



La ineficacia de la justicia laboral para los/as trabajadores/as agrícolas guatemaltecos/as.

Dominic Procopio
Astrid Escobedo
Ariel Dulitzky

INDICE

INTRODUCCIÓN	3
SECCIÓN 1: LAS OBLIGACIONES INTERNACIONALES DE GUATEMALA PARA PROTEGER LOS DERECHOS LABORALES Y DE ACCESO A LA JUSTICIA	7
SECCIÓN 2: VIOLACIONES DE LOS DERECHOS DE TRABAJADORES RURALES POR PARTE DE ACTORES PRIVADOS: VIOLENCIA Y OTROS TIPOS DE REPRESIÓN DE LA ACTIVIDAD SINDICAL	9
I. VIOLENCIA EN CONTRA DE LOS TRABAJADORES	9
II: REPRESALIAS DE LOS EMPLEADORES EN CONTRA DE LA ACTIVIDAD SINDICAL	12
SECCIÓN 3: VIOLACIONES DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES POR PARTE DEL ESTADO DE GUATEMALA: FALLAS INSTITUCIONALES	16
LA DEBILIDAD DEL SISTEMA DE JUSTICIA GUATEMALTECO EN LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES RURALES	16
LA DEBILIDAD DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO AL PROTEGER LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES RURALES	20
LA DEBILIDAD DE LA FISCALÍA DE SECCIÓN DE DERECHOS HUMANOS Y LA UNIDAD FISCAL EN LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES RURALES	23
SECCIÓN 4: LA INEFICACIA DE LA JUSTICIA LABORAL PARA LOS TRABAJADORES AGRÍCOLAS: CASOS CONCRETOS	25
SECCIÓN 5: RECOMENDACIONES	35

LA INEFICACIA DE LA JUSTICIA LABORAL PARA LOS/AS TRABAJADORES /AS AGRÍCOLAS GUATEMALTECOS/AS.

INTRODUCCIÓN

1. Los trabajadores agrícolas en Guatemala enfrentan niveles extremadamente altos de marginalización y exclusión social. De acuerdo con el censo nacional del año 2000 la gran mayoría de los guatemaltecos rurales son pobres (74.4%) y de estos un gran número vive en extrema pobreza (23.8%)¹. La pobreza también afecta desproporcionadamente a los guatemaltecos que habitan el área rural ya que aunque los guatemaltecos rurales conforman el 61.4% de la población del país también constituyen el 81% de los que viven en la pobreza y de este grupo el 93% vive en la extrema pobreza². El salario mínimo para un agricultor es insuficiente para proveer los elementos que conforman la canasta básica alimenticia y sólo llega a cubrir el 46% de la canasta básica vital.³

2. Mientras que la pobreza es un importante componente de la exclusión social el concepto también incluye a otros indicadores entre los que están el acceso a los servicios sociales y la infraestructura básica así como a la participación política y además el acceso a la justicia. Regionalmente Guatemala califica bajo en indicadores sociales y dentro de Guatemala los habitantes del área rural viven en una situación peor que la de la población en general⁴. Por tanto, en una perspectiva comparativa, tanto nacional como regionalmente los guatemaltecos sufren de bajos niveles de educación y alfabetismo, un bajo acceso a cuidados médicos y aún peores indicadores de salud, altos niveles de desnutrición y mortalidad infantil y una aún más alta incidencia de vivienda substandard⁵. Y, como será demostrado en este informe, los guatemaltecos rurales enfrentan numerosos obstáculos en su búsqueda a un pleno acceso a la justicia.

3. Los pueblos indígenas de Guatemala, incluyendo a los Maya, Xinca, y Garífuna, enfrentan numerosas desventajas que conforman un marco de exclusión social. Las personas indígenas no sólo afrontan altos niveles de pobreza y bajos niveles en indicadores sociales, tanto absoluta como proporcionalmente, sino también sufren estigmatización, discriminación y desventajas intergeneracionales. Los pueblos indígenas de Guatemala afrontan un acceso desigual a la salud, educación y otros servicios así como discriminación dentro del sistema de justicia y

¹ Centro Internacional para Investigaciones en Derechos Humanos (CIIDH), *Situación de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales en Guatemala, 2005*, 14, disponible en: www.ciidh.org/publi/desca/pdf/CIIDH-DESC-06.pdf

² World Bank, *Poverty in Guatemala, 2003*, 7, available at: http://wbln0018.worldbank.org/LAC/LACInfoClient.nsf/Date/By%2BAuthor_Country/EEBA795E0F22768D85256CE700772165?OpenDocument

³ CIIDH, *Situación de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales en Guatemala*, 21.

⁴ Ibid.

⁵ World Bank, *Poverty in Guatemala*, 14, y CIIDH, *Situación de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales en Guatemala*, 23-28.

una significativa brecha salarial atribuida a la discriminación étnica⁶. La Corte Interamericana de Derechos Humanos ha notado la exclusión social de los pueblos indígenas en el informe: *Justicia e Inclusión Social: Los Desafíos de la Democracia en Guatemala*.⁷

4. Los altos niveles de exclusión social en el área rural de Guatemala tienen antecedentes geográficos, históricos, económicos y culturales. Geográficamente gran parte del área rural de Guatemala permanece inaccesible para la infraestructura básica del país lo cual incluye escuelas, centros médicos así como centros administrativos y de justicia. La historia guatemalteca de desigualdad en el área rural, especialmente la alta concentración de la propiedad de la tierra en manos de un grupo reducido de élite no indígena, ha afectado directamente los patrones de exclusión social. Ésta también se ha visto alimentada por la creciente volatilidad en la economía agro exportadora de Guatemala, ya que las fluctuaciones y el declive en los precios de los productos agrícolas, especialmente el café, ha tenido su impacto más agudo en aquellos que se encuentran en las situaciones más precarias. El incesante prejuicio y discriminación en cuanto a la etnia y el género ha limitado las oportunidades de grandes sectores de la población rural.⁸

5. Las violaciones de los derechos de los trabajadores que serán examinadas ocurren en gran medida como represalia a las acciones de trabajadores agricultores encaminadas a la resolución de la exclusión social que les aflige. La exclusión de los trabajadores es una situación que ha sido auxiliada por la inhabilidad del Estado de lograr una efectiva rectificación de las acciones ilegales cometidas en su contra por los empleadores. La marginalización sufrida por los trabajadores agricultores, causada tanto por el maltrato de los empleadores como por la completa desprotección de los derechos de los trabajadores por parte del estado guatemalteco, está íntimamente relacionada con su estatus de guatemaltecos rurales e indígenas. La pobreza y exclusión social que afecta a estos trabajadores no puede ser adecuadamente atendida sin considerar el trato desigual hacia los guatemaltecos indígenas rurales y la incorporación de estas consideraciones en cualquier medida tomada.

6. Para ilustrar la situación de extrema pobreza de los trabajadores rurales y el impacto que sobre los mismos tiene la violación de sus derechos laborales, vale la pena mencionar que el Acuerdo Gubernativo 624-2006, fijó el salario mínimo en el 2006 en Q44.58 por jornal para las actividades agrícolas. No obstante, si comparamos el valor del salario mínimo con los valores, establecidos en marzo de 2007, de la Canasta Básica de Alimentos- Q51.16 por día para una familia de 5.38 personas – y de la Canasta Básica vital- Q93.35- podemos concluir que el trabajo

⁶ Human Rights Watch, *World Report 2002*, 150, disponible en: www.hrw.org/wr2k2/americas6.html, and UN Economic and Social Council, *Civil and Political Rights, Including Questions of: Independence of the Judiciary, Administration of Justice, Impunity*, 2000, Para. 108, and World Bank, *Poverty in Guatemala*, 2003, 53-54.

⁷ Comisión Interamericana de Derechos Humanos, *Justicia e Inclusión Social: Los Desafíos de la Democracia en Guatemala*, 2003, disponible en: <http://www.cidh.org/countryrep/Guatemala2003sp/indice.htm>

⁸ World Bank, *Poverty in Guatemala*, 33, 57-59.

agrícola no puede cubrir ni siquiera sus necesidades primarias. E modo que el Estado normativamente condena a los trabajadores rurales a vivir por debajo de la línea de extrema pobreza. Si a ello, se agrega que el Estado es incapaz siquiera de hacer cumplir cabalmente con el pago de este salario mínimo ni de proteger a quienes procurar lograr su aumento, se comprende fácilmente la responsabilidad institucional, política y legal del Estado en la marginación y exclusión en la que viven los trabajadores rurales.

7. La legislación laboral guatemalteca está basada en una serie de características ideológicas y principios tales como la justicia social, un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables y la aplicación forzosa del derecho laboral entre otras. Ello supone, que las normas de trabajo sean claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos a fin de garantizar su aplicación eficaz. Sin embargo, estas características del Derecho de Trabajo en Guatemala resultan ser una utopía, principalmente para los casos en que están involucrados trabajadores campesinos en fincas propiedad de latifundistas guatemaltecos.

8. Los conflictos laborales en áreas rurales son luchas por derechos, como condiciones dignas de trabajo y pago de salarios. Estos conflictos reflejan la exclusión estructural del Estado de los trabajadores agrícolas. En la actualidad, la marginalidad y exclusión se agravan como consecuencia de la falta de previsión en cuanto a la crisis económica, causada por la caída de los precios del café. Entre las implicaciones directas en las relaciones laborales en el ámbito rural se cuentan: mozos, colonos desalojados con derechos adquiridos, salarios retenidos y dejados de percibir, ausencia de contrato laboral y seguridad social, desconocimiento de los derechos de las mujeres trabajadoras, negación a mejorar las condiciones de trabajo colectivo.

9. Los conflictos laborales actuales se resolverían si se cumpliera las leyes establecidas, pero la incapacidad y parcialidad del Ministerio de Trabajo y sus inspectorías y Sub-inspectorías para exigir el cumplimiento de las responsabilidades de los empleadores, hacen que éstos se agraven y trasladen a los órganos judiciales.

10. Los conflictos laborales ya en la esfera judicial hace imposible de defensa de los derechos de los trabajadores, debido a los vericuetos que el sector empresarial utiliza para evadir su responsabilidad. Así el Estado deja sin protección a los laborantes, al negarle sus derechos al trabajo y alimentación por decisión patronal.

11. En suma, la conflictividad agraria laboral en Guatemala es el resultado de un régimen de Nación que se ha forjado históricamente, con base a un sistema discriminatorio, de exclusión y marginación.

12. El propósito del siguiente informe es presentar las difíciles condiciones en que laboran los trabajadores agrícolas guatemaltecos, y, específicamente atender la ausencia de un adecuado respeto y protección hacia sus derechos básicos. Tomando como guía el derecho internacional de los derechos humanos, demostraremos que el Estado de Guatemala ha fallado en su obligación de garantizar el goce de estos derechos por parte de los trabajadores rurales. Demostraremos que Guatemala no

solo ha fallado en su obligación de prevenir, investigar y sancionar las violaciones de los derechos de los trabajadores por parte de actores privados sino que también ha violado estos derechos a través de su inadecuada provisión de acceso a recursos judiciales efectivos y oportunos.

13. Este informe está dividido en cinco secciones principales. La primera sección revisa los compromisos internacionales del Estado Guatemalteco en cuanto a los derechos de los trabajadores y los derechos a la justicia, haciendo referencia a los tratados de los que Guatemala es parte. Para esta discusión haremos énfasis en las obligaciones de Guatemala bajo las normas del sistema Interamericano, específicamente la Convención Americana sobre Derechos Humanos (de aquí en adelante la “Convención Americana” o la “Convención”) y sus protocolos.

14. Habiendo discutido el marco legal interamericano para la protección de los derechos laborales y los derechos a la justicia examinaremos algunas de las más comunes y más serias violaciones de estos derechos en Guatemala. En la segunda sección presentaremos un resumen de las violaciones de derechos laborales por parte de actores privados, especialmente, empleadores y agentes trabajando en representación de actores privados. Aquí examinaremos distintas facetas del alarmante nivel de violencia relacionada con la defensa de derechos laborales que existe en Guatemala: su existencia como un perenne fondo en la vida de los trabajadores, su particularmente alto nivel de ocurrencia en áreas rurales y el alto nivel de impunidad asociado con crímenes de ésta naturaleza. Además presentaremos otras formas no violentas de represión practicadas por los empleadores en contra de los trabajadores que pretenden ejercer sus derechos laborales, incluyendo despidos ilegales, robos e intimidación así como la impunidad en la que subsisten estas acciones.

15. En la tercera sección examinaremos las violaciones a derechos cometidas por el estado de Guatemala y sus agentes, específicamente en cuanto a las obligaciones del estado de asegurar un acceso efectivo y oportuno a la justicia para los trabajadores que buscan un remedio a las violaciones de sus derechos laborales. Presentaremos las debilidades generales del sistema de justicia guatemalteco en materia laboral, incluyendo las dilaciones extremadamente largas de los procedimientos, los altos niveles de corrupción entre los funcionarios y el bajo nivel de control sobre los mismos, así como la falta de una adecuada capacidad de aplicación de las leyes laborales. Luego nos concentraremos en algunas de las debilidades institucionales del estado de Guatemala en cuanto a la protección de los derechos de los trabajadores rurales. También examinaremos la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social incluyendo su cobertura inadecuada de las áreas rurales, su falta de poder coercitivo, y sus altos niveles de corrupción e incompetencia. Además examinaremos las debilidades de la Fiscalía de Derechos Humanos así como de la Unidad Fiscal del Ministerio Público la cual es responsable por la investigación de crímenes en contra de sindicalistas y periodistas. Estas instituciones sufren, entre otros problemas, de una capacidad de coerción débil, una presencia geográfica inapropiada y una provisión de fondos deplorable, todos factores que han afectado severamente su efectividad.

16. En la cuarta sección se abordarán casos concretos que ilustran la ineficacia de la justicia laboral, en Guatemala, que demuestran los obstáculos con los que se enfrentan los trabajadores agrícolas día a día en su búsqueda de justicia laboral. En la sección final, en base a las debilidades identificadas en la promoción y protección de los derechos laborales y de acceso a la justicia de los trabajadores rurales haremos varias recomendaciones para iniciar el remedio de esta situación. Las anteriores incluirán recomendaciones para la acción por parte de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos las cuales esperamos sean tomadas en cuenta por la Comisión en caso elijan usar su autoridad para impulsar la acción del Estado de Guatemala para resolver este problema.

SECCIÓN 1: LAS OBLIGACIONES INTERNACIONALES DE GUATEMALA PARA PROTEGER LOS DERECHOS LABORALES Y DE ACCESO A LA JUSTICIA

17. A través de la ratificación de numerosos tratados internacionales Guatemala ha aceptado la responsabilidad de proteger y promover los derechos básicos de sus ciudadanos incluyendo derechos laborales y derechos de acceso efectivo a la justicia.

18. Guatemala se ha comprometido a garantizar los derechos contenidos en la Convención Americana sobre Derechos Humanos. La Convención Americana reconoce el derecho a la libertad de asociación y reunión en el artículo 16:

*Todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquiera otra índole.*⁹

19. La Corte Interamericana de Derechos Humanos en ocasión de la sentencia del caso Baena Ricardo vs. Panamá se ha pronunciado en cuanto a este tema estableciendo *“La libertad de asociación, en materia sindical, consiste básicamente en la facultad de constituir organizaciones sindicales y poner en marcha su estructura interna, actividades y programa de acción, sin intervención de las autoridades públicas que limite o entorpezca el ejercicio del respectivo derecho.”*¹⁰ Es así como la Corte ha establecido que los estados deben proveer medios para la protección de los sindicatos constituidos independientemente actuando como legítimos representantes de los intereses de los trabajadores.

20. El derecho a la libertad de asociación está reafirmado en el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador). En su artículo 8 el protocolo afirma:

El derecho de los trabajadores a organizar sindicatos y a afiliarse al de su elección, para la protección y promoción de sus intereses. Como proyección de

⁹ Convención, Art. 16

¹⁰ Baena Ricardo vs. Panamá, Para. 156.

*este derecho, los Estados partes permitirán a los sindicatos formar federaciones y confederaciones nacionales y asociarse a las ya existentes, así como formar organizaciones sindicales internacionales y asociarse a la de su elección. Los Estados partes también permitirán que los sindicatos, federaciones y confederaciones funcionen libremente.*¹¹

21. La Corte Interamericana de Derechos Humanos ha especificado la obligación de los estados de proteger los derechos laborales en su Opinión Consultiva No. 18. En esta opinión la Corte reafirmó la naturaleza universal del principio de no discriminación y su aplicabilidad a los derechos laborales y enfatizó el deber de los estados de tomar acciones efectivas para proveer igual protección de derechos laborales.¹² En esta misma opinión la Corte ha afirmado la obligación de los estados de proteger a los trabajadores de violaciones cometidas por terceros, no estatales, al haber establecido:

*(...) la obligación de respeto y garantía de los derechos humanos, que normalmente tiene sus efectos en las relaciones entre los Estados y los individuos sometidos a su jurisdicción, también proyecta sus efectos en las relaciones interindividuales. En lo que atañe a la presente Opinión Consultiva, dichos efectos de la obligación de respeto de los derechos humanos en las relaciones entre particulares se especifican en el marco de la relación laboral privada, en la que el empleador debe respetar los derechos humanos de sus trabajadores.*¹³

22. Guatemala también ha asumido la responsabilidad de garantizar el acceso a la justicia. Tal y como el artículo 8 de la Convención Americana establece:

*Toda persona tiene derecho a ser oída, con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación penal formulada contra ella, o para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter.*¹⁴

23. La Corte Interamericana ha interpretado que el acceso a un juicio justo implica la existencia de un recurso real que sea proveído en un plazo razonable y cuyas resoluciones sean efectivamente ejecutadas y reforzadas.¹⁵ Además del derecho a un juicio justo el artículo 25 de la Convención establece el derecho a la protección judicial al afirmar:

¹¹ Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Art. 8, Para. A.

¹² Inter-American Court of Human Rights, *Advisory Opinion 18*, Sept. 2003, Paras. 85-86, 104, 118.

¹³ *Ibid*, Para. 146.

¹⁴ Convención, Art. 8.

¹⁵ *Dismissed Congressional Employees v. Peru*, Para. 135, *López Álvarez v. Honduras*, Para. 128, *Acevedo Jaramillo v. Peru*, Para. 219.

*Toda persona tiene derecho a un recurso sencillo y rápido o a cualquier otro recurso efectivo ante los jueces o tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales(...)*¹⁶

24. El artículo 25 también manda que los estados parte se comprometan a *desarrollar las posibilidades de recurso judicial y garantizar el cumplimiento, por las autoridades competentes, de toda decisión en que se haya estimado procedente el recurso.*¹⁷

25. Finalmente el Protocolo de San Salvador establece otros derechos pertinentes a los trabajadores rurales guatemaltecos. El Protocolo obliga a los estados parte a asegurar la no discriminación y establece el derecho universal al trabajo.¹⁸ El artículo 7 establece el derecho a *Condiciones Justas, Equitativas y Satisfactorias de Trabajo*. De acuerdo al Protocolo dichas condiciones incluyen una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias, un salario equitativo e igual por trabajo igual, estabilidad de empleo y prohibición de despidos injustos, condiciones de trabajo higiénicas, limitaciones en los horarios de trabajo y acceso a vacaciones y descansos pagados.¹⁹

26. En conclusión, a través de los compromisos asumidos al ratificar la Convención Americana y sus protocolos, el Estado de Guatemala está obligado a proteger numerosos derechos pertinentes a los trabajadores rurales. Esto incluye la obligación de proteger los derechos de libre asociación y reunión que gozan los trabajadores, específicamente aquellos que atienen a las actividades sindicales. Además Guatemala está obligada a proveer igual protección ante la ley para todos los trabajadores, así como proveer recursos judiciales para aquellas personas cuyos derechos han sido violados y de asegurarse que dichos recursos lleven rápidamente a una efectiva protección de los derechos violados. Por último, el Estado de Guatemala debe asegurar garantizar condiciones de trabajo adecuadas tal y como lo especifica el Protocolo de San Salvador. Como será demostrado a través del resto de este informe Guatemala ha fallado en proveer adecuadamente para la protección de estos derechos para su aprovechamiento por parte de los trabajadores rurales.

SECCIÓN 2: VIOLACIONES DE LOS DERECHOS DE TRABAJADORES RURALES POR PARTE DE ACTORES PRIVADOS: VIOLENCIA Y OTROS TIPOS DE REPRESIÓN DE LA ACTIVIDAD SINDICAL

I. VIOLENCIA EN CONTRA DE LOS TRABAJADORES

27. Los trabajadores a través de toda Guatemala han enfrentado altos niveles de violencia dirigida hacia ellos por actores privados, más frecuentemente sus empleadores o agentes trabajando con la aquiescencia de éstos. Mientras esta

¹⁶ Convención, Art. 25.

¹⁷ Ibid.

¹⁸ Protocolo de San Salvador, Arts. 3 and 6.

¹⁹ Protocolo de San Salvador, Art. 7.

violencia es perpetrada en contra de los trabajadores por diferentes razones, resultan especialmente preocupantes las amenazas, intimidaciones, violencia física y asesinatos contra los trabajadores más activos en la defensa de sus derechos laborales.

28. De acuerdo a la encuesta anual de violaciones de derechos sindicales de la Conferencia Internacional de Sindicatos Libres del año 2006²⁰ *la intimidación por parte de los empleadores en contra de los sindicalistas es común, y usualmente permanece impune.*²¹ Los estados parte de la Conferencia Internacional de Sindicatos Libres establecen que *la discriminación antisindical es un problema serio en Guatemala extendiéndose incluso hasta el asesinato de activistas sindicales.*²² De igual forma el Departamento de Estado de los Estados Unidos, en su informe sobre los derechos humanos del año 2006, denota que *los líderes laborales informan haber recibido amenazas de muerte y otros actos de intimidación.* Además reitera las preocupaciones expresadas por el Comité Internacional de Expertos en Organizaciones Laborales en cuanto a *actos de violencia en contra de líderes y miembros de los sindicatos*²³.

29. Dicha violencia no ha mostrado señales de descender. Por ejemplo, en Noviembre de 2007 fueron percibidos como estando en un peligro inminente. Una “acción de alerta” emitida por WOLA después de hacer un llamado para la protección de ciertos líderes sindicales prominentes la Oficina denotó que *desafortunadamente, la violencia se ha convertido en un factor entretejido con las vidas de los líderes sindicales en Guatemala, especialmente en los meses recientes. Cuatro sindicalistas han sido asesinados en Guatemala en 2007*²⁴.

30. La violencia perpetrada en contra de los trabajadores guatemaltecos ocurre con mayor frecuencia en sectores agrícolas rurales. De acuerdo con el Comité Internacional de Expertos en Organizaciones Laborales *la discriminación antisindical es predominante y muy violenta especialmente en plantaciones e industrias de*

²⁰ De acuerdo con su sitio web, “la CISL es una confederación de centros sindicales nacionales, cada uno de los cuales conecta todas las uniones sindicales de cada país en particular. Cooperar cercanamente con la Organización Internacional del Trabajo y tiene estatus consultivo con el Consejo Económico y Social de Naciones Unidas y con agencias especializadas como UNESCO, FAO, etc. Mantiene contactos con el Fondo Monetario Internacional, el Banco Mundial y la Organización Mundial de Comercio y además participa en una amplia gama de foros públicos internacionales.” Disponible en: <http://www.ifctu.org>

²¹ International Confederation of Free Trade Unions (ICFTU), *Annual Survey of Violations of Trade Union Rights*, 2006, 132, available at: <http://www.icftu.org/www/pdf/survey06/Survey06-EN.pdf>

²² International Confederation of Free Trade Unions (ICFTU), *Report for the WTO General Council Review of Trade Union Policies of Guatemala*, Jan. 2002, available at: <http://www.icftu.org/displaydocument.asp?Language=EN&Index=991214567>

²³ Bureau of Democracy, Human Rights, and Labor of the US Department of State, *Country Reports on Human Rights Practices*, 2006, available at: <http://www.state.gov/g/drl/rls/hrrpt/2006/78893.htm>

²⁴ Washington Office for Latin America, *Action Alert: Guatemalan Union Leader Murdered*, Sep. 26, 2007, available at: http://www.wola.org/index.php?option=com_content&task=viewp&id=571&Itemid=33

exportación²⁵ (el énfasis nos pertenece). Asimismo el Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos nota que:

*De acuerdo a los datos del Movimiento Nacional de Derechos Humanos, los ataques a defensores de derechos humanos han incrementado. Las principales víctimas son miembros de organizaciones de trabajadores agricultores, sindicatos y organizaciones de desarrollo y ambientales, involucradas en su mayor parte en la defensa de derechos económicos, sociales y culturales.*²⁶

31. La violencia en contra de trabajadores guatemaltecos- rurales o de cualquier tipo- ocurre en un clima general de impunidad. Los perpetradores de estos crímenes raramente son llevados a juicio y de estos sólo un número reducido es condenado. De acuerdo a Human Rights Watch las autoridades en Guatemala *han fallado en tomar acciones decididas en contra de la violencia antisindical que ha afectado el derecho a la libertad de asociación de los trabajadores.*²⁷ De la misma manera el Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos ha denotado que *la situación [de violencia en contra de sindicalistas y defensores de derechos humanos] ha empeorado debido a que ha habido poco progreso en la prevención así como en la investigación y castigo de los responsables.*²⁸ Además el Comité Internacional de Expertos en Organizaciones Laborales ha establecido que la protección legal de la libertad de asociación) *es insuficiente, y esto perpetúa la violencia que los trabajadores encuentran si tratan de exigir el ejercicio de sus derechos.*²⁹

32. La Fiscalía de Sección de Derechos Humanos discutida en mayor detalle en la parte II de este informe aceptó 30 casos relacionados con sindicatos en 2006 y no fue capaz de lograr una sola condena.³⁰

33. La violencia perpetrada en contra de los trabajadores rurales involucrados en actividades sindicales está ilustrada en el asesinato de Marco Tulio Portela Ramírez, secretario de cultura y deportes del Sindicato de Trabajadores Bananeros de Izabal (SITRABI). El 23 de septiembre de 2007 hombres enmascarados armados con rifles de asalto dispararon y mataron al señor Portela Ramírez enfrente de su esposa mientras ambos abandonaban su residencia, propiedad de la empresa donde trabajaba, localizada en la plantación bananera Yuma, controlada por BANDAGUA, una compañía subsidiaria de la compañía norteamericana Del Monte. El asesinato del señor Portela Ramírez ocurrió en un complejo habitacional para empleados cercado

²⁵ ICFTU, *Report for the WTO*.

²⁶ UN Economic and Social Council, *Report of the United Nations High Commissioner for Human Rights and Follow-Up to the World Conference on Human Rights: Report of the High Commissioner for Human Rights on the situation of human rights in Guatemala*, 2006, 9, available at: <http://daccessdds.un.org/doc/UNDOC/GEN/G06/105/38/PDF/G0610538.pdf?OpenElement>

²⁷ Human Rights Watch, *World Report 2006*, 148-49, available at: <http://www.hrw.org/wr2k2/pdf/americas.pdf>

²⁸ UN Economic and Social Council, *Report of the UNHCHR*, 9.

²⁹ ICFTU, *Report for the WTO*.

³⁰ US State Department, *Guatemala Country Report*, 2006.

y resguardado en todas las entradas y salidas. Observadores prominentes sospechan premeditación y colusión por parte de los empleadores.³¹

34. El momento del asesinato del señor Portela Ramírez también ha levantado sospechas en cuanto a una coordinación entre BANDAGUA y el ejército guatemalteco. Pocas semanas antes del asesinato del señor Portela Ramírez, cinco hombres identificados como miembros del ejército irrumpieron en la oficina del sindicato SITRABI exigiendo los nombres de los líderes sindicales, el número de miembros del sindicato e información de sus actividades. El señor Portela Ramírez y otros miembros del sindicato se reunieron con funcionarios del Ministerio de la Defensa Nacional para quejarse sobre el incidente. Cinco días después de que las autoridades del Ministerio de la Defensa Nacional les aseguraran que se iniciaría una “investigación interna” el señor Portela Ramírez fue asesinado³². No se han levantado cargos en el caso. El asesinato del señor Portela Ramírez refleja un patrón de violencia dirigido en contra de miembros de SITRABI que ha tenido lugar por más de una década. En octubre de 1999, durante una asamblea general del sindicato, 22 líderes de SITRABI fueron secuestrados por un grupo de 200 hombres armados con el objeto de obligar el desistimiento de una huelga que se tenía planeada.³³

35. La violencia en contra de los trabajadores de Guatemala- dirigida en contra de líderes sindicales frecuentemente en sectores de agricultores y que permanece en la impunidad- subsiste como un serio problema y una grave violación de los derechos humanos. En su Informe Sobre la Situación de los y las Defensores y Defensoras de los Derechos Humanos en las Américas, la Comisión Interamericana ha notado con preocupación el nivel de violencia en contra de sindicalistas en la región. La Comisión ha encontrado que los ataques en contra de los sindicalistas son llevados a cabo con el fin de debilitar la capacidad de los trabajadores para negociar colectivamente, y frecuentemente ocurren durante períodos de alta actividad sindicalista tales como las como la formación de los sindicatos, las huelgas o los procesos de negociación. Por otro lado la Comisión ha subrayado la colaboración entre los empleadores y otros “grupos de justicia privados”- paramilitares y otras organizaciones ilegales- para llevar a cabo actos de violencia en contra de los trabajadores.³⁴

II: REPRESALIAS DE LOS EMPLEADORES EN CONTRA DE LA ACTIVIDAD SINDICAL

36. Además de las amenazas, intimidaciones, golpizas y asesinatos los trabajadores guatemaltecos que se involucran en actividades sindicales en defensa de sus derechos, los trabajadores rurales enfrentan otras formas de represalias y

³¹ Confederación Sindical Internacional, Guatemala: Los Sindicatos Impulsan la Lucha contra la Impunidad, *Visión Sindical* No. 8, marzo 2008, 9, disponible en: http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/VS_Guatemala_ES.pdf

³² Ibid.

³³ Rights Action, *Campaign Briefing Paper*, November 2002, 9-10, available at: http://www.rightsaction.org/pdf/izabal_full.pdf

³⁴ Inter-American Commission on Human Rights, Report on the Situation of Human Rights Defenders in the Americas, 2006, 56-57, available at: <http://www.cidh.org/countryrep/Defenders/DEFENDERS.ENGLISH.pdf>

represión por parte de empleadores o agentes trabajando con su aquiescencia. Aunque no constituyen violencia directa, estas represalias tienen efectos intimidantes en las organizaciones de trabajadores, las negociaciones colectivas, y otras iniciativas tomadas por los trabajadores para defender sus derechos. En definitiva, el efecto acumulado de estas represalias, produce la violación estructural y sistemática de los derechos de asociación y libertad de reunión de los trabajadores rurales.

37. En cuanto a la condición general de las organizaciones de trabajadores en Guatemala, la Organización Internacional del Trabajo observa que:

*(...) se encuentran escenarios que describen el paupérrimo desarrollo de la negociación colectiva en Guatemala; el principal está íntimamente relacionado con las estrategias antisindicales por parte de los empleadores, quienes obstaculizan o niegan el derecho a la libertad sindical a la vista de la potencialidad de las negociaciones colectivas.*³⁵

38. De la misma forma el Departamento de Estado Norteamericano ha denotado que *muchos empleadores buscan evadir normativas del Código de Trabajo rutinariamente para resistirse a la sindicalización*³⁶.

39. El método principal que utilizan los empleadores para prevenir la formación de asociaciones de trabajadores y castigar a los mismos por sus actividades sindicales es el despido ilegal de los líderes en los procesos organizativos. De acuerdo a los observadores internacionales *Existen informes de represalias por parte de empleadores en contra de trabajadores que han tratado de ejercitar sus derechos laborales. Agregan que la violación más común de la libertad de asociación es el despido de trabajadores en base a su involucramiento en actividades sindicales*³⁷. Dichos despidos ilegales no parecen ser incidentes aislados. En 2006 *los trabajadores que sufrieron despidos ilegales y que llevaron sus casos ante los tribunales laborales obtuvieron 6,307 resoluciones ordenando su inmediata reinstalación.*³⁸

40. La terminación de la relación laboral tiene múltiples efectos devastadores en los trabajadores rurales y sus familias. Muchos de estos son mozos colonos que se encuentran completamente dependientes de sus *relaciones autoritarias verticales con el dueño de la finca*³⁹. Los empleadores frecuentemente usan estas influencias y posiciones de poder para perjudicar a los trabajadores, o intimidar mediante amenazar con hacerles daño, en aspectos de sus vidas fuera del ambiente trabajo.

³⁵Fuentes Aragón, Jorge Homero, "Las Organizaciones Sindicales Centroamericanas como Actores del Sistema de Relaciones Laborales: El Caso de Guatemala," Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2003, 317-318, disponible en: http://portal.oit.or.cr/index.php?option=com_docman&Itemid=60&task=view_category&catid=18&order=dmdate_published&ascdesc=ASC

³⁶Bureau of Democracy, Human Rights, and Labor of the US Department of State, *Country Reports on Human Rights Practices*, 2003, available at: <http://www.state.gov/g/drl/rls/hrrpt/2003/27900.htm>

³⁷ US State Department, *Guatemala Country Report*, 2003 and 2006.

³⁸ Ibid.

³⁹ World Bank, *Poverty in Guatemala*, 34.

Por ejemplo, los trabajadores frecuentemente residen en viviendas de la compañía construidos en propiedad de la misma y utilizan pequeños lotes de tierra para cultivar comida. Su despido resulta en la pérdida de estos “beneficios” lo cual conlleva a crisis de vivienda y alimentarias. De la misma manera se ha sabido que los empleadores limitan el acceso a las cosechas para lograr la sumisión de los trabajadores. Finalmente los empleadores han usado su influencia para denegar el acceso a servicios médicos, educativos y de otras clases a los trabajadores que no cooperan, y además en colusión con otros “finqueros” marginan a los trabajadores despedidos ilegalmente y vedan su acceso al empleo en otras granjas.⁴⁰

41. Los trabajadores rurales de Guatemala, que como hemos dicho se encuentran dentro de los más pobres del país y de la región, son especialmente vulnerables a factores externos tales como la pérdida repentina de empleo⁴¹. El hecho de que la pérdida de empleo conlleve a la pérdida de acceso de un significativo número de otras necesidades básicas, frecuentemente resulta en situaciones de crisis para los trabajadores que se encuentran en estas circunstancias. Ello coloca a los trabajadores rurales en la disyuntiva de aceptar las condiciones inhumanas de trabajo y las relaciones autoritarias con sus empleadores u organizarse sindicalmente y asumir el riesgo de ser ilegalmente despedido.

42. El caso de los trabajadores de la Finca María Lourdes ilustra bien el resultado de procurar la sindicalización de los trabajadores rurales. En 1992, 47 trabajadores de la Finca María Lourdes, algunos con más de 30 años de trabajar en la finca, fueron despedidos después de intentar formar un sindicato. Al llevar sus despidos ilegales a la justicia, las represalias no cesaron. Durante el largo proceso judicial, debido a los múltiples retardos procesales, a los trabajadores les fue denegado el acceso a la electricidad y al agua. A sus hijos les fue negada la entrada a las escuelas locales.

43. A pesar de recibir resoluciones en su favor ninguno de los trabajadores fue reinstalado o recibió compensación económica. Después de 11 años de retrasos procesales y obstrucción del proceso por parte de los empleadores, la precaria situación de los trabajadores despedidos llevó a la ocupación pacífica de la finca en el año 2003. Esta acción precipitó una escalada de violencia y represión. Ello obligo a los trabajadores a firmar un arreglo desfavorable con los dueños de la finca en 2004. Los trabajadores fueron compensados con sólo el 55 por ciento de los salarios perdidos que les correspondían. Los cargos en contra de los trabajadores que participaron en la toma de la finca fueron levantados. Sin embargo, los hechos de violencia en contra de los trabajadores- que incluye la violación de una niña de 15 años- permanecen impunes.⁴²

⁴⁰ Amnesty International, *Guatemala, Land of Injustice?*, 2006, available at: <http://www.amnesty.org/en/library/info/AMR34/003/2006>

⁴¹ World Bank, *Poverty in Guatemala*.

⁴² Wolpold-Bosien, Martín, “El Derecho Humano a la Alimentación y su Aplicación en Conflictos Agrarios y Laborales 9-10”, trabajo presentado en La Conferencia Internacional sobre el Derecho a la Alimentación como Reto para la Cooperación Internacional, 16-18 noviembre 2005, San Lucas, Tolimán, Guatemala, disponible en: <http://www.cifca.org/FIAN.pdf>, y *El Informador Rural* no 18, 2002, disponible en: <http://www.guatemalanetz.ch/documenti/rural/rural-2002-18.pdf>.

44. Los empleadores utilizan otras tácticas para reprimir el involucramiento de trabajadores rurales en actividades sindicales, para lograr intimidarlos y prevenir que se organicen y defiendan exitosamente sus intereses. Los empleadores frecuentemente reprimen a los trabajadores que se involucran en actividades sindicales por medio de la irrupción en oficinas sindicales y otros espacios utilizados por los trabajadores. Estas irrupciones usualmente involucran vandalismo, robo y amenazas para el cese de actividades sindicales. También sirven para intimidar a los trabajadores, obtener información acerca de sus actividades y obstruir y prevenir sus esfuerzos. Otras formas no violentas de represión e intimidación incluyen los *seguimientos* u hostigamiento de los trabajadores usualmente acompañado de amenazas verbales y escritas dirigidas a los trabajadores o a miembros de su familia. Por último, los empleadores han usado los medios en campañas de difamación en contra de los trabajadores y sus organizaciones⁴³.

45. Tal y como en el caso de la violencia física en contra de los trabajadores, la represión no violenta en contra de los mismos ocurre en un clima de impunidad. Los empleadores violan el Código de Trabajo guatemalteco rutinariamente, incluyendo la normativa que establece el derecho de los trabajadores a la libre asociación sin enfrentar castigos. El Comité de Derechos, Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas ha expresado su profunda preocupación al establecer:

*El Comité está profundamente perturbado por la inobservancia clara y manifiesta de la legislación laboral, por las alarmantes informaciones acerca de **la impunidad de los empleadores** y por el incumplimiento de las normas sobre salarios mínimos, condiciones de trabajo y sindicación, **sobre todo porque afectan a personas empleadas en un gran número de los sectores agrícolas.***⁴⁴ (Énfasis añadido)

46. Esta impunidad deriva de la falta de poder coercitivo de las autoridades guatemaltecas, lo cual significa que incluso cuando los trabajadores logran navegar los costosos y laberínticos procedimientos administrativos y judiciales, aún así no pueden conseguir atención a sus problemas. En cuanto a este serio problema, la Organización Internacional del Trabajo ha denotado que los empleadores *han fallado en cumplir las órdenes de las cortes para reinstalar a los sindicalistas despedidos, y también la tardanza de los procedimientos para imponer multas por violaciones de la legislación laboral, y numerosos despidos ilegales de corte anti sindicalista.*⁴⁵

⁴³ Centro Internacional de Investigaciones en Derechos Humanos, *Situación de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales en Guatemala 2005*, 74 disponible en: <http://www.ciidh.org/publi/desca/pdf/CIIDH-DESC-06.pdf>, and Comisión Interamericana de Derechos Humanos, *Comunicado de Prensa No. 28/05, 2005*, disponible en: <http://www.iachr.org/Comunicados/Spanish/2005/28.05.htm>

⁴⁴ Consejo Económico y Social de la ONU, *Observaciones Finales en Respuesta del Informe Presentado por Guatemala del Comité de Derechos Económicos, Sociales, y Culturales*, 1996, disponible en: <http://www.oacnudh.org.gt/documentos/publicaciones/KIT%20INSTRUMENTOS%20INTERNACIONALES/2%20DESC/2.6%20Observaciones%20finales%20Guat.pdf>

⁴⁵ US State Department, *Guatemala Country Report*, 2006

47. En esta sección hemos demostrado como los empleadores violan los derechos de los trabajadores rurales a través de acciones violentas y no violentas y que dichas acciones subsisten en la impunidad. En la siguiente sección investigaremos más profundamente algunas de las causas de dicha impunidad examinando las debilidades institucionales del sistema de justicia guatemalteco como un todo, así como las debilidades de dos instituciones vitales responsables de proteger a los trabajadores y sindicalistas.

SECCIÓN 3: VIOLACIONES DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES POR PARTE DEL ESTADO DE GUATEMALA: FALLAS INSTITUCIONALES

48. Habiendo examinado las violaciones de los derechos de los trabajadores por parte de los empleadores y otros sectores privados, ahora procederemos a examinar las violaciones procedentes de los actos y omisiones del estado guatemalteco en sí. En esta sección nos concentraremos en las fallas institucionales de los sistemas administrativo y judicial de Guatemala, y en como estas fallas han contribuido a la falta de protección de los derechos de los trabajadores. En particular nos enfocaremos en dos instituciones que han fallado en llevar a cabo de manera adecuada sus funciones de proteger a los trabajadores y a los sindicalistas, la Inspección General de Trabajo y la Fiscalía de Sección de Derechos Humanos y su unidad especial para perseguir crímenes en contra de defensores de derechos humanos y sindicalistas conocida como la Unidad Fiscal. Antes de examinar estas dos instituciones discutiremos más generalmente la situación del sistema judicial de Guatemala, el cual, como ha sido demostrado, se mantiene inefectivo al proteger los derechos de los trabajadores.

LA DEBILIDAD DEL SISTEMA DE JUSTICIA GUATEMALTECO EN LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES RURALES

49. Muchos observadores, incluyendo la Comisión Interamericana, han notado con preocupación las muchas debilidades del sistema de justicia guatemalteco.⁴⁶ No es nuestro propósito realizar un análisis exhaustivo de las debilidades del sistema legal guatemalteco sino brindar una breve descripción de las dificultades específicas en la adecuada protección de los derechos de los trabajadores rurales. Para hacerlo nos concentraremos en tres áreas particulares de preocupación: la extrema lentitud del sistema al procesar denuncias de los trabajadores, sus altos niveles de corrupción, su falta de poder coercitivo.

50. El sistema de justicia guatemalteco como un todo, y específicamente en casos relacionados con derechos laborales, está caracterizado por una lentitud extrema la cual es resultado de la administración deficiente, falta de presupuesto y obstrucciones procesales provenientes de los empleadores, los cuales, al tener mucho mayores recursos son capaces de manipular el proceso legal a través de

⁴⁶ Para un informe más general del sistema de justicia guatemalteco vea: *Justicia e Inclusión Social: los Desafíos de la Democracia en Guatemala*.

recursos frívolos que buscan obtener la frustración de los esfuerzos de los trabajadores.⁴⁷

51. La Confederación Internacional de Sindicatos Libres denota que *los tribunales laborales están sobrecargados con solicitudes de reinstalación, y los casos pueden ser aletargados hasta por más de diez años.*⁴⁸ De acuerdo a la Defensoría del Trabajador de la Procuraduría de los Derechos Humanos dadas las dilaciones en atender las violaciones el sistema de justicia ha fallado en proteger adecuadamente los derechos de los trabajadores estableciendo que *la falta de celeridad procesal no permite cumplir con los plazos establecidos en la Ley y refleja, por tanto, la incapacidad del sistema de Justicia para proteger a trabajadores cuyos derechos han sido vulnerados (...)*⁴⁹. Los retrasos en la obtención de justicia por violaciones de tipo laboral no solamente son más pronunciados sino que agravan aun más la situación de los trabajadores rurales. Amnistía Internacional hace ver que *el proceso de reclamar derechos laborales es una dura lucha cuesta arriba y que los campesinos enfrentan avenidas inefectivas para la resolución de sus disputas laborales, en especial un sistema de justicia lento.*⁵⁰

52. Los plazos legales de cada actividad procesal generalmente son incumplidos y resultan ilusorios. Algunos de los plazos que jamás son respetados son por ejemplo el establecido en el Código de Trabajo en el Artículo 325, que dispone que los decretos deben dictarse dentro de las 24 horas y los autos en tres días, situación que no se da. Otro ejemplo se da en cuanto a las notificaciones, las cuales según el Código deben realizarse a más tardar dentro del término de seis días. En muchos casos la notificación se hace en los estrados del tribunal, si el afectado no se acerca a este se dará cuenta tardíamente sobre la resolución obtenida. Lo cual si los plazos se han vencido deja en estado de indefensión al interesado, haciendo más inefectiva la justicia laboral.

53. Otro problema con el acceso a la justicia de los trabajadores rurales es la necesidad de que cuenten con asistencia letrada. El Código de Trabajo en su Artículo 321, establece el impulso de oficio de los casos por parte de los tribunales y de que no es necesaria la intervención de Asesor en estos juicios. Situación poco apegada a la realidad debido a que a pesar de que se dice que el procedimiento ordinario laboral es oral, la tramitación de los casos en la práctica se da por escrito, incluso obligando a los afectados a que si no están asistidos por un letrado no se tramitan sus casos. La gran mayoría de los trabajadores se ve forzado a acudir a un abogado; ya que no conoce la ley y le es sumamente complicado escribir los documentos adecuados para hacer efectivos sus derechos, la mayoría de abogados cobran por su asesoría, ¿cómo va a pagar la asesoría legal un trabajador campesino que gana menos del salario mínimo, a quien no se le han pagado prestaciones y que no cuenta

⁴⁷ Ibid.

⁴⁸ IFCTU, *Annual Survey of Violations Trade Union Rights 2006*, 133.

⁴⁹ Defensoría del Trabajador de la Procuraduría de los Derechos Humanos, *Reporte Anual 2007*, 625, encontrado en Procurador de Derechos Humanos, *Informe Anual Circunstanciado 2007 Tomo II*, disponible en: http://www.pdh.org.gt/images/files/Informes_anuales/INFORME07_TOMO_II.pdf

⁵⁰ AI, *Land of Injustice?* 9-10.

un nuevo empleo? y si a esto se le suma a que normalmente la parte patronal, principalmente los dueños de fincas agrícolas y empresas grandes que suelen violar los derechos laborales prefieren gastar grandes cantidades en abogados que “defiendan sus intereses” por medio del uso abusivo de diversos recursos legales para retardar, entorpecer y archivar los procesos en lugar de cumplir con sus obligaciones.

54. Además de los largos retrasos y los problemas de acceso a asistencia letrada, la corrupción judicial es un serio problema que confrontan los trabajadores que buscan asegurar derechos laborales a través del sistema de justicia. La Comisión Interamericana ha denotado *la falta de independencia e imparcialidad* de algunos jueces en Guatemala y que amenazas a la integridad del sistema judicial provienen desde el sistema mismo, a través de *sugerencias u órdenes* de autoridades superiores, así como desde fuera del sistema a través de la presión de medios de noticias, los partidos políticos o el sector empresarial.⁵¹ El sistema judicial guatemalteco es consistentemente calificado muy bajo en los rankings anuales⁵² de Transparency International. Organizaciones multilaterales como el Banco Mundial han insistido en la necesidad de superar las deficiencias crónicas del sistema judicial de Guatemala y han buscado desarrollar programas para fortalecer su independencia, responsabilidad e imparcialidad.⁵³

55. Finalmente el sistema de justicia laboral de Guatemala exhibe un extremadamente débil poder coercitivo lo cual resulta en una incapacidad general para asegurar que sus decisiones son cumplidas adecuada y cabalmente. Consecuentemente, el incumplimiento reiterado de sentencias en casos laborales contribuye al clima de impunidad en casos de violaciones de los derechos de los trabajadores. La inhabilidad del estado guatemalteco para hacer cumplir las decisiones judiciales, especialmente en cuanto a los derechos de los trabajadores y a casos sindicales, ha llevado a que el Departamento de Estado de EE UU afirmara que *mientras que la ley provee la libertad de asociación y el derecho a formar y unirse a sindicatos, en la práctica el aseguramiento de estos derechos es débil e inefectivo*⁵⁴. De la misma manera el Alto Comisionado de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas ha reconocido la desigualdad de la aplicación geográfica de la ley y llama al mejoramiento de dicha aplicación argumentando la necesidad *de fortalecer la capacidad de la mediación, el cuidado y la penalización administrativas para asegurar que tenga un mayor impacto en áreas rurales y en los casos de discriminación. (énfasis añadido)*⁵⁵

56. Esta falta de ejecución de sentencias judiciales y de sanciones administrativas, está ejemplificada en la inhabilidad del Estado de recolectar las multas por

⁵¹ CIDH, *Justicia e Inclusión Social*, Paras 31-32.

⁵² For Transparency International's 2007 report on Guatemala, see: http://www.transparency.org/regional_pages/recrea/informacion_por_pais/guatemala

⁵³ Banco Mundial, *Acceso a la Justicia y Combate a la Corrupción: La Experiencia del Organismo Judicial de Guatemala*, 2002, disponible en: <http://info.worldbank.org/etools/docs/library/106128/madrid2002/pdf/larios.pdf>

⁵⁴ US State Department, *Guatemala Country Report*, 2006.

⁵⁵ UN Economic and Social Council, *Report of the UNHCHR*, 16-17.

violaciones a la ley laboral. En el año 2003, por ejemplo, el Ministerio de Trabajo emitió 4,009 multas por un monto de 1.6 millones de dólares (cerca de 12.3 millones de quetzales); sin embargo, el número de multas pagadas fue de 535 acumulando 194 mil dólares (1.5 millones de quetzales).⁵⁶

57. En los casos en los que están involucrados campesinos en contra de los dueños de las fincas, suele suceder que después de muchos años de litigio (un promedio de ocho a diez años), incluso contándose con sentencias confirmadas por la Corte de Constitucionalidad, se hace imposible la ejecución de las mismas. Por ejemplo, si la sentencia ordena la reinstalación del trabajador despedido ilegalmente, si bien el Código del Trabajo establece que para el cumplimiento de las Leyes de Trabajo se debe recurrir a una denuncia penal, cuando esta se hace normalmente el juez impone una multa, la cual es pagada por el infractor y sin obligar a este a que reinstale al trabajador.

58. Si la sentencia dispone la liquidación de bienes para el pago de prestaciones, la ejecución resulta ser imposible, ya que el patrono utiliza todos los medios a su alcance para “no tener bienes que se puedan embargar” y al no existir sanción alguna por la imposibilidad de pago, el derecho al pago económico simplemente resulta ser una utopía más en el Derecho Laboral. No se puede dejar de mencionar que necesariamente el trabajador para poder perseguir penalmente al infractor necesita del auxilio de un abogado, que de nueva cuenta tendrá que pagar, por lo que la persecución resulta imposible porque el trabajador campesino no cuenta con los recursos económicos para pagar un abogado. Al hacerse tan larga y tediosa la búsqueda de la justicia laboral la mayoría de los afectados desiste en el camino, otros como los trabajadores de las fincas Nueva Florencia y Santa Cecilia, resisten aún en las peores condiciones. Si como mencionamos previamente se auna al largo, cansado y tedioso proceso judicial, las amenazas, intimidaciones, campañas negras para no tener acceso al trabajo en el área, corte de agua y una serie de medidas para amedrentar, no sorprende que la mayor desista de buscar justicia y hacer efectivos sus derechos.

59. La incapacidad del Estado de Guatemala para hacer cumplir decisiones en casos laborales además de los altos niveles de corrupción de autoridades y los largos retrasos en los procedimientos judiciales ha significado que los trabajadores guatemaltecos- particularmente aquellos que trabajan en sectores rurales y exportadores- no han gozado de recursos efectivos para tutelar sus derechos laborales. A continuación se hará un examen de dos instituciones obligadas a mantener dichos derechos, la Inspección General de Trabajo y la Fiscalía de Derechos Humanos. Como será demostrado, muchos de los problemas que afligen al sistema de justicia de Guatemala como un todo afectan a estas instituciones también.

⁵⁶ US Department of State, *Guatemala Country Report*, 2003.

LA DEBILIDAD DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO AL PROTEGER LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

60. La Inspección General de Trabajo supervisa a empleadores, trabajadores, y sindicatos en su cumplimiento de la legislación laboral y usualmente es la primera institución estatal en intervenir en ocasión de una supuesta violación u otras disputas. La Inspección de Trabajo monitorea las condiciones de trabajo, el pago de salarios, los despidos y otros asuntos pertinentes a los derechos de los trabajadores. Específicamente en cuanto a la libertad de asociación y sindicalización, la Inspección de Trabajo está obligada a investigar despidos de trabajadores que gozan inamovilidad sea temporal o permanente así como violaciones de convenios colectivos⁵⁷. La Inspección de Trabajo es el primer punto de contacto para los trabajadores que desean plantear quejas sobre malos tratos por parte de los empleadores. Cuando se reportan violaciones de derechos laborales puede ofrecer consejo a los trabajadores, recolectar evidencia para procedimientos futuros y urgir a los empleadores para que observen la legislación laboral.

61. A pesar de la importancia de la naturaleza de esta labor, la Inspección de Trabajo de Guatemala sufre de serias deficiencias, incluyendo una presencia inadecuada a través del país, niveles inaceptables de corrupción, incompetencia y falta de atención a los derechos de los trabajadores así como una falta de poder coercitivo que impulse su efectividad al proteger a los trabajadores.

62. La presencia desigual de la Inspección de Trabajo a través del país levanta serias preocupaciones en cuanto a su habilidad de proteger los derechos de todos los trabajadores guatemaltecos; el problema es particularmente grave en las áreas rurales donde la presencia de la Inspección muchas veces es inexistente. De acuerdo a Amnistía Internacional el personal de la Inspección de Trabajo ha admitido que *las áreas rurales están prácticamente abandonadas debido a la falta de recursos*.⁵⁸ El informe continúa:

*La Inspección de Trabajo tiene pocos recursos para cubrir todas las áreas rurales. Tampoco cuenta con muchos inspectores de Trabajo y de los que tiene solo unos pocos son bilingües. En Alta Verapaz, la Inspección de Trabajo tiene ocho inspectores (tres de los cuales son bilingües) y un presupuesto mensual de transporte de aproximadamente 129 dólares para cubrir 8,600 kilómetros cuadrados con 776,000 habitantes de los cuales 90 por ciento son mayas.*⁵⁹

63. El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de Naciones Unidas ha expresado reservas sobre la falta de cobertura de la Inspección de Trabajo en las áreas rurales estableciendo que se encuentran *preocupados por que las inspecciones*

⁵⁷ Ministerio de Trabajo), http://www.mintrabajo.gob.gt/mtps/viceministro_2/igt/direccion/funciones

⁵⁸ Amnesty International, Guatemala, Land of Injustice?, 2006, 9.

⁵⁹ Ibid.,

*de trabajo no sean llevadas a cabo regularmente especialmente en las áreas rurales*⁶⁰.

64. El Alto Comisionado de Derechos Humanos para las Naciones Unidas ha notado que la falta de recursos ha impactado negativamente la habilidad de la Inspección para proteger los derechos de los trabajadores rurales:

*Las deficiencias de la Inspección de Trabajo, esencialmente presupuestarias, significan que muchos casos de incumplimiento de la legislación laboral no son investigados. En 2004 cerca de 4,478 inspecciones fueron llevadas a cabo y de estas sólo 26 fueron en el sector agrícola. Esta estadística demuestra la baja frecuencia de inspecciones en áreas rurales donde ocurren las violaciones continuadas a los derechos laborales.*⁶¹

65. Aunque las deficiencias presupuestarias de la Inspección de Trabajo son motivo de preocupación, e indudablemente han limitado la efectividad de la institución, la Inspección sufre de otros problemas institucionales que deben ser atendidos.

66. La Inspección de Trabajo carece de poder- especialmente poder coercitivo- para asegurar adecuadamente la protección de los derechos de los trabajadores. De acuerdo a Amnistía Internacional los Inspectores de Trabajo *no pueden obligar el cumplimiento por parte de un empleador*⁶². De la misma manera el Centro de Acción Legal en Derechos Humanos (CALDH) informa que *la Inspección de Trabajo no tuvo un sistema efectivo para registrar, investigar y ejecutar reclamos y sanciones, por lo tanto no está claro si las multas son pagas o meramente impuestas.*⁶³ La falta de poder coercitivo, la cual limita las capacidades protectoras del sistema de justicia guatemalteco como un todo, aflige a la Inspección de Trabajo de la misma manera. Estas deficiencias estructurales deben ser atendidas en conjunto con las presupuestarias.

67. Finalmente y, tal vez más alarmantemente, una significativa proporción del personal de la Inspección de Trabajo ha sido acusada e investigada por actos de corrupción, ineptitud y/o falta de voluntad para ejercitar su autoridad para defender los derechos de los trabajadores. De manera contundente, la Defensoría del Trabajador de la Procuraduría de los Derechos Humanos de Guatemala sostiene que:

Los inspectores de trabajo al no asumir plenamente las facultades que por su cargo les son conferidas, favorecen la impunidad patronal lo que, por ende, le

⁶⁰ UN Economic and Social Council, *Concluding Observations of the Committee for Economic Social and Cultural Rights: Guatemala*, December 2003, available at: <http://www.unhchr.ch/TBS/doc.nsf/e121f32fbc58faafc1256a2a0027ba24/1d507d94a45e502cc1256e20003cfda8?OpenDocument>

⁶¹ UN Economic and Social Council, *Report of the UNHCHR*, 12.

⁶² Amnesty International, *Guatemala, Land of Injustice?*, 2006, 9.

⁶³ Centro de Acción Legal en Derechos Humanos (CALDH), cited in ICFTU, *Annual Survey of Violations of Trade Union Rights*, 2006, 133.

resta credibilidad a la labor de la Inspección y la hace objeto de cuestionamientos relativos a su honestidad.⁶⁴ (Énfasis añadido).

68. El informe continúa haciendo notar problemas que afectan al Ministerio de Trabajo, del cual es parte la Inspección de Trabajo, estableciendo que *en el Ministerio de Trabajo se han detectado ineficiencia, tráfico de influencias y corrupción.*⁶⁵

69. Además de estas acusaciones de corrupción numerosos observadores han notado que el personal dentro de la Inspección de Trabajo exhibe una falta de competencia y suficiente voluntad para asegurar los derechos de los trabajadores. De acuerdo al Comité Internacional de Expertos en Organizaciones Laborales *los Inspectores de Trabajo se rehúsan a proteger a los trabajadores. Los Inspectores basan sus decisiones en un viejo y repudiado Acuerdo Ministerial que les ordena no intervenir en disputas laborales de autoridad local. El informe continúa diciendo el país tiene un mal record de inspección de trabajo. De acuerdo a los trabajadores los Inspectores son más propensos a persuadirlos a renunciar a sus derechos que ha protegerlos, y frecuentemente dan a los empleadores previo aviso de su visita*⁶⁶. El Centro de Acción Legal en Derechos Humanos hace aseveraciones similares acerca de la capacidad de los Inspectores de Trabajo observando que *los Inspectores de Trabajo fallan en su deber de actuar como mediadores y conciliadores entre trabajadores y empleadores y que algunos Inspectores también son ignorantes en asuntos de negociación colectiva.*⁶⁷ CALDH va más allá al establecer:

*Los Inspectores tienen la habilidad legal, otorgada a ellos por el artículo 281(c) del Código de Trabajo, de requerir el auxilio de las autoridades públicas o la policía en los casos donde la compañía veda la entrada o previene de otras formas que el Inspector complete su labor. Lamentablemente (sic) los inspectores rara vez ejercitan este poder*⁶⁸.

70. La falta de conocimiento de la legislación laboral aunada a la evidencia que sugiere una falta de voluntad de aplicar vigorosamente dicha legislación cuando es conocida llama a serias dudas sobre la efectividad de la Inspección de Trabajo al defender los derechos de los trabajadores. Cuando se consideran los problemas de corrupción y deficiencias en el poder coercitivo se hace más aparente que son necesarios serios esfuerzos de reforma para crear una respuesta institucional adecuada a las violaciones de los derechos fundamentales de los trabajadores.

⁶⁴Defensor del Trabajador, *Informe Anual 2007*, en Procuraduría de DD.HH, *Informe Anual 2007 Tomo II*, 625.

⁶⁵ Ibid.

⁶⁶ IFCTU, *Annual Survey of Violations Trade Union Rights 2006*, 133.

⁶⁷Centro de Acción Legal en Derechos Humanos and the International Labor Rights Fund, *Labor Rights and Legal, Political, Economic, and Cultural Obstacles in Guatemala*, 2004, 18.

⁶⁸ Ibid.

LA DEBILIDAD DE LA FISCALÍA DE SECCIÓN DE DERECHOS HUMANOS Y LA UNIDAD FISCAL EN LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

71. La Institución creada con la responsabilidad de investigar los crímenes en contra de sindicalistas ha sido objeto de numerosas transformaciones desde que fue establecida en 1992 como la Fiscalía Especial de Derechos Humanos. Después de una reestructuración del Ministerio Público, el departamento de justicia guatemalteco, una nueva entidad fue creada dentro de la ahora nombrada Fiscalía de Sección de Derechos Humanos⁶⁹, la Unidad Fiscal para crímenes en contra de activistas de derechos humanos que es responsable de:

*(...) la centralización y atención de los delitos que se cometen contra miembros o integrantes de diversos grupos de personas que asociadamente propugnan, defienden y promueven los derechos humanos, derechos indígenas, de los operadores de justicia, de los sindicalistas y de los periodistas.*⁷⁰

72. Aunque la Unidad Fiscal está bajo la autoridad de la Fiscalía de Sección de Derechos Humanos su *estructura en la práctica no difiere de una agencia fiscal.*⁷¹ A pesar de la reorganización la Unidad Fiscal y la Fiscalía de Sección de Derechos Humanos no han asegurado de manera adecuada los derechos de los sindicalistas y otros defensores de derechos humanos. De hecho, de acuerdo al Movimiento Nacional por los Derechos Humanos *la efectividad de la Fiscalía de Derechos Humanos ha disminuido notablemente y las quejas de defensores de derechos humanos han aumentado.*⁷²

73. Varias causas para la falta de efectividad han sido citadas. Una de estos problemas yace en el vago mandato de la Unidad Fiscal ya que, de acuerdo a la Fundación Myrna Mack su mandato no especifica que crímenes debe investigar y perseguir ni tampoco define adecuadamente lo que debe entenderse por *defensor de derechos humanos*. Esta ambigüedad deja un significativo margen de discreción a los fiscales y sus auxiliares para decidir que crímenes perseguir y que víctimas defender.⁷³ Consecuentemente esta falta de especificidad deja abiertas posibilidades para una protección limitada y desigual de los defensores de derechos humanos, especialmente para aquellas personas que ya han sido marginalizadas dentro de la sociedad guatemalteca, dentro de los cuales puede incluirse a los sindicalistas del área rural. En este sentido el Movimiento Nacional de Derechos Humanos ha criticado la estrecha definición de defensor de derechos humanos utilizada por la

⁷⁰ Fundación Myrna Mack, *Respuesta estatal frente a ataques contra defensores de Derechos Humanos en Guatemala*, 2005, 6, disponible en: http://www.myrnamack.org.gt/main.php?id_area=29

⁷¹ Ibid.

⁷² Movimiento Nacional por los Derechos Humanos, *Impunidad: ¿Quiénes son los Responsables? Informe sobre Situación de Defensoras y Defensores de Derechos Humanos*, 2006, 29, disponible en: www.protectionline.org/spip.php?action=dw2_out&id=1830

⁷³ Fundación Myrna Mack, *Respuesta estatal*, 10.

Unidad Fiscal. El Movimiento cita como ejemplo la negativa de la Unidad para aceptar el caso de un líder sindical de vendedores callejeros el cual remitió a otra fiscalía.⁷⁴

74. Una segunda limitación para la efectividad de la Unidad Fiscal, similar a las limitaciones de la Inspección de Trabajo, es la poca presencia de la institución a través del país, especialmente en áreas rurales. De acuerdo a la Fundación Myrna Mack, los planes para nombrar fiscales auxiliares en el interior del país para apoyar los esfuerzos de la Unidad no se han implementado. De manera similar la Comisión Internacional de Juristas denota que las Fiscalías de Sección en general, incluyendo la Fiscalía de Sección de Derechos Humanos *no tienen una presencia fuera de la capital*, y que los mismos fiscales han notado que las fiscalías *tienen competencia nacional, pero no despliegan nacional*.⁷⁵ Esta cobertura geográfica desigual crea preocupaciones en cuanto a la igualdad de la protección de los derechos de los trabajadores, particularmente en cuanto a los trabajadores rurales.

75. Una tercera limitación consiste en que ni a la Fiscalía de Sección ni a la Unidad Fiscal se le han otorgado los recursos o dado el apoyo para llevar a cabo su trabajo de manera efectiva. Tanto la Comisión Internacional de Juristas como la Comisión Interamericana han expresado preocupaciones sobre la insuficiencia de los presupuestos de las instituciones. Además ambos observadores han notado que las deficiencias presupuestarias incluso han puesto al personal tanto de la Fiscalía de Sección como de la Unidad Fiscal en grave peligro físico ya que las oficinas no han sido capaces de proveer a los trabajadores protección suficiente durante el curso de su trabajo.⁷⁶

76. En esta sección hemos examinado las deficiencias del estado guatemalteco al proteger los derechos de los trabajadores al proveer recursos efectivos para la justicia. Hemos examinado ampliamente las debilidades sistema guatemalteco de justicia como un todo, incluyendo su ineffectividad al procesar casos laborales en un tiempo prudencial, sus altos niveles de corrupción y su falta de poder coercitivo y de ejecución. Además hemos visto las debilidades de dos instituciones responsables de defender a trabajadores y sindicalistas. En cuanto a la Inspección General de Trabajo hemos examinado su inadecuada cobertura geográfica, su corrupción, su incompetencia y falta de voluntad proveniente de miembros del personal, así como un mandato débil en cuanto a la aplicación. En lo que respecta a la Fiscalía de Sección de Derechos Humanos y la Unidad Fiscal hemos notado su vago mandato, su limitada cobertura geográfica, e insuficiente provisión de fondo.

⁷⁴ Movimiento Nacional por los Derechos Humanos, *Impunidad: ¿Quiénes son los Responsables?*, 29.

⁷⁵ Comisión Internacional de Juristas, *La Justicia en Guatemala: Un Largo Camino por Recorrer*, 2005, Para. 135, disponible en: http://www.icj.org/IMG/pdf/ICJ_Guatemala_Report_Spa.pdf

⁷⁶ Comisión Internacional de Juristas, *La Justicia en Guatemala*, and CIDH, Comunicado de Prensa No. 28/05.

SECCIÓN 4: LA INEFICACIA DE LA JUSTICIA LABORAL PARA LOS TRABAJADORES AGRÍCOLAS: CASOS CONCRETOS

77. A fin de ejemplificar la situación que venimos describiendo utilizaremos algunos casos provenientes de la base de datos de la Pastoral de la Tierra Interdiocesana (PTI).

78. En el caso de la Base de datos laboralse ha tomado en cuenta el origen del conflicto el cual siguiendo los propios mecanismos que el Código de Trabajo prevé puede tener tres casusas:

- a) Mejora de las condiciones de trabajo, que da lugar al planteamiento por trabajadores sindicalizados o constituidos en comités ad hoc en un conflicto Económico y Social (artículos 374 y siguientes)
- b) Despidos directos o indirectos, injustificados, por impago de salarios y prestaciones a trabajadores mozos- colonos (no eventuales): artículos 79,80,82 del Código de Trabajo.
- c) Violación al derecho de libertad sindical. Se trata de conflictos laborales en los que la parte pastoral no permite a los trabajadores el ejercicio de los derechos inherentes a la libertad sindical, aún se toman represalias ante la organización, sus miembros y familiares, inclusive tipo penal.

Casos de conflictividad por departamentos, tipo conflictos y estado

Diócesis	Comunidad/Caso	Municipio	Tipo
Quetzaltenango	Nueva Florencia	Colomba Costa Cuca	Laboral
Quetzaltenango	La Violeta	Colomba Costa Cuca	Laboral
Quetzaltenango	Constructora Codisa	Colomba Costa Cuca	Laboral
Quetzaltenango	San Francisco Buena Vista	Colomba Costa Cuca	Laboral
Quetzaltenango	San José Buena Vista	Colomba Costa Cuca	Laboral

Suchitepéquez	Santa Cecilia	San Francisco Zapotitlán	Laboral
---------------	---------------	--------------------------	---------

79. En todos los casos laborales, que acompaña la PTI, se trata de 56 familias en conflictos directos con 6 diferentes empresas agrícolas privadas nacionales. La Pastoral de la Tierra de Suchitepéquez, con 30 familias, es proporcionalmente la más importante en términos de impacto.

80. El porcentaje de familias afectadas en su relación laboral representa un promedio de 58.9%, de la totalidad de las familias trabajando por estas empresas. Esto refleja claramente que el abuso hacia trabajadores en estas empresas no es nada casual, más bien un hecho común volviéndose una regla casi general.

81. El análisis de las causas principales de los conflictos laborales, revela que sus orígenes son múltiples y tienen vínculos directos con el incumplimiento de las leyes laborales vigentes en este país. Pues, la violación más evidente de estas leyes es que en el 83.3% de los seis casos laborales, no se han pagado los salarios mínimos establecidos por el Estado.

CAUSAS DEL CONFLICTO LABORAL

De carácter económico social	33.3%
Despidos directos e injustificados	33.3%
Despidos Indirectos e Injustificados	66.7%
Retención de Salario	50.0%
Salarios Dejadados de Percibir (por reinstalaciones)	16.7%
Incumplimiento en el Pago de Salario Mínimo	83.3%
INCUMPLIMIENTO EN EL PAGO DE PRESTACIONES	
- Vacaciones	83.3%
- Aguinaldo	83.3%
- Bonificación Anual	66.7%
- Bonificación Incentivo	66.7%
- Indemnización	50.0%
- OTRA	16.7%

82. Los trabajadores no están en derecho de reclamar solo el salario mínimo, sino que deberían gozar, según del Código de Trabajo, de otros pagos adicionales como el aguinaldo, la bonificación anual y el incentivo. En el caso de concluir relaciones laborales sin causa imputable a los trabajadores, les corresponde el reclamo de indemnización. Y la vacaciones pagadas no deberían ser consideradas como lujo, sino como parte de las prestaciones que constituye los derechos mínimos de los trabajadores. En la gran mayoría de los casos, estos derechos también han sido reclamados.

83. En los casos de las fincas mencionadas los trabajadores campesinos han pasado exigiendo sus prestaciones laborales por más de ocho años, en algunos casos hasta la Corte de Constitucionalidad ha confirmado el fallo de primera instancia a favor de éstos, sin que exista manera de hacer efectiva la ejecución de éstas. La ineficacia de la justicia laboral se puede identificar en varias etapas:

- a. Incumplimiento de plazos legales para resolver, notificar y ejecutar;
- b. Uso abusivo de diversos recursos legales por parte del patrono para retardar los procesos;
- c. Imposibilidad de ejecutar las sentencias.

ALGUNOS EJEMPLOS.

84. **FINCA SANTA CECILIA:** Ex trabajadoras y trabajadores de la Empresa Agrícola Santa Cecilia, S.A., Suchitepéquez, han hecho denuncias en la Inspección de Trabajo en contra del representante legal de la finca, el motivo, incumplimiento en el pago de indemnización.

85. En mayo de 1999, 146 mujeres ex trabajadoras de la finca Santa Cecilia, hicieron la denuncia ante la Inspección de Trabajo de Mazatenango, en contra del dueño de la finca, por despidos injustificados y el incumplimiento en el pago de indemnizaciones. El caso se ha alargado por las impugnaciones, amparos y recursos interpuestos por los abogados de la parte acusada. Logrando así que el caso continúe en investigación y no se llega a la etapa de apertura a juicio en contra del responsable.

86. De acuerdo a las declaraciones de Baudilio Reyes, secretario general del Sindicato de Empresas Trabajadores de la finca Santa Cecilia, las afectadas sólo demandan sus derechos y las obligaciones del patrono, sin embargo el proceso ha sido tan engorroso, que muchas de las denunciantes han desistido y otras han muerto durante el proceso. Reyes informó sobre otro caso de violaciones a 66 trabajadores, que fueron despedidos en el año 2000, los cuales son esposos de las mujeres que hicieron la primera denuncia. Pese a las múltiples acciones de los abogados del acusado, se fijó fecha de juicio para el 29 de julio, esperan que no exista otro inconveniente para iniciar a debatir ante los de los campesinos. El proceso es para la reinstalación de los empleados y la cancelación de los salarios caídos.

87. De acuerdo a las declaraciones de Isabel López y Cecilia Nicolasa, ex trabajadoras denunciantes, que aún permanecen en la finca, no tienen dinero ni un lugar donde vivir, ahora quedan 85 denunciantes de las 146. Muchas de ellas han nacido ahí, han dejado su vida trabajando de 18 a 25 años y han visto nacer y crecer a sus hijos, saben que es justo y que está en ley que se les dé el pago pendiente. No tienen otros ingresos, más que el del cónyuge. Ellas se ocupan de la casa, de los hijos y de hacer milagros para que en su mesa esté un plato de hierbas con frijoles.

88. A los hijos de los denunciados se les negó la educación en la finca al igual que los servicios de salud. Los afectados reciben ayuda en el aspecto jurídico y social. En lo jurídico la unión sindical de trabajadores de Guatemala, Unsitragua, proporciona asesoría técnica, mientras que la Pastoral de la Tierra de Suchitepéquez, Retalhuleu, PTSUR, realizó gestiones para solucionar en parte el problema. Hubo dotación de botiquines médicos, jornadas de salud, máquina de escribir para el sindicato y ropa por medio de estudiantes de Trabajo Social de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Se logró la asignación de dos maestras por contrato, quienes se encargan de prestar los servicios a los niños que lo necesitan.

89. “Como perros van a salir gritando de mi finca”, esta es una de las frases que el acusado les dice con frecuencia a las mujeres que aunque ya no trabajan ahí viven y esperan justicia. De acuerdo a las declaraciones, el propietario de la finca, les quitó el agua por un tiempo, después se quejaron ante instituciones de derechos humanos y tuvo que regresar el servicio. La escuela no es para todos ni la atención de la enfermera, sólo para los hijos de los que aún son trabajadores. Las viviendas de los que entablaron un juicio y de los jubilados, se están cayendo sobre ellos, es obvio que no tienen derecho a nada. Madera picada, goteras, hoyos en las láminas y un sinnúmero de características, presentan las viviendas que ahora en la época de lluvia, es un problema. Reyes por su parte, declaró que no tendrán vacilaciones en continuar con las dos demandas ya que la segunda, la de los 66 trabajadores ya tiene fecha de juicio. “Aunque el caso de las mujeres se tarde, no nos van a desesperanzar porque son nuestros derechos. Si vamos morir, moriremos luchando por un derecho justo.”

INJUSTICIAS LABORALES

- En la Finca Santa Cecilia, ubicada a 30 minutos de Mazatenango, Suchitepéquez, los empleados y empleadas entablaron dos denuncias por violaciones a los derechos laborales.
- La denuncia de las mujeres, inició en 1999.
- Fueron 146 ex trabajadoras las que denunciaron el incumplimiento del pago de las prestaciones.
- Ahora en la denuncia sólo quedan 85 mujeres, muchas desistieron por el proceso engorroso y otras murieron antes que se hiciera justicia.
- El empleador de la finca también enfrenta una demanda por despido injustificado a 66 trabajadores. Solicitan la instalación y los salarios caídos.
- La mayoría de ellos, esposos de las mujeres denunciadas.
- Para el caso de los hombres, está fijada la fecha de juicio para el 29 de julio si es que no continúa con más atrasos.

FINCA NUEVA FLORENCIA:

90. Los(as) trabajadores(as) de la Finca Nueva Florencia, iniciaron un Conflicto Colectivo de Carácter Económico Social⁷⁷ el 14 de febrero del año de 1997, ante el Juzgado Sexto de Trabajo y Previsión Social de Guatemala. Este conflicto tenía como objetivo principal lograr la formación de un sindicato para la lucha por el mejoramiento de las condiciones laborales, de tal forma que una vez constituidos como sindicato pudiesen elevar peticiones tendientes a hacer dignas sus condiciones laborales y que les protegiese frente a cualquier acto arbitrario que pudiese llegar a tomar el empleador. Entre las mejoras pretendidas se destacan principalmente:

- ✓ La distribución equilibrada y racional de tareas, a raíz que hasta el momento estaban llevando a cabo labores excesivas. En efecto, si bien los contrataban para limpiar dos cuerdas diarias, con el tiempo fueron incrementando las tareas diarias asignadas y de dos cuerdas al día se paso a 4 cuerdas⁷⁸, pero sin el incremento salarial correspondiente.
- ✓ Implementación de un servicio médico común y de primeros auxilios. Esta pretensión se derivaba de la ausencia de las prestaciones de seguridad social para todos y todas los/las trabajadores/ras. En efecto, la parte empleadora dividía a los trabajadores en colonos⁷⁹ y trabajadores eventuales, pese a que todos en realidad eran colonos, ya que habían nacido y crecido en la finca y sus padres y abuelos habían nacido y muerto trabajando en la finca. Sin embargo; por conveniencia económica de la parte patronal se hacía dicha distinción para no pagar el seguro social a aquellos clasificados como trabajadores eventuales.
- ✓ Entrega de herramientas y de equipo idóneo para tareas de fumigación
- ✓ Pago normal de todos los salarios quincenales. Esta solicitud se presentó debido a los retrasos reticentes de la parte patronal en el pago puntual de las acreencias laborales, retrasos que en los casos más afortunados podían ser de días y otros de meses.
- ✓ Cumplimiento del pago de las prestaciones laborales mínimas (pago de séptimos días, asuetos, bono, aguinaldo, entre otros. Todas estas prestaciones legales se encuentran consagradas en el Código de Trabajo de Guatemala, artículo 88 y subsiguientes. Efectivamente, dichos pagos sólo se

⁷⁷ Según el Código de Trabajo guatemalteco, los Conflictos Colectivos de carácter económico social son dos, la huelga y el paro, arts. 239 y 245. . Existen dos tipos de Conflictos Colectivos: Jurídicos (cuando ha sido violentada una disposición de un pacto o convenio colectivo, por ejemplo y sociales -económicos cuando se busca mediante ellos una mejora de carácter económico social. Al no haber acuerdos y solución al mismo se puede encaminar a una huelga).

⁷⁸ Si se tiene en cuenta que la distribución diaria por trabajador inicialmente era de dos cuerdas, la cual posteriormente se incremento a 4 cuerdas, eso equivale a pasar de limpiar más de 14 kilómetros de terreno al día a más de 28 kilómetros al día.

⁷⁹ Colono: persona que trabaja y vive en una finca que no es de su propiedad, y recibe por su trabajo una paga, en efectivo, en usufructo de tierra, o en especie. En este caso tenían vivienda en usufructo y recibían paga por su trabajo. La figura del colono pasa de generación en generación desde el tiempo de la Colonia, familias completas nacen, crecen y mueren al servicio de un mismo latifundista. **ESCOBAR MEDRANO, Edgar y Edna Elizabeth González Camargo.** Antología, Historia de la Cultura de Guatemala. Tercera Edición Cooperativa de Servicios Varios, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de San Carlos de Guatemala. 1994 pág 862.

hacían en favor de los trabajadores en plantilla, también denominados “colonos”. Sin embargo y en contra del principio de igualdad material, a los denominados trabajadores eventuales no se les pagaba ninguna prestación. Incluso a quienes estaban en plantilla muchas veces no se les hacía efectivas las prestaciones conforme la ley.

- ✓ La estabilidad de la relación laboral. Esta solicitud se debía a la los cambios continuos de lugar de trabajo, que se hacían a pesar de que los consideraban como trabajadores permanentes.
- ✓ Pago de indemnización de forma anual de conformidad con los montos legalmente establecidos. En efecto, si bien se pagaba la indemnización, con frecuencia existía inseguridad sobre la correspondencia entre el monto pagado y las sumas establecidas por la legislación laboral nacional.

91. Es pertinente destacar que la formación del mencionado sindicato fue el motivo que dio origen al despido injustificado de los trabajadores.

92. Casi un mes después, más exactamente el 7 de marzo de ese mismo año, la parte patronal se presentó en la finca en horas de la noche para dialogar y arreglar de forma directa el conflicto con los trabajadores. La parte empleadora accedió a las peticiones planteadas por los trabajadores. Esto generó una sensación de confianza en los trabajadores, que los llevó a firmar un convenio laboral. No obstante la firma se llevó a cabo sin la intervención de la Inspección General de Trabajo y sin la presencia de los abogados(as) asesores(as) de los trabajadores, lo cual contraria de manera flagrante las disposiciones del Código de Trabajo. Dicho convenio debía empezar a surtir sus efectos el día 13 de marzo de ese mismo año, con una vigencia de 1 año.

93. En Colomba, el mismo día de la suscripción del convenio los trabajadores firmaron un memorial de desistimiento, por medio del cual renunciaban al reclamo de prestaciones, mejoras y de la reinstalación. Las firmas de los trabajadores fueron autenticadas por un Notario en Malacatán San Marcos a *posteriori* y sin la presencia de los trabajadores. Dicho documento fue presentado posteriormente por la parte patronal ante el juzgado, para solicitar que se levantara el emplazamiento y en consecuencia impedir la debida operancia de la prohibición de despedir a los trabajadores. El juzgado, sin darle audiencia a la otra parte y sin más trámite, aceptó el desistimiento, pero a la vez cometiendo los delitos de falsedad material, falsedad ideológica y prevaricación, contenidas en los artículos 321, 322 y 462 del Código Penal⁸⁰, toda vez que la resolución del juez se fundamento en un documento falso,

⁸⁰ FALSEDAD MATERIAL ARTICULO 321. Quien, hiciere en todo o en parte, un documento público falso, o alterare uno verdadero, de modo que pueda resultar perjuicio, será sancionado con prisión de dos a seis años.

FALSEDAD IDEOLÓGICA ARTICULO 322. Quien, con motivo del otorgamiento, autorización o formalización de un documento público, insertare o hiciere insertar declaraciones falsas concernientes a un hecho que el documento deba probar, de modo que pueda resultar perjuicio, será sancionado con prisión de dos a seis años.

PREVARICATO ARTICULO 462. El juez que, a sabiendas, dictare resoluciones contrarias a la ley o las fundare en hechos falsos, será sancionado con prisión de dos a seis años.

documento del cual los trabajadores desconocían su contenido, además como se menciono anteriormente en ningún momento de la suscripción del memorial de desistimiento estuvo presente el notario.

94. El procedimiento administrativo ante la Inspección de Trabajo fue agotado, luego de una serie de contradicciones e irregularidades, entre las cuales pueden mencionarse:

- ✓ Se argumenta que su presencia era para constatar el pago de prestaciones laborales, común acuerdo entre patrono y trabajadores.
- ✓ Se hace constar que las partes también de común acuerdo han decidido dar por terminada la relación laboral, situación ajena a la realidad y que perjudica de manera unilateral los derechos de los trabajadores en sus derechos laborales mínimos irrenunciables.
- ✓ Aparece un OTRO SI, en donde se establece que los trabajadores (que están formando su sindicato) no recibieron sus prestaciones, por no convenir a sus intereses.
- ✓ La documentación declara que en ningún momento los trabajadores fueron presionados para recibir sus prestaciones, situación que no corresponde a la realidad.
- ✓ Se consignó la presencia de dos Inspectores de trabajo funcionarios de dos distintas Sub-Inspectorías de Trabajo (lo cual constituye un requisito innecesario).
- ✓ Según los trabajadores, no se consignó la hora exacta de llegada de la delegación de la Inspección, a la finca ni la intervención directa del Sub-Inspector.

95. A pesar de que la Inspección de trabajo intervino en el proceso de terminación de la relación laboral de los Trabajadores, el 19 de marzo emitió una resolución, en la cual informó a la parte patronal sobre su obligación de no despedir a los trabajadores, sobre la base interpretativa del artículo 209 del Código de Trabajo, estableciendo: *"...Hágase saber a la parte patronal de la Finca Nueva Florencia, que los trabajadores de esa empleadora no podrán ser despedidos de su trabajo por el simple hecho de estar formando su organización sindical, por tanto la parte PATRONAL Y TRABAJADORES de la referida empleadora, DEBERAN ESTAR A LA OBSERVANCIA EN LO QUE PARA EL EFECTO PRECEPTUA EL ARTICULO 209 DEL DTO. SEÑALADO (...) (sic)."* Esta resolución fue remitida al departamento de asesoría jurídica de la Inspección General de Trabajo. La resolución de la Inspección de trabajo del 19 de marzo de 1997 no se hizo constar claramente el derecho de Inamovilidad a favor de todos los trabajadores, ni la fecha desde que empezaba a gozarse de este derecho, lo cual demuestra el desconocimiento en la aplicación del artículo 209 del Código de Trabajo, el cual entró en vigencia desde el año 1992, de conformidad con el artículo 15 del decreto 64-92 el Congreso de la República.

Si la resolución dictada consistiere en sentencia condenatoria en proceso penal, la sanción será de tres a diez años.

96. Fue hasta el 31 de marzo en que la Inspección emitió una resolución declarando la *INAMOVILIDAD DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ EJECUTIVO* del Sindicato de trabajadores de Nueva Florencia, luego de haber insistido en que para emitirla debían tener en sus manos los estatutos y su acta constitutiva. Dichos documentos fueron entregados inmediatamente por parte de los trabajadores⁸¹.

97. El 25 de marzo de 1997 los trabajadores de Finca Nueva Florencia, presentaron ante el Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social de Coatepeque, un memorial solicitando de forma inmediata la reinstalación de todos los trabajadores organizados, tomando como base la decisión de formar el sindicato. Este memorial se dirigió en contra de la Finca Nueva Florencia, propiedad de Katia Lucrecia Bruderer Berger. El Juez resolvió manifestando que no era procedente la reinstalación, en virtud de que el EMPLAZAMIENTO dentro del CONFLICTO COLECTIVO DE CARÁCTER ECONOMICO SOCIAL ya no tenía vigencia. Resolución de fecha 21 de abril. El Juzgado de Trabajo de Coatepeque, también demostró la interpretación equivocada y el desconocimiento en la aplicación del artículo 209, al confundir en un primer momento, que la pretensión de la Reinstalación tenía como fundamento un conflicto colectivo y no la formación de un sindicato. Y en un segundo momento, al resolver que esta misma pretensión debía de ventilarse por la Vía ordinaria, (proceso más largo), a pesar de que la ley establece que la reinstalación sea realizada de manera inmediata conforme ese mismo artículo.

98. La parte demandada compareció ante el Juzgado invocando que se tramitara la acción de Reinstalación como INCIDENTE, (procedimiento específico corto) el cual también fue adoptado en cada resolución por el Juzgado. La adopción de este procedimiento constituyó sin embargo una irregularidad, por cuanto de conformidad con las normas jurídicas aplicables las solicitudes de reinstalación no se resuelven a través de este procedimiento, sino de conformidad con lo establecido en el artículo 209 del Código de Trabajo, disposición que preceptúa que los trabajadores despedidos *DEBERÁN SER REINSTALADOS EN 24 HORAS a partir de la solicitud de reinstalación. Esta irregularidad sin duda constituye una desviación del debido proceso legal y administrativo establecido de manera específica para estos casos en la ley laboral y generó un daño para los trabajadores, quienes se vieron abocados a sufrir las demoras de un procedimiento que no estaban obligados a asistir y se vieron privados de los salarios que se hubieran generado si su reinstalación se hubiera realizado dentro de las 24 horas siguientes a su solicitud, de conformidad con las normas legales aplicables al caso.*

99. En efecto, esta irregularidad procesal injustificada dió lugar al inicio de un largo proceso judicial, en el cual los trabajadores siguieron luchando por su reinstalación, así como por el pago de salarios dejados de recibir. Fue hasta el 11 de septiembre del año 1998 que el Juzgado de Trabajo de Coatepeque, cumpliendo con lo ordenado por la Sala de Apelaciones, resolvió: 1) Ordenar a parte demandada a la

⁸¹ Lamentablemente esta resolución fue restrictiva e incorrecta, porque todos los trabajadores gozan del derecho a que sea declarada su inamovilidad, a tenor del artículo 209 del Código de Trabajo, situación que no se hizo constar.

IMMEDIATA REINSTALACION DE TODOS LOS TRABAJADORES DESPEDIDOS; 2) EL PAGO DE SALARIOS RETENIDOS Y DEJADOS DE PERCIBIR HASTA EL MOMENTO EN QUE SE HAGA EFECTIVA LA REINSTALACION; y, 3) Impuso una multa de UN MIL QUETZALES a Finca Nueva Florencia, propiedad de Katia Bruderer.

100. Dicha resolución fue impugnada por los empleadores mediante una serie de recursos destinados a impedir que se hiciese efectiva. Dichos recursos llegaron hasta la apelación ante la Corte de Constitucionalidad; luego de haber agotado el procedimiento correspondiente y con base en las consideraciones legales pertinentes, la Corte de Constitucionalidad el 4 de enero del año 2,000, RESOLVIÒ: 1. CONFIRMAR LA SENTENCIA APELADA, modificándola en el sentido de aumentar la multa impuesta al Abogado patrocinante (Q1,000.00). *Esta decisión implicaba la orden de reinstalación de los trabajadores dentro de las 24 horas siguientes a la notificación de la sentencia y el pago de los salarios dejados de percibir.* Sin embargo, la orden judicial de la Corte de Constitucionalidad nunca fue cumplida.

101. Hasta la fecha se ha intentado la reinstalación por todos los medios legales, sin que se haya logrado; incluso el juez de paz se ha presentado ante el administrador de la finca, quien ante la exigencia de cumplir con la decisión judicial se niega a hacerlo, manifestando que no tiene órdenes del patrono. Siendo así, el juez de paz ha procedido a abandonar el lugar e imponer una nueva multa al patrón, de conformidad con lo establecido por el Código de Trabajo para el caso de incumplimiento de la orden de reinstalación.

102. 88. Ante el incumplimiento de la decisión de la Corte de Constitucionalidad, los abogados de los trabajadores optaron por el embargo de bienes para hacer efectivo el pago de salarios dejados de percibir. Inicialmente el juez valoró dicha acción como no idónea, con lo cual actuó contrariamente a la legislación guatemalteca, de conformidad con la cual, el embargo de bienes se considera como un medio para garantizar el cumplimiento de obligaciones. *En 2005 se logró embargar dos fincas pequeñas propiedad de OTMAR, Sociedad Anónima, con el fin de que se cubriera el pago de los salarios dejados de percibir. Sin embargo; dicha acción también ha sido obstaculizada por una serie de recursos legales que han impedido el remate de las fincas, retrasándose aun más el pago de las prestaciones legales de los trabajadores. Actualmente, si bien el remate estaba previsto para el mes de junio de 2006, luego que se logró realizar las diligencias de ejecución, esta no se pudo llevar a cabo debio a que las fincas contaban con una doble inscripción de embargo, uno a nombre de los ex trabajadores de Nueva Florencia y otro a nombre del yerno de la propietaria, a quien se le inscribió primero el Embargo, POR LO QUE LA POSIBILIDAD DE QUE LOS TRABAJADORES DE NUEVA FLORENCIA PUEDAN EJECUTAR ES IMPOSIBLE.*

103. En efecto, ya que los dueños de Nueva Florencia no sólo han incumplido con sus obligaciones laborales, sino que han hecho circular listas negras a los administradores de las otras fincas, en donde identifican a los trabajadores involucrados y sugieren que no se les contrate por estar en el conflicto judicial,

impidiendo el acceso de los trabajadores a nuevas fuentes de empleo que les permitan asegurar su subsistencia.

104. En general, desde el momento que los 38 trabajadores fueron despedidos, se dejó de recibir a sus hijos en la escuela de la finca y se les negó el derecho a ser vacunados, pese a que la campaña de vacunación era del Ministerio de Salud Pública. A las mujeres se les negó el uso al molino de nixtamal. Las casas que habitan han sido dañadas y con el tiempo se han ido deteriorando, se les cortó el servicio de agua potable y luz eléctrica por ser propiedad de la finca. Tanto las mujeres como los niños deben ir al Caserío Las Lomas a 3 kilómetros de distancia, para poder moler el maíz y asistir a la escuela. En dicho camino deben cruzar un río el cual poseía un puente que con la Tormenta Stan se cayó y no ha sido reconstruido, por lo que se debe cruzar el río, hasta el momento varios niños y mujeres se han caído en él y su vida ha corrido peligro. Esta situación sin duda ha afectado de manera grave la realización de los derechos a la alimentación, la salud, la vivienda y en general la vida digna de las familias de los trabajadores.

105. Durante toda la tramitación del proceso, y desde el momento en que los trabajadores decidieron organizarse, la parte empleadora realizó varias acciones específicamente en su contra, dentro de las cuales se destacan:

- Se adelantó el auto-secuestro del administrador de la Finca, culpando a los trabajadores.
- Se cortó la energía eléctrica de la vivienda de los trabajadores organizados y la amenaza de quitarles las láminas de los techos de sus casas
- El maestro de la escuela mandó mensajes con los hijos de los trabajadores organizados, para que desistieran del caso, utilizando a los niños para infundir temor en las familias.
- Se negó el derecho de vacunar a los hijos en la Jornada Nacional de vacunación (que se realizó en abril del 97).
- Se les negó a sus hijos el derecho a la educación desde el año 98, en la escuela de la finca.
- Se les prohibió recolectar leña, necesaria para la cocción de alimentos.
- Se prohibió a las esposas de los trabajadores a utilizar el molino de nixtamal
- Se han mantenido constantes amenazas en contra de los dirigentes y no se ha respetado las ceremonias que comúnmente se realizan en Semana Santa afectándose así los derechos culturales y religiosos de las familias de los empleadores.
- Se ha manipulado a las familias de las y los trabajadores no organizados para que menosprecien la organización sindical, al extremo de utilizar a los menores de edad para que firmen una carta donde manifestaron que los trabajadores organizados deseaban apoderarse de la finca. Dicha carta que fue enviada al Ministerio Público para acusar a los trabajadores del delito de Usurpación, así como Minugua, P.D.H. y Arzobispado de Quetzaltenango.

- Se les ha acusado de robo de plantas y de allanamiento a instalaciones del casco de la finca.
- Se plantearon tres incidentes en contra de los trabajadores: de cancelación de la terminación laboral, de consignación de prestaciones y de desocupación..

106. De los 38 trabajadores que iniciaron el conflicto, la mayoría ha desistido de continuar ya que su forma de subsistir ha sido evidentemente limitada. Luego del despido durante aproximadamente 5 años cultivaron maíz y tomate en una finca vecina que les daban la oportunidad a cambio de que recolectaran café, desde hace cuatro años ya no tienen esa ayuda, debido a que cambiaron administrador por presiones de los propietarios de Nueva Florencia. Actualmente comunidades cercanas nuevas, las cuales obtuvieron tierras por medio del Fondo de Tierras, les han dado un poco de trabajo, pero no el suficiente para subsistir.

107. Como ya es de conocimiento la forma de vida de los colonos en las fincas se podría calificar como política de Estado, debido a que este ha delegado y apoyado a los propietarios latifundistas que presten servicios públicos dentro de su territorio a la población que vive en ellas. Estos trabajadores no conocen otra forma de vida, han crecido en las fincas y al impedirseles trabajar por el sector se les está negando la realización. Pese a recurrirse a la aplicación de la justicia esta es evidentemente ineficaz, el uso de recursos maliciosos y la inexistencia de un recurso que haga obligatorio el cumplimiento de sentencias firmes han desvirtuado los principios del derecho laboral y han sumido aún más en la pobreza a los trabajadores que reclaman sus derechos. La parte empleadora al no reinstalar a los trabajadores, ni pagarles los salarios dejados de percibir, ha incumplido las órdenes emanadas por un Juzgado competente, coadyuvando a fortalecer la IMPUNIDAD LABORAL existente.

SECCIÓN 5: RECOMENDACIONES

108. Es nuestra conclusión que serias y continuadas violaciones de los derechos de los trabajadores rurales han ocurrido y continúan ocurriendo en Guatemala, fomentando de esta manera otra forma de Impunidad en el país. Nos gustaría reiterar las obligaciones internacionales del Estado de Guatemala para proteger los derechos de los trabajadores incluyendo sus derechos de libertad de asociación y libertad de asamblea así como sus derechos de igualdad de protección ante la ley y de recursos efectivos y oportunos para la justicia. Con estas obligaciones en mente, recomendamos lo siguiente:

Acciones por parte de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos

- Priorizar los casos que conciernan a trabajadores guatemaltecos y tomar en consideración las problemáticas vistas en este informe al evaluar dichos casos

- Continuar su monitoreo de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales y la realización de una comprensiva investigación sobre el goce efectivo de los mismos en Guatemala, dando adecuada atención a los trabajadores rurales.
- Investigar particularmente el acceso a la justicia en Guatemala examinando de manera puntual los derechos laborales dando particular énfasis en las instituciones responsables de proteger a los trabajadores.
- Conducir una visita in loco a Guatemala con el propósito de obtener una visión de primera mano de los problemas que confrontan a los trabajadores que buscan defender sus derechos. Esta visita también debe incluir contacto con el Ministerio Público, la Corte Suprema de Justicia, y especialmente la Fiscalía de Sección de Derechos Humanos y su Unidad Fiscal encargada de perseguir crímenes en contra de periodistas y sindicalistas, así también con el Ministerio de Trabajo. Además urgimos a la Comisión el consultar actores de la sociedad civil, incluyendo defensores de los derechos de los trabajadores, miembros de sindicatos, y trabajadores rurales no organizados.

Acciones por parte del Estado de Guatemala que urgimos a la Comisión recomendar:

- Adoptar las medidas necesarias para proteger a los trabajadores rurales de la violencia, con especial atención a miembros de sindicatos. Estas medidas deben incluir el desarrollo de sistema de protección adecuado para trabajadores que enfrentan peligro inminente y el aseguramiento de que todo el personal militar y policial opere de manera respetuosa y protectora de los derechos de los trabajadores.
- Reformar el Código de Trabajo con el objeto de tutelar los derechos laborales , como ya se ha sugerido en 2003 por medio de la Sub Comisión de Justicia Laboral de la Comisión Nacional para el Seguimiento y Apoyo al Fortalecimiento de la Justicia. Las principales reformas deben abordar situaciones como: un proceso laboral garantista y tutelar de los derechos laborales en áreas como la seguridad en la determinación de la parte patronal, incidente sumario de represalias, despidos en emplazamientos, pago sumario de salarios y prestaciones laborales, unificación de los recursos de apelación y nulidad, posibilidad de pago en especie, así como la existencia de reglamentos internos de trabajo en fincas y más efectividad de la inspección de trabajo.

- Adoptar las medidas necesarias para proteger a los trabajadores rurales y a sus organizaciones de actos de retribución y represalia por actividades sindicales. Esto deben incluir medidas para prevenir despidos ilegales y asegurar la reinstalación de trabajadores que han sido despedidos ilegalmente, así como la priorización de la persecución de actos ilegales realizados con el propósito de sofocar la actividad sindical.
- Adoptar las medidas necesarias para fortalecer la capacidad del sistema de justicia particularmente en cuanto a la protección de los derechos de los trabajadores. Esto debe incluir medidas para incrementar el acceso a facilidades para trabajadores rurales, reducir retrasos en procedimientos administrativos y judiciales pertinentes a los derechos de los trabajadores, combate de la corrupción y desarrollo efectivo de mecanismos de ejecución.
- Adoptar las medidas necesarias para fortalecer la Inspección General de Trabajo como una institución capaz de promover y proteger los derechos de los trabajadores, especialmente aquellos en áreas rurales. Esto debe incluir la provisión de suficientes recursos para permitir la presencia de la Inspección a través de todo el país, con especial énfasis en diseñar acciones efectivas en áreas rurales. También deben tomarse medidas para asegurar la calidad del trabajo del recurso humano de la Inspección eliminando la corrupción y el tráfico de influencias en la institución así como proveyendo entrenamiento adecuado sobre legislación laboral relevante y los deberes de los inspectores de trabajo. Finalmente, debe fortalecerse los poderes coercitivos y de ejecución de la Inspección o incrementarse la coordinación entre la Inspección y las autoridades pertinentes.
- Adoptar las medidas necesarias para fortalecer la Fiscalía de Sección de Derechos Humanos y la Unidad Fiscal. Esto debe incluir medidas para fortalecer y clarificar el mandato de la Unidad Fiscal, especificando los crímenes que debe perseguir y definiendo adecuadamente las personas e instituciones que deben ser consideradas defensores de derechos humanos. Además deben proveerse recursos adecuados para asegura la cobertura geográfica total de la institución, así como asegurar la seguridad física del personal de la institución.