



# Informe

sobre la **Violencia Laboral**  
en **Guatemala** **2022 - 2023**



**REDLG**

RED DE DEFENSORES DE  
DERECHOS LABORALES  
GUATEMALA






# Informe

sobre la Violencia Laboral  
en Guatemala **2022 - 2023**





# ÍNDICE



<b>1</b>	<b>Introducción</b> .....	<b>04</b>
<b>2</b>	<b>El Problema de la violencia laboral</b> .....	<b>06</b>
	El Estado y la violencia en el trabajo .....	10
	Información oficial .....	13
<b>3</b>	<b>El abordaje de la violencia laboral: Una tarea pendiente</b> .....	<b>14</b>
	Reforma .....	15
	Evitar revictimización .....	16
	Evidenciar la violencia laboral .....	16
<b>4</b>	<b>Registro de la violencia laboral en Guatemala 2022-2023</b> .....	<b>18</b>
	Violencia antisindical .....	22
	Violencia por razón de género .....	25
	Violencia laboral .....	27
	Casos ilustrativos .....	28
<b>5</b>	<b>Conclusiones y recomendaciones</b> .....	<b>32</b>
	Conclusiones .....	33
	Recomendaciones .....	34
<b>6</b>	<b>Anexos</b> .....	<b>36</b>

**1**

# **INTRODUCCIÓN**



# La violencia laboral es un fenómeno complejo que impacta profundamente en la vida de las personas trabajadoras, sus entornos familiares y la productividad empresarial.

**En Guatemala**, la normalización de la violencia en los lugares de trabajo ha generado un contexto en el cual muchas personas aceptan el abuso por temor a represalias, a perder sus empleos o a la ineficacia de las instituciones encargadas de proteger sus derechos. Esta problemática, lejos de ser un tema menor, afecta no solo la dignidad y salud mental de las personas, sino también su capacidad para desarrollarse profesionalmente en un entorno seguro y libre de violencia.

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer<sup>1</sup> la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer<sup>2</sup>, ratificados por Guatemala y el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo<sup>3</sup> (OIT) establecen que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo deben ser prevenidos y sancionados. No obstante, la implementación de políticas efectivas en este ámbito sigue siendo limitada. A pesar de que existen leyes que buscan proteger a las personas trabajadoras, la falta de un marco normativo claro y una política de prevención efectiva generan vacíos en la protección y reparación para las víctimas. Asimismo, la ausencia de registros confiables y la impunidad predominante complican aún más el panorama.

El presente informe analiza la violencia laboral en Guatemala durante los años 2022 y 2023, basándose en datos recopilados por la **Red de Defensores de Derechos Laborales de Guatemala (REDLG)**. A lo largo del documento se exploran diversas formas de violencia en el ámbito laboral, incluyendo la violencia antisindical y la violencia por razón de género. El informe también pone de relieve la falta de registros oficiales sobre la violencia laboral y los desafíos estructurales que persisten en el país para garantizar condiciones dignas en el trabajo.

Finalmente, este análisis subraya la importancia de desarrollar políticas preventivas que promuevan la seguridad y el respeto a los derechos laborales, priorizando la protección de las personas trabajadoras y la erradicación de la violencia en todas sus formas. La adopción de un enfoque preventivo y proactivo, acompañado de un fortalecimiento institucional, es crucial para enfrentar de manera efectiva esta problemática.

---

1. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer [CEDAW]. [1979]. Asamblea General de las Naciones Unidas, Resolución 34/180. <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>. Ratificada por Guatemala en 1982.

2. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. [1994]. Adoptada en la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos, Belém do Pará, Brasil. <https://www.oas.org/es/mesecvi/convencion.asp>. Ratificada por Guatemala en 1994.

3. Organización Internacional del Trabajo. [2019]. Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo [Convenio núm. 190]. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C190)

2

# EL PROBLEMA DE LA VIOLENCIA LABORAL



# “Reconociendo que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social”

*Convenio [número 190] sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo*

**A la luz de la creación del Convenio 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia en el mundo del trabajo en 2019**, se inició una campaña para sensibilizar a gobiernos, empleadores y trabajadores acerca del problema de la violencia laboral. El tratado de derecho laboral la define como “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<sup>4</sup>” que se dan en el mundo del trabajo.

Se ha demostrado el impacto que tienen estos comportamientos no solo a nivel individual sino social. La violencia laboral afecta la salud mental y física de las personas trabajadoras, su desarrollo profesional, su productividad y su entorno laboral y familiar. Esto tiene un costo ya que se traduce en gastos médicos, ausencias, rotaciones, bajas de productividad y es un costo que hay que asumir a nivel personal, empresarial y gubernamental.

Uno de los retos principales ha sido el de llamar la atención sobre los problemas de salud mental que la violencia y el acoso en el trabajo pueden provocar. Un reporte de la Organización Mundial de la Salud publicado en 2022<sup>5</sup> indica que un estimado de 12 mil millones de días de trabajo se pierden anualmente debido a la depresión y ansiedad. Las condiciones laborales violentas o precarias juegan un papel clave en exacerbar problemas de salud mental. El mismo reporte de la OMS indica que los gobiernos del mundo, en promedio, gastan solo 1% de su presupuesto de salud en salud mental.

En Guatemala, durante 2023, la REDLG realizó 6 grupos focales<sup>6</sup> para conocer cómo se manifiesta la violencia laboral y cuál ha sido la respuesta institucional. Considerando los diferentes contextos y sectores, se identificaron algunas cosas en común entre todas las personas entrevistadas. Independientemente del tipo de violencia que sufrían, todas las personas hicieron referencia a las afectaciones psicológicas que tuvieron posteriormente.

4. Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 [núm. 190]. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C190)

5. Organización Mundial de la Salud. (2022). Mental health and well-being at work: Policy brief. <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/356119/9789240049338-eng.pdf?sequence=1>

6. Los grupos focales se realizaron con un grupo de trabajadores no sindicalizados (sector maquila, banano, palma, trabajo doméstico, estado), un grupo de trabajadores sindicalizados (sector maquila, banano, trabajo doméstico, industria de alimentos, estado), 2 grupos de dirigentes sindicales y 2 grupos de trabajadores LGBTQ+.

Reportaron que muchas de estas derivan en problemas de salud como hipertensión, diabetes y otras enfermedades crónicas.

Lo que más llamó la atención durante todos los grupos focales fue el énfasis que se hizo en el miedo que existe en los espacios laborales. En general, había consenso sobre el hecho que el trabajo se desarrolla en contextos y ambientes hostiles donde la amenaza al despido, al maltrato, al acoso es constante. Parece ser que se explota este miedo para evitar la denuncia, la organización y la defensa de derechos laborales.



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

*Trabajador de palma-Alta Verapaz*

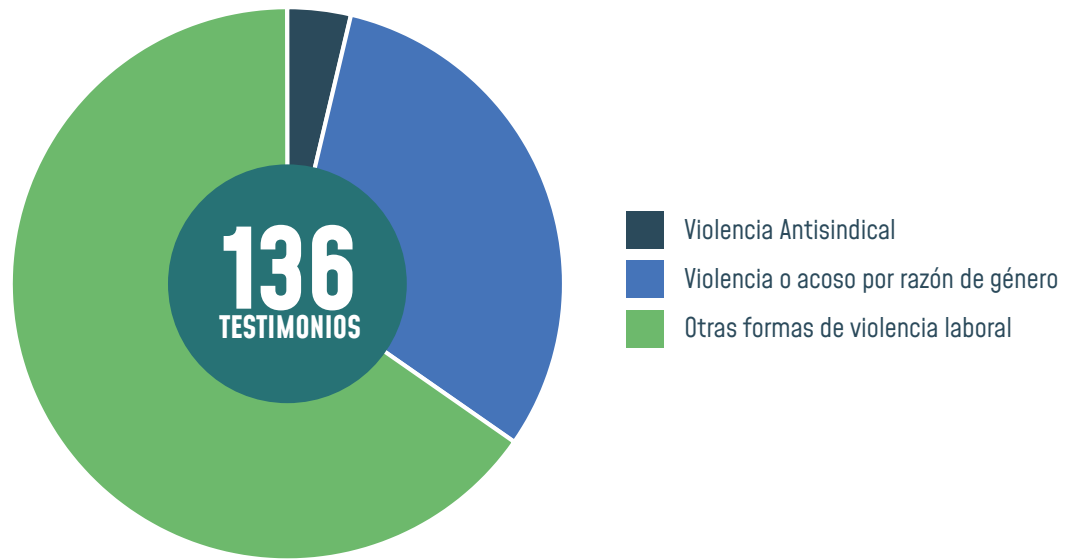
Es necesario entender el factor común del miedo tomando en cuenta el contexto socioeconómico e histórico de Guatemala. La inestabilidad laboral, la carencia de trabajos formales con protecciones de ley, la precariedad, por ejemplo, son circunstancias que marginan a las personas a no denunciar, a soportar y como resultado, a normalizar la violencia que se puede vivir en el trabajo. Aunque es común asociar el término violencia a acciones que conllevan una agresión explícita, el miedo a perder un ingreso hace que las medidas administrativas arbitrarias, amenazas de despido y hasta un salario inferior al mínimo se conviertan en situaciones violentas que provocan un daño. El miedo es un recurso que algunos gerentes y supervisores utilizan para mantener a los trabajadores en una posición de vulnerabilidad bajo condiciones laborales desfavorables. Si bien el impacto inicial del miedo es psicológico, también puede contribuir a problemas como la ansiedad, la depresión y otras condiciones que afectan la salud física.

Al sistematizar los testimonios, se registraron 136 hechos considerados por las personas trabajadoras como formas de violencia. Se registraron también elementos sobre las condiciones laborales en general que forman el escenario en el que la violencia es más probable que ocurra.

De estos 136 testimonios, 5 se referían a hechos de violencia antisindical. Los 131 restantes trataron sobre diferentes manifestaciones de violencia en el mundo del trabajo en general, incluyendo violencia por razón de género, de la cual se registraron 43 testimonios, es decir un tercio<sup>7</sup>.

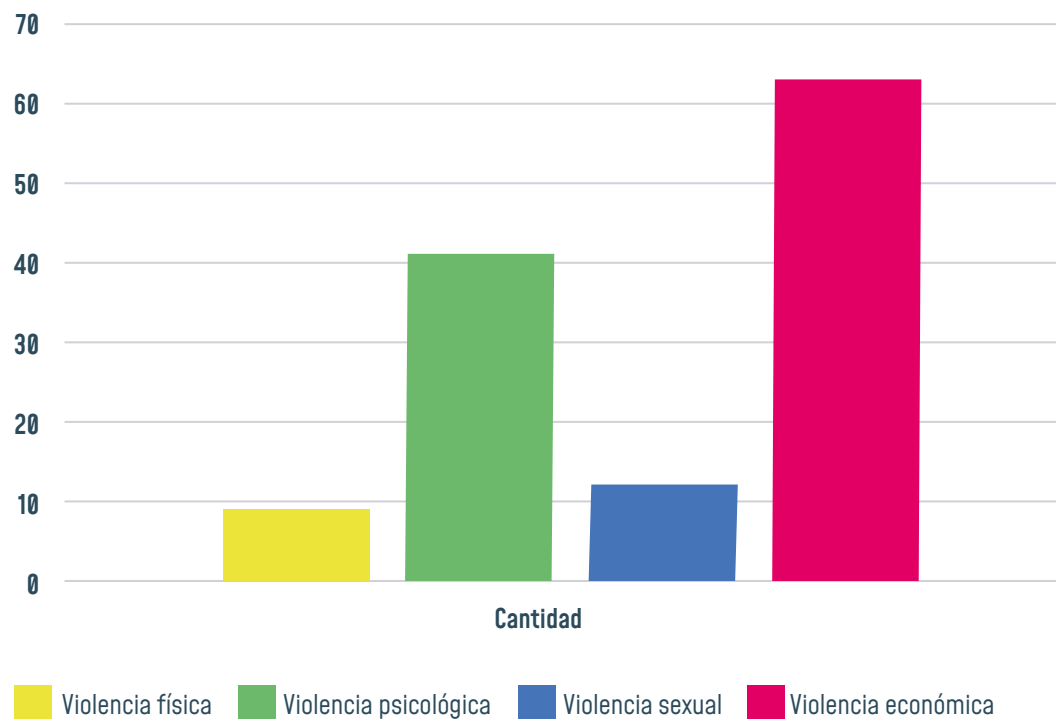
7. En los 6 grupos focales participaron un total de 69 personas. De estas, 26 se identificaban como mujeres y 14 eran LGBTIQ+.

## INFORMACIÓN SOBRE VIOLENCIA LABORAL PROPORCIONADA POR GRUPOS FOCALES



De esos 136 testimonios, 63 eran por violencia económica, 41 por violencia psicológica, 12 por violencia sexual y 9 por violencia física; 3 hechos se clasificaron como violencia psicológica por ser situaciones denigrantes o humillantes pero quienes compartieron la información identificaron las repercusiones de estas en la salud física.

## CANTIDAD DE HECHOS DE VIOLENCIA POR TIPO



Este conteo no es representativo estadísticamente como para inferir la medida en la que se da la violencia laboral en Guatemala. Sin embargo, sí sirve para identificar que todas las personas participantes, sin excepción, consideraron la violación a sus derechos laborales reconocidos en ley así como la amenaza constante de perder el trabajo como violencia. Esto da una idea del estado psicológico y emocional en el cual las personas trabajadoras están desempeñando sus actividades y el impacto que esto puede tener en las relaciones interpersonales dentro y fuera del trabajo. En efecto, la REDLG considera que la precariedad, los salarios insuficientes y la inestabilidad laboral son situaciones de violencia en tanto se manifiestan como prácticas de empleadores que buscan intimidar y generar condiciones de explotación frente a la pasividad del Estado.



## El Estado y la violencia en el trabajo

Cabe preguntarse, entonces **¿Cómo hace Guatemala para abordar la violencia laboral?** Aunque suene obvio, la idea de prevenir, mitigar o sancionar la violencia laboral es relativamente reciente en el sentido que se está abordando actualmente. El hecho es que la legislación nacional, y convenios internacionales en general, reconocen en una medida u otra, el derecho a un trabajo libre de violencia. El reto está en la definición de la violencia y la definición del ámbito laboral.

El Convenio 190 de la OIT fue intensamente discutido precisamente por esto. Las preguntas: **¿Qué se entiende por violencia?** y **¿Qué se entiende por el mundo del trabajo?** estuvieron al centro de los desacuerdos por la complejidad de legislar a partir de esas definiciones.

El abordaje del convenio es novedoso en tanto tiene un enfoque en prevención y reparación. Tiene un especial enfoque en la violencia y acoso por razón de género y tiene como punto de partida, un enfoque subjetivo de la definición de violencia. Es decir que la definición de violencia no se da a partir de la intención o el objetivo de la agresión sino a partir del impacto que una acción puede tener. De esta cuenta, el convenio hace un llamado a responsabilizar a empleadores en el abordaje integral de la violencia desde el ámbito laboral. Los representantes del sector empleador<sup>8</sup> se opusieron argumentando, entre otras cosas, que la violencia era un tema penal y que la legislación nacional ya lo tenía contemplado por lo que no había necesidad de hacer ningún cambio. Por lo tanto, no había necesidad, tampoco, de asumir otra responsabilidad.

En efecto, en Guatemala, todo lo que constituya un delito, cometido dentro o fuera del mundo laboral, puede ser abordado desde lo penal. Lo que no constituya delito, debería ser denunciado según las diferentes tipificaciones en la Inspección General de Trabajo (IGT), incluyendo malos tratos.

8. En OIT, el sector empleador está representado por CACIF.



Sin embargo, está claro que esto no es suficiente para abordar de manera integral la violencia en el trabajo.

Por un lado, es un hecho que no existe una cultura informada de denuncia en Guatemala. La complejidad de las relaciones interpersonales y socioeconómicas en el mundo laboral no favorecen las condiciones que permitirían denunciar a un compañero de trabajo o un jefe. Ya se habló anteriormente del miedo constante a las represalias y violencia antisindical.

Por otro lado, si se llega a la denuncia, los escenarios resultantes son difíciles de caracterizar como suficientes para el abordaje de la violencia laboral.

Si la violencia se denuncia en el Ministerio Público, inmediatamente la relación laboral se complica y de hacerse público, la persona denunciante puede sufrir represalias por parte de la persona denunciada o sus pares. Dado que el sistema penal es punitivo, las garantías procesales para las personas denunciadas prevalecen y se ha visto que los empleadores priorizan la presunción de inocencia frente a la protección de la persona que denunció. Uno de los escenarios que se ha visto en años anteriores es que se decide mover, aislar o incluso despedir a la persona que denunció.<sup>9</sup>

En el mejor de los casos, no se da ningún tipo de represalia y la persona denunciante logra justicia. Sin embargo, el Ministerio Público no registra el caso dentro de un contexto laboral. El contexto de trabajo se pierde en la información penal y a la fecha, no se sabe cuántos de los delitos investigados por el MP han sido en el contexto del mundo laboral como se entiende en el Convenio 190 de la OIT.

Si se denuncia ante la Inspección General de Trabajo, específicamente bajo malos tratos, se hace referencia al Código de Trabajo de Guatemala, en su artículo 61, literal c) que dice que el patrono debe abstenerse de maltrato de obra o palabra<sup>10</sup>.

En sentido positivo, este concepto amplio de maltrato permite una amplia interpretación lo cual es conveniente teniendo en cuenta la variedad de manifestaciones de la violencia laboral. Sin embargo, queda la carga de prueba en el trabajador quien debe explicar por qué una acción puede ser considerada maltrato. Además, queda a discreción del inspector considerarlo a la hora de tomar la denuncia ya que no existe una definición explícita en la legislación ni tampoco una tipificación<sup>11</sup>.

---

9. Cabe mencionar que este patrón de despedir a la persona denunciante, sobre todo si es caso de violencia contra la mujer, se ha observado mucho en maquila. Sin embargo, cuando la denuncia es en contra de un dirigente sindical, el despido del denunciado ha sido inmediato y la reinstalación desobedecida, aún cuando ya se ha desestimado la denuncia. No se descarta que la denuncia falsa se haya utilizado mucho en contra de sindicalistas como una forma de represalia, sin embargo, en este apartado se analizan las situaciones en donde la violencia laboral sí ha ocurrido.

10. **Código de Trabajo.** Decreto 272-67, Congreso de la República de Guatemala, 1967. Artículo 61

11. Denunciar la violencia horizontal es aún más difícil.

Por último, en años anteriores, la REDLG ha reportado la preocupante cantidad de denuncias por desobediencia de resoluciones judiciales que llegan a la Fiscalía de Delitos contra Sindicalistas, evidenciando el grave problema de impunidad que existe en el mundo del trabajo. La falta de poder coercitivo de la IGT agrava la situación de abordaje de la violencia desde lo laboral. En caso la denuncia presentada constituye un delito, se traslada a lo penal y el proceso de investigación desde la IGT se detiene. De haber una sanción desde lo penal, no quedaría registrado en lo laboral.

En general, el Estado no ha hecho un esfuerzo público por contrarrestar la violencia laboral. La Política Nacional de Empleo Digno 2017-2032<sup>12</sup> no contiene nada que haga referencia a abordar la violencia, mal trato, discriminación o vulnerabilidad interseccional de las personas trabajadoras en Guatemala.

En el diálogo social tampoco se ha priorizado el tema. Algunos sectores específicos han buscado posicionar el tema pero no se ha observado un abordaje general.

El hecho es que las personas no están denunciando toda la violencia que ocurre y si la denuncian, la atención dada por parte de las autoridades gubernamentales no necesariamente ayuda a erradicar el problema.

Un resultado directo de esta situación es la falta de información oficial sobre la violencia laboral.

## **“La REDLG ha reportado la preocupante cantidad de denuncias por desobediencia de resoluciones judiciales que llegan a la Fiscalía de Delitos contra Sindicalistas”**

---

12. Consejo Económico y Social de Guatemala. [2021]. Política Nacional de Empleo Digno 2017-2032. Consejo Económico y Social de Guatemala. [https://ces.gob.gt/wp-content/uploads/2021/08/PNED-CES-VERSI0%CC%81N-FINAL-\\_compressed.pdf](https://ces.gob.gt/wp-content/uploads/2021/08/PNED-CES-VERSI0%CC%81N-FINAL-_compressed.pdf)



## Información oficial

Si la denuncia se hace penalmente, no se lleva el registro del contexto específico en el que se da la agresión. Por lo que una solicitud de información pública para conocer qué agresiones se han dado en el mundo del trabajo no daría una información verídica y precisa sobre la magnitud del problema de violencia laboral.

Si la denuncia se hace ante la IGT, se pueden presentar dos situaciones. Se puede identificar si se planteó la denuncia por discriminación o por malos tratos, pero no se tienen detalles del tipo de agresión que ocurre y por otro lado, la IGT no tiene un sistema confiable de información por lo que ni siquiera proporciona de manera confiable la cantidad de denuncias.

Se plantean, entonces, las preguntas: *¿Qué es lo que se debe hacer? ¿Cuál sería el siguiente paso en el abordaje de la violencia laboral en Guatemala?*

El objetivo a mediano plazo es establecer roles y responsabilidades de empleadores, de los gobiernos y de los trabajadores en la promoción de políticas, leyes y medidas de prevención, protección y reparación de la violencia laboral, incluyendo el acceso a la justicia.

Esto implica hacer propuestas a nivel legislativo, ejecutivo, pero también a nivel interno de los lugares de trabajo, de acciones que priorizan la prevención para dejar de ser reactivos y no recargar el sistema penal y administrativo.

Por lo tanto, la clave está en conocer mejor el fenómeno para que estas propuestas sean adecuadas y realistas. Es necesario tener información sobre cómo y por qué se da la violencia en el mundo del trabajo guatemalteco.

3

# EL ABORDAJE DE LA VIOLENCIA LABORAL: UNA TAREA PENDIENTE



**Aunque el Convenio 190 de la OIT busca erradicar la violencia en el mundo del trabajo, entendiendo el mundo del trabajo<sup>13</sup> como todo lo relativo al trabajo incluyendo horarios, traslados y comunicaciones (Organización Internacional del Trabajo, 2019, art. 3), este informe está enfocado en la violencia laboral ocurrida entre personas en relación laboral.**

La violencia laboral puede venir de situaciones inseguras como agresiones por parte de terceros o usuarios como ocurre con personas trabajadoras de salud o del sector de servicios. También se da a partir de la vulnerabilidad frente a la delincuencia como puede ocurrir en el traslado ya sea hacia o desde el trabajo o durante. Repartidores de productos y trabajadores por cuenta propia están expuestos a extorsión, por ejemplo. Es un objetivo para la REDLG, registrar y documentar esta violencia laboral.

Para este informe, se está haciendo énfasis en las dinámicas de violencia entre trabajadores, de los patronos o la violencia que resulta de una falta de atención o minimización de las condiciones inseguras de trabajo.



## Reforma

El hecho es que se debe hacer una reforma en la manera en la que actualmente se está abordando la violencia laboral en Guatemala. Cambiando el enfoque de la sanción a la prevención, se obligaría al MINTRAB a jugar un papel más activo en la sensibilización de políticas de prevención para el empleador y en asegurar un procedimiento que dé un seguimiento continuo a las denuncias por malos tratos.

También es importante conocer cómo se está viviendo la violencia laboral en los diferentes lugares de trabajo y para esto es necesario darle voz a las personas trabajadoras. Esto incluye promover espacios seguros para exponer lo que se consideran “comportamientos inaceptables susceptibles de causar daño” pero sobre todo, asegurar la libertad sindical para que las personas trabajadoras puedan, de manera organizada y representativa, plantear soluciones reales a las necesidades reales de las y los trabajadores.

El tener mecanismos de resolución de conflictos efectivos, negociados entre patronos y trabajadores, quitaría una carga importante a la IGT y el MP y permitiría detener malas prácticas a tiempo y evitar la escalada de violencia. También se podría proponer y asegurar medidas de protección para evitar represalias.

Además, actualmente, el Ministerio Público y la IGT son espacios poco accesibles y casi hostiles para personas que quieran denunciar.

13. **Organización Internacional del Trabajo.** (2019). Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (Convenio núm. 190). [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C190)



## Evitar revictimización

En 2023, se acompañó una denuncia ante la Fiscalía de Delitos contra Sindicalistas por amenazas de muerte después de que trabajadores de una maquila, con la tolerancia de la parte patronal, amenazaron con linchar al Comité Ejecutivo del sindicato. El Fiscal que estaba tomando la denuncia le dijo a la Secretaria General que reconsiderara si quería poner la denuncia porque iba a quedar en el registro público y más adelante, si ella ya no estaba en un sindicato y trabajaba en otro lado, se podía buscar si ella había puesto denuncia en contra de su empleador anterior. Cuando denunciar, aunque sea un delito, pone en riesgo el ingreso de una persona o su estabilidad laboral, denunciar ya no es una opción.



## Evidenciar la violencia laboral

Sobre todo, es importante promover una cultura que permita visibilizar o evidenciar los diferentes abusos, agresiones y ambientes hostiles que se dan en el ámbito laboral en todos los sectores. Es necesario comprender cualquier problemática sociopolítica para buscar soluciones. Pareciera que Guatemala maneja una política de: si no se ve, no existe.

Es responsabilidad de trabajadores, sindicatos y gobiernos dar a conocer la problemática con total claridad para posicionarlo en el diálogo social. Y las empresas también deben ser transparentes sobre medidas efectivas que se hayan tomado para erradicar la violencia laboral tomando en cuenta la voz de las y los trabajadores.

De aquí que la REDLG se propuso registrar la violencia laboral a partir de septiembre 2022 la cual incluye la violencia antisindical, que viene registrando desde 2015, y la violencia de género en el mundo del trabajo.

El objetivo es conocer mejor el fenómeno de la violencia laboral. Este conocimiento permite devolverle a las personas trabajadoras herramientas basadas en la evidencia que les permita identificar la violencia que pueden estar viviendo, registrarla y denunciarla de la manera que mejor consideren. Con este registro puedan hacer propuestas realistas para la prevención de la violencia laboral desde sus diferentes espacios laborales.

Es fundamental destacar el caso particular del trabajo en el hogar, donde las trabajadoras enfrentan una preocupante vulnerabilidad. Los grupos focales, al igual que las campañas de trabajadoras del hogar organizadas, han evidenciado los serios problemas que estas mujeres enfrentan, incluyendo casos graves de abuso, especialmente de carácter sexual.

El código de trabajo es especialmente excluyente de protecciones a las trabajadoras del hogar haciendo de la violencia aún más difícil de denunciar.

A esto hay que agregar que las posibilidades de diálogo y negociación con empleadores no son las mismas que con otros trabajadores. En muchos casos, existe profundo aislamiento, además de condiciones de trabajo forzoso y trata de personas.<sup>14</sup>

Las trabajadoras del hogar están expuestas a humillaciones, maltrato, condiciones denigrantes de trabajo, jornadas extensas, y acoso y violencia sexual constante. Por esta razón, urge tomar medidas para rectificar esta desigualdad y cambiar la cultura de servidumbre que violenta a tantas personas.

Es un proceso largo y hace indispensable el diálogo entre trabajadores y empleadores en el consenso de dinámicas, relaciones y condiciones seguras y libres de violencia.

Recae en las autoridades de gobierno, entonces, impulsar con más fuerza campañas que promueven la libertad sindical, la negociación colectiva y políticas para el cambio de cultura necesaria para que se deje de normalizar la violencia y se comience a abordarla de frente. Así como es importante crear una cultura de denuncia o por lo menos de registro, es importante crear una cultura de escucha y reconocer que hay comportamientos que deben de parar.

**“La REDLG se propuso registrar la violencia laboral a partir de septiembre 2022 la cual incluye la violencia antisindical, que viene registrando desde 2015, y la violencia de género en el mundo del trabajo”**

---

14. Situación actual del Convenio 189.

4

# REGISTRO

DE LA VIOLENCIA LABORAL  
EN GUATEMALA 2022-2023





**“La expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un 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, y**

**b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.”**

*Convenio [número 190] sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo*

*Artículo 1*

## **Registrar la violencia en el mundo del trabajo supone un gran reto y es un proceso de constante aprendizaje.**

Teniendo en cuenta la experiencia de registrar la violencia antisindical, la REDLG identificó diferencias notables al ampliar el registro a otras formas de violencia laboral. La primera se refiere a lo común y generalizada que es la violencia en el mundo del trabajo, diferente a la violencia antisindical que afecta a menos del 5% de la población económicamente activa.<sup>15</sup> Al identificar las prácticas o comportamientos que se busca registrar como violencia laboral, es abrumante la cantidad y variedad de hechos que las personas trabajadoras manifiestan. Mientras que registrar violencia antisindical tiene un enfoque específico en cuanto a la víctima y los contextos en los que se puede dar, la violencia laboral tiene un enfoque mucho más amplio por lo que los instrumentos de registro deben ser adaptados para permitir sistematizar y analizar la variedad y cantidad de hechos que se pueden documentar.

Otra gran diferencia es el nivel de concientización que puede haber al momento de reportar o denunciar. Durante los grupos focales, resaltó el hecho que las personas afiliadas a un sindicato tenían mucho más claro que, aunque no los conocieran, debían existir mecanismos de queja o denuncia de injusticias, malos tratos o violaciones a sus derechos laborales, por lo que existía una cultura de denuncia mucho más desarrollada. En los grupos focales con trabajadores no sindicalizados, el miedo y la falta de cultura de denuncia complica el acceso a la información. La violencia laboral está tan normalizada que las personas trabajadoras a veces no la identifican como violencia. Cuando sí la identifican, el miedo a represalias frena cualquier iniciativa de denuncia. De esta cuenta, se decidió hacer posible reportar en el registro de la REDLG de forma anónima.

Por último, la violencia antisindical tiene el objetivo de paralizar u obstaculizar la defensa de derechos laborales por lo que el análisis de contexto es importante y revelador en la identificación de dicha violencia. Sin embargo, la violencia laboral en general no requiere “motivo” o “intención” para que se identifique como tal y es tan generalizada que delimitarla a la hora del registro significa un reto.

---

15. La violencia antisindical incluye cualquier forma de represalia contra quienes defienden sus derechos laborales. Sin embargo, hasta el momento, el registro de estos casos sigue siendo limitado.

**“Reconociendo que la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas, y reconociendo también que la adopción de un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género, es indispensable para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo”**

*Convenio (número 190) sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo*

Se decidió tener un especial enfoque en la violencia y acoso por razón de género porque se reconoce que el mundo del trabajo guatemalteco está inscrito en una estructura patriarcal que normaliza, perpetúa y en el peor de los casos justifica la violencia de género.

Entre el 2022 y 2023, se vio un aumento de reporte de acoso sexual en maquilas que contaban con sindicato. Por un lado, es importante remarcar el papel que juegan los sindicatos en generar espacios de confianza para la denuncia y en visibilizar problemas que enfrentan las personas trabajadoras. Por otro lado, este aumento en denuncias llevó a proponer e implementar políticas de prevención de violencia y acoso por razón de género en estas fábricas. Estas políticas se fundamentan en el convenio 190 de la OIT y priorizan la prevención. Han llevado a tener discusiones interesantes sobre cómo prevenir otras formas de violencia en la dimensión laboral.

De esta cuenta, se lleva un registro exclusivo de violencia y acoso por razón de género basado en la definición del Convenio 190 de la OIT para conocer y analizar cómo se manifiesta y el impacto que tiene.

**FIGURA 1: CATEGORIZACIÓN DE LA VIOLENCIA EN EL MUNDO DEL TRABAJO PA EL REGISTRO DE LA REDLG**



En otras palabras, la violencia antisindical y la violencia y acoso por razón de género en el mundo del trabajo son categorías de la violencia laboral. Debido a que la investigación, el abordaje para la prevención y su identificación puede variar dependiendo de la categoría, se hace la distinción para el registro de la REDLG. Cuando la violencia se da con el objetivo de paralizar u obstaculizar la defensa o promoción de derechos laborales, se considera **violencia antisindical**. Es decir que hay un objetivo específico. Cuando la violencia tiene en su raíz la desigualdad de poder por razón de género o estereotipos de género, se considera **violencia por razón de género**. Toda la violencia que no entra en esas categorías pero que se da en el mundo del trabajo según la definición del Convenio 190 de la OIT, es considerada violencia laboral. Dentro de cualquiera de estas categorías de interés para la REDLG, se clasifica según los tipos de violencia reconocidos por la convención internacional:

- **Violencia física:** conducta que causa daño, sufrimiento físico o lesiones en la persona.
- **Violencia psicológica:** conducta que causa daño emocional, menoscabo de la autoestima, o alteraciones psicológicas que provocan sufrimiento en la persona.
- **Violencia sexual:** conducta que vulnera a la libertad e indemnidad sexual, incluye la violencia física y/o psicológica porque media la involuntariedad de la víctima.
- **Violencia económica:** conducta que menoscaba los recursos económicos y bienes de la persona trabajadora, dificulta la disponibilidad o accesibilidad a los recursos que por ley le corresponden, incluida la retención de sus instrumentos de trabajo.

Por último, estos tipos de violencia se desagregan en tipificaciones que se han creado en base a las denuncias penales o el registro mismo en caso de no ser denunciante.

### EL PROBLEMA DE LA VIOLENCIA CONTINUADA:

Al registrar algunos hechos de violencia laboral y violencia de género se identificó el problema de la violencia continuada.

Los incidentes reportados usualmente no son aislados, sino que forman parte de un patrón más amplio de conducta abusiva o intimidatoria. Violencias como el hostigamiento o la intimidación se caracterizan por ser identificados cuando ya se manifestaron varios hechos. Esto presenta un reto especial para el registro ya que éste está pensado para registrar hechos únicos y las víctimas a veces omiten muchos de esos hechos dada la cantidad y los antecedentes complejos.

Por otro lado, sobre todo en casos de violencia por razón de género, la violencia continuada se da cuando la persona decide denunciar o reportar y luego vuelve a sufrir violencia en esas instancias, o sufre represalias posteriormente. Las personas víctimas, al reportar, a veces omiten estas nuevas violencias. Durante el proceso de registro, se hace un esfuerzo por registrar todos los hechos únicos que pueden salir de un relato de una víctima. Sin embargo, el registro aún no refleja esta violencia continuada porque los registros de hechos no se vinculan unos con otros.

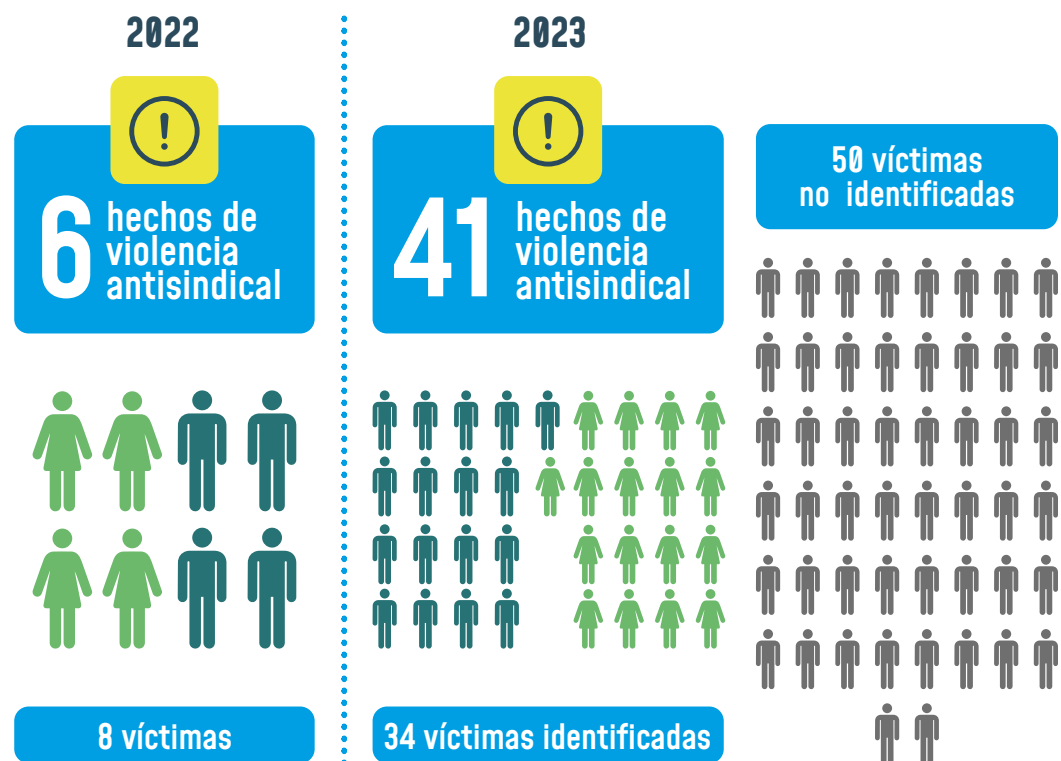


## Violencia Antisindical

Entre enero 2022 y diciembre 2023, la REDLG registró 47 hechos de violencia antisindical. Como se ha mencionado en años anteriores<sup>16</sup>, esto se trata de un enorme subregistro. Esto se explica por el poco conocimiento que hay de la REDLG a nivel nacional y la poca confianza que existe a la hora de compartir información sensible. Los incidentes registrados obedecen principalmente a los esfuerzos de proyección y divulgación que las organizaciones participantes de la REDLG han realizado para generar confianza en los procesos desarrollados por las mismas organizaciones miembros.

En 2022, se registraron 9 hechos de violencia laboral, de los cuales 6 son de violencia antisindical y 1 de violencia y acoso por razón de género. De estos 9 hechos, 2 se registrar como colectivos. Se contabilizaron 9 víctimas únicas en el registro teniendo en cuenta que algunas personas fueron víctimas más de una vez.

En 2023, se registraron 41 hechos de violencia antisindical<sup>17</sup> de los cuales 8 fueron colectivos. En total, se registraron 34 víctimas únicas y 50 víctimas no identificadas.



16. Informes anuales publicados por la REDLG, disponibles en <https://www.redlg.org/documentos>

17. Se vio un aumento considerable en el registro. Esto se explica por el acercamiento que hubo a variedad de organizaciones sindicales y defensoras de derechos laborales durante la fase de diagnóstico del nuevo proceso de registro. Por otro lado, en 2022, la REDLG se reestructuró para mejorar el alcance del trabajo y se incluyeron a promotores quienes descentralizaron la documentación y el registro.

Se entiende por hechos colectivos cuando un mismo hecho afecta a más de una persona en el mismo momento. Por ejemplo, se registraron varios hechos en el sector maquila en los cuales grupos de trabajadores rodeaban al comité ejecutivo del sindicato y los amenazaban con lincharlos o matarlos. Otro ejemplo es cuando se hacen amenazas por escrito al "sindicato" pero no se individualiza a las personas.

Por otro lado, despidos o traslados injustificados, aunque se den de manera colectiva, no se registran como hechos colectivos porque cada persona recibe de manera individual la notificación. Sin embargo, a veces, al momento del registro, la información de despidos o traslados colectivos está incompleta y no se puede individualizar por lo que se registra como hecho colectivo. Esto ocurrió en dos hechos registrados entre 2022 y 2023. Esto es algo que se ha ido mejorando en el proceso de registro.

**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
<b>Total</b>	<b>47</b>

El subregistro se hace evidente cuando se observan los datos del Ministerio Público.

El Ministerio Público (MP), entre el 1 de enero 2022 y 30 de septiembre<sup>18</sup> 2023, informa que recibió 4107 denuncias de delitos en contra de sindicalistas. Al igual que en años anteriores, la mayoría de denuncias son por desobediencia por parte de empleadores.

18. Se hizo solicitud posteriormente de enero 2022 a diciembre 2023 pero a la fecha de la realización de este informe, no se tenía respuesta del Ministerio Público.

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

Delito	Cantidad de denuncias	Cantidad de denuncias
Desobediencia [Por Funcionarios]	2459	59.87%
Desobediencia [Por Particulares]	500	12.17%
Incumplimiento de deberes [de Funcionarios]	400	9.74%
Abuso de autoridad	167	4.07%
Coacción	161	3.92%
Amenazas	151	3.68%
Discriminación	53	1.29%
<b>Total</b>	<b>3891</b>	<b>94.74%</b>

Los datos presentados en la tabla 2 representan el 94.74% de las denuncias recibidas.

El Ministerio Público reporta sobre 45 delitos más, sin embargo, a nivel nacional, cada delito representa menos del 1% de las denuncias totales para el período por lo que no se incluyeron en la tabla pero está disponible en el anexo 1. Cabe mencionar que, dentro de esos delitos, el MP reportó 13 atentados y 1 homicidio.

A pesar de las protecciones que ofrece el Código de Trabajo de Guatemala para las personas trabajadoras, la realidad revela una alarmante brecha entre la legislación y su aplicación efectiva. El hecho de que el 72% de las denuncias por delitos contra sindicalistas se relacionen con desobediencia a órdenes judiciales en materia laboral pone de manifiesto un grave problema de impunidad. Esta situación evidencia que, a pesar de contar con un marco legal diseñado para proteger los derechos laborales, la falta de cumplimiento y la ineficacia en la implementación de las leyes resultan en una protección insuficiente para las personas sindicalizadas, no digamos el resto de trabajadores.

Una conclusión arrojada del registro de casos de violencia antisindical se relaciona con el incremento de las denuncias y la poca resolución de los casos. El incremento en el número de casos registrados en 2023 a comparación con 2022 obedece a al acercamiento de la REDLG a más organizaciones sindicales a inicios del 2023. A pesar de este incremento en el registro de casos, es notable que la tasa de resolución de estos es sumamente baja.

Durante el 2023, la REDLG amplió el enfoque del trabajo para incluir en el acompañamiento de casos, los esfuerzos de resolución, con el objetivo de reducir el conflicto y permitir que las organizaciones sindicales sigan jugando su papel de representación de los trabajadores. Aunque el registro no incluye una forma sistemática para captar las resoluciones, las personas y organizaciones denunciantes han reportado la persistencia de los problemas de violencia antisindical, a pesar de enormes esfuerzos para restituir sus derechos, y pocas resoluciones aceptables a la problemática denunciada.



## Violencia por razón de género

La violencia de género está muy normalizada en el mundo del trabajo en Guatemala. Promover la importancia de reportarla y registrarla ha sido un reto. Los tres hechos registrados durante el período en cuestión fueron identificados en el proceso de verificación de casos de violencia antisindical y acoso laboral. Una de las complejidades de registrar la violencia por razón de género es que la REDLG ha hecho énfasis en la necesidad de registrar todos los incidentes posibles para identificar patrones de actuación en la escalada de la violencia. El acoso sexual, por ejemplo, usualmente tiene una serie de incidentes previos al hecho que se llega a registrar. Con el afán de construir propuestas para el abordaje de la violencia por razón de género con un enfoque de prevención, el registro de esta categoría de violencia en el mundo del trabajo incluye comportamientos o prácticas no tipificadas o denunciables. Como ejemplo, los rumores, insinuaciones o “bromas” inapropiadas o que afectan la dignidad. Estos ejemplos rara vez son reportados o registrados cuando ocurren. Los tres hechos que se encuentran en el registro de la REDLG para el 2022-2023 ocurrieron en instituciones públicas. Por seguridad y acuerdo, no se comparte ni los nombres de las personas que reportaron ni la institución donde laboran.

**2022**

Una asesora jurídica de una entidad gubernamental solicitó su traslado a otra área debido al hostigamiento laboral constante por parte de su superior inmediato. La solicitud de traslado fue rechazada por la autoridad máxima de la entidad, quien, en lugar de abordar la situación de manera adecuada, inició una campaña difamatoria en contra de la asesora. Esta campaña incluyó la difusión de rumores infundados sobre la vida personal de la asesora, incluyendo afirmaciones falsas sobre una supuesta relación con un jefe de otra área y comentarios despectivos sobre su vestimenta diciendo que se vestía como prostituta.

Este caso ejemplifica cómo los ataques a la vida íntima y la dignidad de las mujeres son frecuentes en situaciones de violencia laboral. La situación de la asesora jurídica se reporta a la REDLG por el hostigamiento constante de su superior inmediato y por un hecho de represalia antisindical directa, dado su rol como dirigente sindical. Este incidente de acoso por razón de género, al igual que otros en años anteriores, subraya una tendencia preocupante: las represalias contra mujeres en el ámbito laboral a menudo buscan dañar su

reputación y perpetúan la hipersexualización. Subraya también la interseccionalidad de la violencia [sindicalista/mujer] La violencia laboral contra mujeres frecuentemente se manifiesta a través de ataques que menoscaban su dignidad y refuerzan estereotipos dañinos.

**2023**

Una trabajadora decidió renunciar a su puesto tras enfrentar un año de excesiva carga laboral y abuso por parte de su superior inmediata. Después de su renuncia, la superior comenzó a difundir rumores falsos entre los colegas de la oficina, afirmando que la trabajadora no había renunciado voluntariamente, sino que había sido despedida por tener una relación con un jefe y por haberse grabado en situaciones privadas. Además, se propagaron comentarios despectivos sobre su reputación, incluyendo que no podía conseguir trabajo en otros lugares y que tenía la costumbre de tener relaciones con sus superiores lo cual era absolutamente falso.

Este caso ilustra un patrón alarmante de ataque a la dignidad de las personas trabajadoras en entornos laborales ya hostiles. Es importante destacar que la trabajadora no era la única víctima de acoso laboral y hostigamiento por parte de su superior inmediata. La superior ya había sido objeto de varias denuncias por su comportamiento abusivo, lo que sugiere que la campaña de difamación contra la trabajadora tras su renuncia fue una estrategia para desviar la atención y proteger su propia imagen. Al lanzar rumores infundados sobre la trabajadora, la superior buscó desacreditarla y desviar el foco de las críticas hacia su propia conducta, perpetuando así un ambiente de abuso y represalias dentro de la oficina.

**2022**

Después de ser despedida sin justificación, una trabajadora buscó apoyo en su sindicato pero no recibió la asistencia que necesitaba. Decidió entonces consultar a un sindicato diferente, que la refirió a un abogado asociado con ellos. Durante la reunión, este abogado hizo comentarios sobre su apariencia, sugiriendo que, debido a su edad y físico, podía "pedir favores". Ante esta situación, la trabajadora optó por buscar la ayuda de un tercer abogado para recibir el apoyo que necesitaba.

Este caso ejemplifica claramente que la violencia continúa para las víctimas de acoso por razón de género, incluso durante su proceso de búsqueda de justicia y restitución de derechos. La trabajadora, después de ser despedida sin justificación, experimentó no sólo la falta de apoyo por parte de su sindicato inicial, sino también acoso por parte del abogado al que se dirigió en busca de asesoría. Estos hechos subrayan la complejidad de navegar los mecanismos de queja o denuncia, y reflejan cómo el proceso puede ser aún más dificultoso y traumático debido a barreras adicionales y agresiones. Además, el caso destaca la necesidad urgente de que los sindicatos tengan en cuenta estos desafíos y actúen con una mayor sensibilidad y apoyo en los procesos de acompañamiento, para garantizar que las víctimas reciban una asistencia adecuada y respetuosa durante todo el proceso de búsqueda de justicia.



Estos casos son ejemplos que permiten analizar los patrones de violencia que resultan de los estereotipos de género y relaciones desiguales de poder. En dos de los casos, la agresora era mujer, pero con una posición de autoridad. Aunque hay pocos hechos registrados, estos casos harán eco en las experiencias de millones de personas que se han visto agredidas por su identidad de género u orientación sexual.



## Violencia laboral

Entre el 2022 y 2023 se registraron pocos hechos de violencia laboral que no fueran considerados violencia antisindical o por razón de género.

Dado que el registro comenzó en septiembre de 2022, la mayoría de los hechos de violencia laboral fueron registrados en 2023. En muchos casos, los hechos registrados hacen referencia a prácticas comunes o reiteradas por lo que la cantidad no refleja la realidad de las experiencias de las personas trabajadoras que se desenvuelven en ambientes laborales violentos.

Se registraron 14 hechos de violencia laboral, presentados en la tabla 3, en los cuales se identificaron a 10 víctimas individuales. Sin embargo, 4 hechos registrados se refieren a gritos e insultos que un jefe realizó en contra de todas las personas a su alrededor por lo que se consideran hechos colectivos.

Es importante mencionar que, durante los grupos focales, se hizo evidente que, aunque los gritos o maltratos estén dirigidos en contra de una o varias personas específicas, tienen impacto en todas las personas que puedan escuchar y generan un ambiente laboral hostil por lo que es difícil contabilizar la cantidad de víctimas de 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

Por motivos de seguridad y respeto a la intimidad, este informe no comparte información que permita identificar a las personas. Por esta razón, el registro que se puede consultar en los anexos 1 y 2, no tienen ningún detalle sobre las víctimas ni los hechos. Sin embargo, se presentan casos ilustrativos a continuación con la intención de ejemplificar los hechos sistematizados por la REDLG.

## CASOS ILUSTRATIVOS:



# CASO 1

### CASO EXTRACTORA NÚMERO 1, FINCA NICTÉ-REPSA 2023

## En febrero, se inició el mantenimiento de la extractora número 1 en la finca.

Durante la primera semana, el gerente informó a los trabajadores que habría un cambio en el horario de ingreso, de 7 de la mañana a 6 de la tarde, lo que implicaba la reducción de una hora de trabajo. Esta modificación fue mal recibida por los trabajadores, quienes se reunieron con compañeros de mantenimiento y producción para discutir la reducción de la jornada, ya que esto también implicaba más presión debido al tiempo necesario para el desayuno.

El lunes 6 de marzo 2023, un grupo de aproximadamente 20 trabajadores comenzó su jornada laboral a las seis de la mañana, que es el horario habitual. Sin embargo, al momento de la salida, el supervisor les informó que debían continuar trabajando para completar el mantenimiento en la extractora, por orden del gerente de la extractora. Los trabajadores, que estaban en las áreas de soldadura, mecánica y electricidad, continuaron trabajando hasta las seis de la mañana del día siguiente, acumulando cerca de 24 horas continuas de trabajo.

Al finalizar el turno nocturno, los trabajadores solicitaron al supervisor permiso para regresar a casa debido al agotamiento extremo. El supervisor les indicó que debían consultar con el gerente. Al hacerlo, el gerente respondió de manera abusiva, afirmando que debían seguir trabajando, ya que el trabajo realizado durante la noche se consideraría como horas extras. Los trabajadores expresaron su malestar, ya que habían trabajado sin recibir comida ni agua adecuadas, y el esfuerzo físico y el desvelo les impedían continuar trabajando durante el día. Solicitaron al gerente que reconsiderara su decisión por el bienestar de los trabajadores, dada la intensidad y duración del trabajo realizado durante la noche.

# CASO 2

## CASO MAQUILA CENTEXSA – 2023

### Debido a una confusión que había ocurrido por parte de un jefe de área de empáque con las cajas,

códigos de barras y etiquetas de mercadería marítima y área, se produjeron gritos constantes dirigidos a algunos trabajadores del área. Eventualmente, esta confusión obligó a los trabajadores a quedarse hasta las 10:00 p.m., y como única compensación recibieron un pan, sin que se les proporcionara transporte para regresar a sus domicilios.

A las 8:00 p.m., se les dio un breve receso para comer mientras el gerente expresó comentarios despectivos, diciendo: “coman mierda”. Además, el gerente dirigió gritos hacia un trabajador en particular debido a la confusión con las cajas, lo que resultó en la pérdida de cajas y piezas. Posteriormente, se culpó a todos los empacadores por esta situación.

Estos dos casos ilustran cómo mucha de la violencia laboral se manifiesta en un ambiente o contexto más amplio de abuso y que registrar hechos únicos supone un gran reto porque, a veces, es la acumulación de hechos lo que da forma a la violencia. Es el caso, por ejemplo, de los hechos de hostigamiento en los que la víctima siente el impacto, la humillación o el daño después de varios incidentes. Si bien negar un permiso de vacaciones o realizar un llamado de atención a un trabajador puede ser parte de las funciones de un empleador o sus representantes, cuando estas acciones se llevan a cabo de manera repetida, son injustas y tienen como objetivo perjudicar o humillar al trabajador, se configura como una situación de acoso laboral.

El Código de Trabajo, sobre las obligaciones del patrono dice que éste debe “guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra”<sup>19</sup>. Por esta razón, el maltrato es denunciante ante la inspección general de trabajo, sin embargo, la prevalencia de este tipo de prácticas en algunos espacios laborales y el poco poder coercitivo de la IGT disuade a las personas de denunciar. Es de imaginar cuál es el nivel de maltrato que lleva a alguien a denunciar.

19. Código de trabajo.

**TABLA 4: CANTIDAD DE DENUNCIAS PRESENTADAS ANTE LA IGT POR MALOS TRATOS<sup>20</sup> 2022-2023**

Motivo	Año		Total
	2022	2023	
Malos tratos	381	544	925

Según información de la IGT, entre 2022 y 2023 se presentaron 925 denuncias por malos tratos. Esto representa poco más del 3% de las denuncias totales. Desafortunadamente, el acceso a la información pública en el Ministerio de Trabajo es muy limitado. En la solicitud que se hizo para la elaboración de este informe, se solicitó el total de denuncias presentadas ante la IGT desglosado por motivo. Es la misma solicitud que se ha hecho en años anteriores. No obstante, nunca se ha obtenido respuesta a esa solicitud. De la información que proporcionó la Unidad de Información Pública, resaltan cosas que permiten analizar la realidad de la denuncia en Guatemala.

El 48%, casi la mitad, de las denuncias fueron presentadas en el departamento de Guatemala. Esto es una tendencia que vemos en otras instituciones públicas. Las delegaciones de Escuintla y Quetzaltenango le siguen en cantidad de denuncias recibidas con 7.35% y 6% respectivamente. Las 19 delegaciones departamentales restantes recibieron el 38% de las denuncias recibiendo cada una menos del 4%<sup>21</sup>.

Por otro lado, a la misma solicitud de información, en la cual se pedía los motivos de las denuncias, la Unidad de Información Pública, en vez de entregar la información solicitada compartió un cuadro de los submotivos de denuncia según la tipificación que maneja.

**En el caso del motivo Malos tratos: no existen submotivos.** El cuadro compartido por la IGT indica que quien recibe la denuncia debe "establecer los malos tratos". Esto indica que no ha habido un esfuerzo por sistematizar y analizar las denuncias por malos tratos y se asume que queda a discreción de quien recibe la denuncia describir y definir los hechos.

20. Ref. UIP-CS-EM-cm Resolución No. 164-2026

21. A partir de información recabada durante procesos de acompañamiento con trabajadores de palma en el norte del país y trabajadores de bananeras en el sur, existe una desconfianza hacia las delegaciones departamentales lo cual motiva a viajar a la ciudad para poner las denuncias. En algunos casos, las delegaciones departamentales se rehúsan a tomar la denuncia aduciendo que están en otra jurisdicción. En otros casos, debido a la sobrecarga de trabajo y poco personal, si no hay inspectores presentes al momento que una persona llega a la delegación a poner la denuncia, nadie más la recibe a pesar de que es obligación de la o el director de tomarla. Esto es solo una muestra de las dificultades que enfrentan trabajadores que dicen denunciar. En efecto, la denuncia se hace muchas veces en la capital pero esto no agiliza nada.

La falta de la debida codificación resulta en una invisibilización desde los datos de la IGT aunque el sistema de información del Ministerio de Trabajo ha sido tan insuficiente que necesita un fortalecimiento enorme antes de poder asumir que la IGT va a generar datos útiles para la promoción de políticas. Esto sin mencionar los niveles de corrupción que se llegan a dar dentro de la institución que a su vez tiene impacto en el registro y la codificación dentro de la institución.

Los datos recopilados sobre violencia laboral destacan la necesidad urgente de contar con una mayor cantidad y profundidad de información para entender con precisión cómo se manifiestan estos abusos en el entorno laboral. Aunque los datos actuales ofrecen una visión valiosa, es evidente que una comprensión más completa de la naturaleza y frecuencia de la violencia laboral requiere una recolección y análisis más exhaustivos. Esta información adicional es crucial para identificar patrones, detectar áreas problemáticas específicas y adaptar las estrategias de intervención de manera más efectiva. Con una base de datos más sólida, se podrá abordar de manera más precisa los desafíos asociados con la violencia laboral y desarrollar enfoques que reflejan con exactitud la realidad vivida por las personas trabajadoras. A medida que se avance hacia las conclusiones, se explorará cómo la mejora en la recopilación de datos puede influir en las estrategias y acciones para combatir la violencia laboral de manera más efectiva.

**“Los datos recopilados sobre violencia laboral destacan la necesidad urgente de contar con una mayor cantidad y profundidad de información para entender con precisión cómo se manifiestan estos abusos en el entorno laboral.”**

5

# CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES





## CONCLUSIONES:

El análisis de la violencia laboral en Guatemala durante los años 2022 y 2023 pone en evidencia un problema profundamente arraigado, multifacético y multidimensional que afecta a trabajadoras y trabajadores en diversos sectores.

A pesar de los esfuerzos realizados por la Red de Defensores de Derechos Laborales de Guatemala (REDLG) para documentar casos de violencia, persisten importantes desafíos estructurales que obstaculizan una respuesta efectiva a este fenómeno.

Primero, la **violencia laboral** está normalizada en el mundo laboral guatemalteco. El miedo a denunciar, las posibles represalias y, en general, la precariedad lleva a las personas a soportar para no perder su empleo. Esto es particularmente notable en sectores donde la informalidad y la falta de estabilidad laboral son predominantes. El miedo, tanto a represalias como a la ineficacia de las instituciones, refuerza este ciclo de violencia.

Segundo, la **violencia antisindical** sigue siendo una manifestación frecuente, con un claro objetivo de debilitar la defensa de los derechos laborales. Los registros de la REDLG muestran que las amenazas, intimidaciones y despidos ilegales dirigidos a líderes y miembros de sindicatos continúan siendo comunes, y que los mecanismos administrativos y judiciales para la protección de estos derechos son ineficaces, como lo refleja la gran cantidad de denuncias por desobediencia por parte de empleadores a órdenes judiciales.

Tercero, la **violencia de género** en el ámbito laboral está profundamente entrelazada con una cultura patriarcal que minimiza y hasta justifica estos abusos. Aunque los sindicatos han logrado avances en generar espacios de confianza para denunciar el acoso y la violencia sexual, este tipo de violencia aún está subregistrado y normalizado en muchos contextos laborales. Además, las represalias contra mujeres en cargos sindicales o que intentan denunciar casos de violencia de género siguen siendo una práctica común, lo que refuerza estereotipos y afecta la participación de más mujeres en las organizaciones sindicales.

Cuarto, la **falta de registros oficiales** por parte de las autoridades gubernamentales, como el Ministerio de Trabajo y la Inspección General de Trabajo, representa un obstáculo significativo para abordar de manera integral la violencia laboral. La inexistencia de sistemas adecuados para sistematizar las denuncias y la desconfianza en las instituciones públicas dificultan la visibilidad del problema y perpetúan la impunidad.

Finalmente, el **enfoque punitivo** predominante en la legislación actual es insuficiente para combatir la violencia en el ámbito laboral. Se requiere un cambio hacia un enfoque preventivo, donde se priorice la sensibilización y la educación sobre los derechos laborales, tanto para trabajadores como empleadores; y se fortalezcan los mecanismos de resolución de conflictos antes de que la violencia escale a niveles críticos.



## RECOMENDACIONES:

### Documentar y sistematizar la violencia laboral:

- Es fundamental registrar y sistematizar la información sobre la violencia laboral que ocurre en Guatemala. La Red de Defensores de Derechos Laborales de Guatemala (REDLG) pone a disposición su experiencia, herramientas y asistencia técnica para apoyar a sindicatos y personas trabajadoras en visibilizar su experiencia a través del registro adecuado de la violencia laboral.
- Fortalecer las capacidades del Ministerio de Trabajo y la Inspección General de Trabajo (IGT) para garantizar que las denuncias de violencia laboral sean debidamente registradas, procesadas y sistematizadas. El objetivo es contar con información oficial confiable que permita diseñar políticas de prevención adecuadas y mejorar la respuesta institucional.

### Investigar causas y factores subyacentes:

- Realizar investigaciones sobre las causas y factores responsables de los hechos de violencia laboral, con el objetivo de desarrollar estrategias más efectivas para prevenir y erradicar la violencia desde su raíz.
- Promover la creación de informes oficiales periódicos basados en datos confiables proporcionados por el Ministerio de Trabajo, la IGT y otras instituciones estatales pertinentes. Estos informes deben incluir un análisis sobre patrones de violencia, sectores más afectados y tipos de violencia predominantes, con el fin de promover políticas públicas orientadas a la prevención.

### Promover y respetar la libertad sindical:

- La libertad sindical es clave para que las personas trabajadoras tengan una voz representativa en la creación de propuestas de prevención, protección, mitigación y reparación de la violencia laboral. El diálogo social y la negociación colectiva son herramientas esenciales para resolver conflictos y, sobre todo, para identificar medidas efectivas contra la violencia laboral en general, y la violencia antisindical y por razón de género en particular.
- Fortalecer las capacidades de la Inspección General de Trabajo para asegurar que las denuncias relacionadas con la violación de derechos sindicales sean investigadas de manera rápida y efectiva, garantizando que las represalias contra trabajadores sindicalizados no queden impunes.



## **Fomentar la negociación colectiva para implementar el Convenio 190:**

- Impulsar la negociación colectiva como una medida realista para implementar el Convenio 190 de la OIT. Este convenio debe servir como punto de partida para que las empresas elaboren políticas internas y para que se negocien cláusulas en los pactos colectivos que contemplen medidas de prevención, protección de las personas afectadas y mecanismos efectivos para corregir incidentes de violencia laboral.

## **Capacitación para prevenir la revictimización:**

- Sensibilizar y capacitar a los actores sindicales y empresariales sobre la necesidad de prevenir la revictimización durante los procesos de denuncia. Es crucial garantizar que las víctimas de violencia laboral, especialmente por razón de género, reciban una asistencia adecuada y respetuosa durante todo el proceso de búsqueda de justicia.
- Capacitar al personal del Ministerio de Trabajo y otras entidades gubernamentales para manejar adecuadamente las denuncias de violencia laboral, aplicando un enfoque de género y garantizando la confidencialidad y protección de las víctimas. Estas capacitaciones deben incluir la correcta tipificación de los casos, con el fin de mejorar la respuesta institucional y evitar la revictimización.

## **Desarrollar una estrategia integral contra la violencia laboral:**

- Reconocer que la violencia laboral es un fenómeno continuado y que no existe una única solución momentánea para abordarla. Se requiere una estrategia integral que involucre leyes adecuadas, instituciones públicas con la capacidad de reconocer y atender la violencia, acciones colectivas desde las organizaciones sindicales, y medidas concretas por parte de los empleadores para prevenir y corregir los incidentes antes de que escalen a un nivel criminal.
- Fortalecer los mecanismos de registro y monitoreo en las instituciones estatales, asegurando que la IGT pueda recibir denuncias en todo el territorio, procesarlas de manera eficiente y generar bases de datos confiables que permitan analizar la situación de la violencia laboral en el país.

## **Reconocer buenas prácticas empresariales:**

- Destacar las buenas prácticas implementadas por algunos empleadores en la prevención y manejo de la violencia laboral. Estas prácticas deben ser promovidas como modelos a seguir, incentivando a más empresas a adoptar políticas similares.

6

# ANEXOS



## ANEXO 1: REGISTRO DE HECHOS DE VIOLENCIA LABORAL OCURRIDOS EN 2022, EN ORDEN CRONOLÓGICO

No	Fecha del hecho	¿Es exacta la fecha?	Categoría de violencia	Tipo de violencia	Tipo de agresión	Departamento	Sector	Cantidad de víctimas	¿La(s) víctima(s) es/son sindicalizada(s) ¿organizada(s)?	¿Es posible individualizar a las víctimas?	Tipo de agresor
1	9/01/2022	No	Violencia o acoso por razón de género	Sexual	Acoso sexual	Guatemala	Entidad autónoma del Estado	1	Sí	Sí	Abogado
2	24/03/2022	Sí	Violencia antisindical	Psicológica	Amenaza de muerte	Guatemala	Maquila	Colectivo	Sí	No	Compañeros de trabajo
3	31/03/2022	Sí	Violencia antisindical	Psicológica	Amenaza de muerte	Guatemala	Espacio tripartito	1	Sí	Sí	Desconocido
4	13/05/2022	Sí	Violencia antisindical	Psicológica	Amenaza de muerte	Guatemala	Maquila	1	Sí	Sí	Desconocido
5	14/05/2022	Sí	Violencia antisindical	Psicológica	Amenaza de muerte	Guatemala	Maquila	1	Sí	Sí	Desconocido
6	13/06/2022	Sí	Violencia antisindical	Psicológica	Intimidación	Guatemala	Maquila	5	Sí	Sí	Gerente
7	1/08/2022	No	Violencia antisindical	Psicológica	Intimidación	Zacapa	Sector Justicia	Colectivo	Sí	No	Jefe inmediato
8	25/08/2022	Sí	Violencia laboral	Económica	Despido injustificado	Guatemala	Entidad autónoma del Estado	1	Sí	Sí	Máxima autoridad
9	25/08/2022	Sí	Violencia laboral	Psicológica	Hostigamiento	Guatemala	Maquila	1	Sí	Sí	Jefe inmediato

## ANEXO 2: REGISTRO DE HECHOS DE VIOLENCIA LABORAL OCURRIDOS EN 2023, EN ORDEN CRONOLÓGICO

No	Fecha del hecho	¿Es exacta la fecha?	Categoría de violencia	Tipo de violencia	Tipo de agresión	Departamento	Sector	Cantidad de víctimas	¿La(s) víctima(s) es/son sindicalizada(s) ¿organizada(s)?	¿Es posible individualizar a las víctimas?	Tipo de agresor
1	9/01/2022	No	Violencia o acoso por razón de género	Sexual	Acoso sexual	Guatemala	Entidad autónoma del Estado	1	Sí	Sí	Abogado
2	24/03/2022	Sí	Violencia antisindical	Psicológica	Amenaza de muerte	Guatemala	Maquila	Colectivo	Sí	No	Compañeros de trabajo
3	31/03/2022	Sí	Violencia antisindical	Psicológica	Amenaza de muerte	Guatemala	Espacio tripartito	1	Sí	Sí	Desconocido
4	13/05/2022	Sí	Violencia antisindical	Psicológica	Amenaza de muerte	Guatemala	Maquila	1	Sí	Sí	Desconocido
5	14/05/2022	Sí	Violencia antisindical	Psicológica	Amenaza de muerte	Guatemala	Maquila	1	Sí	Sí	Desconocido
6	13/06/2022	Sí	Violencia antisindical	Psicológica	Intimidación	Guatemala	Maquila	5	Sí	Sí	Gerente
7	1/08/2022	No	Violencia antisindical	Psicológica	Intimidación	Zacapa	Sector Justicia	Colectivo	Sí	No	Jefe inmediato
8	25/08/2022	Sí	Violencia laboral	Económica	Despido injustificado	Guatemala	Entidad autónoma del Estado	1	Sí	Sí	Máxima autoridad
9	25/08/2022	Sí	Violencia laboral	Psicológica	Hostigamiento	Guatemala	Maquila	1	Sí	Sí	Jefe inmediato
10	1/01/2023	No	Violencia antisindical	Económica	Despido injustificado	Suchitepequez	Azúcar	15	Sí	No	Gerencia

No	Fecha del hecho	¿Es exacta la fecha?	Categoría de violencia	Tipo de violencia	Tipo de agresión	Departamento	Sector	Cantidad de víctimas	¿La(s) víctima(s) es/son sindicalizada(s) ¿organizada(s)?	¿Es posible individualizar a las víctimas?	Tipo de agresor
11	1/01/2023	No	Violencia o acoso por razón de género	Psicológica	Difamación	Guatemala	Entidad autónoma del Estado	1	Sí	Sí	Máxima autoridad
12	1/01/2023	No	Violencia antisindical	Psicológica	Traslado arbitrario	Guatemala	Sector Justicia	1	Sí	Sí	Jefe inmediato
13	1/01/2023	No	Violencia antisindical	Psicológica	Traslado arbitrario	Guatemala	Sector Justicia	1	Sí	Sí	Jefe inmediato
14	6/03/2023	S	Violencia laboral	Económica	Trabajo forzado	Departamento de Petén	Palma	20	No	3 sí, el resto no	Jefe inmediato
15	1/04/2023	No	Violencia antisindical	Psicológica	Intimidación	Guatemala	Maquila	1	Sí	Sí	Compañera de trabajo
16	7/04/2023	No	Violencia antisindical	Económica	Despido injustificado	Guatemala	Entidad autónoma del Estado	1	Sí	Sí	Jefe inmediato
17	5/05/2023	Sí	Violencia laboral	Psicológica	Amenza de despido	Departamento de Petén	Palma	1	No	Sí	Jefe inmediato
18	5/05/2023	Sí	Violencia laboral	Económica	Despido injustificado	Departamento de Petén	Palma	1	No	Sí	Jefe inmediato
19	1/06/2023	No	Violencia antisindical	Psicológica	Hostigamiento	Guatemala	Maquila	1	Sí	Sí	Gerencia
20	1/06/2023	No	Violencia antisindical	Psicológica	Intimidación	Guatemala	Maquila	1	Sí	Sí	Compañero de trabajo

No	Fecha del hecho	¿Es exacta la fecha?	Categoría de violencia	Tipo de violencia	Tipo de agresión	Departamento	Sector	Cantidad de víctimas	¿La(s) víctima(s) es/son sindicalizada(s) ¿organizada(s)?	¿Es posible individualizar a las víctimas?	Tipo de agresor
21	1/06/2023	No	Violencia antisindical	Psicológica	Maltrato verbal	Guatemala	Maquila	1	Sí	Sí	Compañero de trabajo
22	1/07/2023	No	Violencia laboral	Psicológica	Hostigamiento	Sacatepéquez	Sector Justicia	1	Sí	Sí	Jefe inmediato
23	1/07/2023	No	Violencia antisindical	Psicológica	Intimidación	Guatemala	Maquila	1	Sí	Sí	Compañero de trabajo
24	6/07/2023	Sí	Violencia antisindical	Psicológica	Difamación	Guatemala	Entidad autónoma del Estado	Colectivo	Sí	Sí	Máxima autoridad
25	17/07/2023	Sí	Violencia antisindical	Psicológica	Hostigamiento	Departamento de Suchitepéquez	Municipalidad	32	Sí	No	Alcalde
26	1/08/2023	Sí	Violencia antisindical	Económica	Despido injustificado	Guatemala	Ministerio	1	Sí	Sí	Gerencia
27	1/08/2023	Sí	Violencia antisindical	Económica	Despido injustificado	Guatemala	Ministerio	1	Sí	Sí	Gerencia
28	1/08/2023	Sí	Violencia antisindical	Económica	Despido injustificado	Guatemala	Ministerio	1	Sí	Sí	Gerencia
29	1/08/2023	Sí	Violencia antisindical	Económica	Despido injustificado	Guatemala	Ministerio	1	Sí	Sí	Gerencia
30	1/08/2023	Sí	Violencia antisindical	Económica	Despido injustificado	Guatemala	Ministerio	1	Sí	Sí	Gerencia

No	Fecha del hecho	¿Es exacta la fecha?	Categoría de violencia	Tipo de violencia	Tipo de agresión	Departamento	Sector	Cantidad de víctimas	¿La(s) víctima(s) es/son sindicalizada(s) ¿organizada(s)?	¿Es posible individualizar a las víctimas?	Tipo de agresor
31	1/08/2023	Sí	Violencia antisindical	Psicológica	Traslado arbitrario	Guatemala	Ministerio	1	Sí	Sí	Gerencia
32	1/08/2023	Sí	Violencia antisindical	Psicológica	Traslado arbitrario	Guatemala	Ministerio	1	Sí	Sí	Gerencia
33	1/08/2023	Sí	Violencia antisindical	Psicológica	Traslado arbitrario	Guatemala	Ministerio	1	Sí	Sí	Gerencia
34	1/08/2023	No	Violencia antisindical	Psicológica	Traslado arbitrario	Guatemala	Sector Justicia	5	Sí	No	Jefe inmediato
35	9/08/2023	Sí	Violencia antisindical	Psicológica	Amenaza de muerte	Guatemala	Entidad autónoma del Estado	7	Sí	Sí	Desconocido
36	10/08/2023	Sí	Violencia antisindical	Psicológica	Amenaza de muerte	Guatemala	Maquila	1	Sí	Sí	Compañero de trabajo
37	24/08/2023	Sí	Violencia antisindical	Psicológica	Amenaza de criminalización	Guatemala	Maquila	6	Sí	Sí	Asesor jurídico de la empresa
38	28/08/2023	Sí	Violencia antisindical	Psicológica	Intimidación	Guatemala	Maquila	Colectivo	Sí	No	Compañeros de trabajo
39	1/09/2023	No	Violencia o acoso por razón de género	Psicológica	Difamación	Guatemala	Ministerio	1	No	Sí	Jefe inmediato
40	1/09/2023	No	Violencia laboral	Psicológica	Maltrato verbal	Guatemala	Maquila	Colectivo	No	No	Jefe inmediato

No	Fecha del hecho	¿Es exacta la fecha?	Categoría de violencia	Tipo de violencia	Tipo de agresión	Departamento	Sector	Cantidad de víctimas	¿La(s) víctima(s) es/son sindicalizada(s) ¿organizada(s)?	¿Es posible individualizar a las víctimas?	Tipo de agresor
41	6/09/2023	No	Violencia laboral	Sexual	Acoso sexual	Guatemala	Maquila	Colectivo	No	No	Jefe inmediato
42	6/09/2023	No	Violencia antisindical	Psicológica	Maltrato verbal	Guatemala	Maquila	Colectivo	Sí	No	Gerencia
43	6/09/2023	Sí	Violencia laboral	Psicológica	Maltrato verbal	Guatemala	Maquila	Colectivo	No	No	Jefe inmediato
44	6/09/2023	Sí	Violencia laboral	Psicológica	Maltrato verbal	Guatemala	Maquila	Colectivo	No	No	Jefe inmediato
45	7/09/2023	Sí	Violencia antisindical	Psicológica	Hostigamiento	Guatemala	Maquila	2	Sí	Sí	Gerencia
46	18/09/2023	Sí	Violencia antisindical	Psicológica	Amenaza de muerte	Guatemala	Maquila	1	Sí	Sí	Compañero de trabajo
47	20/09/2023	Sí	Violencia laboral	Física	Lesiones	Guatemala	Maquila	1	No	Sí	Compañero de trabajo
48	4/10/2023	Sí	Violencia laboral	Física	Asesinato	Izabal	Banano	1	Sí	Sí	Desconocido
49	16/10/2023	Sí	Violencia laboral	Psicológica	Hostigamiento	Guatemala	Maquila	1	Sí	Sí	Jefe inmediato
50	13/11/2023	Sí	Violencia antisindical	Psicológica	Amenaza de muerte	Departamento de Izabal	Banano	1	Sí	Sí	Desconocido



No	Fecha del hecho	¿Es exacta la fecha?	Categoría de violencia	Tipo de violencia	Tipo de agresión	Departamento	Sector	Cantidad de víctimas	¿La(s) víctima(s) es/son sindicalizada(s) ¿organizada(s)?	¿Es posible individualizar a las víctimas?	Tipo de agresor
51	15/11/2023	Sí	Violencia antisindical	Psicológica	Amenaza de muerte	Izabal	Banano	1	Sí	Sí	Desconocido
52	16/11/2023	Sí	Violencia antisindical	Psicología económica	Criminalización	Guatemala	Entidad autónoma del Estado	1	Sí	Sí	Ministerio Público
53	16/11/2023	Sí	Violencia antisindical	Psicología económica	Criminalización	Guatemala	Entidad autónoma del Estado	1	Sí	Sí	Ministerio Público
54	16/11/2023	Sí	Violencia antisindical	Psicología económica	Criminalización	Guatemala	Entidad autónoma del Estado	1	Sí	Sí	Ministerio Público
55	16/11/2023	Sí	Violencia antisindical	Psicología económica	Criminalización	Guatemala	Entidad autónoma del Estado	1	Sí	Sí	Ministerio Público
56	16/11/2023	Sí	Violencia antisindical	Psicología económica	Criminalización	Guatemala	Entidad autónoma del Estado	1	Sí	Sí	Ministerio Público
57	16/11/2023	Sí	Violencia antisindical	Psicología económica	Criminalización	Guatemala	Entidad autónoma del Estado	1	Sí	Sí	Ministerio Público

**ANEXO 3: REPORTE ESTADÍSTICO DE LA FISCALÍA DE DELITOS CONTRA OPERADORES DE JUSTICIA Y SINDICALISTAS, SINDICALISTAS AGRAVIADOS POR DELITOS, REGISTRADOS EN EL PERIODO COMPRENDIDO DEL 01/01/2022 AL 30/09/2023 – RESOLUCIÓN UDIP/C 2023-0060/BGLPD EXP UDIP 2023-002758**

Tipo de delito	Guatemala	El Progreso	Santa Rosa	Escuintla	Zacapa	Jalapa	Totonicapán	Sacatepéquez	Huehuetenango	Quiché	San Marcos	Solola	Rethalhien	Chimaltenango	Sin Selección	Baja Verapaz	Jutiapa	Quezaltenango	Petén	Alta Verapaz	Izabal	Chiquimula	Total
Desobediencia (Por Funcionarios)	783	213	183	193	175	82	124	79	110	66	61	28	41	28	33	46	33	20	33	6	1	1	2459
Desobediencia (Por Particulares)	319	56	2	1	7	0	7	51	2	32	0	9	0	2	8	0	2	1	1	0	0	0	500
Incumplimiento de deberes (de Funcionarios)	119	112	28	2	10	33	9	9	4	12	5	21	8	8	7	0	8	3	0	0	0	0	400
Abuso de autoridad	79	4	1	5	0	52	0	0	3	0	1	2	0	0	0	3	6	5	0	0	4	2	167
Coacción	118	0	3	1	3	0	4	6	2	0	0	0	0	5	0	5	0	9	3	0	0	0	161
Amenazas	115	1	0	2	0	1	2	2	0	1	5	2	2	2	2	0	0	1	8	3	1	1	151
Discriminación	26	0	0	1	0	0	0	10	1	0	0	2	0	11	2	0	0	0	0	0	0	0	53
Abuso contra particulares	34	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	34
Falsedad ideológica	8	0	0	0	0	8	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	21
Lesiones leves	13	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	17

Tipo de delito	Guatemala	El Progreso	Santa Rosa	Escuintla	Zacapa	Jalapa	Totonicapán	Sacatepéquez	Suchitepéquez	Huehuetenango	Quiché	San Marcos	Sololá	Rethalhien	Chimatenango	Sin Selección	Baja Verapaz	Jutiapa	Quezaltenango	Petén	Alta Verapaz	Izabal	Chiquimula	Total
Detenciones ilegales	4	0	0	0	0	0	9	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	14
Atentado	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2	2	0	1	0	0	0	4	0	2	0	0	13
Difamación	10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	10
Falsedad material	6	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8
Resoluciones violatorias a la constitución	1	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6
Resistencia	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6
Violencia contra la mujer	5	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6
Alzamiento de bienes	2	0	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5
Obstaculización a la acción penal	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5
Quien, causare a otro una coacción o vejación injusta	2	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5
Calumnia	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4
Homicidio	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	1	0	4
Injuria	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4
Usurpación de funciones	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4
Extorsión	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
Propagación de enfermedad	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	3

Tipo de delito	Guatemala	El Progreso	Santa Rosa	Escuintla	Zacapa	Jalapa	Totonicapán	Sacatepéquez	Suchitepéquez	Huehuetenango	Quiché	San Marcos	Sololá	Rethalhien	Chimatenango	Sin Selección	Baja Verapaz	Jutiapa	Quezaltenango	Petén	Alta Verapaz	Izabal	Chiquimula	Total	
Robo	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
Tortura	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
Caso especiales de estafa	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Celebración ilegal [Matrimonio]	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Coacción contra la libertad política	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Desorden público	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Disparo de arma de fuego	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	2
Disparos sin causa justificada	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Estafa mediante cheque	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Faltas contra las personas [481-484 CP]	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Fraude	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Malversación	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Perjurio	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Plagio o secuestro	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Uso público de nombre supuesto	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Acusación y denuncia falsa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2

Tipo de delito	Guatemala	El Progreso	Santa Rosa	Escuintla	Zacapa	Jalapa	Totonicapán	Sacatepéquez	Suchitepéquez	Huehuetenango	Quiché	San Marcos	Sololá	Rethalhulen	Chimatenango	Sin Selección	Baja Verapaz	Jutapa	Quezaltenango	Petén	Alta Verapaz	Izabal	Chiquimula	Total	
Homicidio cometido en estado de emoción violenta	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Lesiones culposas	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Lesiones graves	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Obstrucción de justicia (Decreto No. 21-2006)	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Omisión de denuncia	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Registros prohibidos	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Retención de información (Decreto 57-2008)	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Robo agravado	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Simulación de delito	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Uso de documentos falsificados	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
<b>Total</b>	<b>1601</b>	<b>388</b>	<b>221</b>	<b>216</b>	<b>199</b>	<b>177</b>	<b>158</b>	<b>161</b>	<b>138</b>	<b>121</b>	<b>111</b>	<b>73</b>	<b>66</b>	<b>64</b>	<b>58</b>	<b>52</b>	<b>54</b>	<b>49</b>	<b>49</b>	<b>47</b>	<b>13</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>107</b>	

## ANEXO 4: DENUNCIAS EN INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO 2022-2023

- REF. UIP-CS-EM-CM RESOLUCIÓN NO. 164-2026

Delegación	Cantidad
Guatemala	13511
Escuintla	2067
Quetzaltenango	1689
Izabal	947
Zacapa	897
Suchitepéquez	792
Retalhuleu	766
Huehuetenango	745
Petén	733
Jutiapa	671
Sacatepéquez	662
Chimaltenango	634
Chiquimula	610
Santa Rosa	608
Alta Verapaz	544
El Progreso	527
Quiché	415
San Marcos	400
Jalapa	398
Totonicapán	217
Baja Verapaz	201
Sololá	136
<b>Total</b>	<b>28170</b>





# REDLG

RED DE DEFENSORES DE  
DERECHOS LABORALES  
GUATEMALA

[www.redlg.org](http://www.redlg.org)    +512 4219-6790   Redlguatemala  RedLaborales

REDLG -Red de Defensores de Derechos Laborales- es una entidad que se encarga de documentar el mundo laboral para promover un mejor entorno de trabajo. REDLG no hace mediación de conflictos laborales.