

A large, semi-transparent globe is centered in the background, showing the continents. The globe is partially obscured by a dark teal rectangular area on the left and a dark grey rectangular area on the right, which serve as a backdrop for the title text.

INFORME DE ANÁLISIS
DE LA NORMATIVA NACIONAL Y
ESTÁNDARES INTERNACIONALES DE
PROTECCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA
EN EL MUNDO DEL TRABAJO

PRESENTACIÓN

La presente investigación tiene como finalidad proporcionar el marco jurídico nacional vigente para el abordaje de la violencia en el mundo del trabajo y violencia de género, con la finalidad de identificar los vacíos existentes para brindar atención integral a las víctimas de este flagelo. A partir de la identificación de la normativa vinculada a este problema, se analizan los estándares internacionales de protección de los derechos laborales de los que Guatemala forma parte, así como aquellos que, por tratarse de derechos inherentes a las personas, deben tomarse como marco de referencia para la investigación, sanción y erradicación del problema.

La investigación está orientada a proporcionar un abordaje inclusivo, que vele por la atención integral de las y los trabajadores desde un enfoque interseccional, porque se reconoce la existencia de poblaciones proclives a padecer distintos niveles de discriminación por su pertenencia a un pueblo indígena, por su género, discapacidad y otros factores que son necesarios considerar en la atención de casos.

Entendiendo la importancia de la ratificación del Convenio 190 de la OIT por parte del Estado de Guatemala, se complementa el análisis con otras obligaciones internacionales vigentes que tienen estrecha relación con los lineamientos proporcionados por el Convenio y que pueden ser exigibles frente a los mecanismos actuales de denuncia.

Tomando en consideración que, si bien los mecanismos actuales son deficientes, es través de la procuración de los casos y la verificación de la implementación de estándares preexistentes, que se pueden sentar las bases para el reconocimiento de la multidimensionalidad de la violencia en el mundo del trabajo y empezar a registrar algunas de las conductas o prácticas que el movimiento sindical y defensores de derechos laborales han denunciado constantemente

ÍNDICE

01	Conceptualización de la violencia laboral	01
02	Marco jurídico nacional	03
03	Estándares internacionales de protección de los derechos humanos	09
04	Resultados grupos focales	21
05	Guía para trabajadores sobre mecanismos de denuncia	30
	Recomendaciones para abordaje jurídico integral de la violencia en el mundo del trabajo	40
	SIGLAS	42
	Referencias bibliográficas	42

01

Conceptualización de la violencia laboral

La violencia o acoso en el mundo de trabajo se definen en el Convenio 190 de la OIT 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.”

La definición establece que la violencia se puede configurar en dos momentos: a) el comportamiento o práctica consumada contra las personas trabajadoras; y b) la amenaza de cometer tales comportamientos y prácticas. No limita el abordaje del problema a la reiteración de estas prácticas, puede cometerse con una sola acción, esto cobra relevancia en la medida en que su regulación supondría la activación inmediata de atención para prevenir y sancionar la escalada de situaciones que ponen en riesgo la integridad de las personas trabajadoras.

En cuanto a tipología de la violencia, la convención proporciona cuatro dimensiones, aunque no es explícita en sus alcances, para efectos de este análisis se entienden en los alcances que proporciona la normativa nacional vigente, a través de la Ley contra el femicidio y otras formas de violencia contra la mujer, decreto 08-2008 del Congreso de la República, específicamente en la delimitación de las acciones que constituyen cada tipo de violencia.

- A** **Violencia física:** conducta que causa daño, sufrimiento físico o lesiones en la persona.

- B** **Violencia psicológica:** conducta que causa daño emocional, menoscabo de la autoestima, o alteraciones psicológicas que provocan sufrimiento en la persona.

- C** **Violencia sexual:** conducta que vulnera la libertad e indemnidad sexual, incluye la violencia física y/o psicológica porque media la involuntariedad de la víctima.

- D** **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.

Finalmente, la definición contempla la violencia por razón de género, la cual puede incluir a las mujeres cis, mujeres lesbianas, mujeres trans, hombres trans, identidades no binarias y otras identidades LGBTIQ+ que en un contexto de relaciones desiguales de poder se encuentran en desventaja en comparación con otros sectores de la población, por lo que el análisis de violencia o acoso en el lugar de trabajo debe tomar en consideración los diferentes matices.

Además de las consideraciones anteriores, es importante que el abordaje de este fenómeno incluya el enfoque interseccional de la violencia, ya que en el ámbito de trabajo pueden suscitarse comportamientos o prácticas que vulneran las diferentes dimensiones de la integridad de las personas trabajadoras cuando están vinculados a otros factores como su pertenencia a un pueblo indígena, su idioma, la discapacidad, edad, identidad de género, orientación sexual, nacionalidad, entre otros, que impactan de manera diferenciada en el goce de derechos. Es decir, que la violencia y acoso en el mundo del trabajo tienen una relación intrínseca con los motivos prohibidos de discriminación, debido a que se manifiesta especialmente en entornos de desigualdades estructurales que facilitan el menoscabo de derechos fundamentales.

Ámbito de aplicación

El Convenio 190 de la OIT en el artículo 2, propone que el ámbito de aplicación de las disposiciones sobre violencia laboral se extiende a todas las personas en el mundo del trabajo y esto incluye a:

- Trabajadores asalariados
- Personas que trabajan sin importar su situación contractual
- Personas en formación (pasantes y aprendices)
- Trabajadores despedidos
- Voluntarios
- Personas que buscan empleo
- Postulantes a un empleo
- Personas que ejercen autoridad, funciones o responsabilidades de un empleador.

Esta es una diferencia esencial con lo regulado en el Código de Trabajo de Guatemala, en que las disposiciones laborales generan derechos y obligaciones entre patronos y trabajadores con ocasión del trabajo, y el mismo instrumento normativo delimita el concepto de trabajador, en el artículo 3, a “toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo”, la relación de trabajo se perfecciona con el mero hecho de la prestación de servicios o ejecución de la obra en las condiciones pactadas con el patrono.

Es decir, que la violencia laboral sólo se configura si la persona se encuentra prestando los servicios o ejecutando la obra para la que fue contratada, no especificando si es en el ámbito público o privado, y excluyendo a otras personas que también forman parte del mundo del trabajo tales como las personas en formación (pasantes y aprendices), trabajadores despedidos, voluntarios, personas que buscan empleo o postulantes a un empleo, como lo establece el Convenio 190 de la OIT.

02

Marco jurídico nacional

La legislación laboral guatemalteca vigente no contempla disposiciones de prevención, protección o sanción de la violencia laboral en los términos aceptados por los estándares internacionales de protección de los derechos humanos; sin embargo, hay normas que se vinculan directa e indirectamente con este problema desde dos enfoques:

- **Promoción de la igualdad y no discriminación**
- **Prevención y sanción de la violencia de género**

Derivado de los compromisos internacionales adquiridos por el Estado, se han incluido principios y figuras jurídicas para promover la eliminación de la discriminación, así como velar por la protección de derechos de poblaciones vulnerables en el mundo del trabajo. A continuación, se presenta el entramado jurídico y su relación con la obligación de protección contra la violencia o acoso laboral, respetando la jerarquía normativa y la observancia de principios generales del derecho del trabajo y del derecho internacional de los derechos humanos.

CUARO 1 Marco jurídico nacional

Marco jurídico	Relación con la violencia en el mundo del trabajo
<p>Constitución Política de la República de Guatemala.</p> <p>Art. 2 "Es deber del Estado garantizarle a los habitantes de la República la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona."</p> <p>Art. 4 "En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad..."</p> <p>Art. 44 "Los derechos y garantías que otorga la Constitución no excluyen otros que, aunque no figuren expresamente en ella, son inherentes a la persona humana. El interés social prevalece sobre el interés particular..."</p> <p>Art. 46 "Se establece el principio general de que en materia de derechos humanos, los tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala, tienen preeminencia sobre el derecho interno."</p> <p>Art. 102 "(k) protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios; (m) protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales. (t) El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones".</p>	<p>La Constitución tiene un carácter finalista porque reconoce la primacía de la persona como sujeto y fin del orden social, y para garantizar sus derechos fundamentales el Estado tiene la obligación de adoptar medidas convenientes para satisfacer necesidades mínimas vitales de la población.</p> <p>Respecto a la condición de garante que tiene el Estado frente a las personas, uno de los mecanismos consiste en la ratificación y aceptación de tratados y convenios internacionales en materia de derechos humanos; sin embargo, la propia constitución salvaguarda el principio de dinamismo y progresividad de tales derechos, al establecer que dentro de la protección constitucional se deben incluir todos los derechos inherentes a la persona humana, sin condicionar su garantía a formalismos legales. Esta protección responde además al surgimiento de figuras como el control de constitucionalidad y control de convencionalidad que se abordarán más adelante.</p> <p>Una de las consideraciones fundamentales del texto constitucional es la importancia de la igualdad de oportunidades y responsabilidades entre hombres y mujeres, lo cual conlleva la prohibición explícita de la servidumbre y otras condiciones que menoscaben la dignidad de la persona, por lo que esta protección de la dignidad se puede extender a las dimensiones del daño que ocasiona la violencia en el mundo del trabajo.</p>

<p>Código de Trabajo, decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.</p> <p>Art. 61 (c) Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra.</p>	<p>Esta disposición no contempla una tipología de conductas que podrán considerarse maltrato, tampoco hay una protección específica para poblaciones vulnerabilizadas como lo son mujeres, pueblos indígenas, personas con discapacidad y comunidad LGBTIQ+, por lo que resulta ineficiente para establecer que la normativa laboral reconoce la violencia y acoso en el mundo del trabajo.</p> <p>Sin embargo, el propio Código de Trabajo reconoce en su parte considerativa que esta rama del Derecho se guía por el principio realista y objetivo, ambos estudian al individuo en su realidad social y la finalidad es resolver conflictos laborales con criterio social y basado en hechos concretos, reforzando la progresividad de los derechos humanos ante el surgimiento de violencias y dinámicas de poder que coloquen en desventaja a las personas trabajadoras.</p>
<p>Ley de atención a las personas con discapacidad, decreto 135-96 del Congreso de la República de Guatemala.</p> <p>Art. 34 "El Estado garantiza la facilitación de la creación de fuentes de trabajo para que las personas con discapacidad tengan el derecho a un empleo adecuado a sus condiciones y necesidades personales, dependiendo de las limitaciones físicas o mentales que presenten."palabra o de obra.</p>	<p>las principales formas de garantizar que esta población acceda en condiciones de igualdad a su desarrollo personal y profesional.</p>

<p>Acuerdo sobre identidad y derechos de los pueblos indígenas.</p> <p>Se reconoce la particular vulnerabilidad e indefensión de la mujer indígena frente a la doble discriminación como mujer y como indígena, con el agravante de una situación social de particular pobreza y explotación. El Gobierno se compromete a tomar las siguientes medidas: (...) III) promover la divulgación y fiel cumplimiento de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.</p>	<p>Esta disposición reconoce la vulnerabilidad de las mujeres desde un enfoque interseccional al considerar la condición de pertenencia a un pueblo indígena, situación de pobreza y explotación, determinando entre las medidas para abordar este fenómeno el cumplimiento de la CEDAW que dentro de sus disposiciones contempla la eliminación de la discriminación contra las mujeres en la esfera del empleo.</p> <p>Mediante este Convenio se crea el Comité CEDAW, encargado de velar porque los Estados parte den cumplimiento a los compromisos asumidos. El Comité ha abordado en sus recomendaciones, especialmente las recomendaciones generales número 19 y número 35, disposiciones para la prevención, protección, sanción y reparación de la violencia y hostigamiento laboral.</p>
<p>Ley de dignificación y promoción integral de la mujer, decreto 7-99.</p> <p>Art. 3 "Para los efectos de esta ley, se entiende como discriminación contra la mujer, toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, etnia, edad y religión, entre otros, que tenga por objeto o dé como resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos sociales e individuales consignados en la Constitución Política de la República y otras leyes, independientemente de su estado civil, sobre la base de igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, laboral..."</p>	<p>Existe una vinculación indisoluble entre la discriminación y la violencia contra la mujer, el primer concepto está ligado a la distinción o exclusión que impide a las mujeres el ejercicio de otros derechos fundamentales, si ese menoscabo al goce o ejercicio de sus derechos ocasiona daño psicológico, físico o económico se convierte también en violencia. Mientras que la violencia se enfoca en el daño ocasionado y puede ser producto de conductas discriminatorias. Por lo que, al analizar la existencia de violencia en el mundo del trabajo en contra de las mujeres, también debe hacerse a la luz de la existencia de discriminación por los motivos regulados en la legislación.</p>

<p>Art. 4 "Es violencia contra la mujer todo acto, acción u omisión que por su condición de género, la lesione física, moral o psicológicamente."</p>	
<p>Ley contra el femicidio y otras formas de violencia contra la mujer, decreto 22-2008 del Congreso de la República.</p>	
<p>Art. 7 "Comete el delito de violencia contra la mujer quien, en el ámbito público o privado, ejerza violencia física, sexual o psicológica, valiéndose de las siguientes circunstancias:</p> <p>a. Haber pretendido, en forma reiterada o continua, infructuosamente, establecer o restablecer una relación de pareja o de intimidad con la víctima.</p> <p>b. Mantener en la época en que se perpetre el hecho, o haber mantenido con la víctima relaciones familiares, conyugales, de convivencia, de intimidad o noviazgo, amistad, compañerismo o relación laboral, educativa o religiosa.</p> <p>c. Como resultado de ritos grupales usando o no armas de cualquier tipo.</p> <p>d. En menosprecio del cuerpo de la víctima para satisfacción de instintos sexuales, o cometiendo actos de mutilación genital.</p> <p>e. Por misoginia"</p>	

Código Penal, decreto 17-73, del Congreso de la República.

Art. 173 Bis. Agresión sexual. "Quién con violencia física o psicológica, realice actos con fines sexuales o eróticos a otra persona, al agresor o a sí misma, siempre que no constituya delito de violación, será sancionado con prisión de cinco a ocho años."

Art. 202 Bis. Discriminación. "Se entenderá como discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de género, raza, etnia, idioma, edad, religión, situación económica, enfermedad, discapacidad, estado civil, o en cualesquiera otro motivo, razón o circunstancia, que impidiere o dificultare a una persona, grupo de personas o asociaciones, el ejercicio de un derecho legalmente establecido incluyendo el derecho consuetudinario o costumbre, de conformidad con la Constitución Política de la República y los Tratados Internacionales en materia de derechos humanos..."

A diferencia de las normas penales especializadas, el Código Penal contiene un amplio catálogo de delitos establecidos en función de los bienes jurídicos tutelados, tales como la vida, la libertad e integridad personal, la indemnidad y libertad sexual, por lo que es susceptible enmarcar distintas dimensiones de violencia en el mundo del trabajo en los tipos penales vigentes en Guatemala.

A manera de ejemplo, la violencia sexual ocurrida contra personas trabajadoras cuando esta no es basada en género contra la mujer, sino en el marco de otros motivos de discriminación o de relación desigual de poder entre patronos y trabajadores, puede encuadrarse en delitos como la agresión sexual o discriminación. Cabe resaltar que representa un reto que la investigación, proceso y sanción visibilice el fenómeno de violencia en el mundo del trabajo.

Como se desprende de las normas anteriores, la legislación guatemalteca tiene regulación ineficiente sobre violencia en el mundo del trabajo, con disposiciones dispersas que no orientan de forma apropiada a los funcionarios encargados de la administración de justicia, pero tampoco a las autoridades de trabajo que podrían tener intervención a nivel administrativo. Las acciones para la prevención, protección y sanción de esta problemática quedan a discrecionalidad de la autoridad y dependerá del fortalecimiento institucional en materia de implementación de estándares internacionales sobre derechos humanos, lo que complejiza el acceso de las víctimas a la justicia y reparación.

03

Estándares internacionales de protección de los derechos humanos

3.1. Obligaciones del Estado en relación con el derecho internacional de los derechos humanos

El Estado de Guatemala es signatario de múltiples convenios y tratados internacionales en materia de derechos humanos dentro del marco del Sistema Universal (Organización de las Naciones Unidas, Organización Internacional del Trabajo) y el Sistema Interamericano de Derechos Humanos (Organización de Estados Americanos), los vinculados específicamente a la protección y otorgamiento de mejores condiciones a las personas trabajadoras, se encuentran:

- 1 Convenio 87** de la OIT sobre libertad sindical;
- 2 Convenio 98** de la OIT sobre derecho de sindicación;
- 3 Convenio 29** de la OIT sobre trabajo forzoso;
- 4 Convenio 105** de la OIT sobre abolición del trabajo forzoso;
- 5 Convenio 138** de la OIT sobre la edad mínima en el trabajo;
- 6 Convenio 182** de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil;
- 7 Convenio 100** de la OIT sobre igualdad en la remuneración;
- 8 Convenio 111** de la OIT sobre la discriminación;

La incorporación de estos y otros instrumentos internacionales sobre derechos humanos está prevista en el artículo 46 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el que como se señaló anteriormente, consagra el principio de preeminencia de los tratados y convenios internacionales en materia de derechos humanos sobre el derecho interno. Adicionalmente, el artículo 44 preceptúa el reconocimiento de los derechos inherentes a la persona humana, aunque no figuren expresamente en la Constitución. El contenido de ambos preceptos constitucionales ha dado paso a que la Corte de Constitucionalidad desarrolle el contenido del **Bloque de Constitucionalidad**, determinando que éste se refiere a:

“(...) aquellas normas y principios que aunque no forman parte del texto formal de la Constitución, han sido integrados por otras vías a la Constitución y que sirven a su vez de medidas de control de constitucionalidad de las leyes como tal (...) su función esencial es la de valerse como herramienta de recepción del derecho internacional, garantizando la coherencia de la legislación interna con los compromisos exteriores del Estado, y al mismo tiempo, servir de complemento para la garantía de los Derechos Humanos en el país. (...) Así, a juicio de esta Corte, el artículo 46 constitucional denota la inclusión de los tratados en el bloque de constitucionalidad, cuyo respeto se impone al resto del ordenamiento jurídico, exigiendo la adaptación de las normas de inferior categoría a los mandatos contenidos en aquellos instrumentos...”¹

La figura del bloque de constitucionalidad guarda estrecha relación con la figura jurídica del **Control de Convencionalidad** que ha sido desarrollado principalmente por la Corte Internacional de Derechos Humanos (CIDH) en su jurisprudencia, concluyendo que:

“Cuando un Estado es Parte de un tratado internacional como la Convención Americana, todos sus órganos, incluidos sus jueces, también están sometidos a aquél, lo cual les obliga a velar por que los efectos de las disposiciones de la Convención no se vean mermados por la aplicación de normas contrarias a su objeto y fin. Los jueces y órganos vinculados a la administración de justicia en todos los niveles están en la obligación de ejercer ex officio un “control de convencionalidad” entre las normas internas y la Convención Americana, evidentemente en el marco de sus respectivas competencias y de las regulaciones procesales correspondientes...”²

Es decir que, ejercer el control de convencionalidad supone la interpretación de las normas en armonía con los instrumentos internacionales, que además en Guatemala, forman parte del bloque de constitucionalidad por complementar su contenido. El Estado ha ratificado diversos instrumentos que reconocen el derecho al trabajo y que tal regulación ha permitido

¹ Corte de Constitucionalidad. Expediente 1822-2011. Fecha de sentencia: 17/07/2012. Pág. 28 y 29.

² Corte IDH. Cuadernillo de jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos No. 7: Control de Convencionalidad. Pág. 12.

a mecanismos convencionales y extra convencionales desarrollar estándares internacionales para su protección. A continuación, se enlistan algunos de estos instrumentos:

CUADRO 2	Instrumentos de aplicación general a todas las personas trabajadoras
Sistema Universal de Protección de los Derechos Humanos	<p>Declaración Universal de los Derechos Humanos.</p> <p>Art. 4 "Nadie estará sometido a esclavitud ni a servidumbre, la esclavitud y la trata de esclavos están prohibidas en todas sus formas."</p> <p>Art. 7 "Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación."</p> <p>Art. 23 "Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo..."</p> <p>Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.</p> <p>Art. 6 (1) "Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho..."</p> <p>Convenio relativo al trabajo forzoso u obligatorio, núm. 29 de la OIT.</p> <p>Art. 2 "A los efectos del presente Convenio, la expresión trabajo forzoso u obligatorio designa todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente."</p> <p>Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, núm. 105 de la OIT.</p> <p>Art. 1 "Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a suprimir y a no hacer uso de ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio: (a) como medio de coerción o de educación políticas o como castigo</p>

	<p>por haber participado en huelgas; (e) como medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa."</p> <p>Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, núm. 111 de la OIT.</p> <p>Art. 1 "A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende: (a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación."</p>
<p>Sistema Interamericano de Protección de los Derechos Humanos</p>	<p>Convención Americana sobre Derechos Humanos.</p> <p>Art. 6 "2. Nadie debe ser constreñido a ejecutar un trabajo forzoso u obligatorio..."</p> <p>Art. 24 "Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley."</p>

CUADRO 3

Instrumentos aplicables a poblaciones vulnerables

Población	Sistema Universal	Sistema Interamericano
Mujeres	<p>Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.</p> <p>Art. 11 "Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos..."</p>	<p>Convención Belém Do Pará.</p> <p>Art. 1 "Para los efectos de esta Convención debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado."</p> <p>Art. 2 "Se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica: (...) b. que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo"</p> <p>Art. 7 "Los Estados Partes condenan todas las formas de violencia contra la mujer y convienen en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia..."</p>
Personas con discapacidad	<p>Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.</p> <p>Art. 2 "discriminación por motivos de discapacidad" se entenderá cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo."Incluidos los aspectos relacionados con el género."</p>	<p>Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad.</p> <p>Art. 2.2 a) "El término "discriminación contra las personas con discapacidad" significa toda distinción, exclusión o restricción basada en una discapacidad, antecedente de discapacidad, consecuencia de discapacidad anterior o percepción de una discapacidad presente o pasada, que tenga el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento,</p>

	<p>Art. 16 "1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas de carácter legislativo, administrativo, social, educativo y de otra índole que sean pertinentes para proteger a las personas con discapacidad, tanto en el seno del hogar como fuera de él, contra todas las formas de explotación, violencia y abuso, incluidos los aspectos relacionados con el género."</p> <p>Art. 27 "1. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad (...) b) Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos."</p>	<p>goce o ejercicio por parte de las personas con discapacidad, de sus derechos humanos y libertades fundamentales.</p> <p>Art. 3 "Para lograr los objetivos de esta Convención, los Estados parte se comprometen a: 1. Adoptar las medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole, necesarias para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad."</p>
<p>Personas LGBTIQ+</p>	<p>Guatemala no es signatario de ningún instrumento que regule los derechos de la comunidad LGBTIQ+ a la fecha del estudio.</p>	

<p>Pueblos Indígenas</p>	<p>Convenio sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes, núm. 169 de la OIT.</p> <p>Art. 20 "2. Los gobiernos deberán hacer cuanto esté en su poder por evitar cualquier discriminación entre los trabajadores pertenecientes a los pueblos interesados y los demás trabajadores (...) 3. Las medidas adoptadas deberán en particular garantizar que: (...) d) los trabajadores pertenecientes a estos pueblos gocen de igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en el empleo y de protección contra el hostigamiento sexual.</p>	<p>Declaración Americana sobre los derechos de los pueblos indígenas.</p> <p>Art. 27 "1. Los pueblos y las personas indígenas tienen los derechos y las garantías reconocidas por la ley laboral nacional y la ley laboral internacional. Los Estados adoptarán todas las medidas especiales para prevenir, sancionar y reparar la discriminación de que sean objeto los pueblos y las personas indígenas (...) 3. En caso que los pueblos indígenas no estén protegidos eficazmente por las leyes aplicables a los trabajadores en general, los Estados, en conjunto con los pueblos indígenas, tomarán todas las medidas que puedan ser necesarias a fin de: (...) c. establecer, aplicar, o hacer cumplir las leyes de manera que tanto trabajadoras y trabajadores indígenas: (...) iii. a que no estén sujetos a discriminación o acoso por razones de, inter alia, raza, sexo, origen o identidad indígena; (...) v. a que no estén sujetos a sistemas de contratación coercitivos, incluidas la servidumbre por deudas o toda otra forma de trabajo forzado u obligatorio, así tenga este arreglo laboral su origen en la ley, en la costumbre o en un arreglo individual o colectivo, en cuyo caso el arreglo laboral será absolutamente nulo y sin valor."</p>
---------------------------------	--	---

Ahora bien existen otros instrumentos que se encuentran pendientes de ratificación, tal es el caso del Convenio 190 de la OIT que se aborda en este estudio, que aunque pareciera no revestir el mismo carácter vinculante de los otros tratados, contiene disposiciones encaminadas a procurar el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de acoso y violencia como un derecho inherente, lo cual se enmarca en lo establecido por el artículo 44 de la Constitución Política de la República de Guatemala, y al respecto la Corte de Constitucionalidad ha determinado en su doctrina legal que:

“En una constitución finalista, como lo es aquella actualmente vigente de la República de Guatemala, que propugna por el reconocimiento de la dignidad humana como su fundamento, no puede obviarse que los derechos fundamentales reconocidos en dicho texto no son los únicos que pueden ser objeto de tutela y resguardo por las autoridades gubernativas. Existen otros derechos que por vía de la incorporación autorizada por el artículo 44 de la Constitución Política de la República o de la recepción que también autoriza el artículo 46 del texto matriz, también pueden ser objeto de protección, atendiendo, como se dijo, su carácter de inherentes a la persona humana, aun y cuando no figuren expresamente en este último texto normativo”.³

Lo anterior implica, que además de la obligación que tiene la autoridad pública de velar por el control de convencionalidad, también la tiene en relación a derechos inherentes que se presuman vulnerados y deban ser restituidos o reparados a las personas trabajadoras, la inclusión de la interpretación de las normas en observancia del principio pro persona³ entraña un análisis que va más allá de formalismos legales y coloca como elemento central de la decisión de la autoridad el resolver con apego a la progresividad de los derechos inherentes a la persona.

³ Corte de Constitucionalidad. Expediente 1356-2006. Fecha de sentencia: 11/10/2006. Pág. 7.

⁴ Principio en virtud del cual se debe acudir a la norma más amplia, o a la interpretación más extensiva, cuando se trata de reconocer derechos protegidos e, inversamente, a la norma o a la interpretación más restringida cuando se trata de establecer restricciones permanentes al ejercicio de los derechos o su suspensión extraordinaria. Mónica Pinto, “El principio pro homine. Criterios de hermenéutica y pautas para la regulación de los derechos humanos”, en Martín

Abregú y Christian Courtis (comps.), *La aplicación de los tratados sobre derechos humanos por los tribunales locales*, Buenos Aires, Centro de Estudios Legales y Sociales/Editores del Puerto, 1997.

Un instrumento que contiene derechos inherentes, pero que no reviste la forma legal de un convenio o tratado, es la declaración de Principios de Yogyakarta, que es aplicable específicamente a los derechos de las personas LGBTIQ+, los principios relevantes en materia laboral son:

• Principio 5

"Los Estados: a) Adoptarán todas las medidas policíacas y de otra índole que sean necesarias a fin de prevenir todas las formas de violencia y hostigamiento relacionadas con la orientación sexual y la identidad de género y a brindar protección contra estas; b) Adoptarán todas las medidas legislativas necesarias para imponer castigos penales apropiados frente a la violencia, amenazas de violencia, incitación a la violencia y hostigamientos relacionados con ella, motivados por la orientación sexual o la identidad de género de cualquier persona o grupo de personas, en todas las esferas de la vida, incluyendo la familia."

• Principio 12

"Toda persona tiene derecho al trabajo digno y productivo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género."

Como se puede notar, esta declaración de principios no regula nuevos derechos, pero proporciona un enfoque diferenciado en la forma de protección a esta población entendiendo que los constantes actos de violencia de los que son víctimas están basados en motivos de discriminación y requieren de un análisis especializado.

3.2. Deber de prevenir, investigar y sancionar la violencia en el mundo del trabajo

La obligación de prevenir, investigar y sancionar la violencia en el mundo del trabajo no se encuentra únicamente en los tratados, convenios y pactos internacionales en materia de derechos humanos ratificados por Guatemala. El contenido de estas obligaciones también ha sido interpretado por los órganos creados en virtud de tales instrumentos, en esta sección específicamente interesan las recomendaciones emitidas por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer -CEDAW- que ha desarrollado dentro de sus estándares las medidas que deben adoptar los estados para dar cumplimiento a la Convención, estas recomendaciones tienen un carácter vinculante para Guatemala, que al ratificar la Convención sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer, también aceptó incorporar los lineamientos que sean emitidos por este órgano de expertos independientes.

En las recomendaciones generales número 19 y 35 el Comité CEDAW desarrolló medidas a implementar para la prevención, investigación y sanción de la violencia contra la mujer en el mundo del trabajo, si bien estas directrices tienen un enfoque basado en género, pueden orientar a las autoridades en el tipo de medidas que deben implementarse para otras poblaciones. Además, las recomendaciones del Comité guardan similitud con las medidas integrales que contiene el Convenio 190 de la OIT y la recomendación general 206 de la OIT sobre este convenio.

CUADRO 4

Estándares sobre prevención

Medidas obligatorias para Guatemala	Medidas integrales del Convenio 190 OIT
<p>Recomendación General 35 CEDAW :⁵</p> <p>Fomentar, mediante el uso de incentivos y modelos de responsabilidad empresarial y otros mecanismos, la participación del sector privado, en particular de las empresas y las sociedades transnacionales, en los esfuerzos por erradicar todas las formas de violencia por razón de género contra la mujer y en el aumento de su responsabilidad por este tipo de violencia dentro del alcance de su acción, lo que debería comprender:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Protocolos y procedimientos que hagan frente a todas las formas de violencia por razón de género que puedan producirse en el lugar de trabajo o afecten a las trabajadoras; • Procedimientos internos de denuncia eficaces y accesibles; • Derecho a prestaciones para las víctimas y supervivientes en el lugar de trabajo. 	<p>Recomendación 206 OIT:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Política del lugar de trabajo⁶: afirmar que la violencia y el acoso no serán tolerados, establecer rutas de actuación para recibir quejas, considerar el derecho a la confidencialidad para resguardar a la víctima. • Evaluación de riesgos en el lugar de trabajo⁷: riesgos y peligros vinculados a condiciones y modalidad de trabajo, riesgos ocasionados por terceros como clientes, proveedores, etc. Definir riesgos que se deriven de la discriminación y abuso de las relaciones desiguales de poder. • Informar y capacitar a las personas trabajadoras acerca de los peligros y riesgos identificados, así como la ruta a seguir al presentarse una situación de violencia o acoso laboral.

⁵ CEDAW/C/GC/35. 26 de julio de 2017. Párr. 30, f). Disponible en: <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2017/11405.pdf>

⁶ OIT. Recomendación 206. 21 de junio de 2019. Párr. 7. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711721.pdf

⁷ *Ibid.* Párr. 8

CUADRO 5

Estándares sobre investigación y sanción

Estándares obligatorios para Guatemala	Estándares integrales del Convenio 190 OIT
<p>Recomendación General 35 CEDAW : ⁸</p> <ul style="list-style-type: none"> • Medidas legislativas: las diferentes formas de violencia contra la mujer deben ser tipificadas como delito o reforzar sanciones penales de forma proporcional. <p>Recomendación General 19 CEDAW : ⁹</p> <ul style="list-style-type: none"> • Medidas legislativas: las diferentes formas de violencia contra la mujer deben ser tipificadas como delito o reforzar sanciones penales de forma proporcional. • Registro de datos sobre el hostigamiento sexual y sobre las medidas adoptadas para proteger a la mujer. • Medidas jurídicas eficaces, incluidas sanciones penales, recursos civiles y disposiciones de indemnización para proteger a la mujer 	<ul style="list-style-type: none"> • Seguimiento y control de la aplicación de la legislación nacional: tipificar la violencia laboral, establecer atención y sanciones. • Acceso a vías de recurso y reparación eficaces: mecanismos internos de queja y tribunales de justicia, protección a sujetos procesales y asistencia jurídica, social o médica. • Confidencialidad y resguardo de la privacidad de la persona denunciante de violencia o acoso laboral. • Mecanismos eficaces de presentación de quejas: justicia especializada u ordinaria que tenga en cuenta factores de exclusión o discriminación. Debida diligencia en la investigación y sanción de los responsables. • Facultar a autoridades de la inspección de trabajo para actuar en caso de presenciar una situación de violencia o acoso en el mundo del trabajo.
<p>Observaciones finales sobre los informes periódicos octavo y noveno combinados de Guatemala¹⁰</p> <ul style="list-style-type: none"> • Medidas legislativas: aprobar leyes que aborden específicamente el acoso sexual en el lugar de trabajo, entre otras cosas mediante el derecho laboral y el derecho penal, con sanciones adecuadas y la concesión de reparación a las víctimas. 	

⁸ Op.cit. CEDAW. Párr. 29 a).

⁹ CEDAW. Recomendación general no. 19. 29 de enero de 1992. Párr 24 j). Disponible en: https://violenciagenero.org/web/wp-content/uploads/2017/07/cedaw_1992.pdf

¹⁰ CEDAW/C/GTM/CO/8-9. 22 de noviembre de 2017. Párr. 35, d). Disponible en: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N17/394/11/PDF/N1739411.pdf?OpenElement>

Considerando las distintas dimensiones que tiene la violencia laboral, las acciones de prevención, investigación y sanción deben tener como eje principal proteger la integridad física y psicológica de la víctima, por lo que, al determinarse mecanismos internos de quejas en las empresas, así como de la regulación normativa penal y laboral es importante tomar todas las medidas pertinentes para evitar la revictimización que puede ocasionar dos procesos de distinta naturaleza.

3.3. Medidas de reparación

La reparación digna a que tienen derecho las víctimas de violencia y acoso laboral debe tener una vocación de transformar la realidad y restituir los derechos conculcados a las personas trabajadoras, dándoles un rol como sujeto de derecho. En ese sentido, la recomendación 206 de la OIT propone las siguientes medidas que coadyuven a mitigar el impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo:

- A** Licencia para las víctimas de violencia doméstica;
- B** Modalidades de trabajo flexibles y protección para las víctimas de violencia doméstica;
- C** Protección temporal de las víctimas de violencia doméstica contra el despido, según proceda, salvo que el motivo del mismo no esté relacionado con la violencia doméstica y sus consecuencias;
- D** La inclusión de la violencia doméstica en la evaluación de los riesgos en el lugar de trabajo;
- E** Un sistema de orientación hacia mecanismos públicos de mitigación de la violencia doméstica, cuando existan, y
- F** La sensibilización sobre los efectos de la violencia doméstica.

Estas medidas de reparación son orientativas sobre la transformación social que deben procurar y susceptibles de ser adaptadas a la atención que requieren las distintas tipologías de violencia en el mundo del trabajo, así como las necesidades específicas de las y los trabajadores.

04 Resultados grupos focales

Con la finalidad de conocer experiencias, concepciones y atención de casos en materia de violencia laboral, se desarrollaron dos grupos focales los días 19/06/2023 y 21/06/2023. Este espacio de intercambio contó con la participación de 28 representantes del movimiento sindical y defensores de derechos laborales en Guatemala, del sector público y empresas privadas. Asimismo, se realizaron tres entrevistas individuales con tres abogados expertos en materia laboral, para complementar la información proporcionada por los grupos focales. A través de una metodología constructiva participativa, se abordaron temas como:

- A** **Conceptualización y dimensiones de la violencia laboral en Guatemala;**
- B** **Mecanismos y actores clave que intervienen en la atención de la violencia laboral;**
- C** **Medidas de prevención, investigación y reparación.**

A partir de estos temas prioritarios las y los participantes proporcionaron elementos importantes a incluir en una propuesta jurídica para la regulación del fenómeno y que debe complementar los procesos existentes para fortalecer a las instituciones que intervienen en las distintas dimensiones de la violencia laboral. A continuación, se presentan los aportes proporcionados por cada uno de los ejes prioritarios.

4.1. Conceptualización y dimensiones de la violencia laboral en Guatemala

Las y los participantes entienden la violencia laboral como “toda acción que ejerce el patrono en contra de los trabajadores en incumplimiento de sus obligaciones laborales”, de acuerdo a los grupos la violencia se comete cuando se reprimen las actividades de asociación o se incumplen los lineamientos legales nacionales e internacionales, lo cual resulta en la violación a derechos humanos fundamentales. Identifican que las dimensiones de la violencia, corresponden en gran medida a las acciones que han experimentado o acompañado, siendo las más constantes las siguientes:

- violencia basada en género: violencia sexual, acoso, estereotipos y prejuicios.
- violencia psicológica: intimidaciones, amenazas contra la integridad o vida, actos de discriminación, hostigamiento, comentarios degradantes, aislamiento.
- violencia económica: negación o disminución de derechos laborales, falta de acceso a ascensos laborales por pertenecer a un sindicato, represalias como suspensiones injustificadas o indefinidas sin goce de salario, traslados.
- violencia física: secuestros, golpes, delitos que atenta contra la vida.
- violencia antisindical: engloba todas las categorías anteriores, pero cometidas contra miembros de un sindicato como forma de debilitar la organización de las y los trabajadores.

Al abrir la discusión sobre los grupos más propensos a sufrir estas violencias, las y los trabajadores coinciden en que el movimiento sindical es el sector que históricamente ha sido blanco de la violencia en el mundo del trabajo, pero el fenómeno rebasa el debilitamiento del derecho de asociación, y en épocas más recientes se ha hecho evidente que otros sectores que son marginalizados socialmente, también lo son en el mundo del trabajo. De tal cuenta, establecieron que otras poblaciones proclives a esos abusos son: mujeres, adultos mayores, personas con discapacidad, pueblos indígenas, comunidad LGBTIQ+, trabajadores agrícolas y campesinos, personas trabajadoras de maquilas, jóvenes, personas con enfermedades crónicas, trabajadoras de casa particular, trabajadoras sexuales, trabajadoras y trabajadores de la economía informal.

Las poblaciones determinadas guardan relación intrínseca con los sujetos activos (autores) de la violencia que de acuerdo a las y los trabajadores, quienes ejercen conductas violentas suelen ser patronos, mandos altos (gerentes o directores), mandos medios (supervisores, jefes de área, recursos humanos) y trabajadores subordinados. El factor común es que ejercen una posición de poder frente a las víctimas de la violencia, ya sea por el puesto de trabajo o por problemas estructurales como el machismo, racismo, prejuicios o estereotipos.

Para las y los participantes, es importante que en los procesos actuales que corresponden al sistema de justicia penal y laboral exista un reconocimiento de que los hechos denunciados constituyen violencia en el mundo del trabajo, y esto va más allá de la regulación de un delito específico que contemple estos elementos, sino de una capacidad instaurada en los actores estatales y sector patronal de abordar la violencia de manera integral, implementando medidas de prevención y sanción de acuerdo al daño causado.

4.2. Mecanismos y actores que intervienen en la atención de la violencia laboral

En este apartado, se determinó que atendiendo a la gravedad de la violencia intervienen los patronos o bien, las autoridades públicas, se compartieron experiencias de mecanismos que han sido activados por las y los trabajadores en el acompañamiento de casos, así como prácticas que les han permitido participar de manera más activa en la investigación y sanción de conductas que pueden considerarse violencia laboral.

Mecanismos y actores internos

A Existen algunos mecanismos internos para denunciar conductas de violencia laboral, particularmente se expresó por los grupos focales, que el tipo de violencia que se puede abordar a nivel interno es la psicológica, específicamente, acoso sexual y hostigamiento.

Sector privado

i En este sector se compartió que en algunas empresas existen Comités de Prevención de la violencia o Comités de salud y seguridad ocupacional, integrados por representantes de los patronos, representantes del sindicato y representantes de trabajadores no sindicalizados. Tienen la función de recibir denuncias, realizar una investigación interna, determinar la existencia de faltas leves o casos menos graves e imponer una sanción disciplinaria para el responsable. Si el hecho denunciado constituye además un delito o una vulneración de la legislación nacional en materia laboral, se envía a la Inspección General de Trabajo para el procedimiento respectivo.

Las trabajadoras del sector maquila indicaron que, a través de la creación de un Comité de Prevención contra la Violencia de Género, han logrado impulsar que dentro de este sector se visibilice el problema del acoso sexual, y aunque existen debilidades en los procesos de investigación por el temor generalizado de las mujeres de sufrir represalias si denuncian, es un mecanismo incipiente que está sentando las bases para la efectiva sanción de la violencia basada en género en el mundo del trabajo.

Otro de los mecanismos utilizados por este sector, es recurrir a las marcas que contratan la producción y cuentan con códigos de conducta sobre relaciones comerciales y derechos laborales. Particularmente se compartió la experiencia del procedimiento de las fábricas sindicalizadas de SAE-A Trading, que al recibir la denuncia de un sindicato o de una persona trabajadora inicia con la investigación, y toma como medida de prevención separar al agresor de la víctima durante el tiempo que dura el proceso, impone una sanción disciplinaria que puede ir desde una amonestación verbal o escrita, suspensión sin goce de salario o despido justificado.

Sector público



Las y los trabajadores del Estado cuentan con mecanismos que responden a los reglamentos o acuerdos específicos de las instituciones a las que pertenecen, resaltaron tres tipos:

- **Régimen disciplinario:** creado por reglamento de una ley ordinaria que regula el funcionamiento de la institución, el reglamento contempla faltas leves, graves o gravísimas y sus respectivas sanciones. La identifican como una herramienta del patrono para sancionar a las y los trabajadores que incumplen el reglamento de trabajo. Destacan que los reglamentos del Ministerio Público y de la Universidad de San Carlos de Guatemala, tienen procedimientos para sancionar el acoso sexual y acoso laboral.
- **Junta mixta de conciliación:** creadas a partir de pactos colectivos de condiciones de trabajo, la identifican como una herramienta para mediar conflictos especialmente relacionados a violencia económica (horas extraordinarias no pagadas, negación de derechos, suspensiones injustificadas). Se integran por representantes del sindicato y representantes de la institución estatal.
- **Mesa técnica temporal:** estas mesas han surgido para atender cuestiones urgentes sobre condiciones de trabajo y en algunos casos promovidas por trabajadores que se encuentran en proceso de constitución del sindicato, se incluye en la participación de la mesa a la Procuraduría de los Derechos Humanos (experiencia de trabajadores CONADI).

Mecanismos y actores en las instituciones públicas



Una vez agotados los procedimientos internos de los lugares de trabajo o bien, cuando la dimensión de la violencia hace necesaria la intervención de autoridades públicas, las y los trabajadores identifican los siguientes actores:

Inspección General de Trabajo



Esta dependencia del Ministerio de Trabajo, de acuerdo a los grupos focales, funge como el ente intermediario entre los procesos internos y los juzgados de trabajo, ya que es un requisito agotar la vía administrativa. Su función esencial es proponer la conciliación y no tomar postura por alguna de las partes en conflicto, por lo cual no tiene poder coercitivo contra los patronos, pues de detectar incumplimiento o vulneración de condiciones laborales, impone multas o apercibimientos, pero no hay otro tipo de medida para promover soluciones integrales. Por esta razón es percibida actualmente, según los grupos y entrevistas individuales, como una institución para cumplir requisitos de trámite para acceder al sistema de justicia laboral, que además presenta mora en la atención de denuncias.

A pesar de lo anterior, destacan la importancia de fortalecer la Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral que tiene la función de brindar asesoría gratuita a personas de escasos recursos para acudir a la vía judicial una vez agotada la vía administrativa, a reclamar sus derechos laborales. Identifican la dependencia como aliada para contrarrestar la violencia económica.

Juzgados laborales

Para los grupos y personas entrevistadas, los juzgados laborales son el mecanismo por excelencia para la restitución de derechos laborales vulnerados a las y los trabajadores, especialmente para el pago de prestaciones negadas o suspendidas sin justificación, reinstalaciones, indemnización por despidos injustificados o simulación contractual. Identifican además que el reclamo ante instancias judiciales generalmente, tiene una finalidad de restitución y reparación económica a las y los trabajadores, en virtud de la constante vulneración a las normas de trabajo por parte de los patronos. Sin embargo, cuando se trata de otras dimensiones de violencia que no tengan origen económico (aunque esté vinculada), no han tenido antecedentes de su reconocimiento en los procesos laborales.

Procuraduría de Derechos Humanos

Esta institución es un actor importante en la documentación de violaciones a derechos laborales, por la amplitud de su mandato es viable trabajar conjuntamente en la visibilización de la violencia en el mundo del trabajo, sin embargo las resoluciones del Procurador no tienen fuerza coercitiva, son sanciones morales contra los responsables de violaciones a derechos humanos. Por lo que esencialmente funge como observador (cuando se solicita su acompañamiento) y mediador. En los grupos se indicó que las denuncias sobre violencia laboral son atendidas principalmente por la Defensoría de la Mujer y la Defensoría de las Personas Trabajadoras, y cuando existe la comisión de un delito, se derivan para su atención, investigación y sanción a la fiscalía correspondiente del Ministerio Público.

Ministerio Público: Fiscalía de delitos cometidos contra sindicalistas

Los tipos de violencia identificadas se relacionan de manera intrínseca con la legislación penal guatemalteca, y un mecanismo del que especialmente los grupos y personas entrevistadas disponen actualmente es la denuncia frente a las constantes agresiones de las que son objeto por su pertenencia al movimiento sindical y a la defensa de derechos laborales.

Por su naturaleza especializada, la fiscalía de delitos cometidos contra sindicalistas es el actor esencial para la denuncia y atención de casos. Sobre su intervención las y los trabajadores identificaron debilidades que les han impedido acceder a la justicia, entre ellas:

- La fiscalía únicamente recibe denuncias de personas que pertenecen a un sindicato, no hay atención para trabajadores no organizados.
- La fiscalía no cuenta con suficiente personal fiscal para cubrir todo el territorio nacional.
- En algunas ocasiones no han recibido las denuncias cuando las víctimas no indican el delito específico que se está denunciando, por lo que consideran que se trata de discriminación ante la falta de conocimiento legal de la persona denunciante.
- Mora fiscal: perciben que no hay un seguimiento e investigación profunda de las denuncias que se presentan, lo que estanca los procesos y difícilmente las víctimas obtienen justicia.
- La impunidad de los casos genera desconfianza para interponer denuncia por los tipos de violencia laboral.
- En las denuncias que han interpuesto el móvil de investigación se asocia a violencia común y no se toma en cuenta el componente de la labor que realizan las personas sindicalistas en defensa de los derechos laborales.
- La fiscalía actualmente funciona para denunciar el delito de desobediencia, cuando los patronos incumplen las sentencias laborales, lo cual desvirtúa y sobrecarga el trabajo que realizan.
- El diligenciamiento de medios de prueba es tardío e inoportuno: los peritajes psicológicos se practican hasta un año después de los hechos; las citaciones para declaraciones testimoniales pueden demorar meses, lo cual debilita la investigación.
- Una de las vías para concluir los procesos penales, son las medidas desjudicializadoras, en donde han observado que las medidas son desproporcionales o no guardan relación con el daño ocasionado a las personas trabajadoras.
- En el caso específico del sindicato de trabajadores de Frito Lay, se reporta que una de las agresiones contra los trabajadores son las extorsiones y asesinatos a trabajadores ruterios. Un problema que no ha sido abordado de forma correcta por el patrono, pero que tampoco la fiscalía asume la investigación que, si bien se trata de un problema de estructuras criminales, el no brindar la protección adecuada a los trabajadores constituye una forma de violencia y les deja en estado de indefensión.

4.3. Medidas de prevención, investigación y reparación

Para recabar sugerencias sobre estas medidas, en el caso de los grupos focales, se trabajó a través de casos hipotéticos con diferentes tipos de violencia presentados a las y los participantes, para que en discusión grupal analizaran las medidas idóneas a implementar. En el caso de las entrevistas individuales se consultó sobre medidas que han propuesto e implementado en la práctica profesional o que los expertos consideran necesarias para los casos. Las medidas de prevención son aplicables para los mecanismos internos de los lugares de trabajo; mientras que las medidas de investigación y reparación se identificaron como necesarios tanto en los mecanismos internos como instituciones públicas que tienen algún grado de intervención en la atención de violencia laboral.

Medidas de prevención

A

- Prohibir todo tipo de violencia laboral en los reglamentos interiores de trabajo y en el caso de instituciones del estado, regularla como una falta sancionable en el régimen disciplinario.
- Establecer protocolos de actuación para la violencia laboral en el lugar de trabajo.
- Capacitar a patronos, trabajadores y líderes sindicales sobre la violencia laboral, sus causas, consecuencias y forma de prevenirla, especialmente en grupos vulnerables.
- Guía que contenga las vías que agotar frente a los casos de violencia laboral.
- Impulsar que el Ministerio de Trabajo genere disuasivos para que las empresas regulen y atiendan la violencia en el espacio de trabajo. Por ejemplo, la publicación de listado de empresas que implementan buenas prácticas laborales y empresas que son reconocidas por prácticas de explotación y no generar un ambiente ético de trabajo.

Medidas de investigación

B

- Documentación de los hechos a través de tomar el testimonio de la víctima y testigos (resguardar su identidad para generar un ambiente de confianza).
- Medidas de protección como separar al agresor de la víctima (cambio de departamentos o áreas de trabajo durante el tiempo que dure la investigación).
- Tomar en consideración si la víctima pertenece a alguna de las poblaciones vulnerables para brindar una atención especializada y libre de prejuicios (mujeres, adultos mayores, personas con discapacidad, pueblos indígenas, comunidad LGBTIQ+, trabajadores agrícolas y campesinos, personas trabajadoras de maquilas, jóvenes, personas con enfermedades crónicas,

trabajadoras de casa particular, trabajadoras sexuales, trabajadoras y trabajadores de la economía informal).

- Móvil de la investigación debe partir de considerar la labor de defensa de derechos laborales que realiza la persona denunciante.

C

Medidas de reparación

Sobre las medidas de reparación cabe destacar que durante la actividad de grupos focales se tuvo un espacio de reflexión sobre la vocación transformadora de las medidas, para repensar en la reparación más a allá de la indemnización pecuniaria, y a partir de ello, se sugirieron las siguientes medidas

- Facilitar apoyo para terapia psicológica de las víctimas, ya sea a través de psicólogo de la institución, o bien, financiamiento de algunas sesiones.
- Publicidad de la sanción para sentar precedente y concientizar a otras personas sobre la violencia.
- Disculpa pública del agresor.
- Reinstalación de la víctima en su puesto de trabajo.
- Despido del agresor por vulneración del reglamento interior de trabajo.
- En caso de violencia económica es importante solicitar que se indexen salarios cuando los procesos duran más de un año y hay una variación en la fijación de salarios.
- La reparación debe responder al contexto de las víctimas, por eso es importante incluirlas durante todo el proceso, tomar en cuenta su opinión y las repercusiones de la violencia en su vida.

4.4. Recomendaciones finales de los grupos focales y expertos entrevistados

A El fortalecimiento de los mecanismos internos y las instituciones estatales que atienden la violencia en el mundo del trabajo es urgente para crear un ambiente de confianza en el sistema y personal capacitado para investigar los casos.

B Es importante tener una guía sobre mecanismos nacionales e internacionales de denuncia, para ello debe haber un mapeo de los actores que tienen responsabilidad en la documentación y atención de la violencia para construir estrategias coordinadas de actuación.

- C** En los procesos penales de investigación es indispensable profundizar en la vinculación de las víctimas a la defensa de derechos laborales o su pertenencia a grupos vulnerables, y para ello deben considerarse estándares internacionales de protección de los derechos humanos y no únicamente leyes penales. Adicionalmente se deben buscar la incorporación de peritajes que aporten al contexto de la violencia.
- D** Identificar y recurrir por la vía privada, a actores internacionales en el ámbito del comercio, que imponen sanciones a productores, proveedores o clientes que no sancionan la violencia laboral.
- E** Fortalecer capacidades técnicas del movimiento sindical y personas defensoras de derechos laborales para la presentación de peticiones y planteamientos ajustados al marco internacional de protección de los derechos humanos.
- F** Estandarizar procesos o brindar lineamientos que las instituciones responsables de intervenir frente a la violencia laboral puedan seguir, como requisito mínimo, en la atención de casos.

05

Guía para trabajadores sobre mecanismos de denuncia

Con base en la investigación jurídica y el intercambio de experiencias con los grupos focales, resulta necesario sistematizar las vías jurídicas vigentes en Guatemala que pueden dar respuesta a algunas de las dimensiones de violencia en el mundo del trabajo. Si bien no tienen este fenómeno como punto de origen y los procedimientos actuales no contemplan los estándares internacionales de derechos humanos sobre violencia en el mundo de trabajo, pueden sentar las bases para la promoción de la atención integral e impulsar la documentación, registro y reconocimiento de los comportamientos o conductas que constituyen violencia física, psicológica, sexual o económica en el mundo del trabajo.

5.1. Vía administrativa

La vía administrativa es la establecida ante la Inspección General del Trabajo, como dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social es la responsable de velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que norman las condiciones de trabajo y previsión social. Como bien se señaló con anterioridad, en la normativa laboral vigente, no existe un reconocimiento sobre la violencia en el mundo del trabajo, por lo que el fundamento para denunciar yace en la obligación de los patronos de abstenerse de **maltrato de palabra o de obra** contra los trabajadores, obligación contenida en el artículo 61 c) del Código de Trabajo

De acuerdo al Protocolo único de procedimientos del sistema de inspección del trabajo¹¹, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, las denuncias relacionadas a malos tratos de obra o de palabra, por constituir una falta a las leyes laborales, se pueden conocer en un procedimiento general de inspección, ya sea mediante una visita al lugar de trabajo o en sede administrativa. Los siguientes esquemas contienen los aspectos más relevantes que las y los trabajadores pueden proponer o verificar para la adecuada implementación por parte de los inspectores durante todo el procedimiento.

¹¹ Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Protocolo Único de Procedimientos del Sistema de Inspección del Trabajo. Agosto de 2017.

A

Procedimiento general de inspección en el lugar de trabajo

Denuncia	<ul style="list-style-type: none"> • Forma: verbal en la sede central o delegaciones departamentales de la IGT / vía telefónica al 1511. • Motivación: incumplimiento de la obligación patronal de abstenerse de maltrato de palabra o de obra. Especificar si fue maltrato verbal, físico o psicológico. Cuando se trate de violencia sexual o cuando la gravedad del maltrato amerita que la víctima reciba atención y protección de urgencia, la denuncia debe instarse directamente ante el Ministerio Público, por la posibilidad de tratarse de un delito. • Fundamento legal: art. 28 de la Constitución Política de la República de Guatemala; art. 61 c), 269, 278 del Código de Trabajo.
Trámite de denuncia	<p>IGT debe realizar las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Crear el expediente y analiza el caso conforme a legislación aplicable para realizar la inspección en el lugar de trabajo. • Determinar si es necesaria la colaboración de peritos, técnicos calificados, instituciones públicas y descentralizadas en el caso, debiendo hacer las gestiones de solicitud correspondientes. • Se elabora un perfil de las personas a entrevistar, cuestionario, forma y número de personas a entrevistar.
Preparación de la visita	<ul style="list-style-type: none"> • Si existe organización sindical dentro de la empresa, se le debe notificar para darle participación a sus representantes en la diligencia, si lo solicitan los interesados. • La IGT debe verificar si existen antecedentes de infracciones contra la empresa en el Registro de Faltas Laborales y Previsión Social, o si existen denuncias en los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, la PDH o MP.
Inspección en el lugar de trabajo	<p>Al constatar el/la inspector/a los malos tratos de obra o de palabra que ocurren en el lugar de trabajo, se debe verificar que en el acta de infracción se establezca:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La conducta sancionada: la descripción detallada del tipo de maltrato sufrido por la persona trabajadora. • La fundamentación: además del fundamento del Código de Trabajo, se puede solicitar con base a los artículos 44 y 46 de la Constitución Política de la República que se incorpore como parte de la fundamentación el reconocimiento de la conducta como

	<p>“violencia laboral” cometido contra la(s) persona(s) trabajadora(s) y se puntualice si la conducta está además ligada a la pertenencia a un grupo vulnerable o basada en género.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Calificación de las infracciones: normas vulneradas y medidas para darles cumplimiento • Sanción: conforme al artículo 272 f) “por haberse determinado violaciones a las disposiciones 61, 63, 87 y 281 literal m) se impondrá multa entre 5 (cinco) y 10 (diez) salarios mínimos mensuales si se trata de empleadores; y de 2 (dos) a 5 (cinco) salarios mínimos diarios si se trata de trabajadores, vigentes en ambos casos, para las actividades no agrícolas.
--	--

B

Procedimiento en sede administrativa

Denuncia	<p>Conforme al Protocolo de la IGT los casos que se pueden atender como un procedimiento general en sede administrativa y están vinculados con conductas o comportamientos que podrían constituir violencia económica son:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Despido de trabajadoras en estado de embarazo o en período de lactancia; b) Cuando las denuncias se refieran al impago de las cuotas patronales y laborales del Instituto de Seguridad Social; c) Así como los que de la práctica surgieran y todos aquellos casos en donde no sea necesario tomar la versión de los trabajadores activos en el centro o lugar de trabajo.
Citación	<p>El Inspector de Trabajo deberá citar a audiencia al empleador, trabajador o sindicato indicando el motivo de la diligencia y la documentación a presentar.</p>
Audiencia	<p>El inspector dirige la audiencia y se desarrolla en el siguiente orden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verificación de la presencia de las partes: <ul style="list-style-type: none"> - Cuando las partes no asisten a la audiencia, el inspector redacta acta circunstanciada de infracción y se traslada a la Delegación Departamental de la IGT para que emita la resolución respectiva con la sanción y medidas de cumplimiento. - Si comparece una sola de las partes, que no es la obligada a dar cumplimiento a la falta, se da por cumplida la asistencia y se faccionará acta circunstanciada con las conductas sancionadas, fundamentación y sanción.

- | | |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> • Inspector/a establece los hechos denunciados, la falta laboral y la forma de darle cumplimiento • Le otorga la palabra a la parte denunciada (puede ser otro trabajador/a, empleador o sindicato) para que ejerza su defensa • Inspector verifica la documentación y redacta acta circunstanciada con las conductas sancionadas, fundamentación, sanción y responsable (empleador, trabajador o sindicato). |
|--|---|

En ambos procedimientos la incidencia que puede realizarse por parte de las personas trabajadoras que sean víctimas de conductas o comportamientos que puedan enmarcarse en las tipologías de violencia laboral es imprescindible en el momento de la denuncia e inspección, ya que es en estas etapas en donde la fundamentación del daño ocasionado por el maltrato puede sentar precedentes para impulsar procedimientos específicos de inspección en la materia.

5.2. Vía penal

Consideraciones generales

A

Previo a desarrollar la ruta de la denuncia en materia penal, es importante destacar que la legislación guatemalteca es amplia en cuanto al catálogo de delitos contemplados, y que al no existir un tipo penal específico sobre violencia laboral, los comportamientos o prácticas pueden enmarcarse dentro de los delitos ya existentes, su investigación dependerá del análisis e imputación objetiva que realicen los fiscales al momento de tomar la denuncia.

Aunque la responsabilidad de determinar el delito o delitos que encuadran en una conducta antijurídica, es del ente investigador, es importante conocer el marco legal vigente en materia penal que podría orientar la investigación, procesamiento y sanción de las distintas tipologías de violencia en el mundo del trabajo.

DELITOS	FALTAS
<ul style="list-style-type: none"> • Acción u omisión de una persona que afecta los derechos de otra y se encuentra señalado como tal en una ley penal. • Pena de prisión superior a 60 días o multa 	<ul style="list-style-type: none"> • Conducta contraria al derecho que puede poner en peligro algún derecho, pero que es considerado de menor gravedad. • Se sancionan como falta solamente las conductas o hechos que no constituyen un delito ya regulado por las normas penales.
<p>Según el bien jurídico o derecho tutelado por la ley penal, existen delitos que pueden enmarcarse en violencia laboral, a continuación, se proporciona un listado como marco de referencia, considerando que la imputación objetiva de cada delito corresponde al Ministerio Público y dependerá de las circunstancias de cada caso concreto.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pena de arresto nunca es mayor a 60 días. • Los juzgados competentes para conocer las faltas son los Juzgados de Paz Penal. • No interviene el ministerio público en la investigación.
<p>CÓDIGO PENAL, decreto 17-73 del Congreso de la República y sus reformas,</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La denuncia se realiza de forma verbal y el procedimiento se realiza sin la necesidad de que las partes tengan abogado.
<p>a) Delitos contra la vida y la integridad de las personas:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Las faltas que tiene relación con comportamientos o prácticas inaceptables en el mundo del trabajo son:
<ul style="list-style-type: none"> • Agresión: Art. 141 del Código Penal • Lesiones específicas: Art. 145 Código Penal • Lesiones gravísimas: Art. 146 • Lesiones graves: Art. 147 • Lesiones leves: Art. 148 • Lesiones culposas: Art. 150 • Maltrato contra personas menores de edad: Art. 150 Bis. 	<p>a) De las faltas contra las personas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Quien causare a otro lesiones que le produzcan enfermedad o incapacidad para el trabajo por 10 días o menos: Art. 481, numeral 1. • Quien de palabra, impulsado por la ira, amenaza a otro con causarle un mal que constituya delito, y por sus

<ul style="list-style-type: none"> • Empleo de personas menores de edad en actividades laborales lesivas a su integridad y dignidad: Art. 156 Bis. 	<p>actos posteriores demuestre que no persiste en la idea que significó con su amenaza: Art. 482, numeral 2.</p>
<p>b) Delitos contra la libertad e indemnidad sexual de las personas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Violación: Art. 173 • Agresión sexual: Art. 173 Bis. • Violación a la intimidad sexual: Art. 190 • Exhibiciones obscenas: Art. 195 	<ul style="list-style-type: none"> • Quien causare lesiones que no impidan al ofendido dedicarse a su trabajo habitual: Art. 483, numeral 1. • Quien maltrata de obra a otra persona sin causarle lesión: Art. 483, numeral 4. • Quien de palabra amenazare a otro con causarle un mal que no constituye delito: Art. 483, numeral 5.
<p>c) Delitos contra la libertad de las personas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sometimiento a servidumbre: Art. 202 • Discriminación: Art. 202 Bis. • Trata de personas (en la modalidad de explotación laboral o trabajo forzado): Art. 202 Ter • Coacción: art. 214 • Amenazas: Art. 215 	<p>b) Faltas contra las buenas costumbres</p> <ul style="list-style-type: none"> • Quien en cualquier forma, ofendiere a mujeres con requerimientos o proposiciones indebidas, incorrectas, irrespetuosas u obscenas o las siguiere o molestare con cualquier propósito indebido: Art. 489, numeral 7.
<p>Ley contra el femicidio y otras formas de violencia contra la mujer, decreto 22-2008 del Congreso de la República</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Violencia contra la mujer: Art. 7 • Violencia económica: Art. 8 	

Existen dos enfoques desde los cuales es viable impulsar la investigación de la violencia en el mundo del trabajo:

- La violencia cometida en contra de las personas trabajadoras en general, puede suceder en el marco de relaciones desiguales de poder en la dinámica laboral, en relaciones de puestos y salarios similares, o por la pertenencia a alguna de las poblaciones vulnerabilizadas.¹²

¹² En el caso de la violencia basada en género, existe justicia especializada y se denuncia en el Modelo de Atención Integral a la Víctima creado para atender casos en el marco de la Ley contra el femicidio y otras formas de violencia contra la mujer, decreto 22-2008 del Congreso de la República de Guatemala.

- Abordaje especializado: el Ministerio Público cuenta con la Instrucción General 01-2015 para la investigación y persecución penal efectiva de los delitos cometidos contra sindicalistas y agremiados de organizaciones de trabajadores y otros defensores de derechos laborales y sindicales, la violencia en este enfoque se da por la labor de defensa de derechos laborales que realiza la persona trabajadora.

B Ruta de la denuncia

1. Presentación de la denuncia

Ministerio Público: Art. 251 CPRG; 297 Código Procesal Penal.

- ✓ Sede central: ubicada en 15 avenida 15-16, zona 1 gerona, Guatemala.
- ✓ Unidad de delitos cometidos contra sindicalistas de la Fiscalía de Sección de Derechos Humanos: ubicada en la 7ma avenida y 11 calle de la zona 1, ciudad de Guatemala.
- ✓ Modelo de Atención Integral para las Mujeres Víctimas de Violencia: ubicado en la 11 avenida "A" 11-47, zona 7, La Verbena, Guatemala.
- ✓ Unidad Fiscal contra Delitos de Discriminación de la Fiscalía de Sección de Derechos Humanos
- ✓ Fiscalías municipales o distritales a nivel nacional
- ✓ A través de la página web del Ministerio Público: <https://www.mp.gob.gt/denuncias/> para que la denuncia sea asignada a la fiscalía correspondiente para iniciar con la investigación.

Policía Nacional Civil: Art. 304 Código Procesal Penal

- ✓ Ubicar la comisaría más cercana o llamar al 110.
- ✓ La PNC elabora una prevención policial, que posteriormente es remitida al Ministerio Público para continuar con la investigación de los hechos.

Juzgado de Paz Penal: Art. 297 Código Procesal Penal

- ✓ Debe existir en cada municipio del país. Algunos de ellos atienden 24 horas.
- ✓ Si se trata de una falta, el juzgado continúa con el procedimiento especial para faltas.
- ✓ Si se trata de un delito, el juzgado remite la denuncia al Ministerio Público para que continúe con la investigación.

Procuraduría de Derechos Humanos: Art. 275 Constitución Política de la República (CPRG)

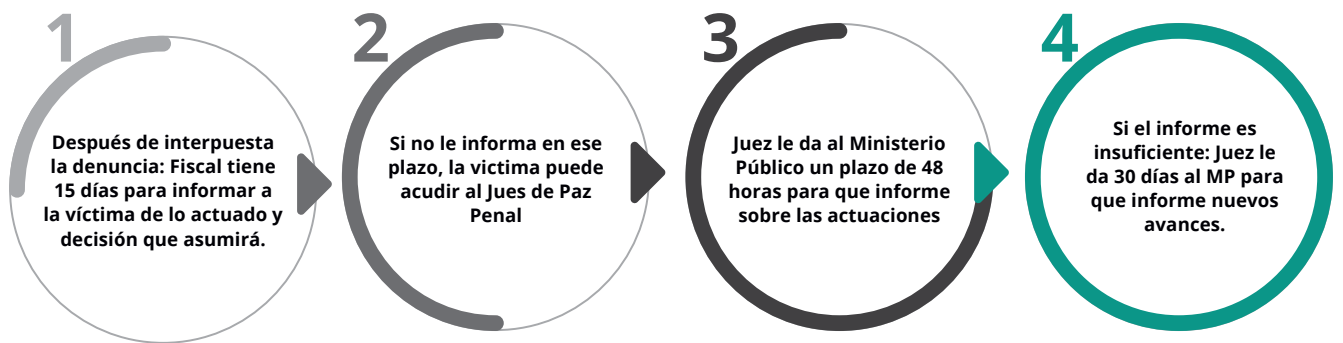
- ✓ Existen auxiliaturas en todas las cabeceras departamentales,
- ✓ Defensoría de las personas trabajadoras, ubicada en la 12 avenida 12-54, zona 1, ciudad de Guatemala.
- ✓ Denuncia telefónica se puede realizar al 1555.
- ✓ Si la PDH determina que la denuncia constituye delito, remite las actuaciones al Ministerio Público para que continúe con la investigación.
- ✓ La PDH además, tiene competencia para verificar casos en los cuales se denuncie la posible violación de los derechos humanos de las personas trabajadoras, y de esa cuenta puede proponer lineamientos que se ajusten a los estándares internacionales de protección de los derechos humanos.

2. Contenido de la denuncia

- ✓ Documento de identificación de la persona o grupo de personas que denuncia.
- ✓ Información de la persona o personas a las que se denuncia.
- ✓ Relato de los hechos o violación a los derechos humanos, lo más detallado posible. ¿Cuándo? ¿Dónde? ¿Cómo? ¿Quiénes? Art. 299 del Código Procesal Penal
- ✓ Indicación de los medios de prueba de los hechos que se denuncia, si cuenta con ellos, de lo contrario, es obligación del Ministerio Público recabar los medios probatorios.
- ✓ Si la denuncia se presenta por escrito, se debe incluir la firma o la impresión digital del dedo pulgar derecho.
- ✓ Indicar la pertenencia a una organización sindical, gremio o si se trata de defensa de derechos laborales, esto permitirá una línea de investigación más clara para la fiscalía y la obligación de cumplir la instrucción general 01-2015 del Ministerio Público.
- ✓ Indicar si el hecho denunciado se cometió en razón de género o aprovechamiento de la vulnerabilidad de la víctima para exigir atención integral.

3. Seguimiento de la denuncia

Es obligación de los fiscales recibir todas las denuncias que le sean presentadas ya sean verbales o escritas y dar respuesta a las personas denunciantes sobre el trámite o estado de su denuncia. Cuando los fiscales incumplen con esta obligación, el o la denunciante pueden recurrir ante juez de paz para el siguiente procedimiento



4. Proceso penal

A través de la denuncia se inicia el proceso penal, pues durante la investigación se busca determinar las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que se cometió el hecho, las o los posibles responsables y los medios de prueba disponibles. Con esta información el Ministerio Público podrá promover ante los órganos de justicia penal el procesamiento y sanción del delito.

La investigación del hecho delictivo le corresponde al Ministerio Público, debe reunir los elementos probatorios y definir la estrategia de litigio del caso concreto; sin embargo, las y los trabajadores víctimas del delito tienen derechos irrenunciables, en los cuales se pueden sugerir líneas de investigación. De acuerdo al artículo 117 del Código Procesal Penal, decreto 51-92 del Congreso de la República de Guatemala, se consideran agraviados a:

- ✓ **Víctimas del delito:** se entenderá por víctima a las personas que individual o colectivamente, hayan sufrido daños, incluidas lesiones físicas o mentales, sufrimiento emocional, pérdida financiera o menoscabo sustancial de sus derechos fundamentales, como consecuencia de acciones u omisiones que violen la legislación penal vigente.

Las personas agraviadas pueden participar activamente en el proceso penal al constituirse como querellante adhesivo, según el artículo 116 del Código Procesal Penal, los querellantes colaboran y coadyuvan con el fiscal en la investigación de los hechos, esto significa que podrá solicitar que se practiquen o recepciones pruebas o diligencias que considere necesarias para el proceso. Para que la persona sea aceptado como querellante adhesivo debe formular su petición ante juez competente y su participación en las diligencias y audiencias debe ser con asesoría de abogado/a colegiado/a.

El hecho de que las personas no se constituyan como querellantes, no anula su participación en el proceso, de acuerdo al artículo 117 del Código Procesal Penal, los derechos de los agraviados son:

- ✓ Ser informado sobre los derechos que le asisten en el procedimiento penal
- ✓ Recibir asistencia médica, psicosocial o cualquier otra que permita reducir las secuelas del hecho delictivo
- ✓ Que el Ministerio Público escuche su opinión en el procedimiento; fundamentalmente antes de las decisiones definitivas o de las provisionales que implican clausura o extinción de la persecución penal
- ✓ A ser informado; conveniente y oportunamente, de las decisiones fiscales y judiciales, e invitado a las audiencias
- ✓ Recibir resarcimiento y/o reparación por los daños recibidos
- ✓ Recibir protección cuando su integridad física corra peligro, como consecuencia de la persecución penal en contra del sindicado.

En el ejercicio de los derechos como agraviado(s), es el momento en que las y los trabajadores víctimas de violencia en el mundo del trabajo, puede incidir para que el delito de que se trate no sea abordado como un hecho aislado, sino como parte de un fenómeno que impacta en los espacios de trabajo, porque por una parte genera un clima hostil para la víctima directa, y de no ser sancionado envía un mensaje de permisividad de los comportamientos al resto de personal. Para desarrollar precedentes sobre casos de violencia en el mundo del trabajo a la luz de la legislación penal vigente, se pueden impulsar acciones como:

- ✓ Proponer el diligenciamiento de peritajes que permitan entender como ópera la violencia en el mundo de trabajo en contextos específicos (por el sector económico del que se trata): los peritajes pueden ser sociales, de género, socio-económicos, de lenguaje (en los casos de amenazas y acoso), culturales.

Documentos: pueden ser estudios elaborados por instituciones nacionales o internacionales de derechos humanos acerca del impacto de la violencia en el mundo del trabajo, que den soporte a la visibilización dentro del proceso y el reconocimiento por parte de los jueces de que los delitos forman parte de un problema más amplio cuando se cometen en contextos de trabajo.

Proponer que la persecución, procesamiento y sanción de las y los responsables además de concluir en una condena, considere las medidas de reparación que puedan generar un cambio de conducta en los espacios de trabajo, tales como:

Campañas de prevención de la violencia y adecuación de los reglamentos internos de trabajo que condenen las conductas o prácticas de violencia

Actos públicos de solicitud de disculpas y reconocimiento de la responsabilidad en los hechos

Reinstalación de la víctima en su puesto de trabajo y medidas de concientización con el personal para la no repetición de estas conductas

Acompañamiento terapéutico para reducir las secuelas de la violencia.

Recomendaciones para abordaje jurídico integral de la violencia en el mundo del trabajo

1 La identificación de los vacíos legales en el marco jurídico nacional para prevenir, atender, investigar y sancionar la violencia en el mundo del trabajo hace evidente la necesidad de actualizar las normas y procedimientos a los estándares internacionales de protección de los derechos humanos, específicamente al Convenio 190 de la OIT. La incidencia para la ratificación del convenio es uno de los ejes de trabajo fundamentales, pero la implementación de lineamientos apropiados para iniciar con el registro de las distintas dimensiones de violencia, también puede exigirse por vía del artículo 44 constitucional y la protección de otros derechos indivisibles que se ven vulnerados frente a esta problemática, tales como la igualdad y no discriminación.

2 Dentro de las medidas de prevención es sustancial trabajar con empleadores, trabajadores y sindicatos en dos perspectivas:

a) la concientización y sensibilización sobre la violencia en el mundo del trabajo como problemática que afecta en todos los niveles, con efectos diferenciados en poblaciones como mujeres, personas LGBTIQ+, pueblos indígenas, personas con discapacidad, entre otros, y como las dimensiones de la violencia no se limitan únicamente al aspecto económico, si no que pueden provocarse daños psicológicos, sexuales o físicos en las y los trabajadores;

b) el fortalecimiento de capacidades técnicas para el registro, documentación, atención y tratamiento de la violencia para crear mecanismos internos que puedan proporcionar atención primaria (cuando no constituyen delitos), así como incluir dentro de los reglamentos o protocolos internos la prohibición de prácticas y conductas que menoscaben la integridad física, psicológica y sexual de las y los trabajadores. Estas capacidades se pueden instaurar a través de la socialización de los mecanismos (aunque limitados) que se encuentran disponibles actualmente en la legislación nacional, así como de los estándares internacionales de protección que ofrecen principios y directrices para atención de la violencia en el mundo del trabajo.

3 La regulación de un tipo penal de violencia laboral en la legislación guatemalteca, supondría la concentración de las conductas multidimensionales de la violencia en un solo delito, las tipologías deben tener un enfoque inclusivo e interseccional; el ámbito de aplicación debe prever la inclusión de todas las personas que conforman el mundo del trabajo y no solo las personas dentro del sector formal. Además de sancionar, permitiría monitorear la atención especializada de los casos, la debida diligencia en la investigación y los índices de impunidad. Aunque la creación del delito tiene una finalidad punitivista, puede complementar la promoción de esfuerzos públicos y privados en la erradicación del problema.

4 La debida diligencia en la investigación de la violencia debe incluir que el plan de investigación incluya un enfoque interseccional en el caso y para ello se incorpore la aplicación de manuales, protocolos y guías internacionales de estándares científico-forenses aplicables a los casos concretos, que tome en cuenta el contexto del sector laboral en que se comete la conducta o práctica violenta, así como la dimensión del daño ocasionado a la víctima. Adicionalmente, una investigación eficaz requiere de medios de prueba sólidos que permitan esclarecer los hechos y aportar dentro de los procesos una mirada más amplia de las circunstancias en que se comete el delito, por lo que es importante que se incluyan peritajes de género, culturales, socio-culturales, socio-económicos, antropológicos, de lenguaje, o cualquier otro que proporcione un entendimiento profundo del problema.

5 Finalmente, como se ha mencionado a lo largo de la investigación, uno de los temas centrales de reorientar en los mecanismos de denuncia existentes, es la reparación. Como bien se ha señalado, la reparación debe tener una vocación de transformar o provocar cambios sociales para garantizar que los hechos no se repitan; es importante que tanto autoridades estatales, como las empresas o instituciones que tienen mecanismos internos de atención de la violencia, conciben que su abordaje va más allá de la sanción a la persona responsable, e incluir medidas de restitución, indemnización, rehabilitación, satisfacción y garantías de no repetición.

SIGLAS

CEDAW	Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer
CPRG	Constitución Política de la República de Guatemala
IGT	Inspección General del Trabajo
MP	Ministerio Público
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PDH	Procuraduría de los Derechos Humanos
PNC	Policía Nacional Civil

Referencias bibliográficas

CEDAW/C/GC/35. Recomendación general no. 35. 26 de julio de 2017. Disponible en: <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2017/11405.pdf>

CEDAW. Recomendación general no. 19. 29 de enero de 1992. Disponible en: https://violenciagenero.org/web/wp-content/uploads/2017/07/cedaw_1992.pdf

CEDAW/C/GTM/CO/8-9. Observaciones finales sobre los informes periódicos octavo y noveno combinados de Guatemala. 22 de noviembre de 2017. Disponible en: <https://documents-dds.y.un.org/doc/UNDOC/GEN/N17/394/11/PDF/N1739411.pdf?OpenElement>

Corte de Constitucionalidad. Expediente 1822-2011. Fecha de sentencia: 17/07/2012.

Corte de Constitucionalidad. Expediente 1356-2006. Fecha de sentencia: 11/10/2006.

Corte IDH. Cuadernillo de jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos No. 7: Control de Convencionalidad.

Mónica Pinto, "El principio pro homine. Criterios de hermenéutica y pautas para la regulación de los derechos humanos", en Martín

Abregú y Christian Courtis (comps.), La aplicación de los tratados sobre derechos humanos por los tribunales locales, Buenos Aires, Centro de Estudios Legales y Sociales/Editores del Puerto, 1997.

OIT. Recomendación 206. 21 de junio de 2019. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711721.pdf

Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Protocolo Único de Procedimientos del Sistema de Inspección del Trabajo. Agosto de 2017. Disponible en: https://www.mintrabajo.gov.gt/images/Documentacion/Instructivos_y_Protocolos/IGT/TOMO_I_Protocolo_Unico.pdf

REPORTE ANUAL

2023

