

*Guatemala —Asuntos relacionados con las obligaciones establecidas
en el Artículo 16.2.1(a) del CAFTA-DR*

ESCRITO COMPLEMENTARIO DE ALEGATOS DE LOS ESTADOS UNIDOS

VERSIÓN NO CONFIDENCIAL

17 de junio de 2015

I. Introducción

1. En esta etapa del proceso, es útil dar un paso atrás y considerar las pruebas generales que se han presentado en esta disputa. Esas pruebas demuestran la inacción por parte de Guatemala durante un *período de ocho años* con respecto a la aplicación de sus leyes laborales relacionadas con el derecho de asociación, el derecho a organizarse y negociar colectivamente y a las condiciones laborales aceptables. Esta falta de acción es contraria a lo dispuesto en el Artículo 16.2.1(a) del Tratado de Libre Comercio entre República Dominicana, Centroamérica y Estados Unidos ("CAFTA-DR") y crea un precedente inoportuno que, si se permitiese continuar sin control, podría llevar precisamente a las adversas consecuencias que el Capítulo 16 está previsto a cautelar. El curso de inacción sostenido y recurrente de Guatemala ha provocado que miles de trabajadores de más de una docena de empresas, cada una en uno de los principales sectores de exportación de Guatemala, permanezcan vulnerables a problemas en el lugar de trabajo vulnerando las protecciones establecidas en la legislación guatemalteca, con un efecto resultante en el comercio.

2. En esta Escrito Complementario de Alegatos, los Estados Unidos responde a ciertas cuestiones que surgieron durante la audiencia del Panel el 2 de junio de 2015. Comencemos por una breve reseña de la evolución de los argumentos interpretativos de las Partes contendientes, antes de dirigirnos a la objeción de Guatemala al uso de EE.UU. de pruebas con cierta información suprimida y luego pasemos a áreas de disputa por resolver entre las Partes contendientes relacionadas con los hechos que comprenden los tres grupos de faltas que ha identificado Estados Unidos.

3. Estados Unidos ha explicado en sus presentaciones escritas y en la audiencia que el Artículo 16.2.1(a) tiene cuatro elementos, cada uno de los cuales se ha demostrado con respecto a los tres grupos de faltas¹. Es decir, Estados Unidos ha demostrado que Guatemala no ha logrado hacer cumplir eficazmente su legislación laboral directamente relacionada con los derechos laborales reconocidos internacionalmente de tres formas.

4. Por su parte, Guatemala sigue promoviendo una interpretación del Artículo 16.2.1(a) que se sitúa muy por fuera del texto patente del artículo, sosteniendo que hay siete elementos que una Parte demandante debe demostrar para tener éxito en una reclamación en virtud del Artículo 16.2.1(a)². Dentro de su norma de siete elementos, Guatemala inventa requerimientos tales como una "política deliberada de negligencia", una intención deliberada de afectar el comercio, el efecto sobre el comercio que se demuestre en lo que respecta a las siete Partes del CAFTA-DR y excluyendo de la obligación de una Parte el hacer cumplir eficazmente las propias leyes laborales a ciertos actores del gobierno *de esa Parte*. Esta lectura carece de base en el texto del acuerdo. La norma de Guatemala permitiría a las Partes evadir sus obligaciones en virtud del Artículo 16.2.1(a) e impondría a la Parte demandante una norma casi imposible de probar, haciendo que el Artículo 16.2.1(a) en efecto fuera inválido.

¹ Declaración oral de Estados Unidos en la audiencia del 2 de junio de 2015 ("Argumento Inicial de Estados Unidos"), párrafos 11 y 18.

² Argumento Inicial de Guatemala en la audiencia del 2 de junio de 2015 ("Argumento Inicial de Guatemala") párrafo 38.

5. Por ejemplo, aunque las Partes están de acuerdo en el significado simple de "aplicar efectivamente", Guatemala mantiene que las omisiones de sus tribunales laborales no están comprendidas en el alcance del Artículo 16.2.1(a).³ Llega a esta conclusión fuera de lugar a través de su interpretación del Artículo 16.8, según la cual las leyes o los reglamentos para efectos del Capítulo 16 son aquellos que se pueden hacer cumplir mediante acción del poder ejecutivo. Contrariamente a las afirmaciones de Guatemala, una vez que se han identificado esas leyes laborales (y aquí, no hay duda de que el Código del Trabajo de Guatemala es una de esas leyes), la Parte, es decir, el Estado en su conjunto, está obligada a asegurarse de que se cumplan las leyes laborales.

6. Por el contrario, la opinión de Guatemala permitiría que una Parte deje de actuar con respecto al cumplimiento judicial de las leyes laborales. Esto significaría que en el caso de despidos ilegales, por ejemplo, los trabajadores no tendrían que ser reinstalados para que Guatemala estuviera haciendo cumplir eficazmente sus leyes con respecto a este tipo de despidos, porque ordenar la reinstalación es la labor de los tribunales. Sin embargo, la aplicación de la ley abarca la labor de todos los agentes del Estado responsables de obligar el cumplimiento con la ley.⁴ Esta interpretación se deduce no solo del texto del Artículo 16.2.1(a), sino del contexto de esta disposición, incluyendo el Artículo 16.3 del CAFTA-DR que trata extensamente de la aplicación judicial de las leyes laborales.⁵ Teniendo en cuenta el texto y el contexto de la obligación, la sugerencia de que los órganos judiciales de una Parte no están sujetos a la obligación de la aplicación eficaz es completamente incompatible.

7. La interpretación de Guatemala de un curso de acción o inacción sostenido o recurrente también sufre de algunas de las mismas deficiencias. En la audiencia, Guatemala interpretó en el texto un requerimiento de intención, coordinación e intencionalidad.⁶ Aparentemente, este requerimiento se puede deducir, según Guatemala, solamente a partir del uso del término "curso". No obstante, como Estados Unidos ha observado en sus presentaciones anteriores, nada del significado llano de las palabras de esa frase sugiere que la norma incluye un requerimiento de intención.⁷ Si la intencionalidad fuera la intención de los redactores, se podría esperar un uso de lenguaje que lo transmitiera así. Por ejemplo, el Artículo 16.2.2 reconoce que es inapropiado promover el comercio o la inversión a través de ciertas acciones y requiere que las Partes se esfuercen en asegurar que no renuncian ni van en contra de ninguna forma de su legislación laboral interna como estímulo para el comercio con otra Parte. Este lenguaje deja claro que debe existir una cierta relación entre la acción de la Parte y el fomento del comercio o la inversión. No sucede así con el Artículo 16.2.1(a).

8. Finalmente, con respecto al cuarto elemento del Artículo 16.2.1(a), Guatemala sostiene que una Parte demandante debe mostrar un efecto deliberado en el comercio y que el efecto debe extenderse a las siete Partes del CAFTA-DR. Además, Guatemala argumenta que el efecto sobre el comercio se debe haber manifestado a través de pruebas de efectos comerciales reales, como una reducción en los precios del mercado. Sin embargo, al igual que con sus otros argumentos

³ Argumento Inicial de Guatemala, párrafo 40.

⁴ Argumento Inicial de EE.UU., párrafo 22

⁵ Escrito de Réplica de EE.UU., párrafos 42-43.

⁶ Argumento Inicial de Guatemala, párrafos 31 y 32.

⁷ Escrito de Réplica de EE.UU., párrafos 51 y 52.

interpretativos, Guatemala nuevamente no ofrece una interpretación congruente con el texto y contexto del Artículo 16.2.1(a) y el objeto y propósito del CAFTA-DR. En lo que se refiere a la frase "curso sostenido o recurrente", no hay nada en la frase "de una manera que afecte el comercio" que sugiera que se requiere intención para demostrar una vulneración.

9. Tampoco hay ninguna indicación de que en una disputa entre dos Partes del CAFTA-DR, la frase "entre las Partes" deba interpretarse en el sentido de cada una de las siete Partes del CAFTA-DR. Tal requerimiento significaría que la falta de comercio de CAFTA-DR en un producto en particular para una sola Parte excluiría el descubrimiento de una vulneración con respecto a cualquiera de las seis Partes restantes en lo que respecta a ese producto. Esto daría como resultado no solo una norma arbitraria que cambia dependiendo del producto que se trate y no en relación con las acciones o inacciones de los gobiernos, sino que significaría que una Parte podría distorsionar el comercio entre múltiples Partes, incluso distorsionar gravemente el comercio y que esa distorsión no podría abordarse en el marco del CAFTA-DR.

10. Del mismo modo, la sugerencia de Guatemala de que el efecto sobre el comercio debe haberse manifestado en el precio en particular o en otros cambios en las condiciones de competencia solo serviría para protegerse de un descubrimiento de vulneración de cualquier falta, por ejemplo, cuando la modificación en las condiciones de competencia no se ha manifestado todavía en un impacto en las condiciones de competencia o cuando la Parte demandante no tiene acceso a pruebas pertinentes de los empleadores en la Parte demandada que se están beneficiando de que la ley no se está cumpliendo de forma eficaz. Nuevamente, el enfoque de Guatemala no está respaldado por una interpretación apropiada del texto del Artículo 16.2.1(a). La interpretación de Guatemala también es incongruente con la interpretación de un lenguaje similar realizado en el contexto de la solución de disputas de la OMC, como ha indicado Estados Unidos en sus presentaciones escritas y orales.

11. Antes de pasar a las reclamaciones de hecho en mayor detalle, Estados Unidos observa que Guatemala mantiene su desafío ante las pruebas de Estados Unidos a pesar de que en la mayoría de las situaciones reales que presentó Estados Unidos, Guatemala no refuta que los hechos sean como Estados Unidos los ha presentado. Incluso sin las declaraciones de los trabajadores que fueron lo suficientemente valientes como para compartir sus experiencias con el Panel, los documentos de los tribunales y del Ministerio de Trabajo dejan al descubierto la magnitud de la falta que se ha producido.

II. La objeción continua de Guatemala relacionada con el anonimato de las pruebas de Estados Unidos es exagerada y carece de fundamento

12. En la audiencia, Guatemala objetó de nuevo que se hubiese suprimido información de identificación personal de los documentos de prueba de Estados Unidos. Guatemala insistió en caracterizar las ediciones como totalmente discrecionales por parte de Estados Unidos, pero eso es simplemente inexacto. Como Estados Unidos ha indicado anteriormente, las personas que ofrecieron declaraciones y proporcionaron materiales a Estados Unidos lo hicieron con la condición de que Estados Unidos no revelaría las identidades de los trabajadores en este proceso, por preocupación por su seguridad personal y evitar mayores represalias en su empleo actual o futuro. En acuerdo con las condiciones para recibir la información, Estados Unidos suprimimos

números de juicio, los nombres de los trabajadores y otra información de identificación personal de las declaraciones de los trabajadores y documentos de tribunales y administrativos relacionados.

13. Como cuestión de procedimiento, Guatemala afirma que Estados Unidos no ha justificado la razón por la que ha suprimido información⁸ ni ha explicado por qué los procedimientos previstos en las Reglas de Procedimiento para el Capítulo Veinte del CAFTA-DR que protegen la divulgación de información confidencial no son suficientes para prevenir la divulgación de la identidad de los trabajadores al público⁹. Guatemala está equivocada en ambos casos.

14. Estados Unidos ha descrito en varias ocasiones la solicitud de permanecer en el anonimato de los trabajadores que ofrecieron declaraciones e información. Las preocupaciones de los trabajadores están bien fundadas, dado que las represalias de los empleadores y la violencia contra los trabajadores que tratan de ir en pos de sus derechos laborales son preocupaciones existentes en Guatemala. Estados Unidos está obligado por este compromiso con los trabajadores y el Panel ha determinado que es permisible presentar pruebas en forma de declaraciones anónimas.¹⁰ Por lo tanto, Estados Unidos no está obligado a presentar las pruebas sin información suprimida ni confiar en los procedimientos de confidencialidad de las Reglas.

15. Con respecto a la sustancia, la objeción probatoria de Guatemala comprende tres puntos. Guatemala afirma que la información suprimida (1) hace difícil que Guatemala localice los archivos judiciales pertinentes,¹¹ (2) le impide verificar la exactitud de la información¹² y (3) le imposibilita identificar los motivos personales que puedan afectar a la fiabilidad de las pruebas.¹³ En la audiencia, Guatemala dijo que los trabajadores "pueden inventar una historia" y que "la gente miente".¹⁴ Con base en estos puntos, Guatemala argumenta que a la prueba anónima no se le debe proporcionar valor probatorio.¹⁵

16. Estados Unidos demuestra nuevamente por qué cada una de las preocupaciones de Guatemala es exagerada o sin base razonable en el expediente. En primer lugar, como Estados Unidos ha llamado a la atención del Panel anteriormente, la objeción de Guatemala al anonimato de las pruebas es una distracción de la cuestión central del presente proceso.

17. Independientemente de la información personal identificable suprimida, cada una de las pruebas de Estados Unidos establece una base de hecho para los casos en los que Guatemala no ha logrado hacer cumplir eficazmente su legislación laboral. Guatemala se encuentra en una posición de tener y presentar pruebas para demostrar que Guatemala aseguró el cumplimiento de las órdenes judiciales por parte de los empleadores, que llevó a cabo inspecciones, impuso sanciones

⁸ Argumento Inicial de Guatemala, párrafo 21; Escrito de Réplica de Guatemala, párrafo 51.

⁹ Argumento Inicial de Guatemala, párrafo 21; Transcripción sin corregir (en inglés) de la Audiencia del 2 de junio de 2015 ("Transcripción"), pág. 58.

¹⁰ *Fallo sobre la solicitud de prórroga del plazo para entregar la presentación inicial por escrito y sobre el tratamiento de las pruebas con cierta información suprimida*, párrafo 42 (26 de febrero de 2015).

¹¹ Transcripción, pág. 75

¹² Argumento Inicial de Guatemala, párrafo 19

¹³ Transcripción, pág. 57

¹⁴ Transcripción, pág. 57

¹⁵ Transcripción, pág. 38

obligatorias, registró oportunamente sindicatos e instituyó debidamente tribunales de conciliación. Sin embargo, en lugar de entregar tales pruebas en caso de que existieran, Guatemala responde principalmente impugnando la suficiencia de pruebas de Estados Unidos con base a la protección de información personal identificable. Este enfoque no responde a la cuestión central de estos procedimientos: si Guatemala ha tomado las medidas necesarias para hacer cumplir su legislación laboral con el fin de hacer cumplir esas leyes con un efecto o un resultado sustanciales.

18. En cuanto al primer punto de la objeción de probatoria de Guatemala, que la información suprimida hace que le sea difícil localizar pruebas pertinentes, anteriormente el Panel comentó sobre la capacidad de Guatemala de localizar documentos pertinentes y otras pruebas en su Fallo del 26 de febrero de 2015 sobre el Tratamiento de Pruebas con cierta Información Suprimida¹⁶. El Panel observó que "podría ser que por referencia a los archivos propios [de Guatemala] y entrevistas de sus propios funcionarios, Guatemala sea capaz de verificar o refutar los argumentos de Estados Unidos"¹⁷. Guatemala reconoce que, si bien sus esfuerzos para localizar los documentos necesarios del gobierno para verificar las afirmaciones de Estados Unidos llevan mucho tiempo y son engorrosos debido a la información suprimida, su investigación no es imposible.¹⁸ Para "asegurarse de que Guatemala [tuviera] una oportunidad adecuada para responder a la acusación contra ella en la medida en que el caso se basa en pruebas testimoniales anónimas", el Panel dio más tiempo a Guatemala para investigar las reclamaciones y proporcionar su Presentación Inicial por Escrito.¹⁹

19. Un examen del expediente deja claro que Guatemala tuvo suficiente información para evaluar las reclamaciones de Estados Unidos y presentar su defensa. Las presentaciones de Estados Unidos describen completamente la índole de la transgresión de la ley por parte del empleador y la inacción de Guatemala en respuesta a esas vulneraciones. Además, el registro identifica claramente el nombre del empleador, su ubicación y las fechas y hechos relevantes de cada reclamación. Estados Unidos tuvo mucho cuidado en la información suprimida para asegurarse de que solo se protegía de la divulgación información de identificación personal y no los hechos operativos de la reclamación. Guatemala puede tener acceso libre a sus tribunales laborales y oficinas regionales del Ministerio del Trabajo y con las fechas operativas, localización, nombre del empleador e índole de la transgresión, Guatemala puede confirmar o refutar las reclamaciones de Estados Unidos.

20. En la audiencia, Guatemala expresó la preocupación de que, cuando localiza un registro gubernamental particular que puede relacionarse con una reclamación de Estados Unidos, Guatemala no puede saber con certeza que el registro de hecho sea relevante a la reclamación de Estados Unidos.²⁰ En palabras de Guatemala, "¿cómo puede [Guatemala] posiblemente... saber

¹⁶ Fallo sobre la solicitud de prórroga del plazo para entregar la presentación inicial por escrito y sobre el tratamiento de las pruebas con cierta información suprimida, (26 de febrero de 2015).

¹⁷ Fallo sobre la solicitud de prórroga del plazo para entregar la comunicación inicial por escrito y sobre el tratamiento de las pruebas con cierta información suprimida, párrafo 56 (26 de febrero de 2015).

¹⁸ Fallo sobre la solicitud de prórroga del plazo para entregar la comunicación inicial por escrito y sobre el tratamiento de las pruebas con cierta información suprimida, párrafo 53 (26 de febrero de 2015).

¹⁹ Fallo sobre la solicitud de prórroga del plazo para entregar la comunicación inicial por escrito y sobre el tratamiento de las pruebas con cierta información suprimida, párrafos 84 a 86 (26 de febrero de 2015).

²⁰ Transcripción, pág. 75.

que el documento que localizó es el documento que Estados Unidos tiene como prueba?"²¹ No obstante, la queja de Guatemala, es difícil de conciliar con los hechos detallados que se han provisto en el registro. Guatemala no solo no ha sido capaz de explicar por qué para su defensa es necesario tener el conocimiento específico de las identidades de los trabajadores que se presentaron con sus historias sino que además Guatemala ha sido capaz de presentar constantemente pruebas en relación con los incidentes descritos en las presentaciones de Estados Unidos.

21. Los hechos que tienen que ver con ODIVESA son útiles para explicar este punto. El expediente muestra que el 15 de mayo de 2008, ODIVESA despidió indebidamente al menos a 11 estibadores quienes, concluyó, habían participado en actividades para formar un sindicato.²² El 24 de junio de 2008 y el 25 de agosto de 2008, el tribunal laboral determinó que, para cada uno de los 11 estibadores, el despido del trabajador por parte de ODIVESA transgredió lo dispuesto en los Artículos 209 y 223 del Código de Trabajo de Guatemala.²³ El tribunal laboral ordenó que cada estibador fuera reinstalado y que se le pagara salario y beneficios retroactivos y que se multara a ODIVESA.²⁴ Al 15 de octubre de 2014, todavía no se había reinstalado a seis estibadores.²⁵

22. En respuesta a estos hechos, Guatemala presentó documentos que pretendían refutar las pruebas de Estados Unidos. Específicamente, Guatemala presentó "documentos de casos" del Tribunal Constitucional que supuestamente muestran "que las órdenes de reinstalación [para los trabajadores de ODIVESA] habían sido anuladas en apelación y, que en algunos casos, los propios trabajadores habían solicitado la conclusión del proceso".²⁶ Estados Unidos explicó en la audiencia y explicará en detalle más adelante, por qué los "documentos de casos" de Guatemala no respaldan sus declaraciones en este sentido, pero el hecho es que Guatemala tuvo conocimiento de las circunstancias en las que se basa la declaración de Estados Unidos y pudo presentar una defensa.

23. Por lo tanto, dado el registro detallado de los hechos que rodean las declaraciones de Estados Unidos, incluida la identidad del empleador, la índole de la declaración, las fechas operativas y los documentos del tribunal relacionados, es difícil conciliar la declaración de Guatemala de que, cuando localiza un registro del gobierno en particular, Guatemala no puede saber con certeza si el registro es de hecho relevante a la declaración de Estados Unidos.

24. En cuanto al segundo punto de Guatemala en relación con la capacidad de Guatemala para verificar la exactitud de las pruebas con cierta información suprimida, el Panel ha reconocido que "cuando un testigo anónimo simplemente presenta información que es fácilmente comprobable a

²¹ Transcripción, pág. 75

²² Carta del Ministerio de Trabajo con información adjunta con respecto a la confederación sindical de UNSITRAGUA a B (21 de enero de 2009) (USA-56). 11 órdenes de reinstalación (24 de junio de 2008 y 25 de agosto de 2008) (USA-59).

²³ 11 órdenes de reinstalación (24 de junio de 2008 y 25 de agosto de 2008) (USA-59).

²⁴ 11 órdenes de reinstalación (24 de junio de 2008 y 25 de agosto de 2008) (USA-59).

²⁵ Comunicación por correo electrónico de NNN, Comité de Coordinadores, UNSITRAGUA Histórica (en la que se indica que ninguno de los estibadores ha sido reinstalado) (USA-58). Tres de los estibadores despedidos han atestiguado que no habían sido reinstalados a ODIVESA a esa fecha. Declaración de I (28 de mayo de 2014) (USA-9); Declaración de J (28 de mayo de 2014) (USA-10) y Declaración de F (29 de mayo de 2014) (USA-6). Los otros cinco estibadores convinieron en ser liquidados por ODIVESA por sumas menores a las que se les debía.

²⁶ Escrito de Réplica de Guatemala, párrafo. 145; Extractos seleccionados de los fallos judiciales (GTM-53).

través de otras fuentes, la credibilidad del testigo en cuestión puede no ser un problema material ya que las partes pueden verificar fácilmente la exactitud de la información".²⁷ Es decir, en la mayoría de los casos, las declaraciones de los trabajadores que contienen cierta información suprimida no son la única prueba que establece los hechos que originaron la declaración de Estados Unidos. Una vez más, el registro confirma la observación del Panel.

25. Estados Unidos recuerda que cada prueba se debe evaluar por sus propios méritos y dentro del contexto de los argumentos y otras pruebas planteadas por las Partes contendientes. El tipo y cantidad de pruebas necesarias para demostrar una declaración variará dependiendo de los hechos y circunstancias en cuestión. Aquí, cada documento presentado por Estados Unidos se refiere a un trabajador en particular o a un acontecimiento en particular y, por lo tanto, se deriva de un nexo único de hechos. Como consecuencia, cada documento da una idea más amplia, a la vez que también confirma y corrobora los hechos y las circunstancias de los documentos relacionados del expediente. El hecho que no se incluyera información de identificación personal no disminuye el valor de esta prueba. Aun cuando las pruebas presentadas por Estados Unidos son anónimas, cuando los documentos y declaraciones se unen y se ven dentro del contexto, surge una imagen detallada de las experiencias de los trabajadores.

26. Por ejemplo, con respecto al primer grupo de faltas relacionadas con el incumplimiento de las órdenes judiciales, Guatemala no cuestiona la autenticidad o el contenido de la mayoría de las pruebas de Estados Unidos, incluidas las órdenes de los tribunales y los expedientes del Ministerio que demuestran que los empleadores despidieron indebidamente a los trabajadores por formar un sindicato o tratar de establecer un tribunal de conciliación. Además, Guatemala no cuestiona que los tribunales laborales de Guatemala han encontrado que estas represalias son contrarias a la ley y han ordenado que los trabajadores sean reinstalados y que se les paguen los salarios retroactivos y que se multe al empleador.²⁸ Por lo tanto, el Panel puede tomar el expediente en su conjunto para determinar la fiabilidad y credibilidad de las pruebas de EE.UU.

27. El caso del trabajador S es un ejemplo útil. El trabajador S es un estibador anteriormente empleado por RTM. El 22 de julio de 2010, el trabajador S y varios de sus compañeros iniciaron un proceso de conciliación contra RTM [**información confidencial suprimida que contiene la base para la conciliación**].²⁹ Como protección contra los despidos en represalia como respuesta a una conciliación, los Artículos 379 y 380 del Código del Trabajo prohíben a los empleadores despedir a un trabajador sin contar con autorización judicial, una vez que se haya presentado el pliego de peticiones ante un tribunal de conciliación. A pesar de esta prohibición, el 19 de agosto de 2010 RTM despidió al trabajador S sin contar con aprobación judicial. El 23 de agosto de 2010, el tribunal laboral averiguó que el trabajador S fue despedido de forma indebida y ordenó que se

²⁷ *Fallo sobre la Solicitud de prórroga del plazo para entregar la presentación Inicial por escrito y sobre el Tratamiento de las pruebas con cierta información suprimida*, párrafo. 58 (26 de febrero de 2015).

²⁸ En vez de eso, Guatemala responde de tres maneras principales. En primer lugar, en los casos de ITM y NEPORMA, Guatemala sostiene que no pudo ejecutar las órdenes debido a las supuestas acciones de los trabajadores. En segundo lugar, en el caso de ODIVESA, Fribo, Mackditey y Alianza, Guatemala afirma que no tenía ninguna obligación legal de ejecutar las órdenes, debido a que las órdenes habían sido revocadas en apelación o porque los trabajadores y empleadores firmaron acuerdos voluntarios. En tercer lugar, en el caso de Fribo, Mackditey y Alianza, Guatemala sugiere que es en cumplimiento del Artículo 16.2.1 (a) por operación del subpárrafo (b).

²⁹ Declaración de S (31 de mayo de 2014) (USA-15).

reincorporara al trabajador S y se le pagaran los salarios y otras prestaciones económicas con carácter retroactivo. RTM apeló la orden. El 16 de mayo de 2011, el tribunal de apelación confirmó la orden. A pesar de estos hechos, el trabajador S declara que al mes de mayo de 2014 no ha sido reinstalado ni se le han pagado los salarios adeudados. Al mes de julio de 2014, el tribunal laboral no había tomado ninguna medida para ejecutar la orden.

28. Para demostrar esta reclamación en el caso del trabajador S, Estados Unidos presentó, primero, la denuncia del trabajador S ante el tribunal laboral el 19 de agosto de 2010.³⁰ Esta denuncia describe el inicio del conflicto colectivo el 22 de julio de 2010 y el despido del trabajador S el 19 de agosto de 2010. En segundo lugar, Estados Unidos proporcionó la orden judicial, con fecha del 23 de agosto del 2010, que detalla la fecha de despido del trabajador S y encuentra que los despidos transgredieron lo dispuesto en los Artículos 379 y 380 del Código del Trabajo.³¹ La orden otorga al trabajador S su reinstalación y el pago retroactivo de salarios e impone una multa a RTM. En tercer lugar, Estados Unidos presentó prueba de entrega de la orden de reinstalación a RTM, con fecha del 8 de septiembre de 2010.³² En cuarto lugar, Estados Unidos proporcionó el fallo del tribunal de apelación, con fecha del 16 de mayo del 2011, ratificando la orden en la apelación.³³ En quinto lugar, Estados Unidos proporcionó una declaración del trabajador S indicando que al 31 de mayo de 2014, RTM no había reinstalado ni pagado al trabajador los salarios o las prestaciones adeudados en virtud de la orden de reinstalación.³⁴

29. Por último, en sexto lugar, Estados Unidos presentó un informe del abogado local que revisó el expediente del tribunal del trabajador S.³⁵ El informe verifica que al 14 de julio de 2014, el tribunal no había tomado medidas para ejecutar la orden.³⁶ El informe indica además que si bien la orden impuso sanciones a RTM por despedir al trabajador S indebidamente, no hay ninguna acta judicial que indique que en realidad se pagaron las sanciones.³⁷

30. Como se explica en este ejemplo, cada documento se deriva del mismo nexo de hechos y, en consecuencia, cada documento confirma y corrobora los hechos y las circunstancias de los documentos relacionados en el grupo más amplio. El hecho de que no se incluyera la información

³⁰ Declaración de S (31 de mayo de 2014) (USA-15).

³¹ Declaración de S (31 de mayo de 2014) (USA-15).

³² Declaración de S (31 de mayo de 2014) (USA-15).

³³ Declaración de S (31 de mayo de 2014) (USA-15).

³⁴ Declaración de S (31 de mayo de 2014) (USA-15).

³⁵ Informe de Experto Legal de Alejandro Argueta (23 de julio 2de 014) (USA-63).

³⁶ Informe de Experto Legal de Alejandro Argueta, pág. 4 (23 de julio 2de 014) (USA-63). Guatemala sostiene que el informe del abogado local (USA-63) demuestra que no se han cumplido las condiciones que darían lugar al aumento de las multas o la remisión de la cuestión para sanciones penales. Por lo tanto, Estados Unidos no puede afirmar que el tribunal laboral no actuó con respecto a estos trabajadores. Véase Escrito de Réplica de Guatemala, párrafo 158. Guatemala malinterpreta por completo el informe. De hecho, la verdad es todo lo contrario. Como explica la Prueba Documental 63 de EE.UU., hasta el 14 de julio de 2014, el tribunal laboral no había ejecutado adecuadamente las órdenes de reinstalación. Informe de Argueta, pág. 5 (USA-63). En consecuencia, **[información confidencial con parte suprimida que contiene cita del informe]**. Informe de Argueta, pág. 5 (USA-63). La obligación del tribunal laboral de aumentar las multas de RTM o remitir el asunto al Ministerio Público fue, por tanto, **[información confidencial con parte suprimida que contiene cita del informe]** porque en ese momento, el tribunal era el responsable de la demora en la ejecución de la orden judicial, no RTM. Informe de Argueta, pág. 5 (USA-63). Es decir, el ejecutor judicial nunca trató de acudir al empleador para reincorporar al trabajador.

³⁷ Informe de Experto Legal de Alejandro Argueta, pág. 5 (23 de julio de 2014) (USA-63).

de identificación personal no disminuye el valor de esta prueba. En vez de eso, como la prueba es congruente y fue creada contemporáneamente con los hechos descritos, la información es fiable.

31. En la tercera objeción de la prueba en cuanto a la credibilidad de los trabajadores que presentan sus declaraciones, Guatemala ha sostenido que no puede probar la credibilidad de los trabajadores ni determinar sus motivos personales al dar a conocer la información porque a Guatemala no se le permite contrainterrogar a los testigos.³⁸ Por lo tanto, Guatemala argumenta que la prueba anónima es inherentemente poco fiable.³⁹

32. El enfoque de Guatemala sobre la identidad de los trabajadores está fuera de lugar ya que la fiabilidad y el valor probatorio de las declaraciones de los trabajadores se pueden determinar a través de medios distintos a la contrainterrogación. En primer lugar, las circunstancias en las que los individuos proporcionaron información dan credibilidad a sus declaraciones. Ninguno de los trabajadores se beneficiará personalmente de los resultados de este proceso. Este Panel no puede obligar a los tribunales laborales u órganos administrativos de Guatemala en relación con los procesos judiciales de los trabajadores individuales. Del mismo modo, este Panel no puede otorgar compensación personal a ningún trabajador individual. Por lo tanto, cualquier sugerencia de que los trabajadores están proporcionando información con la intención de obtener beneficios personales o financieros no es plausible.

33. Además, los trabajadores se enfrentan a un gran riesgo personal para su seguridad física y sustento económico al presentarse a hacer las declaraciones y otra información presentada por Estados Unidos en esta disputa. En el curso de la defensa de sus derechos, los trabajadores han señalado que se han enfrentado a intentos y amenazas de homicidio.⁴⁰ En algunos casos, los trabajadores han notificado al Ministerio de Trabajo sobre este tipo de incidentes y las autoridades no han respondido.⁴¹ El riesgo que los trabajadores han corrido por ayudar en este proceso, aun sin revelar sus nombres, pone en duda la afirmación de Guatemala de que se iban a presentar a hacer declaraciones falsas, especialmente teniendo en cuenta la carencia de beneficios personales para los trabajadores individuales al hacerlo.

34. En la audiencia, el Panel observó que la forma en la que se hicieron constar estas declaraciones puede afectar el valor probatorio de las declaraciones y preguntó sobre el método o proceso mediante el cual los trabajadores hicieron sus declaraciones.⁴² En concreto, el Panel preguntó si los trabajadores fueron entrevistados individualmente o en grupos, si se invitó a los trabajadores a hacer sus declaraciones y si el entrevistador hizo preguntas capciosas.⁴³

³⁸ Transcripción, páginas 82-83.

³⁹ Argumento Inicial de Guatemala, párrafo. 19, 20.

⁴⁰ Los supervisores en su lugar de trabajo amenazaron a estos trabajadores, dándoles tres días para renunciar a su afiliación al sindicato. Declaración de GGGG (24 de marzo de 2010) (USA-163); Segunda Declaración de GGG (14 de abril de 2010) (USA-178); Declaración de HHHH (20 de abril de 2010) (USA-177); Movimiento Sindical, Indígena y Campesino Guatemalteco ("MSICG") Denuncia contra Amenazas (2 de septiembre de 2010) (USA-190).

⁴¹ Declaración de GGGG (24 de marzo de 2010) (USA-163).

⁴² Transcripción, páginas 78-86.

⁴³ Transcripción, páginas 80-81.

35. Estados Unidos reconoce que hay factores externos, como las condiciones en las que se entrevistaron los individuos, que pueden influir en la prueba testimonial. En este caso, sin embargo, el acta refleja que las observaciones individuales deben tener valor probatorio.

36. En primer lugar, la participación de los trabajadores en este proceso fue voluntaria. Las reclamaciones iniciales con respecto a la aplicación de la legislación laboral fueron puestas en conocimiento de Estados Unidos por los sindicatos a través del proceso de presentación pública establecido en el Artículo 16.4.3 del CAFTA-DR.⁴⁴ El 23 de abril de 2008, la Oficina de Comercio y Asuntos Laborales ("OTLA") del Departamento de Trabajo de EE.UU., el punto de contacto designado por EE.UU. para el Capítulo Laboral del CAFTA-DR, recibió una comunicación pública de la Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales ("AFL-CIO") y seis sindicatos laborales y coaliciones de Guatemala.⁴⁵ Los trabajadores de Avandia y Fribo estaban entre estos peticionarios. La presentación alegaba que Guatemala estaba haciendo cumplir de forma eficaz su legislación laboral en una gran cantidad de formas. El 16 de enero de 2009, OTLA informó sobre sus conclusiones con respecto a la presentación pública, muchas de las cuales se reflejan en las presentaciones que ha realizado EE.UU. en esta disputa.⁴⁶

37. Posteriormente al informe de OTLA, Estados Unidos continuó comunicándose con varios trabajadores, sindicatos, organizaciones y otras partes interesadas laborales en Guatemala. Como parte de ello, Estados Unidos investigó más a fondo las alegaciones en la comunicación pública hablando con las organizaciones laborales y los trabajadores identificados en la comunicación pública. A través de su trabajo en la región, Estados Unidos identificó organizaciones e individuos adicionales que estaban dispuestos a hablar con Estados Unidos sobre las faltas en la ejecución de la ley laboral de las que ellos estaban al tanto. Estas organizaciones se pusieron en contacto con Estados Unidos para hacer que los trabajadores y otros proporcionaran declaraciones de primera mano acerca de sus experiencias.

38. Los individuos hicieron sus declaraciones a Estados Unidos de muchas formas distintas. En algunos casos, los trabajadores y abogados hicieron declaraciones durante reuniones con los representantes de Estados Unidos. En otros casos, Estados Unidos trabajó con un abogado local para que hablara con personas y reuniera sus declaraciones. En unos cuantos casos, como cuando la persona que proporcionaba la declaración era abogado, esa persona planteó la declaración por su cuenta fuera de la presencia de Estados Unidos o de un abogado local.

39. La estructura de las conversaciones con cada trabajador variaba. En algunas ocasiones, cuando Estados Unidos a través de sus comunicaciones con organizaciones locales y otras partes laborales interesadas se enteraba de que algunos trabajadores habían sido despedidos injustificadamente o que habían pasado dificultades en relación con las condiciones de su lugar de trabajo, Estados Unidos pidió al trabajador que describiera las circunstancias en torno a su despido o las quejas sobre el lugar de trabajo. En otras comunicaciones, Estados Unidos o un abogado local

⁴⁴ Los lineamientos de EE.UU. con respecto a la presentación de las comunicaciones del público se pueden encontrar en la Regulación Federal 71, 76,695 (Departamento de Trabajo de EE.UU. 21 de diciembre de 2006), disponible en <http://www.dol.gov/ilab/media/pdf/2006021837.pdf>.

⁴⁵ Disponible en <http://www.dol.gov/ilab/reports/pdf/GuatemalaSub.pdf>.

⁴⁶ Disponible en <http://www.dol.gov/ilab/reports/pdf/GuatemalaSub.pdf>.

pedía a los trabajadores que describieran las condiciones de su empleo y preguntaba si habían notificado al Gobierno de Guatemala sobre cualquier queja o transgresión percibida de la ley. Si los trabajadores habían presentado denuncias u otras notificaciones ante el Gobierno de Guatemala, Estados Unidos pidió a los trabajadores que describieran cualquier respuesta que hubiesen recibido del Gobierno de Guatemala.

40. En segundo lugar, el contenido y la forma de las declaraciones, que varían mucho de una declaración a otra, reflejan aún más el valor probatorio de los comentarios de cada individuo y la espontaneidad con las que se dieron. El expediente contiene declaraciones de un grupo diverso de individuos, entre ellos: trabajadores⁴⁷, dirigentes sindicales⁴⁸, abogados⁴⁹ y defensores de los derechos de los trabajadores⁵⁰. Los antecedentes, la profesión o el estado de empleo de cada individuo se hace constar expresamente en la declaración. Las declaraciones por sí mismas reflejan que ciertos individuos solamente hicieron declaraciones⁵¹, mientras que otras personas hicieron declaraciones en grupos pequeños⁵² o junto con el abogado o defensor de los derechos de los trabajadores que les ayudó con sus denuncias ante el tribunal laboral de Guatemala o el Ministerio de Trabajo⁵³. De nuevo, esta información es evidente a partir de la apariencia misma de cada declaración. El expediente también muestra las diferencias en la formalidad de cada declaración. Algunas declaraciones son notariadas⁵⁴, mientras que otras las firma el individuo⁵⁵. Algunas declaraciones comprenden una descripción narrativa de experiencias personales del individuo⁵⁶, mientras que otras son en forma de preguntas y respuestas⁵⁷. Todos estos factores, sin embargo, son evidentes a partir de la apariencia misma de los documentos.

41. Al acabar de hacer cada declaración, el individuo revisaba la declaración o en aquellas circunstancias en las que el individuo no podía leer la declaración, se le leía la declaración. El individuo confirmaba entonces por escrito que había revisado o escuchado el contenido de la declaración y el individuo certificaba que la información era verdadera y correcta según su leal saber y entender.

42. No es nada lógico que los trabajadores que se enfrentan a un gran riesgo al afiliarse a sindicatos y otras actividades de organización estuvieran predispuestos a ofrecerse innecesariamente para este proceso solo para presentar declaraciones falsas, especialmente teniendo en cuenta que no existe ningún beneficio personal para el trabajador individual que lo haga.

⁴⁷ Véase, por ejemplo, Declaración de A (1° de junio de 2014) (USA-1)

⁴⁸ Véase, por ejemplo, Declaración de HH (10 de octubre de 2014) (USA-42)

⁴⁹ Véase, por ejemplo, Declaración de MSICG (16 de febrero de 2015) (USA-164)

⁵⁰ Véase, por ejemplo, Declaración de BB, CC (2 de julio de 2014) (USA-22)

⁵¹ Véase, por ejemplo, Declaración de C (30 de mayo de 2014) (USA-3)

⁵² Véase, por ejemplo, Declaración de NN, OO, PP, QQ (2 de julio de 2014) (USA-38)

⁵³ Véase, por ejemplo, Declaración de III, KKK, LLL (2 de julio de 2014) (USA-24)

⁵⁴ Véase, por ejemplo, Declaración de P (24 de marzo de 2010) (USA-12) y Declaración MSICG (16 de febrero de 2015) (USA-164)

⁵⁵ Véase, por ejemplo, Segunda declaración de B (5 de marzo de 2015) (USA-161)

⁵⁶ Véase, por ejemplo, Declaración de II (26 de junio de 2015) (USA-43)

⁵⁷ Véase, por ejemplo, Declaración de OOOO (6 de marzo de 2015) (USA-169)

43. En conclusión, la objeción continua de Guatemala sobre el anonimato de las pruebas de Estados Unidos carece de base y se debe rechazar.

III. Guatemala ha dejado de aplicar efectivamente las leyes directamente relacionadas con el derecho de asociación y de organizarse y negociar colectivamente al no obligar el cumplimiento de órdenes judiciales

40. La presentación de Guatemala en la audiencia y en su Comunicación de Refutación no hizo nada para socavar la validez del primer grupo de faltas. Guatemala no hace cumplir las órdenes judiciales. Según el Código del Trabajo, los empleadores tienen expresamente prohibido despedir a trabajadores por participar en la formación de un sindicato o por tratar de establecer un tribunal de conciliación para resolver disputas laborales⁵⁸. Si un empleador vulnera estas disposiciones, se puede iniciar una demanda ante el tribunal laboral. Para aquellas reclamaciones que el tribunal determine son meritorias, la ley exige que el trabajador sea reinstalado y que se le paguen los salarios y los beneficios económicos dejados de ganar y que se multe al empleador⁵⁹. Si el empleador no corrige la vulneración después de siete días, el tribunal está obligado a aumentar la multa en un 50 por ciento⁶⁰. Si el incumplimiento persiste, el tribunal debe imponer multas adicionales de seis a 18 veces el salario mínimo mensual⁶¹ y remitir el asunto al Ministerio Público para su posible sanción penal.⁶²

41. Aquí, las pruebas del expediente muestran que entre 2006 y 2014, al menos 191 trabajadores fueron despedidos en represalia por la formación de un sindicato o por tratar de resolver reclamaciones a través de la conciliación. Los tribunales guatemaltecos giraron órdenes de reinstalación y pago de salarios retroactivos a cada uno de estos trabajadores e impusieron una multa. Contrariamente a los requisitos establecidos por ley, Guatemala no tomó medidas eficaces para asegurar el cumplimiento de las órdenes o asegurar de otra forma el cumplimiento de la ley.

42. Guatemala responde de tres maneras principales. En primer lugar, en el caso de ITM y NEPORSÁ, Guatemala sostiene que no pudo ejecutar las órdenes debido a las supuestas acciones de los trabajadores⁶³. En segundo lugar, en el caso de ODIVESA, Fribo, Mackditex y Alianza, Guatemala afirma que no tenía ninguna obligación legal de ejecutar las órdenes debido a que las órdenes fueron revocadas en la apelación o a que los trabajadores y los empleadores firmaron acuerdos voluntarios.⁶⁴ En tercer lugar, en el caso de Fribo, Mackditex, y Alianza, Guatemala sugiere que es en cumplimiento del Artículo 16.2.1(a) por operación del Artículo 16.2.1(b).⁶⁵

⁵⁸ GLC, Artículos 10, 62(c), 209, 223, 379, 380.

⁵⁹ GLC, Artículos 209, 379, 380.

⁶⁰ GLC, Artículos 209, 379, 380, 426.

⁶¹ GLC, Artículos 270 a 272, consultar también la Ley de los Órganos Judiciales de Guatemala (28 de marzo de 1989), Artículo 179 (USA-54)

⁶² GLC, Artículos 364, 380, Código Penal de Guatemala (27 de julio de 1973), Artículo 414, Código de Procedimientos Penales de Guatemala (7 de diciembre de 1992), Artículo 298.

⁶³ Argumento Inicial de Guatemala, párrafo 44. Escrito de Réplica de Guatemala, párrafos 139 a 144.

⁶⁴ Argumento Inicial de Guatemala, párrafos 45, 46. Escrito de Réplica de Guatemala, párrafos 145 a 147, 149, 155, 156, 159 y 160, 162, 164 a 168.

⁶⁵ Argumento Inicial de Guatemala, párrafo 46. Escrito de Réplica de Guatemala, párrafos 168, 150 y 151.

Específicamente, Guatemala sostiene que, como consecuencia de los supuestos acuerdos de solución, su falta de acción con respecto al cumplimiento del empleador con las órdenes del tribunal refleja un ejercicio razonable de discrecionalidad o que resulta de una decisión adoptada de buena fe respecto de la asignación de recursos.⁶⁶ Ninguno de estos argumentos es convincente.

43. Primero, en el caso de ITM y NEPORSA, como explicó Estados Unidos en la audiencia, el intento de Guatemala de culpar a los trabajadores por no haberse ejecutado las órdenes está fuera de lugar.⁶⁷ Entre febrero y mayo de 2008, ITM y NEPORSA despidieron indebidamente a 54 estibadores en represalia por la formación de sindicatos.⁶⁸ El tribunal laboral ordenó que se reincorporara a los trabajadores con pago de salarios retroactivos y que se multaran a las empresas.⁶⁹ El juzgado laboral no tomó las medidas necesarias, como incrementar las multas ni remitir el asunto al Ministerio Público, para obligar al empleador a cumplir con la ley. Como consecuencia, al año 2014, ninguna de las empresas había reinstalado a los trabajadores ni les había pagado los salarios que dejaron de percibir.⁷⁰

44. Guatemala sostiene que no pudo ejecutar las órdenes porque el trabajador en cuestión no apareció para reincorporarse, porque el trabajador retiró la solicitud de reinstalación o porque el trabajador proporcionó la dirección incorrecta del empleador.⁷¹ En apoyo, Guatemala ofrece solo dos documentos de prueba: GTM-52 y GTM-54. Estos documentos de prueba comprenden notificaciones no oficiales, fechadas entre 2010 y 2014, las cuales reflejan que en una ocasión para cada uno de 33 trabajadores, el ejecutor intentó ejecutar la orden de reinstalación del trabajador y el trabajador no se presentó o no se proporcionó la dirección el domicilio del empleador.⁷² De estos documentos, Guatemala concluye que las órdenes de reinstalación no se podían ejecutar y que debido a que los empleados no trataron su reinstalación, no había ninguna base para que el tribunal remitiera el asunto al Ministerio Público para tomar acción penal contra el empleador.⁷³

45. En la audiencia, Estados Unidos identificó varios problemas en materia probatoria con el argumento de Guatemala. Primero, el número de notificaciones no oficiales presentadas por Guatemala no coincide con el número de trabajadores que Guatemala indica en su Escrito de

⁶⁶ Escrito de Réplica de Guatemala, párrafos 168, 150 y 151.

⁶⁷ Escrito de Réplica de Guatemala, párrafos 139 a 144.

⁶⁸ Catorce órdenes de reinstalación (19 de febrero de 2008) (USA-55), Carta del Ministerio de Trabajo con la información adjunta con respecto a la confederación sindical UNSITRAGUA a B (21 de enero de 2009) (USA-56); 40 órdenes de reinstalación (19 de febrero de 2008) (USA-57).

⁶⁹ Catorce órdenes de reinstalación (19 de febrero de 2008) (USA-55), 40 órdenes de reinstalación (19 de febrero de 2008) (USA-57)

⁷⁰ Declaraciones de A, B, C, D, E, F (29 de mayo a 1 de junio de 2014) (USA-1 a USA-6); comunicación por correo electrónico de NNN, Comité de coordinadores, UNSITRAGUA Histórica (15 de octubre de 2014) (afirmando que ninguno de los estibadores había sido reinstalado) (USA-58). Cuatro de los estibadores despedidos han atestiguado sobre su no reinstalación. Declaración de G (31 de mayo de 2014) (USA-7); Declaración de D (30 de mayo de 2014) (USA-4); Declaración de H (29 de mayo de 2014) (USA-8) y Declaración de B (29 de mayo de 2014) (USA-2). Consultar también comunicación de correo electrónico de NNN, Comité de coordinadores, UNSITRAGUA Histórica (15 de octubre de 2014) (afirmando que ninguno de los estibadores había sido reinstalado) (USA-58).

⁷¹ Escrito de Réplica de Guatemala, párrafos 139 a 144.

⁷² Notificaciones no oficiales del tribunal (GTM-52 y GTM-54).

⁷³ Escrito de Réplica de Guatemala, párrafos 141 y 144.

Réplica.⁷⁴ Como consecuencia, para aquellos trabajadores que no estaban cubiertos por los documentos de prueba, el argumento de Guatemala carece de base alguna. Como otro ejemplo, ninguno de los documentos presentados en GTM-52 apoya ni siquiera sugiere que algún trabajador "retiró voluntariamente la solicitud de reinstalación" o que la dirección incorrecta del lugar de trabajo fuera culpa del trabajador.⁷⁵ En consecuencia, Guatemala distorsiona la importancia de la prueba.

46. Pasando al fondo del asunto, Guatemala está equivocada en que la no comparecencia de un trabajador en una ocasión resulte en la desestimación del proceso de la orden de reinstalación o de que de alguna manera libere al gobierno de su obligación de hacer cumplir la ley.

47. Como explica Estados Unidos en respuesta a la pregunta 15 del Panel, los jueces están obligados a "ejecutar" las sentencias que emiten⁷⁶ y no hay ninguna disposición legal que permita al tribunal invalidar o suspender la orden o cerrar el proceso en favor del empleador si el trabajador no comparece para ser reinstalado. Más bien, la orden se mantiene vigente y continúa la obligación del tribunal laboral de ejecutar la orden. Si un trabajador no comparece para la reinstalación en una ocasión, el tribunal, a través del ejecutor, debe intentar ejecutar la orden de nuevo en un momento posterior. Si un trabajador no comparece a la reinstalación, el tribunal podrá convocar al trabajador a comparecer ante el tribunal para que ofrezca una explicación y, si existiese una buena causa después de un aviso apropiado, el tribunal puede multar al trabajador.⁷⁷ Por lo tanto, la afirmación de Guatemala no está respaldada por la ley y las declaraciones de los ex empleados de ITM y NEPORSA dejan claro que en estos casos, los trabajadores no han abandonado sus reclamaciones de reinstalación y pago de salarios retroactivos.⁷⁸

48. Nuevamente, el argumento de Guatemala que involucra inexactitudes con la dirección del empleador no tiene fundamento en la ley. El tribunal laboral efectúa una orden de reinstalación a través de un auto de ejecutoria. Esta es una orden judicial independiente en la que el juez ordena el cumplimiento de las directrices de su decisión de reincorporar al trabajador y nombra a un albacea para ejecutar, o llevar a cabo, la orden de reinstalación.⁷⁹ El tribunal laboral debe efectuar la notificación del auto de ejecutoria al empleador.⁸⁰

49. De conformidad con el Artículo 328 del Código del Trabajo, el empleado y el empleador están obligados a proporcionar direcciones correctas al tribunal a los efectos de la notificación.⁸¹ El empleado debe proporcionar la dirección del empleador al inicio de las actuaciones.⁸² Sin

⁷⁴ Notificaciones no oficiales del tribunal (GTM-52 y GTM-54), Escrito de Réplica de Guatemala, párrafos 140 y 143.

⁷⁵ Notificaciones no oficiales del tribunal (GTM-52), Escrito de Réplica de Guatemala, párrafos 140 y 141.

⁷⁶ GLC, Artículos 285, 380, 425.

⁷⁷ GLC, Artículos 270-272.

⁷⁸ Declaraciones de A, B, C, D, E, F, G, H (29 de mayo a 1 de junio de 2014) (USA-1 a USA-8); Segunda Declaración de B con tabla (5 de marzo de 2015) (USA-161); Declaración de JJJJ (23 de marzo de 2010) (USA-183); Declaración de KKKK (23 de marzo de 2010) (USA-174).

⁷⁹ GLC, Artículos 380, 425 a 428.

⁸⁰ GLC, Artículo 328.

⁸¹ GLC, Artículo 328.

⁸² GLC, Artículo 328.

embargo, después que el empleador comparece por primera vez para el proceso legal, el empleador deberá mantener informado al tribunal de su dirección a efectos de notificaciones legales.⁸³ Para el momento que el ejecutor judicial ejecuta las órdenes de reinstalación, el empleador se habrá convertido en una parte del proceso y por lo tanto es responsable de informar al tribunal su dirección actual.

50. Por lo tanto, los argumentos de Guatemala que no podía ejecutar las órdenes de reinstalación debido a las acciones de los trabajadores carecen de fundamento.

51. En cuanto a la segunda defensa de Guatemala, que no tenía obligación legal alguna de ejecutar las órdenes de ODIVESA, Fribo, Mackditex y Alianza, los argumentos de Guatemala son igualmente infundados. En el caso de ODIVESA, los "documentos de casos" presentados por Guatemala, que se dice son documentos del Tribunal Constitucional de Guatemala, son insuficientes para refutar la afirmación de Estados Unidos.⁸⁴ Como explicó Estados Unidos en la audiencia, después de un examen más detenido, "los documentos de casos" de Guatemala solamente comprenden la última página de seis fallos distintos.⁸⁵ Para todas menos una de las páginas, no hay ningún indicio de que el fallo haya sido dictado realmente por el Tribunal Constitucional.⁸⁶ Además, las páginas extractadas no reflejan que alguno de los empleados hubiese solicitado la rescisión del proceso.⁸⁷ Como resultado, Estados Unidos demostró que los documentos no prueban las afirmaciones de Guatemala.

52. En la audiencia, Estados Unidos presentó también tres fallos del Tribunal Constitucional (Documentos de Prueba de EE.UU. 237, 238 y 239), que confirman que las órdenes de ocho de los once trabajadores indicados en el Alegato Inicial por Escrito de EE.UU. fueron ratificadas en la apelación.⁸⁸ Estos fallos también confirman la declaración de los trabajadores de que las órdenes de reinstalación eran definitivas y no se invalidaron en la apelación, como se refleja en los Documentos de Prueba de Estados Unidos 6 y 161.⁸⁹ En consecuencia, Estados Unidos estableció que los documentos de caso de Guatemala no invalidan la sustancia de la reclamación de Estados Unidos.

53. En el caso de Fribo, Mackditex y Alianza, Guatemala afirma que los trabajadores resolvieron sus demandas voluntariamente con sus empleadores y como consecuencia, no había base para que los tribunales laborales o el Ministerio Público tomaran más medidas, a pesar del hecho que los trabajadores supuestamente se conformaron con sumas menores que las que les habían adjudicado por orden judicial.⁹⁰ Nuevamente, el argumento de Guatemala se basa en una visión errónea tanto de la prueba en el expediente como de sus obligaciones de ejecución.

⁸³ GLC, Artículo 328.

⁸⁴ Extractos seleccionados de fallos judiciales (GTM-53).

⁸⁵ Extractos seleccionados de fallos judiciales (GTM-53).

⁸⁶ Extractos seleccionados de fallos judiciales (GTM-53).

⁸⁷ Extractos seleccionados de fallos judiciales (GTM-53).

⁸⁸ Fallos del Tribunal Constitucional (USA-237, USA-238, USA-239)

⁸⁹ Declaración de F (28 de mayo de 2014) (USA-6), Segunda declaración de B con tabla (5 de marzo de 2015) (USA-161)

⁹⁰ Escrito de Réplica de Guatemala, párrafos 149, 155, 156, 159 y 160, 162, 164 a 168.

54. Como cuestión jurídica límite, los pagos parciales a los trabajadores de Fribo, Mackditex y Alianza no podían haber constituido una liquidación jurídica de las demandas de los trabajadores y por lo tanto, no alteran la obligación del Gobierno de Guatemala de hacer cumplir la ley o asegurar el pleno cumplimiento del empleador con la ley. De conformidad con el Artículo 12 del Código del Trabajo y el Artículo 106 de la Constitución Política de Guatemala, los trabajadores y empleadores no pueden negociar los derechos o protecciones impartidos a los trabajadores en virtud del Código del Trabajo. Específicamente, “Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo”.⁹¹

55. En el contexto de los pagos que comprenden la conciliación de un conflicto colectivo, además de este requisito constitucional, la Inspección General del Trabajo (“GLI”) está obligada a “estos acuerdos no contraríen las disposiciones legales que protejan a los trabajadores”, entre otros requisitos.⁹²

60. En consecuencia, debido a que los pagos realizados a los trabajadores de Fribo, Mackditex y Alianza fueron menores que los que ordenó el tribunal y que era exigido por la ley, los supuestos acuerdos entre los trabajadores y estas empresas no constituyen acuerdos de negociaciones legales. Como consecuencia, los pagos parciales no alteran la obligación del Gobierno de Guatemala de hacer cumplir la ley o asegurar el pleno cumplimiento con la ley por parte del empleador.

61. Además de este defecto legal, el expediente tampoco respalda los argumentos de Guatemala relacionados con Fribo y Mackditex. En el caso de Fribo, Guatemala no ha presentado pruebas para demostrar que el pago parcial fue una liquidación de las reclamaciones legales de los trabajadores y las declaraciones de los trabajadores reflejan que no consideran que este pago parcial haya sido una liquidación. Estados Unidos hace referencia al Panel en los párrafos 47 a 51 del Argumento Inicial de Estados Unidos y la respuesta de Estados Unidos a la pregunta 2 del Panel para tratar este asunto con más detalles.

62. Los argumentos de Guatemala son igualmente deficientes en el caso de Mackditex. En octubre de 2011, Mackditex despidió indebidamente a un grupo de 17 trabajadores por llevar a cabo un proceso de conciliación para resolver una disputa que involucró la suspensión forzosa del trabajo de los trabajadores.⁹³ El tribunal laboral ordenó que Mackditex reincorporara a los trabajadores y les pagara sus salarios y prestaciones por el período de su despido.⁹⁴ Para 2013, los trabajadores no habían sido reinstalados, ni habían recibido las reclamaciones de pago de sus

⁹¹ Constitución de Guatemala, Artículo 106, GLC Artículo 12 contiene lenguaje muy similar.

⁹² GLC, Artículo 375.

⁹³ Solicitud de reinstalación (12 de octubre de 2011) (USA-65), Declaración de W y X (25 de junio de 2014), páginas 1 a 2 (USA-18), Declaración de Y, Z, AA (25 de junio de 2014), pág. 1 (USA-19), Informe del inspector (11 de octubre de 2011), pág. 2 (USA-66).

⁹⁴ Orden de reinstalación (21 de noviembre de 2011) (USA-67).

salarios y prestaciones.⁹⁵ Fue en este momento que una empresa de indumentaria para la cual Mackditex suministraba mercancía proporcionó "un pago" a los trabajadores.⁹⁶ Los trabajadores indican que este pago ascendía a menos de los salarios que les adeudaba Mackditex.⁹⁷ Nuevamente, Guatemala no ha presentado pruebas para demostrar que el pago de un tercero, en este caso la empresa de indumentaria, equivalía a una liquidación legal de las reclamaciones de los trabajadores.⁹⁸ Según lo descrito por los trabajadores, solo después de que hubiera pasado un año y Mackditex no hubiera cumplido con las órdenes de reinstalación es que los trabajadores aceptaron el pago de la empresa de indumentaria.⁹⁹ En ningún momento indican los trabajadores que, como consecuencia del pago, ya no deseaban obtener la compensación completa de Mackditex por sus reclamaciones¹⁰⁰ y Guatemala no ha dado pruebas de que los trabajadores retiraran sus solicitudes de reinstalación.

63. Con respecto al tercer punto de Guatemala,¹⁰¹ la aplicación del Artículo 16.2.1(b), Estados Unidos hace referencia al Panel acerca de las Respuestas de Estados Unidos a las preguntas 1 y 2 del Panel. Guatemala debe hacer más que simplemente afirmar que, en virtud del Artículo 16.2.1(b), su curso de inacción era congruente con el Artículo 16.2.1(a). Más bien, Guatemala debe demostrar que se produjo un determinado curso de acción o inacción como consecuencia o de conformidad a lo dispuesto en una ley o política en relación con el ejercicio de la discreción o que ocurrió como consecuencia de o en virtud de una decisión del gobierno en cuanto a la asignación de recursos y que esa decisión fue de buena fe.¹⁰² Guatemala no ha logrado demostrarlo.

64. En resumen, las pruebas y argumentos presentados por Guatemala no socavan la validez del primer grupo de faltas. El registro es que Guatemala no ha tomado las medidas necesarias para obligar a cumplir las órdenes judiciales.

IV. Guatemala ha dejado de aplicar efectivamente las leyes relacionadas directamente con condiciones aceptables de trabajo al no realizar inspecciones adecuadas ni imponer sanciones adecuadas

65. Con respecto al segundo grupo de faltas identificadas por Estados Unidos, Guatemala sigue argumentando que los documentos presentados por Estados Unidos "no prueban los hechos" afirmados por Estados Unidos.¹⁰³ Vamos a abordar dos objeciones específicas de Guatemala antes de tratar su afirmación de manera más general.

66. En primer lugar, Guatemala persiste en señalar que "los informes de los inspectores. . . no son el instrumento jurídico adecuado para demostrar la falta de acción con respecto a la imposición

⁹⁵ Declaración de W y Z (25 de junio de 2014) (USA-18), Declaración de Y, Z, AAA (25 de junio de 2014) (USA-19)

⁹⁶ Declaración de W y X (25 de junio de 2014), pág. 3 (USA-18)

⁹⁷ Declaración de W y X (25 de junio de 2014), pág. 3 (USA-18)

⁹⁸ Declaración de W y Z, consultar en particular el último párrafo completo de la pág. 2 (25 de junio de 2014) (USA-18).

⁹⁹ Declaración de W y X (25 de junio de 2014) (USA-18)

¹⁰⁰ Declaración de W y X (25 de junio de 2014) (USA-18)

¹⁰¹ Escrito de Réplica de Guatemala, párrafos 150 a 151, 168.

¹⁰² CAFTA-DR, Artículo 16.2.1(b)

¹⁰³ Argumento Inicial de Guatemala, párrafo 54.

de sanciones".¹⁰⁴ Guatemala comenta que solo la IGT y las empresas sabrían si se impuso una sanción.¹⁰⁵ Como Estados Unidos ha explicado anteriormente, puesto que Guatemala es la Parte contendiente que tendría en su poder cualquier prueba sobre imposición de sanciones y no ha presentado tal prueba, una inferencia lógica que se puede hacer es que no se ha impuesto tal sanción.¹⁰⁶

67. En segundo lugar, Guatemala sostiene que Estados Unidos presentó estudios "que no se refieren a los asuntos en cuestión o que fueron preparados por ONG cuya objetividad es cuestionable".¹⁰⁷ En particular, Guatemala tiene problemas con el informe de Verité, que Guatemala dice fue preparado por consultores del Departamento del Trabajo de EE.UU. "para contradecir las pruebas sólidas de Guatemala que muestran que se ha averiguado que las Empresas de Aceite de Palma Africana están en pleno cumplimiento con las leyes laborales".¹⁰⁸ Las preocupaciones de Guatemala, sin embargo, son infundadas.

68. Como señaló Estados Unidos en su Escrito de Réplica, los argumentos de Guatemala con respecto a las plantaciones de aceite de palma son poco convincentes y los documentos del Ministerio del Trabajo, así como las declaraciones de los trabajadores presentadas tanto por Estados Unidos como por Guatemala, los contradicen.¹⁰⁹ Estados Unidos también señaló que las organizaciones no gubernamentales e intergubernamentales han identificado que las faltas en las inspecciones de plantaciones de palma son un problema.¹¹⁰ El informe de Verité describe una serie de intercambios con un miembro del personal de IGT que cataloga los problemas que plagan IGT y le impiden hacer cumplir eficazmente las leyes laborales de Guatemala.¹¹¹ Guatemala se queja de que el autor del informe de Verité "administra el proyecto de investigación de Verité para el Departamento de Trabajo de Estados Unidos".¹¹² Aunque ciertamente no sería inusual que una agencia del gobierno contratara a una organización privada para llevar a cabo un estudio objetivo, aquí en realidad no sucedió esto. Nuevamente, Guatemala ha hecho citas selectivas de la biografía del autor del informe. Según su biografía, el autor del informe ha administrado un proyecto encargado por el Departamento de Trabajo de Estados Unidos sobre el tema de la migración forzada – no sobre el tema de los problemas de las inspecciones en la industria del aceite de palma de Guatemala.¹¹³ No hay ninguna razón para dudar de la veracidad del estudio realizado por Verité.

¹⁰⁴ Argumento Inicial de Guatemala, párrafo 54.

¹⁰⁵ Véase, por ejemplo, Escrito de Réplica de Guatemala, párrafo 254.

¹⁰⁶ Los paneles de la OMC y el Órgano de Apelación han constatado que la inferencia de conclusiones es "un aspecto inherente e inevitable de la tarea básica de un panel para averiguar y caracterizar hechos que configuran una disputa" y que esto incluye "la autoridad para sacar conclusiones desfavorables de la negativa de un Miembro a proporcionar información" (Informe del Órgano de Apelación, *Canadá - Aeronaves*, párrafos 198 y 202 a 203). Consultar también el Informe del Panel, *Turquía - Textiles*, párrafo 6,39, Informe del Panel, *Estados Unidos - Aeronaves civiles grandes (segunda reclamación)*, párrafos 7,1820 a 7,1821.

¹⁰⁷ Argumento Inicial de Guatemala, párrafo 55.

¹⁰⁸ Argumento Inicial de Guatemala, párrafo 55.

¹⁰⁹ Véase, por ejemplo, Escrito de Réplica de Estados Unidos, párrafo 179.

¹¹⁰ Véase, por ejemplo, Escrito de Réplica de Estados Unidos, párrafo 179.

¹¹¹ Informe de Verité, Análisis de riesgo de los derechos laborales y humanos del sector del aceite de palma de Guatemala (marzo de 2014) (USA-214), páginas 72 a 73.

¹¹² Escrito de Réplica de Guatemala, párrafo 278.

¹¹³ Sitio web de Verité (GTM-49).

69. Verité no es, en absoluto, la única organización que identifica preocupaciones con el cumplimiento de la legislación laboral en el sector del aceite de palma africana de Guatemala. El Alto Comisionado para los Derechos Humanos de las Naciones Unidas ha hecho averiguaciones similares, comentando que la agroindustria no estaba garantizando que a los trabajadores se les pagara el salario mínimo.¹¹⁴ Estos estudios no solo contradicen la afirmación de Guatemala de que todas las empresas de aceite de palma africana están "en pleno cumplimiento" de las leyes laborales sino que confirman que el hecho de que el gobierno no haga cumplir las leyes laborales es un problema generalizado y persiste no solo entre los casos documentados que ha presentado Estados Unidos.

70. Contrariamente a su afirmación, Guatemala no ha presentado ninguna "prueba sólida" para refutar a EE.UU. que demuestre que Guatemala no tomó medidas de imposición efectivas cuando los trabajadores presentaron denuncias contra las plantaciones de aceite de palma africana. En el caso de Industrias Tiki, Guatemala ha presentado informes de inspección que reflejan defectos en el proceso de inspección. En dos de ellos, las inspecciones parecen estar incompletas.¹¹⁵ Los informes de inspección incluyen listas de verificación para que el inspector revise en el lugar de trabajo e indique si el empleador cumple o no con las leyes. En estos dos informes, los inspectores dejaron en blanco algunos campos, sin dar ninguna explicación. A primera vista, estos informes sugieren que las inspecciones no fueron completas ni amplias. Estos materiales no refutan la exposición de EE.UU. En un tercer informe, "se entrevistó a algunos trabajadores, pero no desean ser identificados debido a que están en armonía con su empleador".¹¹⁶ Un trabajador explicó posteriormente que en esas inspecciones, los inspectores no entrevistaron a los trabajadores en el campo – aquellos que había presentado muchas denuncias – lo cual también significaba que las inspecciones eran limitadas e ineficaces para resolver los problemas de los trabajadores.¹¹⁷

71. Los documentos presentados por Estados Unidos "prueban los hechos" que Estados Unidos ha afirmado. Además, los documentos presentados por Guatemala confirman esos hechos. Es decir, los documentos de las dos Partes contendientes muestran que las inspecciones, cuando se llevaban a cabo, no eran completas y que cuando se encontraban vulneraciones de la empresa, no se tomó ninguna otra medida contra la empresa.

72. A continuación, Guatemala sostiene que ha demostrado que la mayoría de las afirmaciones de inacción que hace Estados Unidos son injustificadas porque las autoridades tomaron medidas o porque las empresas estaban en pleno cumplimiento de sus obligaciones laborales.¹¹⁸ Ninguno de los argumentos se basa en los hechos del expediente.

73. Fundamentalmente, Guatemala confunde la toma de ciertas medidas ineficaces por la "aplicación eficaz". Cuando las autoridades actúan, si esa medida no constituye o no es para apoyar la "aplicación eficaz" – es decir, no obligan al cumplimiento ni logran resultados sustanciales – el

¹¹⁴ Informe anual del Alto Comisionado para los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, Documento A/HRC/19/21/Add.1, párrafo 73 (30 de enero de 2012) (USA-209), párrafo 73.

¹¹⁵ Informe del inspector (1º de junio de 2012) (GTM-13), Informe del inspector (14 de noviembre de 2012) (GTM-14)

¹¹⁶ Informe del inspector (31 de enero de 2013) (GTM-15) (traducción libre).

¹¹⁷ Segunda declaración de AAAA (25 de febrero de 2015) (USA-181).

¹¹⁸ Argumento Inicial de Guatemala, párrafo 56.

gobierno no ha cumplido con su obligación del CAFTA-DR. Dicho de otra manera, se pueden haber tomado algunas medidas, pero no se tomó la medida requerida. Para refutar la presentación de Estados Unidos, Guatemala tendría que haber demostrado que las medidas que adoptó obligaron al cumplimiento o lograron resultados sustanciales. No lo ha hecho.

74. Por último, Guatemala identifica lo que llama "contradicciones" en los documentos de prueba de Estados Unidos relacionados con este grupo de faltas. Proporciona dos ejemplos que de hecho no son contradicciones en absoluto. Primero, Guatemala sostiene que las declaraciones de los trabajadores de la Compañía Koa Modas no pueden conciliarse con los informes provistos en los Documentos de Prueba 118, 119 y 121 de Estados Unidos. Estos Documentos de Prueba de Estados Unidos son informes de reuniones conciliatorias que fueron convocadas el 19 de abril de 2013, el 26 de abril de 2013 y el 7 de junio de 2013, respectivamente. Los informes señalan que el empleador no estuvo presente como lo exigía el Artículo 282(m) del Código del Trabajo de Guatemala. Por lo tanto, estos informes corroboran, en lugar de contradecir, las declaraciones de los trabajadores de Koa Modas en el Documento de Prueba 38 de Estados Unidos. Dada esta corroboración, es difícil entender la posición de Guatemala.

75. Guatemala puede haber pretendido sugerir que el hecho de que los trabajadores se comunicaban con los inspectores en esas reuniones conciliatorias contradice de alguna manera las declaraciones de los trabajadores de que los inspectores no hablaban con los trabajadores durante las pocas inspecciones que llevaron a cabo después que se presentaron las reclamaciones entre 2006 y 2012. Esta sugerencia también estaría fuera de lugar. Las pruebas de Estados Unidos no contradicen las declaraciones porque [los documentos de prueba] USA-118, USA-119 y USA-121 son los informes de las reuniones conciliatorias, no de inspecciones. Por lo tanto, las pruebas no hablan de lo que ocurrió durante las inspecciones en cuestión.

76. En su segundo ejemplo, Guatemala mantiene que la declaración de AAAA en la Prueba de Estados Unidos 181 de que "los trabajadores de Industrias Tiki han mantenido que rara vez veían a los inspectores después que han presentado las denuncias sobre las condiciones de trabajo ante el Ministerio de Trabajo" contradice la declaración del individuo IIII en la Prueba de Estados Unidos 231 que establece que "desde el año 2012 hasta la fecha [07 de abril de 2015], en el curso de aproximadamente 25 visitas/inspecciones se han observado vulneraciones de las leyes laborales". De acuerdo con Guatemala, "rara vez" y "25 visitas/inspecciones" no son reconciliables.¹¹⁹ Aquí, otra vez el examen de las pruebas en cuestión revela la presentación exagerada y errónea de los hechos por parte de Guatemala. La cita completa de USA-231 establece que, de acuerdo con el Ministerio del Trabajo, se encontraron vulneraciones del derecho laboral "en el curso de aproximadamente 25 visitas/inspecciones a 9 empresas" y que cinco de las nueve empresas, más de dos años después, todavía no han cumplido con las amonestaciones que les fueron impuestas. No existe incongruencia alguna entre que los trabajadores de Industrias Tiki digan que "rara vez" vieron a los inspectores después de haber presentado las denuncias y el reconocimiento de Guatemala que durante los años en cuestión, solo hizo 25 visitas a nueve empresas de palma distintas. Por lo tanto, fracasa la tentativa de Guatemala de poner en duda la validez de las declaraciones de los trabajadores.

¹¹⁹ Argumento Inicial de Guatemala, párrafo 58.

77. Otros comentarios que hizo Guatemala en la audiencia sobre este grupo de faltas también fueron engañosos o inexactos. Guatemala primero describió erróneamente la posición de Estados Unidos y luego describió erróneamente un ejemplo fáctico. Estados Unidos no está "criticando" la "discreción" de los inspectores de la IGT. Ni tampoco Estados Unidos sugiere que haya "responsabilidad estricta" de los errores cometidos por los inspectores individuales. Abordaremos cada uno de ellos en su momento.

78. En primer lugar, los inspectores no tienen arbitrio considerable con respecto a las medidas de cumplimiento mencionadas por Estados Unidos. Las obligaciones de la IGT que se establecen en los Artículos 204, 274, 278 y 281 del Código del Trabajo, para garantizar el cumplimiento de las leyes laborales no son optativas. También se debe seguir las directrices del Protocolo regulador sobre inspecciones. No está dentro del arbitrio del inspector la decisión de hablar con los trabajadores pertinentes,¹²⁰ por ejemplo, o iniciar procedimientos de sanción cuando se encuentra una vulneración y un empleador se niega a cumplir.¹²¹ Por lo tanto, la referencia de Guatemala al arbitrio de los inspectores está mal dirigida.

79. En segundo lugar, Estados Unidos no ha discutido que el Artículo 16.2.1(a) propone una norma de "responsabilidad estricta" tal que un solo caso de falta de la IGT constituiría una infracción. En vez de eso, Estados Unidos ha demostrado un curso sostenido y recurrente de la falta de acción de la IGT que está dentro del alcance de dicho Artículo. Que la unidad responsable de hacer cumplir las leyes laborales en Guatemala no lo esté haciendo o no lo haga eficazmente a través de tal curso es precisamente lo que el Artículo 16.2.1(a) tiene la intención de evitar.

80. En cuanto al argumento fáctico desubicado de Guatemala, Guatemala argumentó que era "poco razonable" que Estados Unidos alegara falta de la IGT en la empresa Fribo en julio de 2009.¹²² Guatemala reconoce que una inspección realizada el 10 de julio de 2009 encontró varias vulneraciones por parte de la empresa Fribo.¹²³ Luego, Guatemala sostiene que el inspector le dio a la empresa "30 días hábiles" para que cumpliera con las disposiciones del Código del Trabajo que había vulnerado. Dada la diferencia de perspectiva entre las Partes contendientes sobre este informe de inspección, podría ser útil revisar el lenguaje del informe a detalle:

[Información confidencial con ciertas partes suprimidas que contiene cita de documento de prueba confidencial que describe 16 vulneraciones relacionadas con la seguridad y salud ocupacional y oportunidad para su re-verificación]¹²⁴

81. A partir de este texto, no debe haber ninguna duda que de las 16 vulneraciones de la ley que identificó el inspector, nueve de ellas deberían haber sido vueltas a verificar en el plazo máximo de diez días hábiles a partir del 10 de julio de 2009, que era 24 de julio de 2009. La posición de Guatemala es que cuando Fribo cerró el 21 de agosto de 2009,¹²⁵ Guatemala no había dejado de actuar y que en esa fecha, cesaron las obligaciones del gobierno con respecto a la

¹²⁰ Protocolo de las mejores prácticas para inspecciones en Guatemala (2008) (USA-91), Artículo I.

¹²¹ Véase, por ejemplo, GLC, Artículo 419.

¹²² Transcripción, pág. 63.

¹²³ Transcripción, pág. 63.

¹²⁴ Adjudicación (10 de julio de 2009) (USA-61) (énfasis en negritas añadido, subrayado en el original).

¹²⁵ Declaración de K, L, M, N, O (24 de junio de 2014) (USA-11)

fábrica.¹²⁶ A esa fecha, sin embargo, las únicas vulneraciones que no se habían verificado de nuevo fueron los cambios en la planta física de la factoría (vulneraciones 3 a 9 en el informe de inspección). Las demás vulneraciones habrían sobrepasado el límite del plazo de cumplimiento – límite de plazo después del cual la IGT no volvió a inspeccionar. Además, en el único problema que la IGT confirmó en una nueva inspección, que involucraba represalias contra los empleados (vulneración 1), la IGT averiguó que Fribo no había cumplido como debía hacerlo.¹²⁷ Sin embargo, la IGT no inició un proceso de sanción como debía hacerlo.

82. Guatemala no actuó para garantizar el cumplimiento eficaz en Fribo mientras la empresa estuvo abierta. Además, las vulneraciones respecto al pago de salarios, prestaciones y bonificaciones debieran haberse hecho cumplir a pesar del cierre de la empresa porque dichas obligaciones del empleador (es decir, pagar salarios adecuados) no cesó como consecuencia de su cierre.¹²⁸ En resumen, ninguno de los argumentos de Guatemala en relación con la empresa Fribo es útil.

83. Basándose en lo anterior, los argumentos de refutación de Guatemala en lo concerniente al segundo grupo de faltas que identificó Estados Unidos no socavan la demostración de EE.UU. de que Guatemala ha fracasado en hacer cumplir eficazmente sus leyes laborales directamente relacionadas a condiciones aceptables de trabajo mediante un curso sostenido y recurrente de inacción de una manera que afecta el comercio entre las Partes.

V. Guatemala ha dejado de aplicar efectivamente las leyes directamente relacionadas con el derecho de asociación, el derecho a organizarse y negociar colectivamente y a condiciones aceptables de trabajo al no registrar sindicatos ni establecer Tribunales de Conciliación de manera oportuna

84. En cuanto al tercer curso sostenido y recurrente de falta de acción de Guatemala, Guatemala sigue culpando a los trabajadores de las dilaciones que ocurrieron en el registro de los sindicatos y el establecimiento de tribunales de conciliación. Esta posición no se respalda en los hechos en el expediente. Abordamos cada solicitud de sindicato y petición de tribunal de conciliación, identificando la falta de acción del gobierno que causó dilación considerable con respecto a cada uno.

85. De conformidad con el Artículo 218 del Código del Trabajo de Guatemala, el proceso de registro debe realizarse en diez días. Un examen detenido de los cambios que la Dirección General del Trabajo ("DGT") solicitó de los trabajadores de Mackditec y Koa Modas muestra que estos cambios a menudo no fueron ni legales ni necesarios y solo servían para desacelerar el proceso de registro en lugar de acelerarlo como se requiere que lo haga el gobierno.¹²⁹ Por ejemplo, el 22 de diciembre de 2011, la DGT emitió una resolución dirigida a los trabajadores de Koa Modas indicando que necesitaban hacer 18 revisiones a su solicitud.¹³⁰ Estos requerimientos de formato y selección de palabras no aparecen en el Artículo 218 del Código del Trabajo que regula las

¹²⁶ Transcripción, pág. 63.

¹²⁷ Adjudicación (22 de julio de 2009) (USA-113)

¹²⁸ Véase Respuestas de Estados Unidos a las Preguntas del Panel después de la Audiencia, párrafos 81 a 95.

¹²⁹ GLC, Artículo 285.

¹³⁰ Providencia (22 de diciembre de 2011) (GTM-31)

solicitudes de registro sindical. Lo mismo se puede decir de ciertas exigencias entre las seis modificaciones adicionales que solicitó la DGT casi tres meses después.¹³¹ Incluso si todos los cambios que la DGT pidió que hicieran los trabajadores se basaban en cuestiones legales y legítimas, Estados Unidos ha demostrado un retraso de varias semanas o meses entre la fecha en que la solicitud estuvo lista para ser tramitada y el registro real del sindicato.

86. El expediente muestra que el 18 de noviembre de 2010, los trabajadores de Mackditex presentaron una solicitud para formar un sindicato.¹³² Pasaron dos meses sin que la DGT tomara ninguna medida sobre la solicitud. Al tratar de acelerar el proceso, el 19 de enero de 2011, el representante del sindicato envió información adicional a la DGT.¹³³ A partir de entonces, los trabajadores comparecieron en la DGT cuando menos dos veces al mes para solicitar información sobre el estado de su solicitud.¹³⁴ En esas visitas se enteraron de que se necesitaba más información antes que la DGT tramitara su solicitud, lo que hizo que llegaran a la conclusión de que era consecuencia de la influencia de su empleador en la DGT.¹³⁵

87. Sin dar ninguna explicación sobre la mencionada documentación en el expediente, Guatemala sostiene que los trabajadores de Mackditex no presentaron su solicitud hasta el 22 de julio de 2011.¹³⁶ Guatemala sostiene además que después de un intercambio con la DGT, los trabajadores no corrigieron todas las deficiencias en su solicitud hasta el 29 de marzo del 2012, aunque no hay pruebas en el expediente para establecer este hecho.¹³⁷ A pesar de los cambios que hicieron los trabajadores a la solicitud, la inscripción del sindicato en el Registro Público de Sindicatos, que daba al sindicato estado legal, no ocurrió hasta cuatro meses más tarde, el 1º de agosto de 2012.¹³⁸ Por lo tanto, incluso si las afirmaciones de Guatemala fueran correctas – que no lo son – la DGT aun retrasó el registro del sindicato de Mackditex por cuatro meses.

88. Lo mismo sucede con el sindicato de Koa Modas, los trabajadores presentaron su solicitud en diciembre de 2011.¹³⁹ Después de varios intercambios con la DGT, incluidos entre ellos mensajes de la DGT que no fueron notificados de manera oportuna,¹⁴⁰ los trabajadores presentaron la última enmienda a su solicitud el 20 de marzo de 2012.¹⁴¹ La inscripción no tuvo lugar sino hasta dos meses más tarde, el 18 de mayo de 2012.¹⁴²

¹³¹ Información adicional solicitada por el MDT (7 de marzo de 2012) (USA-155)

¹³² Solicitud de registro de sindicato (18 de noviembre de 2010) (USA-140)

¹³³ Presentación de solicitud del Sindicato (19 de enero de 2011) (USA-141)

¹³⁴ Declaración de W y X (25 de junio de 2014) (USA-18)

¹³⁵ Declaración de W y X (25 de junio de 2014) (USA-18)

¹³⁶ Presentación inicial por escrito de Guatemala, párrafo 411.

¹³⁷ Presentación inicial por escrito de Guatemala, párrafo 412.

¹³⁸ Diario de Centroamérica (22 de agosto de 2012) (USA-142)

¹³⁹ Solicitud de registro de sindicato (20 de diciembre de 2011) (USA-143)

¹⁴⁰ Estados Unidos trata los retrasos en la notificación en mayor detalle más adelante. Por ejemplo, cuando la DGT emitió la lista de cuatro páginas de cambios a los estatutos presentados por los trabajadores de Koa Modas el 22 de diciembre de 2011 (GTM-31), los trabajadores de Koa Modas no fueron notificados de esta resolución hasta el 7 de enero de 2012 (USA-144). Varios retrasos de semanas en la notificación se pueden ver en todo el expediente.

¹⁴¹ Estatutos enmendados presentados al MDT (20 de marzo de 2012) (USA-147)

¹⁴² Diario de Centroamérica (12 de junio de 2012) (USA-150)

89. Finalmente, en el caso de Serigrafía Seok Hwa, los trabajadores presentaron una solicitud el 8 de agosto de 2012.¹⁴³ Guatemala sostiene que la solicitud no se presentó hasta el 17 de agosto de 2012, pero el documento que Guatemala presentó para fundamentar tal aseveración no menciona ninguna presentación de solicitud del 17 de agosto.¹⁴⁴ En todo caso, la DGT no respondió a la solicitud hasta más de un mes después, el 20 de septiembre de 2012. La fecha exacta de la inscripción del sindicato en el Registro Público no está clara, pero el expediente indica que los trabajadores no fueron notificados del estado legal del sindicato hasta que hubo transcurrido otro mes más, el 25 de octubre de 2012.¹⁴⁵

90. En la audiencia, Guatemala reconoció que la DGT fue el origen de al menos parte de la demora en la inscripción del sindicato.¹⁴⁶ Guatemala comentó que "hay una explicación de la demora" y que se debe a que fue uno de los años de mayor actividad de registros de sindicatos en Guatemala.¹⁴⁷ Por lo tanto, el argumento de Guatemala es que durante la temporada de mucha actividad, un retraso de varios meses más allá del plazo legal no es una falta de acción que, conjuntamente con otras inacciones del mismo tipo, podría constituir un incumplimiento eficaz de su legislación. Estados Unidos sostiene, por el contrario, que no actuar durante varias semanas o meses sobre una solicitud de inscripción de sindicato completa cae de lleno en el ámbito de lo que podría comprender parte de una infracción del Artículo 16.2.1(a). La aseveración que presenta la hipótesis de la causa del retraso sin más no es suficiente para respaldar una defensa.

91. Pasando a las peticiones del tribunal de conciliación, Guatemala comentó en la audiencia que "el propósito de un tribunal de conciliación no es hacer cumplir la ley", por lo tanto, "un retraso en el establecimiento de un tribunal de conciliación no impide a los trabajadores procurar el cumplimiento de sus derechos ni se puede caracterizar como un fracaso en hacer cumplir las leyes laborales".¹⁴⁸ Sobre este tema, Guatemala no acierta.

92. En primer lugar, presentar un pliego de peticiones y pedir que un juzgado establezca un tribunal de conciliación es una forma mediante la cual los trabajadores ejercen su derecho a la negociación colectiva. Por lo tanto, al no establecer esos tribunales, el juzgado no está haciendo cumplir eficazmente las disposiciones del Código del Trabajo de Guatemala directamente relacionadas con ese derecho, los Artículos 377 al 396.

93. En segundo lugar, las faltas de Guatemala en este tercer grupo también representan un fracaso para hacer cumplir las leyes relacionadas con las condiciones aceptables de trabajo. Es decir, el expediente muestra que estos trabajadores estaban tratando de usar el mecanismo del tribunal de conciliación para tratar agravios relativos a condiciones aceptables de trabajo, incluidos el salario mínimo y la provisión de dispositivos de seguridad. A modo de ejemplo, en 2007 los trabajadores de Fribo solicitaron inspecciones para que la IGT hiciera cumplir las leyes con respecto a las mismas condiciones que señalaron en el pliego de peticiones que presentaron ante

¹⁴³ Documento constitutivo del sindicato (8 de agosto de 2012) (USA-152)

¹⁴⁴ Confirmación de haber completado la solicitud del 30 de agosto de 2012 (GTM-39)

¹⁴⁵ Entrevistas con II y GG (junio de 2014) (USA-130)

¹⁴⁶ Transcripción, pág. 63

¹⁴⁷ Transcripción, pág. 63

¹⁴⁸ Argumento Inicial de Guatemala, párrafo 67.

el tribunal.¹⁴⁹ Estados Unidos ha explicado cómo la IGT no obligó a Fribo a cumplir¹⁵⁰ y por ende, no debería sorprender que los trabajadores acudieran a este otro mecanismo para tratar de obtener sus derechos. Sin embargo, desgraciadamente, debido a que el juzgado no estableció el tribunal, no pudieron hacerlo.

94. Estados Unidos concuerda con Guatemala en que los trabajadores no debieran tener que organizarse o negociar colectivamente para disfrutar de las condiciones básicas de trabajo a las que tienen derecho en virtud de la ley. Pero uno no necesita buscar más allá de las pruebas en el expediente para ver que, según estos hechos, los trabajadores habían intentado invocar otros mecanismos – incluida la presentación de varias denuncias ante el Ministerio del Trabajo – y ahora estaban buscando llegar al umbral mínimo de condiciones laborales a través del tribunal de conciliación como último recurso. Por lo tanto, debe quedar claro que no crear tribunales de conciliación no solo impide el acceso de los trabajadores a sus derechos de negociación, sino que, en este caso, también constituye un fracaso de hacer cumplir eficazmente las leyes directamente relacionadas con las condiciones laborales aceptables.

95. En la audiencia, Guatemala reiteró su opinión de que el Artículo 381 del Código del Trabajo no permite que un juzgado avance hacia la creación de un tribunal de conciliación cuando el pliego de peticiones esté incompleto. Guatemala también sostuvo que para que los pliegos de peticiones mencionados por Estados Unidos que presentaron los trabajadores de Avandia, Fribo y Ternium, el "juzgado de trabajo averiguó que los empleados no habían cumplido con los requisitos del Artículo 381".¹⁵¹

96. Con respecto a la primera petición en relación con la fábrica de indumentaria Avandia, de fecha 13 de noviembre de 2006, el tribunal no pidió a los trabajadores que proporcionaran más información. El expediente muestra que, en cambio, el juzgado acusó recibo, pero luego no tomó ninguna medida adicional para establecer el tribunal.¹⁵² Guatemala ha presentado un documento que no está relacionado con la petición de los trabajadores de Avandia, en el cual un juzgado de trabajo pide que los solicitantes proporcionen información adicional para su petición.¹⁵³ No solo no atañe esta petición a los trabajadores de Avandia sino que la información solicitada en el documento de prueba de Guatemala ya está claramente proporcionada en la petición de Avandia que ha presentado Estados Unidos. Por lo tanto, no hay ninguna prueba documental que sugiera que los trabajadores no proporcionaron la información requerida para que avanzara su petición. El tribunal simplemente no actuó, dejando así de hacer cumplir eficazmente los Artículos 61(c) (que prohíbe los abusos verbales o físicos), 121 (que requiere el pago de horas extra), 116 al 118 (que

¹⁴⁹ Cf. Adjudicaciones (3 y 5 de septiembre de 2007) (USA-11) con Conflicto Colectivo (18 de agosto de 2007) (USA-136)

¹⁵⁰ Consultar Presentación inicial por escrito de Estados Unidos, párrafos 157 a 158, Escrito de Réplica de Estados Unidos, párrafo 187.

¹⁵¹ Argumento Inicial de Guatemala, párrafo 68.

¹⁵² Resolución (13 de noviembre de 2006) (USA-73)

¹⁵³ GTM-56. Consultar también la Argumento Inicial de Estados Unidos, párrafo 96, que describe cómo a partir de confrontar los dos documentos (USA-73 y GTM-56) que la prueba de Guatemala no se relaciona con el documento de prueba de Estados Unidos, en el último de los cuales está la aceptación del tribunal a la petición de los trabajadores de Avandia.

regulan los horarios de trabajo) y 377 al 396 (que establecen tribunales de conciliación) del Código del Trabajo.

97. En respuesta a la segunda petición de los trabajadores de Avandia, de fecha 18 de agosto de 2007, Guatemala se basa en un resumen de las actuaciones relacionadas con esta petición elaborada por un miembro del personal del Ministerio del Trabajo.¹⁵⁴ Este resumen pone al descubierto los retrasos causados por el tribunal. Hay dos tipos de retrasos que salen a la luz: primero, los períodos en que el tribunal simplemente no actuó pese a los plazos legales que requerían su acción expedita y segundo, retrasos en notificar a los trabajadores y el empleador de las resoluciones y otras órdenes que había girado. En el caso de este último, vale la pena señalar que el Código del Trabajo exige la notificación personal de las órdenes del tribunal dentro de seis días hábiles.¹⁵⁵ Las pruebas de Guatemala dejan claro que no solo el tribunal no toma decisiones de la manera oportuna requerida, sino que tampoco se aseguró de notificar a las partes del proceso dentro del período de notificación legal.

98. De acuerdo con este resumen de Guatemala, los trabajadores presentaron un pliego de peticiones el 29 de agosto de 2007 y ese día el tribunal emitió un acuse de recibo. El resumen indica que tres días hábiles después y por lo tanto, después del plazo legal para la constitución del tribunal de conciliación, el 3 de septiembre de 2007, el tribunal emitió una resolución a las partes en la que se indicó los requerimientos pendientes por satisfacer para que el tribunal pudiera avanzar con la petición.¹⁵⁶ Las partes no fueron notificadas de esta resolución sino hasta el 20 de septiembre de 2007, de acuerdo con el resumen.¹⁵⁷ Cuando el tribunal actuó el 7 de noviembre siguiente, acusando el recibo de un documento adicional presentado por los trabajadores, su acción no se notificó a las partes sino hasta el 27 y 29 de noviembre.¹⁵⁸ Cuando el tribunal acusó el recibo de una moción de anulación por parte del empleador el 30 de noviembre, las partes no fueron notificados hasta el 6 de diciembre.¹⁵⁹ El tribunal denegó esa moción el 11 de diciembre y las partes fueron notificadas el 29 de enero de 2008, más de seis semanas después.¹⁶⁰ Guatemala no da ninguna explicación de estos retrasos en las notificaciones que son indiscutiblemente atribuibles al gobierno. Al igual que en el caso de las solicitudes de inscripción del sindicato, las autoridades de Guatemala no notificaron oportunamente a las partes interesadas.

99. Finalmente, de acuerdo con el resumen de Guatemala, después de un proceso de apelación que duró la mayor parte de 2008, el 2 de octubre de 2008, el tribunal ordenó al empleador a participar en el tribunal de conciliación como se había ordenado originalmente al empleador el 7 de noviembre de 2007. Cuando el empleador, una vez más, no hizo nada en respuesta, el tribunal no actuó sino hasta el 9 de febrero del 2009, cuando le indicó de nuevo al empleador que presentara sus delegados para el tribunal.¹⁶¹ Una vez más, no hubo ningún movimiento por parte del

¹⁵⁴ Resumen de los procedimientos de Avandia de 2007 (28 de enero de 2015) (GTM-44)

¹⁵⁵ GLC, Artículo 328.

¹⁵⁶ GTM-44, párrafo 2.

¹⁵⁷ GTM-44, párrafo 2.

¹⁵⁸ GTM-44, párrafo 4.

¹⁵⁹ GTM-44, párrafo 4.

¹⁶⁰ GTM-44, párrafo 5.

¹⁶¹ GTM-44, párrafo 7.

empleador y al tribunal le tomó hasta el 22 de abril de 2009 tener la "actitud proactiva" que Guatemala describió en su Presentación de Refutación y de nuevo en la audiencia, en la que el tribunal finalmente permitió que los trabajadores identificaran a los delegados para el empleador.¹⁶²

100. Esta acción final llegó casi seis meses después de la fecha en que concluyó la apelación del empleador y el tribunal ordenó al empleador que participara en el proceso de conciliación. Considerando que la ley exige que el tribunal de conciliación se establezca en un plazo máximo de 12 horas¹⁶³ y que el conflicto se resuelva en 15 días,¹⁶⁴ la prueba de Guatemala solo confirma el colapso del cumplimiento con respecto a la segunda petición de Avandia. La continua falta de acción del tribunal durante casi dos años fue contraria al marco legal que rige los tribunales de conciliación y constituye un fracaso para hacer cumplir eficazmente los Artículos 116 a 118 (reglamentación del horario de trabajo), 197 (medidas de seguridad y salud ocupacional obligatorias) y 377 a 396 (tribunales de conciliación) del Código del Trabajo.

101. En septiembre de 2009, los trabajadores de Avandia presentaron una tercera petición para un tribunal de conciliación.¹⁶⁵ Una vez más, el tribunal no tomó las medidas oportunas. Guatemala disputó este hecho en su Réplica al seguir dependiendo de una prueba documental que no respalda su postura.¹⁶⁶ Esta prueba documental, GTM-33, contiene dos documentos distintos. El primero es una resolución judicial que aprueba un acuerdo entre los trabajadores y la empresa con fecha 29 de octubre de 2010 – 13 meses después de que se presentara la petición.¹⁶⁷ Sin embargo, nada en ese documento se refiere a la petición de un conflicto colectivo del 4 de septiembre de 2009 ni sugiere de otra manera que fuera previsto para resolver ese conflicto. Incluso si de hecho representaba una solución al conflicto colectivo pertinente, 13 meses excede en mucho el límite legal de 15 días para una resolución del conflicto. El segundo documento en la prueba documental GTM-33 es una resolución judicial del 30 de enero de 2012, dos años y cuatro meses después de la fecha en que se presentó la petición. Esta resolución parece estar relacionada con el pliego de peticiones de septiembre de 2009, pero por las mismas razones – la falta de acción durante más de dos años y cuatro meses – esta prueba tampoco aborda las preocupaciones planteadas por Estados Unidos.

102. Además, en la audiencia, Guatemala sostuvo que la petición de Avandia de septiembre de 2009 "fue presentada por los empleados ante el tribunal equivocado, lo que explicaría los retrasos".¹⁶⁸ Es difícil entender cómo un retraso de dos años y cuatro meses podría haber sido causado por el hecho de que los trabajadores la presentaran ante el tribunal equivocado, sobre todo teniendo en cuenta que ese "error", en la medida en que fue uno, parece que se corrigió el 9 de septiembre de 2009, como lo indica Guatemala.¹⁶⁹ Por lo tanto, Guatemala carece de fundamento

¹⁶² Escrito de Réplica de Guatemala, párrafo. 413, Argumento Inicial de Guatemala, párrafo. 68.

¹⁶³ GLC, artículo 382.

¹⁶⁴ GLC, artículo 393.

¹⁶⁵ Conflicto Colectivo (4 de septiembre de 2009) (USA-134).

¹⁶⁶ Resolución del Tribunal que aprueba el convenio colectivo (29 de octubre de 2010) (GTM-33).

¹⁶⁷ Contrato (29 de octubre de 2010) (GTM-30).

¹⁶⁸ Argumento Inicial de Guatemala, párrafo. 68.

¹⁶⁹ Escrito de Réplica de Guatemala, párrafo. 413.

para afirmar que "la presentación ante el tribunal equivocado", si hubiese ocurrido, "explicaría cualquier retraso".

103. Con respecto a Fribo y Ternium, Guatemala insiste en su posición de que el tribunal no actuó porque le faltaba información requerida de los trabajadores. Guatemala está errada. El Artículo 381 establece qué información se debe incluir en cada una de las dos partes de la presentación de un conflicto colectivo: un "pliego de peticiones" en su primer párrafo y "una solicitud" de portada o petición al tribunal, en su segundo párrafo. Estos dos documentos se presentan juntos para iniciar una solicitud para un tribunal de conciliación. El Artículo 381 establece lo siguiente:

El pliego de peticiones ha de exponer claramente en qué consisten éstas, y a quién o quienes se dirigen, cuáles son las quejas, el número de patronos o de trabajadores que las apoyan, la situación exacta de los lugares de trabajo en donde ha surgido la controversia, la cantidad de trabajadores que en éstos prestan sus servicios y el nombre y apellidos de los delegados y la fecha.

La solicitud debe contener: el juez al que se dirige, los nombres, apellidos y demás generales de los delegados, lugar para recibir notificaciones, que debe establecerse en la población en donde tenga su asiento el juzgado, el nombre de la parte emplazada, dirección en donde deba ser notificada ésta, la indicación de que se adjunta por duplicado el pliego de peticiones y la petición de trámite conforme a las reglas de los artículos que preceden.

Si la solicitud presentada no llena los requisitos legales, el tribunal, de oficio, la corregirá mediante acta. Inmediatamente, dará trámite a la solicitud.

104. Las Partes contendientes difieren con respecto al significado del párrafo final del Artículo 381. En opinión de Guatemala, el tercer párrafo significa que el tribunal tiene la obligación de corregir cualquier deficiencia solo con la "petición".¹⁷⁰ No se permite que el tribunal, según la interpretación de Guatemala, continúe con una solicitud en la que el pliego de peticiones carezca de un elemento nombrado en el primer párrafo del Artículo 381. No obstante, esta interpretación es indefendible.

105. El Artículo 381 deja claro que el tribunal debe avanzar inmediatamente en el establecimiento del tribunal de conciliación. Los elementos requeridos para constituir el tribunal se encuentran en la "petición" descrita en el segundo párrafo del Artículo. Todo lo que un grupo de trabajadores necesita hacer, de acuerdo con este párrafo, es indicar "que la lista de peticiones se adjunte por duplicado". Siempre que se adjunte el pliego de peticiones, el tribunal debe seguir adelante. Como se señaló anteriormente, estos dos documentos son indivisibles. Es decir, no habría ninguna razón para establecer un tribunal de conciliación sin un pliego de peticiones. La última frase es clara: "La petición se deberá procesar inmediatamente". Del mismo modo, la siguiente disposición, el Artículo 382, establece que en el plazo máximo de las 12 horas siguientes a la

¹⁷⁰ Escrito de Réplica de Guatemala, párrafo. 399.

recepción de la "pliego de peticiones", el tribunal laboral "deberá pasar a la formación del tribunal de conciliación". Del mismo modo que no tendría sentido que un grupo de trabajadores presentara una petición por sí sola, no tendría sentido que un tribunal avanzara con respecto a una petición sin ningún contenido. Por lo tanto, el tribunal tiene la obligación de establecer el tribunal de conciliación independientemente de cualquier información que falte en el pliego de peticiones.

106. Para llegar a sus respectivas interpretaciones, tanto Guatemala como Estados Unidos abundan sobre el significado de este texto en su contexto como lo haría un tribunal de Guatemala en el sistema de derecho civil de Guatemala.¹⁷¹ Además, cuando se le da un efecto práctico al lenguaje no queda ninguna duda de que la petición y el pliego de peticiones son inseparables y se deben tratar de la misma manera, los principios de interpretación aplicables al Código del Trabajo de Guatemala dan mayor credibilidad a esta interpretación. El Artículo 17 del Código del Trabajo establece que el propósito o interés de una frase en particular en una disposición del Código del Trabajo, se debe interpretar a la luz del interés pertinente de los trabajadores. Aquí, el Artículo 381 se debe leer con ese espíritu – en el interés de los trabajadores que tratar de hacer una negociación colectiva.

107. Finalmente, los Artículos 381 y 382 requieren que el poder judicial actúe con rapidez y eficiencia. La necesidad de conveniencia también se prescribe en el Artículo 285 del Código del Trabajo, que dispone que el juez, además de respetar los plazos procesales, también debe esforzarse por mantener el tiempo de procesamiento global del tribunal lo más corto posible. Siendo este el caso, el proceso del conflicto colectivo está diseñado para que el juez pueda resolver por sí mismo cualquier deficiencia para que la petición se pueda "procesar inmediatamente". Rechazar tal petición porque no tiene indicado el número correcto de los trabajadores involucrados en el conflicto colectivo, por ejemplo, no corresponde al texto o diseño de la ley.

108. Por lo tanto, en virtud de la interpretación correcta del Artículo 381, es evidente que el tribunal debería haber seguido adelante con la petición del 5 de marzo de 2012 de los trabajadores de Ternium¹⁷² a más tardar el 6 de marzo de 2012. En cambio, el tribunal solicitó que los trabajadores complementaran su petición con información adicional.¹⁷³ Incluso si el tribunal tuviera razón para esperar y establecer el tribunal hasta después de haber recibido la información complementaria de los trabajadores, esto no ocurrió. El tribunal determinó el 26 de marzo de 2012 que los trabajadores *no* habían presentado la información requerida – esto a pesar del claro sello de "recibido" en la presentación de los trabajadores del 14 de marzo, que se encuentra en el Documento de Prueba 229 de EE.UU.¹⁷⁴

109. Las mismas obligaciones correspondían al tribunal que recibió la petición de los trabajadores de Fribo y que, en lugar de seguir adelante con la creación del tribunal de conciliación, exigió que los trabajadores proporcionaran cierta información; sin embargo, para llegar a la

¹⁷¹ En un sistema de derecho civil, la interpretación adecuada, o más acertadamente, la aplicación de una disposición legal debe reflejar el significado literal del texto. Ver en general, JOHN HENRY MERRYMAN, *LA TRADICIÓN DEL DERECHO CIVIL* (Imprenta de la Universidad de Stanford, 2007), CHP. VII (Interpretación).

¹⁷² Conflicto Colectivo (5 de marzo de 2012) (USA-228).

¹⁷³ Aceptación de conflicto colectivo por el tribunal (6 de marzo de 2012) (USA-138).

¹⁷⁴ Adjudicación (26 de marzo de 2012) (USA-230).

conclusión de que el tribunal debería haber seguido adelante con la petición de Fribo, no es necesario que el Panel adopte la interpretación de Estados Unidos del Artículo 381. Incluso adoptando el punto de vista de Guatemala que solo los errores u omisiones en la portada de la solicitud o petición las puede corregir *de oficio* el tribunal, el tribunal que consideró los materiales de Fribo debiera haber seguido adelante. La orden del tribunal indica que la información que falta en la presentación de los trabajadores era la dirección dentro de la jurisdicción del tribunal donde el empleador puede recibir notificaciones, uno de los elementos que se requieren como parte de la portada de solicitud o "petición" y no forma parte del pliego de peticiones.¹⁷⁵ Por lo tanto, incluso según la interpretación de Guatemala de la ley correspondiente, el tribunal no actuó cuando debiera haberlo hecho.

110. Como Estados Unidos señaló en la audiencia al indicar esta discrepancia, Estados Unidos no está tratando de reabrir o revisar la decisión del tribunal, lo que sería contrario al Artículo 16.3.8 del CAFTA-DR.¹⁷⁶ Señalamos esta discrepancia entre la legislación laboral y la práctica como ejemplo de que el tribunal entorpece en lugar de facilitar el cumplimiento eficaz de las leyes.

111. Ninguno de los argumentos fácticos o jurídicos formulados por Guatemala ha puesto en duda la demostración de Estados Unidos. El expediente muestra que desde 2007 hasta 2011 y continuando hasta 2014, Guatemala no ha hecho cumplir eficazmente su legislación laboral relacionada con el derecho de asociación, el derecho a organizarse y negociar colectivamente y las condiciones laborales aceptables trabajo al no inscribir sindicatos ni crear tribunales de conciliación de manera oportuna, si acaso.

VI. Conclusión

112. Como muestra el expediente, Guatemala no ha hecho cumplir eficazmente su legislación laboral, mediante un curso sostenido y recurrente de inacción, de manera que afecta el comercio entre las Partes. Por lo tanto, Estados Unidos solicita respetuosamente que el Panel declare que Guatemala ha incumplido sus obligaciones en virtud del Artículo 16.2.1(a) del CAFTA-DR.

¹⁷⁵ Documento de notificación (24 de agosto de 2007) (USA-137). Véase también GTM-34 que parece ser el mismo documento.

¹⁷⁶ Argumento Inicial de EE.UU., párrafo 99.