

Mandatos del Relator Especial sobre la extrema pobreza y los derechos humanos;; del Relator Especial sobre el derecho a la alimentación; del Relator Especial sobre una vivienda adecuada como elemento integrante del derecho a un nivel de vida adecuado; del Relator Especial sobre los derechos de los pueblos indígenas; y del Relator Especial sobre los derechos humanos al agua potable y el saneamiento

REFERENCIA:
AL GTM 6/2021

24 de septiembre de 2021

Señor Leal Castillo,

Tenemos el honor de dirigirnos a Usted en nuestra calidad de Relator Especial sobre la extrema pobreza y los derechos humanos; Relator Especial sobre el derecho a la alimentación; Relator Especial sobre una vivienda adecuada como elemento integrante del derecho a un nivel de vida adecuado; Relator Especial sobre los derechos de los pueblos indígenas; y Relator Especial sobre los derechos humanos al agua potable y el saneamiento, de conformidad con las resoluciones 44/13, 32/8, 43/14, 42/20 y 42/5 del Consejo de Derechos Humanos.

Somos expertos independientes en derechos humanos nombrados por 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. 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 otros interesados, incluidas las empresas, en relación con las denuncias de abusos de los derechos humanos que entran dentro de sus mandatos por medio de 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 comunicación a los actores implicados en la que se señalan los hechos de la denuncia, las normas y reglas internacionales de derechos humanos aplicables, las preocupaciones y preguntas de los titulares de los mandatos y una solicitud de medidas de seguimiento. Las comunicaciones pueden referirse a casos individuales, pautas y tendencias generales de violaciones de los derechos humanos, casos que afectan a un grupo o comunidad determinados, o el contenido de proyectos de ley o de leyes, políticas o prácticas existentes que se consideran no plenamente compatibles con las normas internacionales de derechos humanos.

En este contexto, quisiéramos señalar para su atención urgente la información que hemos recibido en relación con la situación de un grupo de trabajadores (usualmente llamados “mozos colonos”) que vivían y trabajaban en la Finca “La Soledad”, en el Municipio de Patulul, Departamento de Suchitepéquez en 2009. En noviembre de 2009, un total de 49 trabajadores formaron un sindicato (SITRASOLEIDAD). La formación de dicho sindicato, se alega, resultó en la pérdida de su empleo y como consecuencia de ello, de su vivienda familiar, así como sus medios de subsistencia. Estos hechos, a su vez, llevaron a falta de cobertura de la seguridad social a pesar de decisiones judiciales a favor de los trabajadores y sus familias para restablecer sus puestos de trabajo. En particular, expresamos

Compañía Agrícola Industrial Solesa S.A.

preocupación por la situación de los Srs. Alfonso Enriquez Chonay, Carlos Enrique Serech de León, Carlos Anibal Ramirez Paiz, Edy Marvin Canás Chonay, Esmelin Valeriano Castillo Leiva, Felipe Arreaga Catalán, Isaías Bautista López, Jairo Elias Canás García, Jairon Baldemir Bizarro Comatzín, José Luis Cux Chicoj, José Manuel Tzoc Suar, Josué Misael Bizarro Comatzín, Lester Onelio Ramirez Arreaga, Luis Antonio Ramírez Arreaga y Rodrigo García Cunen y por la defunción, sin atención médica adecuada y oportuna, de los señores Hector Antonio Bizarro Comatzín, Hector Manuel Ixen, y Hugo Leonel Arreaga Méndez.

Según la información recibida:

El 24 de noviembre de 2009 un total de 49 trabajadores colonos e indígenas que vivían y trabajaban en la Finca de caucho denominada “La Soledad” formaron un sindicato (SITRASOLEIDAD),¹ afiliado al Movimiento Sindical, Indígena y Campesino de Guatemala (MSICG). Esta Finca se encuentra ubicada en el km 107.5 de la Carretera al Pacífico en el Municipio de Patulul, Departamento de Suchitepéquez y pertenece a la Compañía Agrícola Industrial Solesa, Sociedad Anónima [en adelante la Empresa]. Este grupo de trabajadores representaban alrededor de la mitad del total de trabajadores de la Finca en dicha fecha.

Condiciones de trabajo

Los trabajadores y sus familias (formadas por entre 6 y 8 personas, incluidos niños y niñas), habían vivido por generaciones bajo una situación de servidumbre en dicha Finca, bajo la figura conocida como “mozos colonos”, sin disfrutar de sus derechos laborales mínimos. Como mozos colonos, en su mayoría indígenas de la comunidad indígena Maza Quiché, los trabajadores habían nacido, vivido y trabajado toda su vida desde niños en la Finca, al igual que sus padres y madres, y habrían comenzado a trabajar antes de los 15 años de edad. La denominación de “mozos colonos” hace referencia a trabajadores agrícolas que residen en las diversas Fincas del sector, con derecho a cultivar pequeñas parcelas de subsistencia dentro de las mismas a cambio de su aportación de mano de obra a bajo costo en la época de la cosecha.

La decisión de formar un sindicato se debió, según se nos ha informado, al persistente incumplimiento del pago del salario mínimo agrícola y faltas en otros derechos fundamentales, en un contexto de pobreza y explotación. Se desempeñaban en diferentes tipos de labores ligadas al cultivo de caucho. Su horario de trabajo incluía un promedio de 11-12 horas diarias, todos los días, incluyendo fines de semana, si bien en realidad permanecían a la orden del empleador durante toda la jornada. Su salario estaba conectado con metas determinadas por la Empresa. Para el año 2010 el salario mínimo² y la bonificación³ para actividades agrícolas fijado por el Gobierno de Guatemala era de Q 1,953.33 mensuales, o aproximadamente USD 250. En promedio, los trabajadores recibían Q 1500 o aproximadamente USD 195, y las mujeres devengaban 33% menos del salario devengado por los hombres, alrededor de

¹ Aprobación de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social mediante la Resolución Número DGT-PJ 75-2009 SJCA/ader.

² Acuerdo Gubernativo 347-2009 de fijación del salario mínimo para el año 2010.

³ Decreto 37-2001 del Congreso de la República

1.000 quetzales o USD 130.⁴

El salario tanto de hombres como de mujeres se veía además disminuido a consecuencia de que éstos debían comprar sus instrumentos de trabajo, como machetes, azadones, limas o bombas para aplicar los químicos. Tampoco solían recibir equipo de protección para la manipulación de agroquímicos (entre ellos, paraquat o gramoxone, glifosato, gesaprim, amoníaco) a pesar de que se encontraba vigente el Reglamento de Seguridad e Higiene en el Trabajo del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, artículos 7 y 94⁵ que obligan al patrono a proporcionar los equipos e instrumentos necesarios para la protección de su salud y vida, y el desempeño de sus labores.

Condiciones de vida

Se alega que las familias de los trabajadores, inclusive trabajadores indígenas, vivían en ranchos de propiedad de la Finca La Soledad, que no reunían condiciones de habitabilidad y demás elementos mínimos del derecho humano a una vivienda digna. En los años 2009-2010 en la Finca había 16 casas de un tamaño aproximado de 7 metros cuadrados, en las cuales vivían hacinadas un estimado de 300 personas entre niños y adultos, es decir un promedio de 18 personas por cada casa. Algunas de las casas tenían techos de palma, por lo que no estaban protegidos de los elementos naturales, y el piso era de tierra. Las condiciones de habitabilidad de trabajadores agrícolas, que al parecer no se cumplían, están reguladas por los artículos 61,⁶ 145,⁷ 205⁸ del Código de

⁴ El costo promedio de la Canasta Básica Vital para el año 2010, según el Instituto Nacional de Estadística -INE- era de Q 3,705.80 y el costo promedio de la Canasta Básica de Alimentos era de Q2,020.78 oscilando entre Q 1,938.27 en enero y Q 2,149.20 en diciembre de 2010.

⁵ Artículo 7: “En los trabajos que se realicen en establecimientos comerciales, industriales o agrícolas, en los que se usan materias asfixiantes, tóxicas o infectantes o específicamente nocivas para la salud o en las que dichas materias puedan formarse a consecuencia del trabajo mismo, el patrono está obligado a advertir al trabajador el peligro a que se expone, indicarle los métodos de prevenir los daños y proveerle los medios de preservación adecuados”. El artículo 94 obliga al patrono a proporcionar a los trabajadores (por el tipo de trabajo que se desempeña) como mínimo máscaras respiratorias, gafas y pantallas protectoras adecuadas, contra toda clase de proyección de partículas: sólidas, líquidas o gaseosas, calientes o no, que puedan causar daño al trabajador, cascos, guantes, manoplas, manguitos, cubrecabezas, gabachas y calzado especial, para la protección conveniente del cuerpo contra las proyecciones, contaminaciones y contactos peligrosos en general, trajes y equipos especiales para el trabajo, cuando éste ofrezca marcado peligro para la salud o para la integridad física del trabajador.

⁶ Art. 61 inciso j) del Código de Trabajo: “Son obligaciones de los patronos: Procurar por todos los medios a su alcance la alfabetización de sus trabajadores que lo necesiten”. Además, el art. 20 del Acuerdo Gubernativo 103-84 establece: “Las escuelas que funcionan en las empresas agrícolas, deben dar facilidades a los trabajadores y sus familiares para hacer efectivo su derecho a la educación”; art. 22: “Las empresas agrícolas pondrán al servicio de los trabajadores, escuelas de enseñanza y centros de alfabetización, en horarios adecuados acordes con las costumbres y usos del lugar. Darán las mayores facilidades para la realización de programas de alfabetización.”

⁷ Art. 145, 1º inciso del Código de Trabajo: “Los trabajadores agrícolas tienen derecho a habitaciones que reúnan las condiciones higiénicas que fijen los reglamentos de salubridad”. Art. 24 del Acuerdo Gubernativo 103-84 establece: “1. La construcción de viviendas para los trabajadores agrícolas, debe hacerse en forma apropiada al clima y condiciones del lugar. 2. Debe preverse adecuadamente el espacio por persona y por familia y atenderse las necesidades normales de abastecimiento de agua potable. 3. Las empresas agrícolas deben proporcionar vivienda a los trabajadores; cumplir con las disposiciones del inciso m) del artículo 61 del Código de Trabajo; y coordinar su acción con las autoridades competentes en materia de vivienda rural y desarrollo habitacional”.

⁸ Art. 205 del Código de Trabajo: “Los trabajadores agrícolas tienen derecho a habitaciones que reúnan las condiciones higiénicas que fijen los reglamentos de salubridad”.

⁹ Artículo 77 de la Constitución Política de la República: “Obligaciones de los propietarios de empresas. Los propietarios de las empresas industriales, agrícolas, pecuarias y comerciales están obligados a establecer y mantener, de acuerdo con la ley, escuelas, guarderías y centros culturales para sus trabajadores y población escolar.”

Trabajo, y los artículo 77⁹ y 105¹⁰ de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Ninguna de las casas contaba con agua potable o entubada; había un tanque de agua, pileta o estanque en las afueras, y alrededor del mismo se ubicaron pilas, y fosas sépticas sin drenajes ni alcantarillas. En cuanto a la energía eléctrica, los trabajadores fueron obligados por la Finca a tramitar ante la Empresa eléctrica contadores a su nombre y a hacerse cargo del pago de las facturas correspondientes.

La Finca no contaba con centro de salud, y el centro de salud más cercano se encontraba a varios kilómetros de distancia. Para poder llegar al mercado o al centro de acopio de alimentos más cercanos los trabajadores y sus familias debía caminar varios kilómetros y luego tomar un bus. Los niños y niñas que vivían en la Finca solo podían tener acceso a la escuela pre-primaria y primaria propiedad de la Empresa que, según se nos informa, todavía funciona en la Finca.

Aunque estas casas eran la vivienda de los trabajadores y sus familias, no tenían posibilidad de decidir sobre ellas. Debían solicitar permisos a la Empresa para tener pequeños criaderos de animales domésticos y cultivos de fruta y verduras para consumo de subsistencia familiar, sin lo cual su acceso a alimentos se hubiera visto más aún restringido.

Algunos trabajadores que habían sido despedidos, continuaron viviendo en estas casas por unos meses, pero la entidad patronal procedió a quebrar las pilas de agua, y destruir las fosas sépticas, desvió el agua del estanque para un corral, dejó de reparar las viviendas y prohibió a los trabajadores repararlas por lo que los techos se cayeron, las ventanas se quebraron y algunas paredes también de desplomaron. Asimismo, la Empresa les prohibió sembrar frijol, maíz y árboles frutales, muchos de los previamente existentes fueron cortados. Como resultado del despido, también se les negó el acceso a sus hijos e hijas a la escuela de la Finca, por lo que algunos de ellos debieron caminar incluso siete kilómetros diariamente para poder acceder a otra escuela. Todas estas medidas hicieron imposible continuar en estas viviendas y la mayoría de familias se encontraron sin vivienda, siendo obligadas a vivir en situación de calle y algunos a rentar cuartos en otras comunidades en condiciones precarias.

Inicio de conflicto colectivo y despido de trabajadores

La creación del sindicato en noviembre de 2009 buscó mejorar las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores, trabajadores indígenas y sus familias, a través del diálogo con la parte empleadora. Sin embargo, ante la negativa de la Empresa/Finca para llevar a cabo este diálogo, la coalición de trabajadores

⁹ Artículo 77 de la Constitución Política de la República: “Obligaciones de los propietarios de empresas. Los propietarios de las empresas industriales, agrícolas, pecuarias y comerciales están obligados a establecer y mantener, de acuerdo con la ley, escuelas, guarderías y centros culturales para sus trabajadores y población escolar.”

Artículo 105 de la Constitución Política de la República: “Viviendas de los trabajadores. El Estado, a través de las entidades específicas, apoyará la planificación y construcción de conjuntos habitacionales, estableciendo los adecuados sistemas de financiamiento, que permitan atender los diferentes programas, para que los trabajadores puedan optar a viviendas adecuadas y que llenen las condiciones de salubridad. Los propietarios de las empresas quedan obligados a proporcionar a sus trabajadores, en los casos establecidos por la ley, viviendas que llenen los requisitos anteriores.”

presentó un conflicto colectivo de carácter económico-social el 3 de junio del 2010¹¹. El tribunal, mediante resolución del 4 de junio de 2010, decretó las prevenciones correspondientes, incluyendo la prohibición al patrono de despedir a los trabajadores sin autorización judicial previa firme y ejecutoriada así como la prohibición de tomar represalias.¹²

Las demandas de los trabajadores en el marco del conflicto colectivo se detallan en el pliego de peticiones del conflicto colectivo. Los elementos principales pueden resumirse de la siguiente manera: solicitud de entrega de instrumentos de trabajo, equipo de protección para el manejo de los tóxicos, pago de cuotas al seguro social y complemento al salario por bajas médicas, mejora en las prestaciones económicas, instalación de guardería infantil y ampliación de la hora de lactancia, entrega de útiles escolares/libros de texto requeridos por la Escuela de la Finca a los hijos e hijas de los trabajadores, razonabilidad en la asignación de las tareas, eliminación de simulación de temporalidad de contratos e instalación de una comisión mixta.

El 30 de julio de 2010, el delegado de los trabajadores y secretario general del sindicato, Rodrigo García Cunén, sufrió un ataque armado, después de recibir amenazas de muerte relacionadas con la defensa de los derechos de los trabajadores. La víctima habría sido atacada cerca de su vivienda y permaneció internado aproximadamente dos semanas en el hospital del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS en adelante) en Mazatenango, donde fue sometido a intervenciones delicadas. A la fecha no se han esclarecido las circunstancias y responsables de este ataque.

El 19 de agosto de 2010 únicamente dos de los tres delegados de los trabajadores comparecieron ante el tribunal de conciliación ya que el Sr García Cunén se encontraba con baja médica. Pese a esto, el tribunal, emplazó a los miembros de la coalición y dio por concluido el proceso.¹³

El 1 de septiembre de 2010, la Compañía Agrícola Industrial Solesa, Sociedad Anónima, dueña de la Finca y que produce y exporta derivados del hule, despidió a todos los 49 trabajadores, inclusive trabajadores indígenas que formaron el sindicato a menos de un año de su conformación, sin contar con la previa autorización judicial necesaria para ello, requerida por el art. 380 del Código de Trabajo.¹⁴ Este fue el paso final luego de una serie de amenazas graves contra los trabajadores por haber éstos conformado un sindicato y por haber exigido el cumplimiento de sus derechos laborales y mejores condiciones de vida y de trabajo.

¹¹ Conflicto colectivo de carácter económico social, número 84-2010 Oficial 2do a cargo del Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social del Departamento de Suchitepéquez.

¹² Art. 379, Código de Trabajo: “Desde el momento en que se entregue el pliego de peticiones al Juez respectivo, se entenderá planteado el conflicto para el solo efecto de que patronos y trabajadores no puedan tomar la menor represalia uno contra el otro, ni impedirse el ejercicio de sus derechos.”

¹³ Resolución de fecha 25 de agosto de 2010, apelación sin lugar en octubre del mismo año.,

¹⁴ Art. 380 del Código de Trabajo: “A partir del momento a que se refiere el artículo anterior toda terminación de contratos de trabajo en la empresa en que se ha planteado el conflicto, aunque se trate de trabajadores que no han suscrito el pliego de peticiones o que no se hubieren adherido al conflicto respectivo, debe ser autorizada por el juez..(.)”.

No restitución de trabajadores y procedimientos laborales

El 3 de septiembre de 2010, el sindicato solicitó al Juez de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social del Departamento de Suchitepéquez, la reincorporación de los 49 trabajadores despedidos. El art. 380 del Código de Trabajo¹⁵ establece que el accionar del juez debe ser inmediato y la reinstalación dictarse en las 24 horas de recibida la demanda. Sin embargo, el juez dictó las reinstalaciones el 8 de noviembre de 2010, más de dos meses después.

Entre enero y marzo de 2011, la Sala Cuarta de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social del Departamento de Suchitepéquez (la Sala en adelante) confirmó, en segunda instancia, las reincorporaciones al trabajo de 31 de estos trabajadores, entre los que se incluyen los 15 trabajadores mencionados al inicio de esta comunicación, así como las tres personas difuntas. Pero no fue así para otros 18 trabajadores, tras haber relevado vicios de forma que, en realidad, no habían sido impugnados por la Empresa¹⁶ y que la Sala no podía apreciar de oficio.¹⁷

Sin embargo, hasta la fecha, ninguna de estas 31 reincorporaciones se habría cumplido por la Empresa, pese a haber sentencias firmes de segunda instancia desde al menos el 20 de julio de 2011. Inclusive la Corte de Constitucionalidad, el 26 de agosto de 2011,¹⁸ habría denegado una solicitud de amparo solicitada por la Empresa.

Ante el desacato de las decisiones judiciales por parte de la Empresa, se alega que el Juez, pese a reiteradas solicitudes de los trabajadores, no procedió debidamente a la ejecución de la sentencia. Conforme a los artículos 425-428 del Código de Trabajo,¹⁹ debía asegurar la reincorporación de los trabajadores, practicar la liquidación de lo adeudado a éstos y ordenar los embargos correspondientes para rematar los bienes de la Empresa ante el impago. En cambio, el Juez habría insistido en requerir a los trabajadores que iniciaran un juicio laboral ordinario, el cual puede ser largo y oneroso, para probar su derecho a recibir dichos pagos.

Los trabajadores solicitaron un amparo el 22 de mayo de 2017 por la falta de ejecución por parte del Juez de las resoluciones que ordenaban las reinstalaciones y el pago de los salarios dejados de percibir que fue denegado el 28 de julio de 2017.²⁰ Esta decisión fue confirmada por la Corte de Constitucionalidad el 5 de julio de 2018,²¹ que desestimó el recurso sin entrar a conocer el fondo del asunto y sin pronunciarse sobre la falta de ejecución de las resoluciones. De esta forma, pareciera que los trabajadores solo habrían obtenido el reconocimiento de sus derechos en sentencias, sin verlos

¹⁵ Art. 380 del Código de Trabajo: “..(..)..el Juez aplicará las sanciones a que se refiere el artículo anterior y ordenará que inmediatamente sea reinstalado él o los trabajadores despedidos y en caso de desobediencia duplicará la sanción conforme lo previsto en el artículo que precede”.

¹⁶ En el momento procesal indicado según el artículo 368 del Código de Trabajo.

¹⁷ Art. 365 del Código de Trabajo (extracto): “Las nulidades no aducidas oportunamente se estimarán consentidas y las partes no podrán reclamarlas con posterioridad ni los tribunales acordarlas de oficio.”

¹⁸ Expediente número 3114-2011.

¹⁹ Art. 425, inciso 1º del Código de Trabajo: “Debe ejecutar la sentencia el juez que la dictó en primera instancia”.

²⁰ Expediente número 24-2017 de la Sala Cuarta de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social constituida en tribunal de amparo.

²¹ Expediente número 4256-2017.

restituidos en realidad por falta de ejecución de la misma.

Todos estos hechos habrían sido denunciados ante la Procuraduría de los Derechos Humanos desde mayo de 2012, sin que, al parecer, se obtuvieran resultados positivos para los trabajadores.

Desde los despidos, los trabajadores, trabajadores indígenas y sus familias no habrían podido recibir los servicios y asistencia médica del IGSS ya que la Empresa no les habría reinstalado en sus funciones y, en consecuencia, tampoco les habría extendido los certificados de trabajo necesarios para acceder a ellos. Por otro lado, el servicio nacional de salud pública, según lo reportado, no representa necesariamente una alternativa adecuada, en un contexto de ya limitadas capacidades que la emergencia del COVID-19 habría adicionalmente mermado, en particular en el interior del país. Desde los despidos de los trabajadores sindicalizados, al menos cuatro mujeres no habrían recibido atención pre y post natal, ni tampoco las niñas y niños quienes, hasta los 6 años y como núcleo familiar de los trabajadores, deberían haber tenido acceso a atención médica por la Seguridad Social.

Se nos ha informado sobre el fallecimiento de tres de los trabajadores despedidos por complicaciones derivadas de enfermedades graves (insuficiencia renal y cardíaca) que podrían estar ligadas a la exposición a químicos sin equipos de protección necesarios. Estos trabajadores no fueron atendidos por el IGSS al no tener el certificado de trabajo correspondiente.²² En la actualidad, se nos ha reportado con preocupación la situación del Sr. Carlos Aníbal Ramírez Paiz, fundador del sindicato, quien no puede recibir atención médica gratuita por parte del IGSS para el tratamiento de su insuficiencia renal crónica.

Procesos penales

Además de la rama laboral, los trabajadores sindicalizados despedidos recurrieron a la vía penal en varias oportunidades.

En 3 de diciembre de 2010 los trabajadores solicitaron al Juez que activara el procedimiento para que el Ministerio Público investigara penalmente a la Empresa por no acatar la orden judicial de reincorporación y pagos a favor de los trabajadores despedidos. Este desacato debería integrar la figura penal de la desobediencia en base al art. 414 del Código Penal.²³

Para tal efecto, el 17 de mayo de 2011, el Juez había certificado el traslado del expediente al Ministerio Público, requiriendo que los trabajadores pagaran la certificación del expediente para su efectivo traslado. Dicha solicitud no parecería basada en ninguna ley y representaría un obstáculo en el acceso a la justicia para unos trabajadores que apenas pueden sobrevivir, sin trabajo y con recursos mínimos.

²² Se ha reportado el fallecimiento el 6 de noviembre de 2012 del señor Héctor Manuel Ixen, el 28 de marzo de 2012 del señor Héctor Antonio Bizarro Comatzín y el 12 de enero de 2015 del señor Hugo Leonel Arreaga Méndez.

²³ Art. 414 del Código Penal: "Desobediencia. Quien desobedeciere abiertamente una orden de un funcionario, autoridad o agente de autoridad, dictada en el ejercicio legítimo de las atribuciones, será sancionado con multa de cinco mil a cincuenta mil quetzales."

Finalmente, tras varias solicitudes de los trabajadores, el 26 de agosto de 2015 el expediente fue remitido al Ministerio Público por el Juez. Sin embargo, desde entonces no se habría avanzado en la investigación penal para el procesamiento de la Empresa.²⁴

Asimismo, según actas internas del Ministerio Público,²⁵ en mayo de 2017, los expedientes del caso se encontraban tirados, sin marcar, deteriorados, y posiblemente con pruebas extraviadas.

Por otra parte, el 18 de enero de 2013, denunciaron al Juez laboral ante el Ministerio Público por varios delitos tipificados en el código penal (incumplimiento de deberes (art. 419), prevaricato, (art. 462), retardo malicioso (art. 468), desobediencia (art.420), resoluciones violatorias a la constitución (art.423)). Sin embargo, esta denuncia no prosperó ya que en dos oportunidades - el 8 de enero y el 22 de diciembre de 2014 - la Corte Suprema de Justicia²⁶ resolvió no privar al Juez del derecho de antejuicio (inmunidad para ser juzgado por ser funcionario público) del que gozan todos los jueces, impidiendo así su investigación penal.

Sin prejuzgar la veracidad de las alegaciones resumidas anteriormente, quisiéramos expresar nuestra preocupación por el estado de profunda vulnerabilidad en que se encuentran un grupo de trabajadores colonos e indígenas y sus familias desde hace más de diez años, en particular los 15 trabajadores mencionados al inicio de esta comunicación. Nos resulta desolador observar que las personas que fueron despedidas se encontraban en una situación de extrema vulnerabilidad y pobreza antes del despido, y que vivían y trabajaban en condiciones precarias y sin acceso a agua potable y con vivienda inadecuada, y sin protecciones laborales adecuadas. Nos parece sumamente preocupante que las condiciones de vida y de trabajo a las que se refiere esta comunicación continúen por décadas, sin que al parecer se hayan tomado medidas para responder a la situación de discriminación estructural en la que viven los trabajadores colonos. Desde su despido indebido, al parecer como consecuencia de haber ejercido su derecho a fundar sindicatos y a exigir un mejoramiento de sus condiciones de trabajo y de vida, el proceso de reincorporación de los trabajadores sindicalizados, pago de salarios debidos y demás prestaciones en su favor se habría ido prolongando indebidamente. En consecuencia, sus condiciones de vida se han precarizado aún más.

Expresamos seria preocupación por la demora inexplicable en garantizar un debido proceso, acceso a la justicia y a una reparación judicial que pueda ser considerada oportuna y adecuada, con base en el principio de igualdad ante la ley. Llama particularmente la atención la no restitución de derechos, afectando la situación de familias enteras, incluyendo familias indígenas. A día de hoy, más de 10 años después, los trabajadores no han recobrado sus salarios, a pesar de la existencia de sentencias definitivas y favorables que no abrían sido ejecutadas, con un grave impacto en su derecho al trabajo, acceso a servicios de salud, y a un nivel de vida adecuado, inclusive alimentación y vivienda. Asimismo, el ejercicio del derecho de asociación, y a defender derechos a través de la libertad sindical y negociación colectiva, se han visto gravemente limitados.

²⁴ Expediente MP001-2015-85631.

²⁵ Actas del Ministerio Público de fechas 19 de abril de 2017 y 22 de mayo de 2017.

²⁶ Antejuicios acumulados 90-2013 y 109-2013.

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 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 en relación con las alegaciones mencionadas arriba.
2. ¿Qué medidas ha adoptado la Compañía Agrícola Industrial SOLESA, y en particular la Finca de caucho denominada “La Soledad”, para proteger y garantizar el derecho a fundar y pertenecer a un sindicato, en el sector agrícola, conforme a la legislación laboral vigente en Guatemala y al artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), ratificado por Guatemala el 19 de mayo de 1988?
3. Sírvase proporcionar información detallada sobre los datos y los planes de la Compañía Agrícola Industrial SOLESA para garantizar condiciones de trabajo dignas en el sector agrícola. En particular mencione las medidas de protección de la salud y la vida de los trabajadores agrícolas en general, y en particular de los trabajadores de empresas dedicadas al cultivo de caucho.
4. Sírvase proporcionar información sobre las medidas que ha puesto en marcha su empresa para garantizar la igualdad y no discriminación de las mujeres en el trabajo agrícola, incluyendo igualdad en el salario entre mujeres y hombres.
5. Sírvase indicar las medidas, incluyendo programas específicos, adoptadas por su empresa 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.
6. Sírvase proporcionar información sobre las medidas que su empresa ha adoptado para garantizar el respeto de los derechos laborales conforme a la legislación nacional e internacional en esta materia, incluyendo el pago del salario mínimo y bonificaciones, así como la inscripción y cotización de los trabajadores al IGSS, garantías de días de vacaciones y otros aspectos esenciales de los derechos laborales.
7. En consideración de las Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial, de 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 desde la perspectiva de su empresa para corroborar si esta recomendación está siendo implementada.

8. Proporcione información sobre las condiciones de vida de trabajadores, incluyendo trabajadores indígenas, cuyas viviendas se encuentren actualmente en las fincas, incluyendo detalles sobre las medidas adoptadas por parte de su empresa para garantizar los estándares relativos a los derechos a la vivienda, agua, saneamiento, alimentación y salud, por ejemplo: habitabilidad, acceso a servicios de agua, saneamiento, centros de salud, escuelas, y transporte seguro.
9. Sírvase indicar qué medidas han sido tomadas en su empresa para implementar, en relación con actividades agrícolas ligadas al caucho, los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos.
10. Sírvase indicar qué medidas se han tomado por parte de la empresa para garantizar que las personas que han sufrido impactos negativos en relación con sus derechos humanos, incluyendo abusos de los derechos al agua, saneamiento, vivienda, alimentación y salud, en conexión con las operaciones de su empresa, tengan acceso a reparaciones y recursos efectivos.

Esta comunicación y toda respuesta recibida de parte de su Empresa se harán públicas a través del sitio [web](#) de comunicaciones en un plazo de 60 días. También estarán disponibles posteriormente en el informe que se presentará al Consejo de Derechos Humanos.

A la espera de su respuesta, quisiéramos instar a la Compañía Agrícola Industrial SOLESA y en particular la Finca de caucho denominada “La Soledad”, ubicada en el Municipio de Patulul, Departamento de Suchitepéquez, a que adopte todas las medidas necesarias para proteger los derechos y libertades de las personas mencionadas en esta comunicación.

Podremos expresar públicamente nuestras preocupaciones en un futuro cercano, ya que consideramos que las informaciones recibidas son suficientemente fiables para indicar que existe un asunto que justifica una atención inmediata. Además, consideramos que la opinión pública tiene que ser informada sobre las implicaciones potenciales relacionadas con las alegaciones arriba mencionadas. El comunicado de prensa indicará que hemos estado en contacto con su empresa para aclarar las cuestiones relevantes.

Le informamos de que se ha enviado una carta sobre este asunto al Gobierno de Guatemala.

Acepte, Señor Leal Castillo, la expresión de nuestra más distinguida consideración.

Olivier De Schutter
Relator Especial sobre la extrema pobreza y los derechos humanos

Michael Fakhri
Relator Especial sobre el derecho a la alimentación

Balakrishnan Rajagopal
Relator Especial sobre una vivienda adecuada como elemento integrante del derecho a
un nivel de vida adecuado

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

Pedro Arrojo-Agudo
Relator Especial sobre los derechos humanos al agua potable y el saneamiento

Anexo

Referencias al derecho internacional de los derechos humanos

En relación con los hechos y preocupaciones alegados anteriormente, quisiéramos mencionar para su atención y referencia algunas leyes y normas internacionales de derechos humanos pertinentes. Entre ellas se encuentran:

- Principios rectores de la ONU sobre las empresas y los derechos humanos.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC);
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP);
- Convención sobre la Eliminación de la Discriminación Racial;
- Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas; y
- Principios rectores de la ONU sobre la extrema pobreza y los derechos humanos;

Quisiéramos comenzar por llamar la atención sobre los **Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos** (A/HRC/17/31), que fueron aprobados por unanimidad por el Consejo de Derechos Humanos en junio de 2011, y que son pertinentes para el impacto de las actividades empresariales sobre los derechos humanos. Estos Principios se han establecido como las normas mundiales autorizadas, tras años de consultas con los gobiernos, la sociedad civil y la comunidad, para todos los Estados y empresas con respecto a la prevención y el tratamiento del riesgo de repercusiones en los derechos humanos relacionadas con las empresas.

Según los Principios Rectores, los Estados tienen el deber de proteger contra los abusos de los derechos humanos en su territorio y/o jurisdicción por parte de terceros, incluidas las empresas. Los Principios Rectores establecen claramente que los agentes privados y las empresas comerciales tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos, exigiéndoles que eviten causar o contribuir a los efectos negativos sobre los derechos humanos, no sólo mediante sus propias actividades, sino también como resultado de sus relaciones comerciales con otras partes.

El artículo 11.1 del **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC)** reconoce el **derecho de toda persona a un nivel de vida adecuado** para sí y su familia, incluida la vivienda. En su Observación General n° 4, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales aclara que este derecho a la vivienda debe considerarse como el derecho a vivir en seguridad, paz y dignidad. Indica que el derecho a la vivienda incluye, entre otras cosas, la seguridad jurídica de la tenencia que garantiza la protección legal contra los desalojos forzados, el acoso y otras amenazas. Además, en su artículo 8, b) y d) hace hincapié en la importancia de asegurar la disponibilidad de servicios, facilidades e infraestructura para la salud, la

seguridad, la comodidad y la nutrición, por ejemplo, acceso permanente a recursos naturales y comunes, a agua potable, a energía para la cocina, la calefacción y el alumbrado, a instalaciones sanitarias y de aseo, de almacenamiento de alimentos, de eliminación de desechos, de drenaje y a servicios de emergencia. Una vivienda adecuada debe ser habitable, en sentido de poder ofrecer espacio adecuado a sus ocupantes y de protegerlos del frío, la humedad, el calor, la lluvia, el viento u otras amenazas para la salud, de riesgos estructurales y de vectores de enfermedad. Debe garantizar también la seguridad física de los ocupantes. El Comité exhorta a los Estados Partes a que apliquen ampliamente los Principios de Higiene de la Vivienda[v] preparados por la OMS señalando que “una vivienda y unas condiciones de vida inadecuadas y deficientes se asocian invariablemente a tasas de mortalidad y morbilidad más elevadas.”

El artículo 11.1 del PIDESC reconoce el **derecho a la alimentación**, y obliga a los Estados parte a tomar las medidas apropiadas para asegurar la efectividad de este derecho, inclusive la adaptación de medidas legislativas y de otra índole hasta el máximo de los recursos de que dispongan, para lograr progresivamente, por todos los medios apropiados la plena efectividad de los derechos. El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales ha definido el contenido básico del derecho a la alimentación en su Observación General N° 12 (OG 12), junto con las correspondientes obligaciones de los Estados de respetar, proteger y garantizar el derecho a la alimentación. El Comité estima que los Estados deben implementar medidas para garantizar que se cumpla el derecho a una alimentación adecuada especialmente para grupos de población e individuos vulnerables.

Además, en su informe sobre los trabajadores agrícolas, la anterior Relatora Especial sobre el derecho a la alimentación subrayó que era “imperativo comenzar a considerar las cuestiones relacionadas con los trabajadores agrícolas, incluida la forma en que están intrínsecamente relacionados sus derechos humanos, desde una perspectiva holística. Es también importante reconocer que los promedios mundiales no tienen en cuenta las divergencias en las circunstancias materiales y los niveles de vida existentes entre los países y dentro de ellos. Por lo tanto, es necesario complementar las estadísticas mundiales con mediciones nacionales, subnacionales y, posiblemente, regionales”.²⁷

El PIDESC también garantiza en su artículo 8 **el derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección**, sin que se puedan imponer restricciones, obstáculos o limitaciones al ejercicio de este derecho salvo aquellas necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público. En este mismo sentido, el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación de la OIT (CO 87) ha sido también ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1952.

También queremos referirnos al artículo 12 del PIDESC, que establece el **derecho al más alto nivel posible de salud física y mental**. Esto incluye la obligación de todos los Estados Partes de velar por que se adopten medidas para que los servicios de salud sean accesibles a todos, sin discriminación (art. 2). En este contexto, quisiéramos mencionar la Observación general N° 14 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que, si bien reconoce las limitaciones de recursos, también impone a los Estados Partes diversas obligaciones de efecto inmediato, incluida la garantía de que el derecho a la salud se ejercerá sin

²⁷ A/73/164

discriminación, así como la obligación de adoptar medidas para la plena aplicación del artículo 12 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. En particular, los Estados tienen el deber de proporcionar seguro médico y los servicios de atención sanitaria necesarios a quienes carezcan de medios suficientes y, en la prestación de servicios de atención de la salud y de servicios sanitarios, impedir la discriminación por motivos internacionalmente prohibidos, especialmente en lo que respecta a las obligaciones básicas del derecho a la salud.

Los Estados también tienen la obligación inmediata de adoptar las medidas jurídicas y administrativas necesarias para garantizar el acceso de la población a los medicamentos esenciales por todos los medios disponibles.

Quisiéramos recordar que tanto la Asamblea General de las Naciones Unidas (resolución 64/292) como el Consejo de Derechos Humanos (resolución 15/9) han reconocido explícitamente el **derecho humano al agua potable**, que se deriva del derecho a un nivel de vida adecuado, protegido, entre otros, por el artículo 25 de la Declaración Universal de Derechos Humanos y el artículo 11 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. En su Observación general N° 15, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales indica que el derecho al agua significa que toda persona tiene derecho a agua suficiente, salubre, aceptable, físicamente accesible y asequible para el uso personal y doméstico, y en mayor medida con la actual pandemia de COVID-19.

Nos gustaría destacar también la **Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas (DNUDPI)**, adoptada por la Asamblea General en 2007, que establece las normas internacionales de derechos humanos relativas a los derechos de los pueblos indígenas. En particular quisiéramos referirnos al artículo 7.1 sobre el derecho a la vida, la integridad física y mental, la libertad y la seguridad de las personas indígenas. Los artículos 21 y 22 de la DNUDPI estipulan que los “pueblos indígenas tienen derecho, sin discriminación, al mejoramiento de sus condiciones económicas y sociales, entre otras esferas, en la educación, el empleo, la capacitación y el readiestramiento profesionales, la vivienda, el saneamiento, la salud y la seguridad social” y prestando particular atención a los derechos y necesidades especiales de los ancianos, las mujeres, los jóvenes, los niños y las personas con discapacidad indígenas.

Además, el artículo 17 establece el derecho de los pueblos indígenas a disfrutar plenamente de todos los derechos establecidos en el derecho laboral internacional y nacional aplicable; y a no ser sometidas a condiciones discriminatorias de trabajo y, entre otras cosas, de empleo o salario. Artículo 40 estipula que “los pueblos indígenas tienen derecho a procedimientos equitativos y justos para el arreglo de conflictos y controversias con los Estados u otras partes, y a una pronta decisión sobre esas controversias, así como a una reparación efectiva de toda lesión de sus derechos individuales y colectivos. En esas decisiones se tendrán debidamente en consideración las costumbres, las tradiciones, las normas y los sistemas jurídicos de los pueblos indígenas interesados y las normas internacionales de derechos humanos.”

Asimismo, quisiéramos referirnos al artículo 14 sobre el derecho de los niños indígenas a todos los niveles y formas de educación del Estado sin discriminación. “Los Estados adoptarán medidas eficaces, conjuntamente con los pueblos indígenas, para que las personas indígenas, en particular los niños, incluidos los que viven fuera de sus comunidades, tengan acceso, cuando sea posible, a la educación en su propia

cultura y en su propio idioma.”

Recordamos también las obligaciones establecidas en la **Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial**, ratificada por Guatemala el 18 de enero de 1983. En particular hacemos referencia a las Observaciones finales sobre los informes periódicos 16 y 17 combinados del 27 de mayo de 2019. En esa oportunidad el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial, expresó preocupación por las condiciones precarias de trabajo de los miembros de los pueblos indígenas en el sector agrícola de palma africana, quienes en muchas ocasiones son víctimas de explotación laboral o de trabajo forzoso (art. 2 y 5 de la Convención). En este sentido, el Comité instó al Estado parte a garantizar condiciones de trabajo justas y satisfactorias para ellos y sus familias. Instó además a “32. b) Prevenir, investigar y enjuiciar todos los casos de trabajo forzoso o explotación laboral, velando por que las víctimas tengan acceso a recursos judiciales efectivos, reciban una protección y reparación adecuadas y para que los responsables sean debidamente enjuiciados y castigados conforme a la gravedad de los actos cometidos” y a fortalecer la Inspectoría del Trabajo.

El Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial hizo también referencia a temas relacionados con el **acceso a la justicia**, incluyendo su preocupación por “la falta de independencia judicial y la persistencia de la discriminación racial en el sistema judicial [...] obstaculizando el acceso efectivo a la justicia por parte de los pueblos indígenas”. En este sentido, y con base en la recomendación general No 31 (2005), recomendó al Estado de Guatemala que “38.a) Incremente sus esfuerzos para garantizar el acceso a la justicia por parte de los pueblos indígenas, asegurando el respeto de sus derechos fundamentales y de las garantías del debido proceso, así como el acceso a recursos jurídicos rápidos y efectivos, y a una indemnización por parte de todas las víctimas de discriminación racial”.

Con relación a la **Convención para la Eliminación de la Discriminación contra las Mujeres**, el Comité, en sus observaciones finales para Guatemala de 2017, al recordar su recomendación general no. 34 sobre los derechos de las mujeres rurales, recomendaron que se garantice el **acceso de las mujeres rurales, indígenas y garífunas, a los servicios básicos y la vivienda, el agua potable y un saneamiento adecuado, y la pronta investigación de las denuncias presentadas** por las mujeres rurales sobre el uso nocivo de plaguicidas, fertilizantes y productos agroquímicos.

Nos gustaría llamar la atención sobre los artículos 14 y 26 **del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP)**, que garantizan el **acceso a la justicia sin discriminación, y las garantías de un debido proceso**.

Asimismo, llamamos la atención sobre los **Principios rectores sobre la extrema pobreza y los derechos humanos** que fueron adoptados por el Consejo de Derechos Humanos por consenso el 27 de septiembre de 2012, en la resolución 21/11. Los Principios Rectores recomiendan, entre otros aspectos y en particular, que los Estados deben establecer **procedimientos efectivos, asequibles y accesibles para apoyar a las personas que viven en la pobreza y que buscan justicia** (derecho a la igual protección ante la ley, igual acceso a la justicia y medios de reparación efectivos, paras 67-68); mecanismos para **la protección del derecho al trabajo y derechos laborales** (derecho al trabajo y derechos en el trabajo, para.83-84), así como para una **mejora progresiva de las condiciones de vida de las personas en**

situación de pobreza, especialmente a pueblos indígenas (derecho a un nivel de vida adecuado, para.73-74).