

Guatemala

Observatorio Centroamericano de Violencia Laboral



AMES
ASOCIACIÓN

<https://observatoriocentroamericanodeviolencialaboral.org/>

No. 2. Abril– junio 2021

Gobierno de Guatemala debe ratificar Convenio 190 de la OIT

El 25 de junio de 2021, entró en vigencia el Convenio 190 sobre la Violencia y el Acoso, 2019, de la Organización Internacional del Trabajo, en dos países que lo han ratificado a la fecha.

En Guatemala, el gobierno se ha negado a adherirse y ratificarlo, seguramente influenciado por presiones empresariales que se oponen al Convenio. Esta ha sido una postura empresarial adoptada en otros países de la región, negando una realidad que afecta a la población trabajadora, y en cuya prevención y sanción, juega un papel decisivo el Estado, pero igualmente el sector empresarial y laboral.



con el apoyo de:



Esta campaña cuenta con el apoyo de la Fundación Panamericana para el Desarrollo (PADF), Ministerio de Cooperación de Alemania (BMZ) y la Iniciativa Cristiana Romero (ICR). Su contenido es de exclusiva responsabilidad de ORMUSA.



Con el apoyo de



La presente publicación ha contado con el apoyo financiero de Fundación Panamericana para el Desarrollo (PADF), Iniciativa Cristiana Romero de Alemania (ICR), Agencia Vasca de Cooperación al Desarrollo (AVCD), Asamblea de Cooperación por la Paz (ACCP) y Fundación para una Sociedad Justa (FJS). Los contenidos son de exclusiva responsabilidad de ORMUSA y en ningún momento expresan la opinión de las agencias y organizaciones donantes.

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo, el Convenio 190 está vigente solo en Fiji y Uruguay; en los próximos meses de 2021 y en 2022, entraría en vigencia en cuatro naciones más¹, como se detalla a continuación:

Ratificación del C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)	
<i>Fecha de entrada en vigor: 25 junio 2022</i>	
Fiji	Vigente
Uruguay	Vigente
Argentina	Entrará en vigencia el 23 de febrero de 2022
Ecuador	Entrará en vigencia el 19 de mayo de 2022
Namibia	Entrará en vigencia el 9 de diciembre de 2021
Somalia	Entrará en vigencia el 8 de marzo de 2022
Fuente: OIT	

Según el Convenio 190 de la OIT, en consulta con organizaciones de personas empleadoras y de trabajadoras, los Estados deben adoptar un enfoque inclusivo, integrado y de género, para prevenir y eliminar la violencia, el acoso y el hostigamiento en el mundo del trabajo. Además, este Convenio identifica al respeto y la promoción de la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, como mecanismos para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

De igual forma, siempre en consulta con los sindicatos, los Estados deben identificar los sectores u ocupaciones y modalidades de trabajo en los que las personas trabajadoras están más expuestas a la violencia y el acoso, así como la adopción de una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso. Asimismo, los Estados deberán garantizar fácil acceso a vías de recurso y reparación apropiadas y eficaces, a mecanismos y procedimientos de notificación y solución de conflictos en los casos de violencia, así como

prever sanciones y el acceso efectivo a mecanismos de presentación de quejas y solución de conflictos en estos casos. Igualmente, debe adoptar políticas nacionales pertinentes, y garantizar que se proporcionen orientaciones, recursos, formación y otras herramientas sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (Convenio 190 de la OIT).

Como puede verse en las ideas antes expuestas, el Convenio parte del derecho del ejercicio sindical, de la necesidad de realizar diagnósticos y el diseño de políticas y protocolos que faciliten la presentación de quejas. En consecuencia, es obligación de los Estados verificar que los centros de trabajo estén exentos de violencia y acoso, desde un enfoque inclusivo y de género. Es decir, prestar atención al acoso sexual o la violencia que afecta a las mujeres particularmente.

1. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:14111021708830:::P11300_INSTRUMENT_SORT:3
2. <http://www.oas.org/es/CIM/docs/MujeresDerechosSindicales-ES.pdf>
3. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:14111021708830:::P11300_INSTRUMENT_SORT:3

Añade que “En atención a su obligación de justa representación, los sindicatos tienen a su cargo el deber de brindar apoyo a las víctimas, así como promover y desarrollar políticas públicas y acciones afirmativas para internalizar en el proyecto político-organizativo el combate de la violencia en contra de las mujeres, además de crear una cultura sindical de cero tolerancia ante esta violencia” (Convenio Núm. 190).

Se interpreta del Convenio, el importante rol que deben desempeñar los sindicatos para contribuir a mejorar los ambientes laborales y la necesidad que adopten el enfoque de género, en sus estructuras, agendas y demandas. Por tanto, la totalidad de ellos, independiente del sector laboral y rubro económico al que pertenecen, deben adoptar medidas para el combate de la violencia de género y particularmente contra el abuso y hostigamiento sexual a las mujeres.

No obstante, análisis de la Comisión Interamericana de la OEA, señalan que “pocos sindicatos han incluido el combate a la violencia de género entre sus prioridades institucionales, lo cual aún no se identifica como un factor medular para lograr mayor participación de las mujeres en la actividad sindical... La perspectiva de género en el análisis del contexto sindical permite identificar múltiples prácticas de violencia en contra de las mujeres que han sido norma-

lizadas o ignoradas, por ejemplo, el hostigamiento sexual de afiliadas por parte de miembros del sindicato, la violencia política en contra de mujeres que desean participar en los procesos de toma de decisiones dentro de los sindicatos, o la violencia económica derivada de las negociaciones colectivas que no exigen poner fin a la brecha salarial de género”.

De igual forma, reflexiona que el ejercicio de esta violencia de género se ha dado a la par de la incorporación de las mujeres en los sindicatos, manteniéndose como una realidad oculta y constante que vulnera su integridad física y psicológica, sus derechos humanos y su liderazgo social. Además, esta violencia tiene consecuencias que van más allá de la vida de las trabajadoras y sus familias, puesto que interfiere y afecta el mundo del trabajo, la vida sindical y las comunidades, reforzando otros tipos de violencia que prevalecen en la sociedad”.

Ya sea en entornos sindicales o ajenos a esto, la discriminación contra las mujeres, en una realidad invisibilizada en muchos ambientes. La CEDAW reconoce y explica que “Las mujeres siguen siendo objeto de importantes discriminaciones” y subraya que eso viola los principios de la igualdad y del respeto de la dignidad humana.

Denuncias por el delito de discriminación recibidas por año								
Del 01/01/2012 al 04/10/2019								
2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	*62019	Total
357	496	709	615	492	493	595	434	4,191

Fuente: PDH/Defensoría de la Mujer, con datos del MP.

En la tabla se puede apreciar que entre el año 2012 y 2018 se registró un aumento del 66% de las denuncias interpuestas en el Ministerio Público de Guatemala, por discriminación. Del total de las denuncias por este delito recibidas en el periodo 2012- octubre 2019, el 53.9% corresponde a mujeres víctimas y el 43.56% fueron hombres los afectados. En el 2.5% de las denuncias registradas, no se identificó el sexo de las personas denunciadas⁴.

Brechas de género en la seguridad social

A los elementos de género, se suma además, la precariedad que existe en muchos sectores económicos en Guatemala. Esa realidad es palpable al identificar variables como la seguridad social y las brechas de género, reportadas por la Procuraduría de Derechos Humanos de Guatemala, del año 2019.

Por ejemplo, la tasa de cobertura por accidentes de trabajo, solo cubre al 29,5% de personas trabajadoras, de las cuales el 66,4% de los hombres tienen cobertura, mientras que las mujeres están cubiertas ante accidentes laborales en un 33,6%. Otro indicador a considerar es la mayor prevalencia de accidentes de trabajo, especialmente en el sector servicios (34%), comercio (21%), transporte, almacenaje y distribución (16%)⁵.

El Procurador de Derechos Humanos, razonó en el informe de 2019, en torno a la necesidad de medidas urgentes para reducir y eliminar la prevalencia de accidentes de trabajo; se actualice el marco legal, incluyendo el Reglamento de Higiene existente por el nuevo Reglamento de Salud y Seguridad y las inspecciones que se realizan para supervisar la Salud e Higiene en el trabajo⁶.

5. <https://guatemala.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/Informe%20CEDAW%20PDH.pdf>

6. Idem

7. http://www.oas.org/es/sadye/inclusion-social/protocolo-ssv/docs/Observaciones_Finales_Guatemala_PrimerAgrupamiento.pdf

De acuerdo al Convenio 190 de la OIT, la violencia y acoso en el mundo del trabajo es el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables (o las amenazas de estas) que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que causar o busquen causar un daño físico, psicológico, sexual o económico.

Comprende la violencia y el acoso por razón de género, dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, incluye el acoso sexual.

Un aspecto necesario en el análisis de la violencia laboral, son los altos niveles de desempleo y subempleo, lo cual obliga a muchas personas, principalmente a las mujeres, a engrosar el empleo informal. Al respecto, el Procurador de Derechos Humanos, también reiteró que se refuercen las acciones par aumentar el empleo formal, incluyendo esfuerzos sistemáticos de registro y fiscalización laboral⁷. Sin estas acciones, no es posible incrementar el acceso a la seguridad social.

“Tanto el sistema interamericano como el sistema internacional de derechos humanos han identificado una serie de obligaciones pertinentes al derecho a la no discriminación y a la igualdad ante la ley de las mujeres en su acceso y control de los recursos económicos [...] estos pronunciamientos siendo examinados en su conjunto establecen: [...] obligaciones de los Estados de garantizar el acceso al trabajo por parte de las mujeres, como una fuente vital de recursos y medio para preservar la

Ratificar el Convenio 190 de la OIT es...

reconocer que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan la salud física, psicológica y sexual de las personas, a su entorno familiar y social.

con el apoyo de:

Esta campaña cuenta con el apoyo de la Fundación Panamericana para el Desarrollo (PADF), Ministerio de Cooperación de Alemania (BMZ) y la Iniciativa Cristiana Romero (ICR). Su contenido es de exclusiva responsabilidad de ORMUSA.

autonomía económica, y sus derechos económicos en otros ámbitos relacionados como la seguridad social”.

Instancias internacionales, han reiterado su preocupación por la discriminación contra la mujer en el empleo, la falta de protección social y laboral que padecen las mujeres, debida a la precariedad de su trabajo en la agricultura, la industria maquiladora y la producción local de alimentos, y la segregación de la mayoría de ellas en ocupaciones peor remuneradas, como el trabajo informal y el servicio doméstico.

La mayoría de mujeres empleadas en el sector informal no tienen acceso al sistema nacional de seguridad social, a la protección social ni a programas de

indemnización, sumado a los obstáculos que enfrentan las mujeres para tener acceso a servicios financieros, como el requisito de presentar pruebas de ingresos fijos, empleo o propiedad⁸.

Otros aspectos de preocupación vinculados a la violencia laboral en Guatemala, es la falta de leyes sobre el acoso sexual en el lugar de trabajo y por prácticas discriminatorias e ilegales, como las pruebas de detección del VIH/SIDA y el embarazo durante los procesos de selección para obtener un empleo. Por ello, es primordial aprobar leyes que aborden específicamente el acoso sexual en centros de trabajo, mediante el derecho laboral y el derecho penal, con sanciones adecuadas y la concesión de reparación a las víctimas⁹.

8. Recomendaciones de los órganos de tratados de Naciones Unidas a Guatemala, Comité de Derechos Humanos, Comité contra la Tortura, Comité de los Derechos del Niño, Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 7 de mayo de 2018. http://ggm.org.gt/wp-content/uploads/2019/07/Recomendaciones-UNTBs-Guatemala_final.pdf

9. Idem