

Es necesario crear figura de acoso laboral en Guatemala

El Convenio 190 *sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo*, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define en su art. 1 “*violencia y acoso*” - en el mundo del trabajo - como “un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género”.¹

Guatemala aún no ha ratificado el Convenio 190 y el acoso laboral tampoco se tipifica como delito en la legislación guatemalteca. No obstante, se plantean algunos artículos en el Código de Trabajo (art. 35 literal d y art. 10) para proteger a las personas trabajadoras.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social señala que ha elaborado rutas de atención para casos de hostigamiento y/o acoso laboral, tratándolos como un factor de riesgo psicosocial, los cuales se refieren al Ministerio Público para las denuncias y sanciones penales correspondientes.

Por su parte, los sindicatos continúan exigiendo la ratificación del Convenio 190, reconociendo el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género que se comente frecuentemente contra las mujeres, y otros factores, por ejemplo, afiliación y participación sindical; sumado a otros aspectos de la organización del trabajo.

El Estado de Guatemala en respuesta al cuestionario sobre “*Aspecto de género de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos*” reconoce que la mayoría de las denuncias de violaciones de derechos laborales contra mujeres, ocurren en las empresas maquiladoras, para lo cual menciona que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Inspectoría General realiza constantes visitas para

¹OIT. Convenio 190. Revisado en

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

supervisarlas, así también brinda capacitación sobre los derechos laborales en el país.² No obstante, claramente al no existir la figura de acoso laboral, muchas personas no reconocen la violencia que sufren en centros de trabajo, en consecuencia no la denuncian, pero en diagnósticos realizados por organizaciones defensoras el acoso laboral es una constante cotidiana.

Testimonios de trabajadoras de maquila recopilados por la Red Centroamericana en Solidaridad con las Trabajadoras de la Maquila (REDCAM) sobre diversos mecanismos de acoso laboral que enfrentan durante las jornadas de trabajo, identifican diversas situaciones que entran en esta categoría. Por ejemplo: supervisión excesiva, gritos, malos tratos, retención de documentos, discriminación, aislamiento, amenazas, intimidación, son algunas de las acciones ejercidas por los supervisores y jefes de línea hacia hombres y mujeres.³

ORMUSA en la reciente *“Investigación sobre ruta crítica de atención y sanción de la violencia laboral contra las mujeres, particularmente enfocada en el acoso laboral, acoso sexual en el trabajo, brecha salarial, discriminación y violaciones a su derecho a la salud y seguridad”* recopiló información sobre hechos de acoso laboral de las Auxiliaturas Departamentales de la Procuraduría de Derechos Humanos (PDH). Se obtuvo datos desagregados por sexo de las oficinas de Sacatepéquez, Quiché, Quezaltenango, Petén, Huhuetenango, Chiquimula y Chimaltenango.

² Revisado el 11/08/2021 en <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/Gender/Guatemala.pdf>

³ Revisa el 11/08/2027 en <https://observatoriocentroamericanodeviolencialaboral.org/index.php/2020/07/16/acoso-laboral-guatemala/>

Guatemala. Denuncias registradas por acoso laboral, 2019 y 2020, PDH.						
Auxiliaturas departamentales (PDH)	2019			2020		
	Mujer	Hombre	Grupo de personas	Mujer	Hombre	Grupo de personas
Sacatepéquez	1			1		
Quiché	0			1		
Quezaltenango*	4			3		
Petén	13	8	4	10	9	7
Huehuetenango	1			0		
Chiquimula	5			1		
Chimaltenango	0	1		0		
Total	24	9	4	16	9	7
*La auxiliatura de Quezaltenango registró dentro de los 4 casos de acoso laboral, en el 2019, 1 por embarazo.						

Fuente: Elaboración propia con datos recopilados por ORMUSA, de las auxiliaturas departamentales, de la Procuraduría de Derechos Humanos (Sacatepéquez, Quiché, Quezaltenango, Petén, Huhuetenango, Chiquimula y Chimaltenango).

Al comparar el total de las denuncias registradas en el año 2019 y en 2020 por dichas auxiliaturas o sedes, se observa una leve disminución en el año 2020, pero solo en el caso de las mujeres. Sin embargo, no se debe pasar por alto el impacto que la pandemia de Covid-19 tuvo en el ámbito de trabajo, cierre de empresas, menos acceso a los servicios de denuncias en las instituciones del Estado; es decir, todas las restricciones impuestas por la contención y mitigación de los efectos del virus SARS-COV2.

En ambos años en cuestión, 2019 y 2020, fueron las mujeres las que más denuncias realizaron por acoso laboral (24 y 16 respectivamente). Es de hacer notar que en el año 2019, la auxiliatura de Quezaltenango registró un caso de acoso laboral por embarazo.



Fuente: Elaboración propia con datos recopilados por ORMUSA de las auxilias departamentales, de la Procuraduría de Derechos Humanos (Sacatepéquez, Quiché, Quezaltenango, Petén, Huhuetenango, Chiquimula y Chimaltenango).

En la gráfica se puede observar que la cifra de denuncias realizadas por mujeres disminuyó en el año 2020 (de 24 a 16), la de hombres se mantuvo con 9. Las denuncias realizadas en colectivo aumentaron de 4 en el 2019 a 7, en el año 2020. Petén es la oficina o sede que más denuncias recibió en ambos años.

En general, el registro estadístico de las denuncias por acoso laboral es mínimo por parte de las entidades. No todas las instituciones lo presentan, lo que apunta a un subregistro en el conteo de los casos. Esto repercute en las acciones estratégicas de la política pública para erradicar el acoso laboral. Por tanto, crear una figura específica para visibilizarlo, contrarrestaría la invisibilidad de esta manifestación de violencia laboral y sería más fácil su prevención, investigación y sanción.