup>11</sup>

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

Por ende, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social ordenó hacer efectivo el reajuste salarial de los años 2017 y 2018 y el pago de todas las prestaciones debidas a los 889 trabajadores reclutados por los contratistas, según evidencias presentadas. Asimismo, se recomendó una serie de multas a imponer por parte del Delegado Departamental de Guatemala de la Inspección General del Trabajo a Industria Chiquibul Sociedad Anónima por las infracciones cometidas. Sin embargo, a la fecha no constaría ni el pago del reajuste salarial ni de las prestaciones debidas a los trabajadores, ni la imposición de las multas a la empresa.

Con respecto a *Nacional Agroindustrial Sociedad Anónima*, se reporta que el 16 de abril de 2019 se habrían despedido a 50 trabajadores formalmente por “la baja producción de fruta”, según declarado por el representante de la empresa.

Sin embargo, el 9 de mayo de 2019 la empresa se habría retractado y afirmado no tener una relación laboral con los despedidos – que reclamaban sus prestaciones – indicando que fueron contratados por otras tres empresas, que en realidad actuarían como proveedoras de servicios o contratistas.

Con respecto a *Tikindustrias Sociedad Anónima*, se nos ha reportado el caso de siete trabajadores,<sup>12</sup> que habrían sido despedidos el 1 de septiembre de 2017 tras 14 años sin haber recibido todas sus prestaciones obligatorias, y quienes al menos en una ocasión, el 24 de junio de 2017, habrían pagado a un contratista un total de 900 quetzales para mantenerse en el trabajo.<sup>13</sup>

d) *Posibles mecanismos de contratación en fraude de ley:*

Se ha reportado que las personas trabajadoras en su mayoría serían contratadas de manera temporal, por cortos periodos de tiempo que van de

---

<sup>11</sup> Adjudicación R-1601-0197-2019 de 20 de marzo de 2019.

<sup>12</sup> Adjudicación R-1703-00362-2017, de 13 de septiembre de 2017.

<sup>13</sup> Denuncia al Ministerio de Trabajo y Previsión Social de 12 de septiembre de 2017.

7 a 14 días y de 3 a 6 meses de duración. Estas relaciones laborales en ocasiones volverían a establecerse tras una suspensión que no garantizaría la antigüedad laboral, inclusive de cara a algunas prestaciones como las vacaciones pagadas y las cotizaciones para la jubilación, pudiendo constituir fraude por parte de las empresas.

Las personas trabajadoras indígenas son particularmente vulnerables a estas prácticas de contratación debido a la discriminación y exclusión sistémica que les afecta, los altos niveles de pobreza, falta de educación y empleos en el área, y dificultad en el uso del castellano, idioma oficial. Muchas personas trabajadoras indígenas aceptarían estas condiciones laborales debido a la ya precaria situación en la que viven.

e) *Trabajo infantil*

Por otro lado, hemos recibido información de que en el caso de la empresa *Cauchos y Palmas Sociedad Anónima*, se constató, durante una inspección de oficio en octubre de 2018,<sup>14</sup> la presencia de tres menores que estaban trabajando en actividades laborales no permitidas por el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (n° 182) de la OIT, ratificado por Guatemala en el 2001.

En otra acta de inspección del 20 de marzo de 2019<sup>15</sup> relativa a *Industrias Chiquibul Sociedad Anónima*, se hace referencia a la contratación de un menor de edad. En ninguno de estos dos casos constaría un seguimiento en cuanto a la imposición de sanciones a las empresas mencionadas.

f) *Salud y seguridad ocupacional*

Se ha denunciado que las condiciones de salud y seguridad ocupacional no serían adecuadas. Se nos ha reportado que generalmente las personas trabajadoras no recibirían equipo de protección para la aplicación de pesticidas y químicos como el Anglurón, Paraquat, Gramoxone y Glifosato, los cuales contendrían sustancias cancerígenas, ni habría asistencia médica adecuada en el caso de accidentes. Los trabajadores, ante el temor de ser excluidos de futuros trabajos, prefieren no ausentarse por enfermedad pese a que tendrían derecho<sup>16</sup>.

Denuncias de estas carencias se han presentado de forma generalizada con respecto a todo el sector de la palma africana, y más recientemente con respecto a *Cauchos y Palmas Sociedad Anónima*<sup>17</sup> e *Industrias Chiquibul*

---

<sup>14</sup> Adjudicación R-1703-00594-2018 de 8 de octubre de 2018.

<sup>15</sup> Adjudicación R-1601-0197-2019 de 20 de marzo de 2019.

<sup>16</sup> Artículos 66 y 67 del Código de Trabajo.

<sup>17</sup> Denuncia de CONDEG al Ministerio de Trabajo y Previsión Social del 16 de mayo de 2018.



*Sociedad Anónima*.<sup>18</sup> Sobre esta última empresa, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social tras una inspección el 7 de marzo de 2019 detectó de que “*el personal no tiene equipo de protección para realizar las actividades en cada una de las áreas, no cuentan con agua potable para consumo humano, así también no se cuenta con un lugar apto para recibir en un momento dado atención médica, asimismo no se cuenta con botiquín de primeros auxilios, ni ninguna persona capacitada para brindar primeros auxilios*”. No existiría información sobre el cumplimiento por parte de la empresa de las prevenciones dictadas por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Se reporta también que en el pasado ha habido graves y serios accidentes laborales durante el traslado de trabajadores en camiones que no cumplirían con los estándares mínimos de seguridad para el transporte de pasajeros.

g) *Acceso a la seguridad social*

El no estar afiliado a la seguridad social implica para los trabajadores no tener acceso a una atención médica adecuada, entre otras prestaciones, lo cual es también preocupante por los riesgos ocupacionales ligados a las tareas agrícolas. Además hay otras prestaciones relevantes ligadas a la afiliación al seguro social, por ejemplo las de desempleo y las jubilaciones.

En este contexto, las alegaciones relativas a las prácticas abusivas de contratación a través de contratistas (como antes indicado) cobrarían aquí relevancia en la medida en que las empresas en cuestión, al no reconocer la relación laboral de los trabajadores reclutados por contratistas para trabajar en sus plantaciones, tampoco cumplirían con la obligación de reportar estos trabajadores ante el seguro social. Es el caso de los 889 trabajadores reclutados para trabajar para *Industrias Chiquibul Sociedad Anónima* y que ésta no habría reconocido como trabajadores propios (caso mencionado antes). El Ministerio de Trabajo y Previsión Social ordenó su inscripción retroactiva al seguro social. Como ya dicho, a fecha de esta misiva, no consta información sobre el cumplimiento de esta medida y de las demás que se ordenaron en este caso.

Además, existen serias dudas y una falta de transparencia sobre el número total de trabajadores que *Industrias Chiquibul Sociedad Anónima* ha inscrito al seguro social. Los inspectores de trabajo en su acta de inspección del 20 de marzo de 2019<sup>19</sup> por un lado reportaron que tuvieron a la vista 1445 contratos individuales de trabajo de todo el personal que labora de forma permanente en esta entidad, y por otro, que vieron

<sup>18</sup> Adjudicación R1703-00205-2019, de 7 de marzo de 2019. Véase también Adjudicación R-1601-0028-2018 de 17 de enero de 2018.

<sup>19</sup> Adjudicación R-1601-0197-2019 de 20 de marzo de 2019.

planillas de pago al seguro social de los últimos dos años relativas a 712 trabajadores. Reportaron asimismo constancias de pago del Bono 14 de los últimos dos años relativas a 390 trabajadores. Esta discrepancia dejaría dudas sobre el número de trabajadores que la empresa maneja en relación a las distintas obligaciones de ley, y la posibilidad de fraudes con consecuencias negativas para los trabajadores y el propio Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS).

*h) Recursos efectivos y tutela de derechos*

Se nos informa además de la limitada capacidad del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de verificar los presuntos abusos a los derechos humanos y laborales denunciados y hacer cumplir las leyes laborales, en particular a través del ejercicio de la potestad sancionadora según establecido en el Código de Trabajo.

Ello a pesar de que dichas empresas deberían estar sometidas a un control más riguroso por recibir beneficios fiscales, como antes mencionado.<sup>20</sup>

Se alega que en varios casos los inspectores de trabajo habrían incurrido en un retardo no justificable a la hora de verificar las prevenciones hechas en inspecciones previas, o para autorizar una prórroga de plazo a las empresas para el cumplimiento de dichas prevenciones. Es el caso de Cauchos y Palmas Sociedad Anónima: la prórroga solicitada por la empresa para la verificación de las prevenciones hechas en octubre de 2018 sigue sin resolverse, por lo que la situación denunciada podría no haberse rectificado, en detrimento de los y las trabajadores.<sup>21</sup>

Ante esta situación, cabe indicar que el 26 de marzo de 2019 se presentó una denuncia por parte de CONDEG<sup>22</sup> ante el Ministerio Público contra funcionarios del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en relación al presunto incumplimiento del deber de verificar infracciones laborales, en particular en relación a demoras y omisión de plazos en la verificación de las demandas laborales de 200 trabajadores de *Industrias Chiquibul Sociedad Anónima*,<sup>23</sup> otros trabajadores de la empresa *Cauchos Y Palmas Sociedad Anónima*,<sup>24</sup> siete ex trabajadores de *Tikindustrias Sociedad Anónima*.<sup>25</sup> A la fecha, se conoce que la Fiscalía de Delitos Administrativos del Ministerio Público ha obtenido declaración testimonial del denunciante en fecha 24 de mayo de 2019, quedando pendiente desde entonces la presentación de los informes de actuaciones

---

<sup>20</sup> Decreto Legislativo 19-2016, Ley Emergente Para la Conservación del Empleo, artículos 12 y 17.

<sup>21</sup> Adjudicación R-1703-00594-2018 de 17 de mayo de 2018 y siguientes fechas.

<sup>22</sup> MP001-2019-27252

<sup>23</sup> Adjudicación R-1703-00593-2018.

<sup>24</sup> Adjudicación R-1703-00594-2018 de 19 de septiembre de 2018.

<sup>25</sup> Adjudicación R-1703-00362-2017 de 13 de septiembre de 2017.

del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, así como la citación de los funcionarios por los hechos denunciados.

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

Actualmente habría mesas de dialogo con Industria Chiquibul Sociedad Anónima y Nacional Agroindustrial Sociedad Anónima.

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

Con respecto a la Inspección General del Trabajo, esta situación ya había sido objeto de preocupación por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en su revisión periódica de Guatemala en 2014. Este Comité lamentó la carencia *“de recursos suficientes para realizar sus funciones y que sus actividades están concentradas en la capital. El Comité lamenta, asimismo, los retardos y las dificultades existentes en la imposición de sanciones a quienes violan las normas laborales”*.<sup>26</sup>

Como resultado de dicha situación, abusos de los derechos laborales quedarían en la impunidad, dejando a las personas trabajadoras afectadas por abusos o explotación en una situación de extrema vulnerabilidad.

---

<sup>26</sup> E/C.127/GTM/CO/3, de 9 de diciembre de 2014, párrafo 14.

i) *Derecho a defender los derechos humanos, la libertad sindical y la negociación colectiva*

En tal contexto, la situación de los defensores de derechos humanos, la libertad sindical y el ejercicio del derecho de sindicación y negociación colectiva son otro motivo de preocupación.

En el sector de la palma africana, no se reportan sindicatos formalmente constituidos ni pactos colectivos de condiciones de trabajo, lo cual se vincularía a la obstaculización de la organización de los trabajadores y a la labor de las personas defensoras de derechos humanos y laborales, quienes sufrirían amenazas y represalias, reflejo de un más amplio contexto nacional de ataques y criminalización de los defensores de derechos humanos<sup>27</sup> y específicamente de baja sindicalización. En general en el país, solo 1 de cada 10 asalariados puede optar por la sindicalización al trabajar en empresas donde si existen sindicatos.<sup>28</sup>

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

Se alega que algunos representantes de trabajadores que habían participado en las negociaciones con la empresa habrían sido efectivamente despedidos. Es el caso de los defensores de derechos laborales Sr. Tomas Coc Xol y Sr. Crisantos Leandro Tiul Cuz, despedidos respectivamente el 19 de febrero y 31 de enero de 2019, los cuales habían presentado un memorial en favor de 101 trabajadores contratados verbalmente el 16 de septiembre de 2016 y despedidos el 7 de diciembre de 2016.

El 22 de febrero de 2019, el encargado de relaciones comunitarias de la empresa habría indicado que *“están controlando a quienes son los líderes que hablan y que serán despedidos o denunciados”*.<sup>29</sup>

Según consta en otra acta del Ministerio de Trabajo y Previsión,<sup>30</sup> los trabajadores denunciaron que el 6 de marzo de 2019 el asesor legal de la empresa *“nos amenazó indicándonos que si reclamábamos nuestros derechos laborales iba a llegar a cada una de nuestras residencias para meternos a la cárcel”*.

---

<sup>27</sup> Informe, *Situación de las Personas Defensoras de Derechos Humanos en Guatemala: entre el compromiso y la adversidad*, PDH-OACNUDH, 2019

<sup>28</sup> Ministerio de Trabajo y Previsión Social, *Info-empleo Semanario Noticioso*, boletín de mayo de 2015, disponible en la página web del MTPS.

<sup>29</sup> Denuncia al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, 26 de febrero de 2019.

<sup>30</sup> Adjudicación R-1703-00205-2019 de 7 de marzo.

Los despidos mencionados y demás amenazas parecen contrarios a las prevenciones dictadas a la empresa por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social contra todo acto de represalias en contra de los trabajadores y sus representantes.<sup>31</sup> Además, el artículo 10 del Código de Trabajo claramente establece que “*Se prohíbe tomar cualquier clase de represalias contra los trabajadores con el propósito de impedirles parcial o totalmente el ejercicio de los derechos que les otorguen la Constitución el presente Código, sus reglamentos o las demás leyes de trabajo o de previsión social, o con motivo de haberlos ejercido o de haber intentado ejercerlos*”.

En relación a *Tikindustrias Sociedad Anónima*, se nos ha reportado el caso del señor Carlos Cucul Che, un defensor de derechos laborales que había estado asesorando a trabajadores de la empresa, entre los cuales figurarían las siete personas despedidas el 1 de septiembre de 2017 tras 14 años de servicio (caso antes indicado). Se reportó que el señor Cucul Che sufrió amenazas por el rol que desempeñaba defendiendo los derechos laborales, y que ante dichas presiones el 10 de octubre de 2017 aceptó firmar un convenio<sup>32</sup> con la empresa ante el Juez de Paz de Sayaxché, Peten, comprometiéndose a “*no estar mal asesorando a trabajadores de Tikindustrias, Sociedad Anónima para evitar conflictos entre dicha entidad y sus colaboradores*”. Se reporta que el señor Cucul Che habría efectivamente abandonado el acompañamiento de trabajadores en sus reclamos laborales, por lo que dicho convenio habría efectivamente enviado un mensaje disuasivo para aquellas personas que promueven y defienden los derechos humanos en la empresa.

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

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

---

<sup>31</sup> Véase por ejemplo, Adjudicación R-1601-0024-2019, de 14 de enero de 2019.

<sup>32</sup> N. 148-2017, de 10 de octubre de 2017.

de trabajadores de palma africana ante dicha instancia por no ser representantes sindicales ni ostentar la calidad de abogados.

Ya en el pasado CONDEG, a quien los trabajadores han encomendado su representación ante las empresas del sector y área en mención, habría tenido que enfrentarse a limitaciones de su mandato. Por ejemplo, el 13 de septiembre de 2017 al delegado de CONDEG le habría sido vetada la asistencia en una importante reunión con Industrias Chiquibul Sociedad Anónima y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.<sup>33</sup> En dicha reunión, finalmente se avaló la postura de la empresa de no reconocer la relación laboral con 45 trabajadores que habían sido reclutados por contratistas.<sup>34</sup>

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

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

Deseamos expresar nuestra profunda preocupación sobre las condiciones laborales de las personas trabajadoras en las siguientes empresas de la palma africana: Reforestadora de Palmas del Petén Sociedad Anónima, REPSA, Industria Chiquibul Sociedad Anónima, Cauchos y Palmas Sociedad Anónima, Tikindustrias Sociedad Anónima y Nacional Agroindustrial Sociedad Anónima.

En relación con las alegaciones arriba mencionadas, sírvase encontrar adjunto el **Anexo de referencias al derecho internacional de los derechos humanos** el cual resume los instrumentos y principios internacionales pertinentes.

Es nuestra responsabilidad, de acuerdo con los mandatos que nos han sido otorgados por el Consejo de Derechos Humanos, intentar clarificar las alegaciones

---

<sup>33</sup> Denuncia de CONDEG al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, 27 de noviembre de 2017, Ref. 021/PI-17.

<sup>34</sup> Adjudicación R1-1601-0527-2017 de 13 septiembre de 2017.

llevadas a nuestra atención. En este sentido, estaríamos muy agradecidos/as de tener su cooperación y sus observaciones sobre los asuntos siguientes:

1. Sírvase proporcionar cualquier información o comentario adicional con respecto a las alegaciones mencionadas anteriormente.
2. Sírvase proporcionar cualquier información relativa a las medidas aplicadas para prevenir la trata de personas, el trabajo forzoso, el trabajo infantil y la explotación de los trabajadores de su empresa. En particular, sírvase proporcionar información sobre las medidas adoptadas para garantizar que:
  - a. Se establezca una política clara y transparente de la empresa, en la que se expongan las medidas adoptadas para prevenir el trabajo forzoso y la trata. Esa política debería aplicarse a todas las empresas que participan en las cadenas de productos y suministros de la empresa;
  - b. Todos los trabajadores tengan la libertad de rescindir su contrato de trabajo en cualquier momento, sin penalización ni represalias, mediante un aviso razonable, de conformidad con la legislación nacional;
  - c. Los trabajadores no están sometidos a una servidumbre por deudas ni son obligados a trabajar para pagar una deuda de ningún tipo, incluida la deuda no monetaria;
  - d. No se cobran honorarios o costos de contratación, directa o indirectamente, en todo o en parte, al trabajador;
  - e. Las agencias de empleo y/o contratación privadas que se utilizan están autorizadas o certificadas por la autoridad pública competente o, si dicha autoridad pública no existe, sírvase proporcionar información sobre los criterios e indicadores aplicados en el proceso de licitación para seleccionar una agencia de contratación que garantice que se aplican prácticas de contratación ética de conformidad con los Principios y Directrices de la OIT sobre la contratación equitativa o los Principios IRIS de la OIM, y proporcione información sobre un proceso de supervisión establecido para garantizar que las prácticas de contratación ética sigan aplicándose después de la selección;
  - f. Se proporcione a todos los trabajadores un contrato de empleo por escrito que regule claramente sus condiciones de trabajo; se prohíba y penalice la sustitución del contrato y los cambios que

disminuyan los salarios, prestaciones u otras condiciones de trabajo acordadas originalmente;

- g. Se paga a los trabajadores en moneda de curso legal y se les proporcionan nóminas o recibos detallados y por escrito en un idioma que entiendan, en los que se indican las tasas de salario, las horas trabajadas, el total de la remuneración y cualquier deducción autorizada legalmente por el empleador; y se garantice que a los trabajadores del sector del aceite de palma se les pague al menos el salario mínimo exigido por ley;
  - h. Los pagos de los salarios se efectúen a intervalos regulares directamente al trabajador y/o a su cuenta bancaria, y no se retrasen, difieran o retengan.
  - i. Se ha revisado el sistema de pagos actualmente utilizado, basado en "objetivos de productividad", debido a su carácter de explotación;
  - j. Todos los trabajadores tienen acceso a los beneficios y pagos de la seguridad social;
  - k. Las deducciones realizadas sobre los salarios de los trabajadores son legales y se basan en criterios transparentes;
  - l. Los trabajadores siempre tienen libre acceso a su documentación, incluidos pasaportes, documentos de identidad y documentos de viaje;
  - m. Los trabajadores no están confinados físicamente al lugar de trabajo y no se enfrentan a restricciones, incluida la intimidación psicológica y/o las amenazas verbales, en su libertad de movimiento fuera de las horas de trabajo y en los locales conexos, como dormitorios o residencias;
  - n. Los trabajadores tienen derecho a establecer y afiliarse a sindicatos y a negociar colectivamente sin represalias;
3. Sírvanse proporcionar información sobre el establecimiento de un mecanismo de reclamación a nivel operacional, los tipos de reclamaciones que puede recibir/ha recibido y cómo aborda las cuestiones relacionadas con el género y las necesidades particulares de las personas o grupos que corren un mayor riesgo de vulnerabilidad o marginación, de conformidad con los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos.



4. Sírvase proporcionar información sobre la forma en que se ha consultado a los trabajadores y sus representantes en el diseño de ese mecanismo de reclamación.
5. Proporcione información, si la hubiere, sobre la cooperación con agentes de la sociedad civil local que conozcan plenamente el contexto, las sensibilidades y las soluciones locales, así como sobre toda consulta con las autoridades estatales para garantizar que el mecanismo se ajuste al mecanismo nacional de referencia cuando surja un caso de trata a través de los mecanismos de reclamación operacionales de las empresas e información, si la hubiere, sobre todo protocolo de cooperación con el mecanismo nacional de referencia para canalizar los recursos de las empresas en materia de asistencia y reparación de los trabajadores identificados como víctimas de la trata o de explotación grave.
6. Sírvase proporcionar información sobre toda campaña de sensibilización sobre los derechos de los trabajadores y sobre el funcionamiento del mecanismo de reclamación para abordar y remediar los abusos.
7. En caso de que se hayan celebrado acuerdos de conciliación, sírvanse informar sobre las medidas adoptadas para garantizar que se disponga de asesoramiento independiente para los trabajadores, de modo que se comprenda plenamente el contenido, se redacte con claridad y pueda aplicarse;
8. Proporcione información sobre todo plan de reparación establecido en cooperación con las empresas compradoras y las autoridades locales y nacionales cuando se detecte un caso de trata de personas, a fin de garantizar que los trabajadores tengan acceso efectivo a los recursos, incluida la indemnización, y a la asistencia apropiada.

Agradeceríamos recibir una respuesta en un plazo de 60 días. Transcurrido este plazo, esta comunicación y toda respuesta recibida por su empresa se harán públicas a través del sitio web de informes de comunicaciones. También estarán disponibles posteriormente en el informe habitual que se presentará al Consejo de Derechos Humanos.

A la espera de su respuesta, quisiéramos instarle a que adopte todas las medidas necesarias para proteger los derechos y las libertades de las personas mencionadas e investigar, procesar e imponer las sanciones adecuadas a cualquier persona responsable de las violaciones alegadas. Quisiéramos asimismo instarle a que tome las medidas efectivas para evitar que tales hechos, de haber ocurrido, se repitan.

Acepte, Sr. Escobar, la expresión de nuestra más distinguida consideración.

Siobhán Mullally

Relatora Especial sobre la trata de personas, especialmente mujeres y niños

Anita Ramasastry  
Presidenta-Relatora del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y  
las empresas transnacionales y otras empresas

Mary Lawlor  
Relatora Especial sobre la situación de los defensores de derechos humanos

José Francisco Cali Tzay  
Relator Especial sobre los derechos de los pueblos indígenas

Tomoya Obokata  
Relator Especial sobre las formas contemporáneas de la esclavitud, incluidas sus causas y  
consecuencias

## **Anexo**

### **Referencias al derecho internacional de los derechos humanos**

Sin implicar, de antemano, una conclusión sobre los hechos, nos gustaría llamar su atención sobre los estándares y normas internacionales aplicables a los asuntos expuestos con anterioridad.

En relación con las alegaciones mencionadas, quisiéramos en primer lugar mencionar los **Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos** (A/HRC/17/31). Los Principios Rectores fueron aprobados por unanimidad en 2011 por el Consejo de Derechos Humanos en su resolución (A / HRC / RES / 17/31) tras años de consultas en las que participaron gobiernos, sociedad civil y la comunidad empresarial.

Estos Principios Rectores se basan en el reconocimiento de:

- a. " Las actuales obligaciones de los Estados de respetar, proteger y cumplir los derechos humanos y las libertades fundamentales;
- b. El papel de las empresas como órganos especializados de la sociedad que desempeñan funciones especializadas y que deben cumplir todas las leyes aplicables y respetar los derechos humanos;
  - a. La necesidad de que los derechos y obligaciones vayan acompañados de recursos adecuados y efectivos en caso de incumplimiento”.

Los Principios Rectores se han establecido como la norma mundial autorizada para empresas para prevenir y abordar las consecuencias negativas relacionadas a empresas sobre los derechos humanos. La responsabilidad de respetar los derechos humanos constituye una norma de conducta mundial aplicable a todas las empresas, tanto transnacionales como de otro tipo, con independencia de su tamaño, sector, ubicación, propietarios y estructura. Existe con independencia de la capacidad y/o voluntad de los Estados de cumplir sus propias obligaciones de derechos humanos y no reduce esas obligaciones. Se trata de una responsabilidad adicional a la de cumplir las leyes y normas nacionales de protección de los derechos humanos.

Los Principios 11 a 24 y los Principios 29 a 31 proporcionan orientación a las empresas sobre la manera de cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos humanos y de prever reparación cuando hayan causado o contribuido a efectos adversos. El comentario al Principio 11 establece que “Las empresas no deben menoscabar la capacidad de los Estados para cumplir sus propias obligaciones en materia de derechos humanos, ni emprender acciones que puedan debilitar la integridad de los procesos judiciales”.

En los Principios Rectores se han identificado dos componentes principales de la responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos, que exigen que “las

empresas: a) Eviten que sus propias actividades provoquen o contribuyan a provocar consecuencias negativas sobre los derechos humanos y hagan frente a esas consecuencias cuando se produzcan; b) Traten de prevenir o mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos directamente relacionadas con operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales, incluso cuando no hayan contribuido a generarlos.” (Principio Rector 13).

Para cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos humanos, las empresas deben contar con políticas y procedimientos apropiados en función de su tamaño y circunstancias, a saber:

- “a) Un compromiso político de asumir su responsabilidad de respetar los derechos humanos;
- b) Un proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de cómo abordan su impacto sobre los derechos humanos;
- c) Unos procesos que permitan reparar todas las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que hayan provocado o contribuido a provocar. “(Principio Rector 15)

Este proceso de identificar y evaluar las consecuencias negativas reales o potenciales sobre los derechos humanos debe incluir consultas sustantivas con los grupos potencialmente afectados y otras partes interesadas (Principio Rector 18).

También, el Principio 22 dispone que “si las empresas determinan que han provocado o contribuido a provocar consecuencias negativas deben repararlas o contribuir a su reparación por medios legítimos”. “El establecimiento de mecanismos de reclamación a nivel operacional para los posibles afectados por las actividades empresariales puede constituir un medio eficaz de reparación siempre que cumplan ciertos requisitos que se enumeran en el Principio 31 (Comentario al Principio rector 22).

Quisiéramos recordar el informe temático del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas a la Asamblea General (ref. A/73/163). En el informe, el Grupo de Trabajo observó que “Los Principios Rectores aclaran que las empresas comerciales tienen una responsabilidad independiente de respetar los derechos humanos y que, para ello, deben ejercer la diligencia debida en materia de derechos humanos. Al hablar de diligencia debida, se hace referencia a los procesos que todas las empresas deben incorporar a fin de identificar, prevenir, mitigar y justificar cómo subsanan los efectos adversos potenciales y reales sobre los derechos humanos causados total o parcialmente por sus actividades, o vinculados directamente con sus operaciones, sus productos o los servicios prestados por sus relaciones comerciales”. La debida diligencia en materia de derechos humanos implica a) Identificar y evaluar los efectos adversos reales o potenciales sobre los derechos humanos que la empresa haya causado o contribuido a causar a través de sus actividades, o que guarden

relación directa con las operaciones, los productos o los servicios prestados por sus relaciones comerciales; b) Integrar los resultados de las evaluaciones de impacto en las funciones y los procesos pertinentes de la empresa, y adoptar las medidas adecuadas conforme a su participación en el impacto; c) Hacer un seguimiento de la eficacia de las medidas y los procesos adoptados para contrarrestar estos efectos adversos sobre los derechos humanos a fin de saber si están dando resultado ; d) Comunicar de qué manera se encararan los efectos adversos y demostrar a las partes interesadas —en particular a las afectadas— que se han dispuesto políticas y procesos adecuados para la aplicación del respeto de los derechos humanos en la práctica”.<sup>35</sup>

Quisiéramos hacer referencia a la Convención sobre la Esclavitud de 1926 (ratificada por el Gobierno de Guatemala el 11 de noviembre de 1983), que insta a la abolición completa de la esclavitud en todas sus formas y al artículo 4 de la Declaración Universal de Derechos Humanos que indica que “Nadie estará sometido a esclavitud ni a servidumbre, la esclavitud y la trata de esclavos están prohibidas en todas sus formas”. Nos gustaría también recordar el artículo 5 de la Convención sobre la Esclavitud que llama a los Estados a tomar las medidas pertinentes para evitar que el trabajo forzoso u obligatorio lleve consigo condiciones análogas a la esclavitud.

También quisiéramos llamar su atención sobre el Protocolo de las Naciones Unidas para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional (Protocolo de Palermo), al que el Gobierno de Guatemala accedió el 1 de abril de 2004, mediante la cual Guatemala está obligada a abstenerse de realizar actos que puedan frustrar o socavar los objetivos y propósitos del Protocolo, entre los que figuran la prevención y la lucha contra la trata de personas, incluso con fines de trabajo forzoso o explotación laboral.

Quisiéramos también recordar las obligaciones derivadas de los artículos 2 y 6 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, ratificada por Guatemala el 12 de Agosto de 1982, que conmina a los Estados Partes a tomar todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para suprimir todas las formas de trata de mujeres. Por otro lado, la Convención sobre los Derechos del Niño, ratificada el 6 de junio de 1990, en su artículo 32 obliga a sus Estados Partes a proteger al niño contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social. Los Estados Partes deberán adoptar medidas legislativas, administrativas, sociales y educacionales para garantizar la aplicación del presente artículo. Con ese propósito y teniendo en cuenta las disposiciones pertinentes de otros instrumentos internacionales, los Estados Partes, en particular: a) Fijarán una edad o edades mínimas para trabajar; b) Dispondrán la reglamentación apropiada de los horarios y condiciones de trabajo; c) Estipularán las penalidades u otras sanciones apropiadas para asegurar la aplicación efectiva del presente artículo.

---

<sup>35</sup> A/73/163, paras. 2 y 11, disponible en [https://ap.ohchr.org/documents/dpage\\_e.aspx?si=A/73/163](https://ap.ohchr.org/documents/dpage_e.aspx?si=A/73/163)

También quisiéramos llamar su atención sobre el artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, al que el Gobierno de Guatemala accedió el 5 de mayo de 1992, que prohíbe la esclavitud, la trata de esclavos, la servidumbre y el trabajo forzoso.

Además, quisiéramos señalar otras normas internacionales de derechos humanos donde se reiteran los derechos de los trabajadores. En particular, quisiéramos destacar el artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), al que el Gobierno de Guatemala accedió el 19 de mayo de 1988, que reconoce el "derecho de toda persona al disfrute de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias". Estas condiciones deben garantizar, entre otras cosas, una remuneración que proporcione a todos los trabajadores, como mínimo, una vida digna para sí mismos y para sus familias, condiciones de trabajo seguras e higiénicas, descanso, ocio y una limitación razonable de las horas de trabajo y de las vacaciones periódicas, así como la remuneración de los días festivos. Los derechos enunciados en el Pacto se aplican a todas las personas. El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CESCR, por sus siglas en inglés) en su revisión periódica de Guatemala en diciembre de 2014 observó "con preocupación la tendencia de la agroindustria de condicionar el salario de los trabajadores a la productividad, con metas frecuentemente excesivas y sin garantizar el salario mínimo".

El Convenio de la OIT sobre el trabajo forzoso, 1930 (n° 29), ratificado por el Gobierno de Guatemala el 13 de junio de 1989, pide además que se suprima el uso del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas en el plazo más breve posible. En particular, según su artículo 2, el trabajo forzoso u obligatorio se define como "todo trabajo o servicio que se exija a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se haya ofrecido voluntariamente". Asimismo, deseamos recordarle las obligaciones en virtud del Convenio de la OIT sobre igualdad de remuneración, 1951 (n° 100), ratificado por el Gobierno de Guatemala el 2 agosto 1961, el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (n° 111), ratificado el 11 octubre de 1960, el Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (n° 169), ratificado por el Gobierno de Su Excelencia el 5 junio de 1996, el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (n° 182), ratificado el 11 octubre de 2001, el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (n°98), ratificado el 13 febrero de 1952, el Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (n° 129), ratificado por el 20 mayo de 1994, y Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951 (n° 99), ratificado el 4 de agosto de 1961. En este sentido, con respecto al sistema de metas en las plantaciones agrícolas en general, la Comisión de Expertos sobre la Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, al referirse específicamente a la situación de Guatemala, señaló que:

“Aunque el trabajador tendría, hipotéticamente, la posibilidad de negarse a trabajar durante más horas que las de la jornada normal de trabajo, la vulnerabilidad de su situación hace que en la práctica no tenga más opción que aceptar esos horarios para alcanzar al menos el salario mínimo o conservar su empleo, o por ambas razones. Los

trabajadores que pertenecen a los grupos más vulnerables (como los trabajadores agrícolas) suelen ser los más afectados”.

Por lo tanto, la Comisión estimó que:

“En los casos en que el trabajo o servicio se imponga explotando la vulnerabilidad del trabajador, bajo la amenaza de una pena, el despido o una remuneración inferior al salario mínimo, tal explotación transforma la situación caracterizada por malas condiciones de trabajo en una situación en la cual el trabajo se impone bajo amenaza de una pena y merece la protección del Convenio (29 sobre trabajo forzoso)”.

Quisiéramos reiterar las obligaciones de Guatemala en virtud de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, ratificada por Guatemala el 29 de diciembre de 2000. Llamamos su atención sobre las obligaciones inscritas en el Artículo 2 (obligación de eliminar todas las formas de discriminación racial, ya sea directa o indirecta, y de reformar las leyes y reglamentos que tengan como resultado la discriminación racial y/o la desigualdad racial), el Artículo 5 (obligación de garantizar la igualdad ante la ley) y el Artículo 5(d)(i) (obligación de garantizar el goce racialmente igualitario de los derechos al trabajo, a la libre elección del empleo, y a condiciones de trabajo justas y favorables). Además, en el artículo 17 de la Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas se afirma que las personas y los pueblos indígenas tienen derecho a disfrutar plenamente de todos los derechos establecidos en el derecho laboral internacional y nacional aplicable, así como el derecho a no ser sometidos a condiciones discriminatorias de trabajo y, entre otras cosas, de empleo o salario. En relación al sector de la palma africana, el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial (CERD) en su última revisión periódica de Guatemala en 2019 expresó preocupación por “las condiciones precarias de trabajo a las que se enfrentan los miembros de los pueblos indígenas, particularmente en el sector agrícola en el cultivo de la palma africana, quienes no tienen acceso a sus derechos laborales y a la seguridad social, y en muchas ocasiones, son víctimas de explotación laboral o de trabajo forzoso”. En la anterior revisión periódica en mayo de 2015, este Comité se mostró particularmente preocupado por las “prácticas de trabajo forzoso, tales como condicionar el pago del salario a metas excesivas de trabajo, obligando la familia del empleado a trabajar para cumplir las metas”.

Además, quisiéramos referirnos a los Principios y Directrices recomendados sobre los derechos humanos y la trata de personas, publicados por la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos en julio de 2002. El Principio 13 de los Principios y Directrices establece que "los Estados investigarán, enjuiciarán y juzgarán efectivamente la trata, incluidos los actos que la componen y las conductas conexas, ya sean cometidos por agentes gubernamentales o no estatales".

Deseamos llamar su atención sobre las normas fundamentales enunciadas en la Declaración de Naciones Unidas sobre el derecho y el deber de los individuos, los grupos y las instituciones de promover y proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales universalmente reconocidos. En particular, quisiéramos referirnos a los

artículos 1 y 2 que declaran que toda persona tiene derecho a promover y procurar la protección y realización de los derechos humanos y las libertades fundamentales en los planos nacional e internacional y que cada Estado tiene la responsabilidad primordial y el deber de proteger, promover y hacer efectivos todos los derechos humanos y libertades fundamentales.

Además, quisiera/quisiéramos referirme/nos a la resolución 22/6 del Consejo de Derechos Humanos que insta a los Estados a reconocer públicamente la importante y legítima función que desempeñan los defensores de los derechos humanos en la promoción de los derechos humanos, la democracia y el estado de derecho (OP 5). Quisiéramos también recordarles la resolución A/RES/53/144 de la Asamblea General mediante la que se aprueba la Declaración sobre los defensores de los derechos humanos y en concreto el artículo 12 que insta a los Estados a garantizar la protección por las autoridades competentes de toda persona, individual o colectivamente, frente a toda violencia, amenaza, represalia, discriminación, negativa de hecho o de derecho, presión o cualquier otra acción arbitraria resultante del ejercicio legítimo de los derechos mencionados en la presente Declaración.

Finalmente, quisiéramos llamar su atención sobre las recomendaciones hechas por la Relatora Especial para la trata de personas, especialmente mujeres y niños en sus informes relativos a la trata de personas en el marco de las actividades empresariales, A/HRC/35/37.