

“A mi papá lo mataron cuando yo era niño. Nosotros nacimos en el miedo, crecimos en el miedo y ahora trabajamos en el miedo”

Trabajador de Palma originario de Alta Verapaz

A partir de septiembre 2022, la Red de Defensores de Derechos Laborales de Guatemala (REDLG) cambió su enfoque ampliando su registro a otras formas de violencia laboral. Entre 2015 y 2022, la REDLG registró exclusivamente Violencia Antisindical la cual se caracteriza por tener como objetivo paralizar u obstaculizar la defensa de derechos laborales. Considerando la experiencia en registro y sistematización, la REDLG se propuso ampliar su alcance y hacerle frente al reto de registrar la *violencia laboral* entendida como: “el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género”¹ y que ocurre en el mundo del trabajo.

Este informe presenta la información recopilada entre 2022 y 2023 así como algunas reflexiones sobre el registro, sus retos y la necesidad de hacer un abordaje más profundo del problema de la violencia laboral en Guatemala.

6 grupos focales – **69** participantes

26 se identificaron como mujeres

14 se identificaron como LGBTQ+

136 testimonios de violencia laboral

63 - violencia económica

44 - violencia psicológica

15 - violencia sexual²

9 - violencia física

Se identificó que el *miedo* era un aspecto común en el mundo del trabajo, en todos los sectores que participaron en los grupos focales. El miedo hace que se soporte el maltrato, impide la organización sindical y la denuncia, y genera condiciones de explotación.

En el contexto guatemalteco, la reiterada violación a los derechos laborales reconocidos en ley, es considerada violencia laboral.

1. Convenio de la OIT sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)

2. Fe de errata: En la página 9 del Informe sobre violencia laboral en Guatemala 2022-2023, dice “12 por violencia sexual”. Debe decir “15 por violencia sexual”.

Registro 2022-2023



Física

Psicológica

Económica

Sexual

Asesinato
Lesiones
Hostigamiento
Intimidación
Criminalización
Maltrato verbal
Amenaza de muerte
Amenaza de criminalización
Amenaza de despido
Difamación
Traslado arbitrario
Despido
Trabajo forzoso
Violación
Intento de violación
Acoso sexual

Categorías de violencia en el registro de la REDLG

Tipos de violencia

Hechos de violencia

Violencia antisindical



TABLA 1: CANTIDAD DE HECHOS DE VIOLENCIA ANTISINDICAL REGISTRADOS POR TIPO DE VIOLENCIA 2022-2023

Tipo de hecho	Cantidad de hechos registrados
Amenaza de muerte	15
Intimidación	6
Hostigamiento	3
Despido ilegal	7
Traslado arbitrario	6
Criminalización	6
Maltrato verbal	2
Difamación	1
Amenaza de criminalización	1
Total	47

TABLA 2: DENUNCIAS POR DELITOS EN CONTRA DE SINDICALISTAS ENERO 2022- SEPTIEMBRE 2023 -MP

Delito	Cantidad de denuncias
Desobediencia [por funcionarios y particulares]	2959
Incumplimiento de deberes	400
Abuso de autoridad	167
Coacción	161
Amenazas	151
Discriminación	53

Violencia laboral

TABLA 3: CANTIDAD DE HECHOS DE VIOLENCIA LABORAL REGISTRADOS POR TIPO DE VIOLENCIA 2022-2023

Tipo de hecho	Cantidad de hechos registrados
Asesinato	1
Trabajo forzado	1
Hostigamiento	4
Lesiones	1
Maltrato verbal	3
Despido injustificado	3
Amenaza de despido	1
Acoso sexual	1

TABLA 4: CANTIDAD DE DENUNCIAS PRESENTADAS ANTE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO (IGT) POR MALOS TRATOS

Motivo	Año		Total
	2022	2023	
Malos tratos	381	544	925

Para comenzar a registrar la violencia laboral, se realizó un diagnóstico, incluyendo grupos focales y un análisis de la legislación nacional e internacional.

Esto permitió comprender la definición de violencia y acoso en el mundo del trabajo del Convenio 190 de la OIT en el contexto guatemalteco. Se modificaron las herramientas de registro y sistematización para incluir la violencia laboral y la violencia por razón de género además de la violencia antisindical. Sin embargo, los procesos de verificación e identificación de la violencia son diferentes para las 3 categorías por lo que se crearon 3 sistematizaciones diferentes.

El diagnóstico también permitió evidenciar que en Guatemala existe un problema con la violencia laboral. El registro busca visibilizar el problema y ofrecer elementos para el análisis y propuestas para promover el trabajo libre de violencia.

En asamblea, los estados miembros de la OIT reconocieron que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo "afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, su dignidad, y a su entorno familiar y social".³ Es hora de que en Guatemala se reconozca que la violencia laboral tiene un alto costo económico y social para empleadores, gobiernos y trabajadores; que no existen mecanismos de sanción adecuados para abordarla. Los mecanismos de denuncia son confusos o ineficaces y no existen suficientes políticas que promuevan, de manera directa, la prevención de la violencia laboral con especial enfoque en la violencia por razón de género. Los trabajadores se ven, además, limitados en sus acciones colectivas de defensa y promoción de derechos frente a políticas antisindicales latentes.

3. Convenio de la OIT sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)



Conclusiones y recomendaciones

- El principal reto observado en el proceso de registro es la normalización y la frecuencia de la violencia en el mundo del trabajo. Identificar hechos únicos de violencia laboral ha sido un proceso de aprendizaje constante.
- Al no haber una ruta clara de denuncia para las diferentes formas de violencia laboral, no hay información oficial sobre el fenómeno por lo que no se pueden proponer políticas de prevención. Esto genera un ciclo sin fin para la violencia laboral, sobre todo frente a una institucionalidad sin poder coercitivo y un sistema de justicia desbordado.
- Por lo tanto, urge registrar y conocer más acerca de cómo se manifiesta la violencia laboral en los diferentes espacios de trabajo en Guatemala.
- Es necesario reformar la manera en que se denuncia e investiga la violencia laboral.
- Se deben crear políticas adecuadas de prevención con especial enfoque en la violencia y acoso por razón de género.
- Es clave promover y defender la libertad sindical para que las personas afectadas denuncien, propongan y negocien mecanismos alternativos de resolución de conflictos que respondan a las necesidades reales de las personas trabajadoras.
- Es necesario que las personas trabajadoras usen su voz para construir un mejor futuro laboral.

