


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central figure, likely a saint or scholar, seated and holding a book. Above the figure is a crown. The seal is surrounded by Latin text: "SIBIS CONSPICUA CAROLINA ACAD" at the top and "CIVITAS CONCORDIA" at the bottom. The seal is rendered in a light, dotted style.

**EVALUACIÓN DE LA PROTECCIÓN Y DEFENSA DEL DERECHO DEL TRABAJO
EN RELACIÓN AL C190 -CONVENIO SOBRE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO- DE LA
ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO A LA LUZ DE LAS DENUNCIAS
PRESENTADAS ANTE EL MINISTERIO PUBLICO Y LA ORGANIZACIÓN
INTERNACIONAL DE TRABAJO**

LAURA ABIGAIL SOLIS GABRIEL

GUATEMALA, MARZO 2023

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**EVALUACIÓN DE LA PROTECCIÓN Y DEFENSA DEL DERECHO DEL TRABAJO
EN RELACIÓN AL C190 -CONVENIO SOBRE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO- DE LA
ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO A LA LUZ DE LAS DENUNCIAS
PRESENTADAS ANTE EL MINISTERIO PUBLICO Y LA ORGANIZACIÓN
INTERNACIONAL DE TRABAJO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

LAURA ABIGAIL SOLIS GABRIEL

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, marzo 2023

**HONORABLE JUNTA DIRECTIVA
DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
DE LA
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

DECANO: M. Sc. Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL I: Licda. Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
VOCAL II: Lic. Rodolfo Barahona Jácome
VOCAL III: Lic. Helmer Rolando Reyes García
VOCAL IV: Br. Javier Eduardo Sarmiento Cabrera
VOCAL V: Br. Gustavo Adolfo Oroxom Aguilar
SECRETARIO: Licda. Evelyn Johanna Chevez Juárez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase

Presidente: Licda. Gloria Isabel Lima
Vocal: Lic. Miguel Ángel Rocha García
Secretario: Licda. Vilma Desireé Zamora Pérez

Segunda Fase

Presidente: Licda. Maida Elizabeth López Ochoa
Vocal: Lic. Erick Huitz
Secretario: Licda. Sandra Elizabeth Girón Mejía

RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la Tesis.” (Art. 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de la Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).



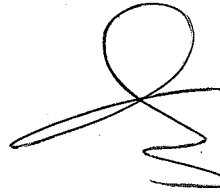
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 24 de febrero de 2022.

Atentamente pase al (a) Profesional, SARA LUCRECIA GÓMEZ ARAGÓN
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
LAURA ABIGAIL SOLIS GABRIEL, con carné 201312296,
 intitulado EVALUACIÓN DE LA PROTECCIÓN Y DEFENSA DEL DERECHO DE TRABAJO EN RELACIÓN AL C190
- CONVENIO SOBRE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO - DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO A LA
LUZ DE LAS DENUNCIAS PRESENTADAS ANTE EL MINISTERIO PÚBLICO Y LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL
DE TRABAJO.

Hago de su conocimiento que esta facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título de tesis propuesto.

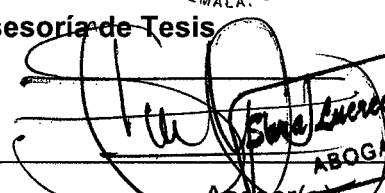
El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, la conclusión discursiva, y la bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime pertinentes.

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

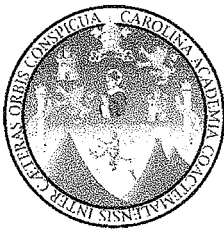

 UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
 FAC. DE C.C. J.J. Y S.S.
 UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS

CARLOS EBERTITO HERRERA RECIÑOS
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis

Fecha de recepción 03 / 03 / 2022. f)

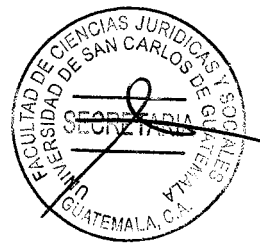

Sara Lucrecia Gómez Aragón
 ABOGADA Y NOTARIA
 Asesora(a)
 (Firma y Sello)





Licda. SARA LUCRECIA GOMEZ ARAGON

Abogada y Notaria
8va. avenida, 13-72, zona 1, Of. 6, Guatemala, Guatemala
Teléfono: 59517769
Ciudad de Guatemala



Guatemala, 04 de marzo de 2022

Doctor Carlos Ebertito Herrera Recinos
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Apreciable Dr. Herrera Recinos:

Respetuosamente a usted informo sobre mi nombramiento como asesor de tesis de la estudiante: **LAURA ABIGAIL SOLIS GABRIEL**, el cual se intitula: **“EVALUACIÓN DE LA PROTECCIÓN Y DEFENSA DEL DERECHO DE TRABAJO EN RELACIÓN AL C190 -CONVENIO SOBRE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO- DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO A LA LUZ DE LAS DENUNCIAS PRESENTADAS ANTE EL MINISTERIO PÚBLICO Y LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO”** Declarando expresamente que no soy pariente de la estudiante dentro de los grados de ley; por lo que me complace manifestarle lo siguiente:

- I. Se realizó un trabajo que denota un valioso aporte tanto técnico como de carácter científico y abarca un extenso y amplio contenido doctrinario y legal, habiendo sido el objeto de estudio la importancia jurídica de la protección y defensa del derecho de trabajo en relación al Convenio Sobre la Violencia y el Acoso de La Organización Internacional de Trabajo a la luz de las denuncias presentadas ante el ministerio público y la organización internacional de trabajo con el fin de garantizar relaciones laborales justas.
- II. Los métodos utilizados en la investigación fueron el analítico, inductivo, deductivo y sintético; mediante los cuales la estudiante, no sólo logro comprobar la hipótesis, sino que también analizó y expuso detalladamente los aspectos más relevantes relacionados al tema.
- III. La redacción de la tesis es clara, concisa y explicativa, ya que el estudiante utilizó un lenguaje técnico y comprensible para el lector; asimismo, hizo uso de las reglas ortográficas del Diccionario de la Lengua Española.
- IV. El informe final de tesis es una gran contribución científica y práctica para la sociedad y para la legislación guatemalteca; puesto que es un tema muy importante que no ha sido investigado suficientemente, ya que actualmente se

8va. avenida, 13,72, zona 1, Of. 6, Guatemala, Guatemala
Teléfono: 59517769
Ciudad de Guatemala



Licda. SARA LUCRECIA GOMEZ ARAGON

Abogada y Notaria
8va. avenida, 13-72, zona 1, Of. 6, Guatemala, Guatemala
Teléfono: 59517769
Ciudad de Guatemala

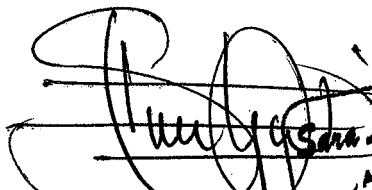


suscitan una gran cantidad de denuncias sobre el acoso en los centros de trabajo, por lo cual es importante la aplicación Convenio Sobre la Violencia y el Acoso de La Organización Internacional de Trabajo, el cual debe ser aplicado de manera efectiva por las diversas instituciones encargadas de su aplicación.

- V. En la conclusión discursiva, la estudiante expone sus puntos de vista sobre la problemática que genera actualmente el acoso laboral y sexual, que en el ámbito de trabajo son problemáticas que enfrenta personas trabajadoras en las instituciones del Estado y aun cuando no se cuenta con datos específicos es una realidad que afecta principalmente a las mujeres.
- VI. La bibliografía utilizada fue la adecuada al tema, en virtud que se consultaron exposiciones temáticas tanto de autores nacionales como extranjeros.
- VII. La estudiante aceptó todas las sugerencias que le hice y realizó las correcciones necesarias para una mejor comprensión del tema; así mismo a mi parecer fue necesario hacer algunos cambios en el bosquejo preliminar de temas para un mejor análisis de las diversas instituciones jurídicas que se abordaron, en todo caso, respeté sus opiniones y los aportes que planteó.

En base a lo anterior, hago de su conocimiento que la tesis cumple con todos los requisitos estipulados en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público; por lo que apruebo el trabajo de investigación, emitiendo para el efecto **DICTAMEN FAVORABLE**, para que la misma continúe el trámite correspondiente.

Atentamente,



Sara Lucrecia Gómez Aragón
ABOGADA Y NOTARIA

Licda. SARA LUCRECIA GOMEZ ARAGON
Asesora de Tesis
Colegiado 12892

8va. avenida, 13,72, zona 1, Of. 6, Guatemala, Guatemala
Teléfono: 59517769
Ciudad de Guatemala

Guatemala 25 de marzo de 2022



Director
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala

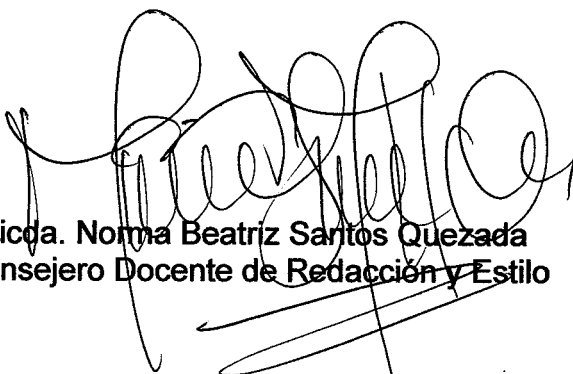


Estimado Director:

De manera atenta le informo que fui consejero de redacción y estilo de tesis titulada: **EVALUACIÓN DE LA PROTECCIÓN Y DEFENSA DEL DERECHO DE TRABAJO EN RELACIÓN AL C190 -CONVENIO SOBRE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO- DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO A LA LUZ DE LAS DENUNCIAS PRESENTADAS ANTE EL MINISTERIO PÚBLICO Y LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO**, realizada por la bachiller: **LAURA ABIGAIL SOLIS GABRIEL**, para obtener el grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

La alumna cumplió con todas las observaciones que le hiciera, por lo que dictamino de manera FAVORABLE, por lo que el trámite de orden de impresión puede continuar.

ID Y ENSEÑAD A TODOS.



Licda. Norma Beatriz Santos Quezada
Consejero Docente de Redacción y Estilo

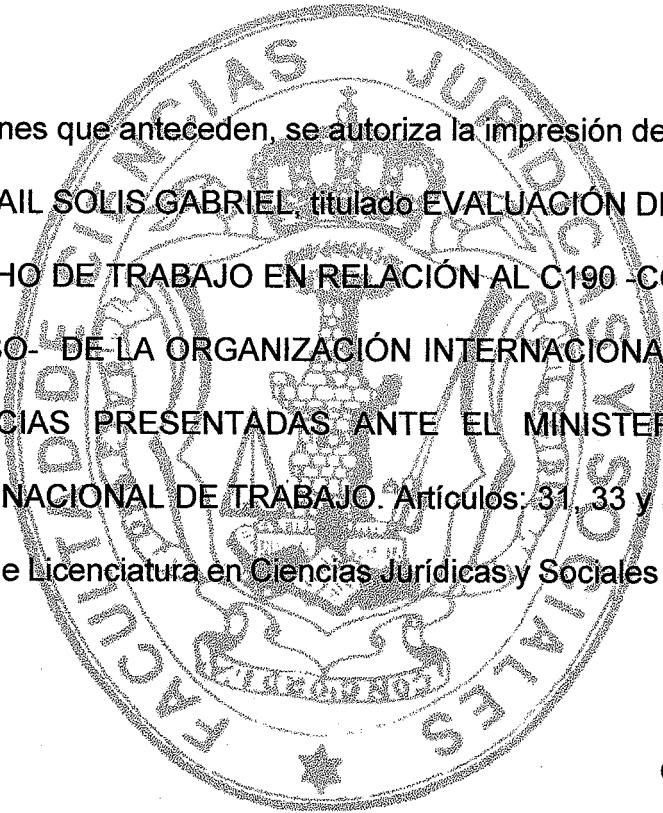


USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala




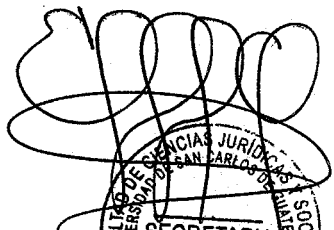
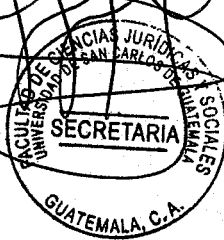
Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Ciudad de Guatemala, treinta de noviembre de dos mil veintidós.

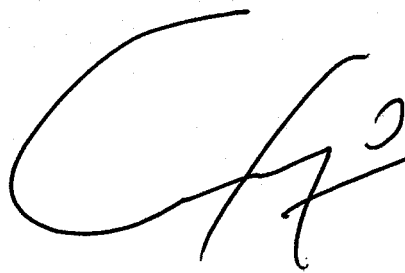
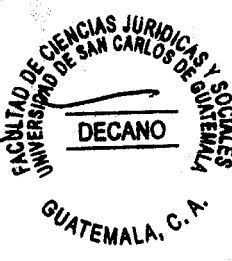
Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante LAURA ABIGAIL SOLIS GABRIEL, titulado EVALUACIÓN DE LA PROTECCIÓN Y DEFENSA DEL DERECHO DE TRABAJO EN RELACIÓN AL C190 -CONVENIO SOBRE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO- DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO A LA LUZ DE LAS DENUNCIAS PRESENTADAS ANTE EL MINISTERIO PÚBLICO Y LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.



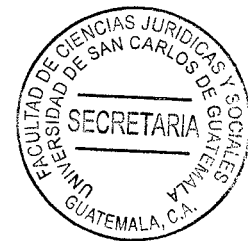
CEHR/SAQO



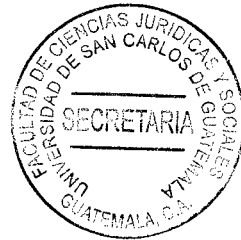







DEDICATORIA

- A DIOS:** Por ser mi piedra angular durante todo este proceso, por su guianza, amor e incondicionalidad, por darme fuerzas para continuar en los momentos complicados y alcanzar esta importante meta.
- A MIS PADRES:** Ricardo Ernesto Solis Delgado y Laura Marina Gabriel Pérez por su amor, paciencia, apoyo moral y económico para lograr este triunfo que también les pertenece a ustedes.
- A MIS ABUELOS:** Que fueron una parte importante en mi formación académica motivándome a seguir adelante hasta culminar mi carrera, en especial a mis abuelos Ricardo Solis y Amalia Delgado que desde el cielo sé que están muy contentos por verme concluir mi carrera.
- A MIS HERMANAS:** Por su cariño, por estar siempre presentes y brindarme su apoyo durante todo el proceso.
- A MI FAMILIA:** Con cariño a todos, en especial a mi sobrino Esteban Leonardo.
- A MIS AMIGOS:** A todos aquellos que me han brindado su amistad sincera, por acompañarme en este proceso.
- A:** La Gloriosa Tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, de la cual me siento orgullosa de pertenecer, por abrirme las puertas y permitirme obtener una formación profesional.
- A:** La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, un agradecimiento especial por permitirme crecer académicamente en sus aulas culminando mi carrera y así poder convertirme en una de las profesionales egresadas de ella.



PRESENTACIÓN

El tipo de investigación desarrollada fue cuantitativa; consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través del desarrollo exacto de las actividades, objetos, procesos y sujetos en donde plantea el problema; para que, a partir de este, se le pueda dar una solución al mismo.

Fue realizada en el ámbito del derecho del trabajo y derecho internacional, ramas del derecho que convergen para poder establecer la importancia que tienen el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, así como los efectos que tiene en Guatemala la forma en la cual este convenio aborda estos tópicos, de tal manera que los trabajadores puedan adherirse a este. El trabajo fue realizado en el año 2021 en los meses de mayo a diciembre.

El objeto es señalar que, en la actualidad, la violencia, así como el acoso en el ámbito laboral es común por lo tanto deben de existir normas que traten de limitar estas conductas de tal manera que se sancione a quienes perpetren las mismas en el territorio nacional hasta que esta vaya desapareciendo. Por su parte los sujetos de la investigación; son las víctimas de violencia y acoso en el mundo de trabajo, así como los perpetradores; el Estado de Guatemala como garante de los derechos de los trabajadores en Guatemala y la Organización Internacional del Trabajo, como fuente de convenios y tratados para proteger el desarrollo del trabajo a nivel mundial.

El aporte principal de la investigación consiste en la importancia que tiene el tópico de la violencia y acoso laboral bajo cualquier circunstancia, de tal manera que se busque sancionar a los responsables de esta conducta así como evitar que esta lleve a cabo brindando la protección jurídica conducente de tal manera que se respeten los derechos del trabajador en el desarrollo de la relación laboral y como esta debe de ser realizada en un ámbito libre para todos los trabajadores, sin excepción.



HIPÓTESIS

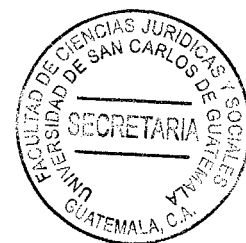
La conveniencia en la ratificación del Convenio 190 de la OIT para la eliminación de la violencia y el acoso en el trabajo, proveerá a los trabajadores de Guatemala, un mínimo de garantías sobre la forma en la cual se realiza esta temática dentro del territorio nacional.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

En la investigación, se utilizó una hipótesis descriptiva en donde se describió un problema y se consideró una solución al mismo; debido a que en la actualidad es muy débil la regulación normativa ante las conductas de violencia y acoso en el mundo del trabajo, por lo que es importante que el convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo sea puesto en práctica en Guatemala, de tal manera que los trabajadores en el territorio nacional puedan invocarlo para que cesen este tipo de conductas en su contra.

En tal sentido la hipótesis se comprobó como válida, toda vez que es necesario que se ratifique el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo de tal manera que los trabajadores de Guatemala se puedan adherir a la protección de este cuerpo normativo. Para la investigación, fueron utilizados, los métodos deductivo e inductivo.



ÍNDICE

Pág.

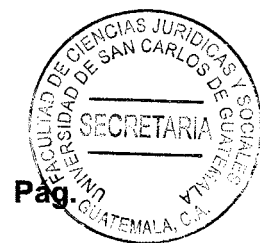
Introducción	i
--------------------	---

CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo	1
1.1. Evolución histórica	1
1.2. Definición de derecho del trabajo	3
1.3. Principios del derecho laboral	6
1.4. Naturaleza jurídica del derecho del trabajo	11
1.5. La relación laboral	12

CAPÍTULO II

2. La organización internacional del trabajo	19
2.1. Orígenes e historia de la organización internacional de trabajo	19
2.2. Estructura de la organización internacional de trabajo	23
2.3. Convenios de la Organización Internacional de trabajo	28
2.4. Convenios de la OIT ratificados en Guatemala	30
2.5. Importancia de los convenios de la OIT en Guatemala	32



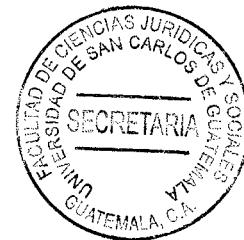
CAPÍTULO III

3. Análisis del convenio 190 de la Organización Internacional de Trabajo.....	37
3.1. Análisis del convenio 190 de la Organización Internacional de Trabajo.....	38

CAPÍTULO IV

4. Evaluación de la protección y defensa del derecho de trabajo en relación al C190 -Convenio sobre la violencia y el acoso- de la Organización Internacional de Trabajo a la luz de las denuncias presentadas ante el Ministerio Público y la Organización Internacional de trabajo	51
4.1. La violencia y acoso en el trabajo.....	51
4.2. Violencia y acoso por razón de genero.....	57
4.3. La denuncia de la violencia y el acoso laboral en Guatemala	60
4.4. Evaluación de la protección y defensa del derecho de trabajo En relación al C190 -Convenio sobre violencia y el acoso- de la Organización Internacional del Trabajo- a la luz de las denuncias presentadas ante el Ministerio Público y la Organización Internacional de trabajo.....	65
CONCLUSION DISCURSIVA	71
BIBLIOGRAFÍA.....	73





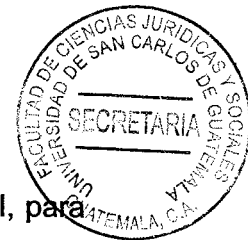
INTRODUCCIÓN

La investigación realizada ha sido motivada por la forma en la cual, ante el constante crecimiento de la violencia y el acoso laboral en Guatemala, además de establecer la importancia que tiene la adopción del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, así como los efectos jurídicos que posee ante las denuncias de este tipo dentro del territorio nacional.

El objetivo principal de esta investigación consiste en la aplicación del convenio 190 de la OIT para brindar un mínimo de garantías respecto a la manera en la cual se deben de realizar las denuncias por acoso y violencia laboral, de tal manera que se pueda determinar los efectos jurídicos y sociales que tendrá la creación de un protocolo para tal efecto. Por su parte la hipótesis de la presente investigación consiste en la conveniencia en la ratificación del Convenio 190 de la OIT para la eliminación de la violencia y el acoso en el trabajo, proveerá a los trabajadores de Guatemala, un mínimo de garantías sobre la forma en la cual se realiza esta temática dentro del territorio nacional.

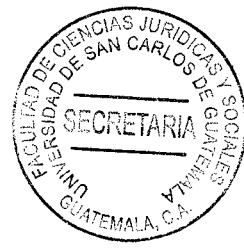
La tesis está estructurada por cuatro capítulos; el primero desarrollará lo concerniente al derecho del trabajo, desde su evolución histórica, definición, principios y naturaleza jurídica, para luego conceptualizar la relación laboral; el capítulo segundo por su parte, desenvolverá a la Organización Internacional de Trabajo, desde sus orígenes, estructura, los convenios en general para luego determinar los convenios ratificados por Guatemala; el capítulo tercero abordará al convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo y como este debe de ser aplicado el cuarto capítulo, establece la evaluación de la protección y defensa del derecho del trabajo en relación al Convenio 190 sobre violencia y el acoso de la Organización Internacional del Trabajo a la luz de las denuncias presentadas ante el Ministerio Público.

Para el desarrollo de la presente investigación, fueron utilizados tres métodos de investigación, el deductivo, ya que abarcamos desde la forma más amplia y general del



derecho laboral y su interrelación con el acoso y la violencia en el ámbito laboral, para de esa forma llegar a describir de forma más sencilla la problemática abordada en la presente investigación, el método sintético por medio del cual, se unen todos los elementos del problema para obtener una visión muchísimo más amplia y clara acerca de lo concerniente al derecho del trabajo y la aplicación del convenio 190 de la Organización Internacional del trabajo sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo el tercer método utilizado fue el de la técnica del fichaje para manejar la información obtenida de forma más clara, ordenada ya que se hace mejor manejo de la misma.

Es de gran importancia el reconocimiento del convenio 190 de la OIT en Guatemala, se determina ante la falta de seguridad que existen dentro del trabajo respecto a la manera a los cuales los trabajadores pueden ser afectados de violencia y acoso en el mundo del trabajo y la necesidad de que esta se incorpore a la legislación nacional para que se creen las entidades necesarias para poder atender de forma integral a las personas que han sido víctimas de estas conductas en Guatemala.



CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo

El derecho del trabajo es de gran importancia por contener las normas que tratan de regular la relación laboral, es decir la manera en la cual se debe llevar a cabo la forma en la cual se debe de desarrollar los derechos y obligaciones tanto de trabajadores como de patronos. Es por esto que se debe de estudiar la forma en la cual este se desarrolla dentro del territorio nacional.

1.1. Evolución histórica

Las bases de la estructura del trabajo provienen de referencias antiguas como puede ser el Código de Hammurabi o bien la biblia, pero es en los siglos XIX y XX, cuando aparecen las leyes que buscaban la protección de los trabajadores a causa del cambio del taller a las fábricas en Europa, lo que propicio el inicio y la formación del movimiento obrero y de la rebelión del pensamiento.

Las primeras definiciones de este derecho comparan el trabajo con una mercancía al señalar que "la fuerza del trabajo es pues una mercancía ni más ni menos que el azúcar aquella se mide con el reloj, esta con la balanza."¹ En estas épocas, se puede reflejar que las corrientes privatistas que provienen de la esencia del capitalismo intentan disminuir la importancia del derecho laboral.

¹ Marx, Carl. **El capital**. Pág. 46.



Conforme con la doctrina, el nacimiento y desarrollo del derecho del trabajo tiene las siguientes etapas: " la primera de estas, la heroica, la cual cubre el espacio del tiempo de la primera mitad del siglo diecinueve en las que se da la lucha por el reconocimiento de las libertades de coalición y asociación sindical, la segunda otorga el derecho de suspender el trabajo pero no parar las actividades de la empresa ya que la huelga constituía un ilícito civil, sancionada con la recisión de los denominados contratos de arrendamiento de servicios y la tercera conocida como reconocimiento por la legislación ordinaria de las instituciones y principios fundamentales del derecho de trabajo, su rasgo de distinción es la aparición de leyes de contenido laboral."²

Lo anterior quiere decir que existieron varias etapas para determinar el funcionamiento del derecho del trabajo, estas se fueron separando conforme a los derechos que fueron otorgando a los trabajadores, de tal manera que la relación laboral fuera convirtiéndose en una situación más favorable para todos los trabajadores.

Por lo que se puede determinar que el derecho del trabajo es un derecho que posee una gran importancia, toda vez que se empieza a normar a partir del esfuerzo de los trabajadores para conseguir mejores condiciones para desempeñar su trabajo frente a los empleadores, de tal manera que se pueda determinar que se equiparen las fuerzas laborales dentro de la relación laboral.

² Ibarra Flores, Román. **Valores jurídicos y eficacia en el derecho laboral mexicano**. Pág. 161.



1.2. Definición de derecho del trabajo

La corriente más generalizada coincide en que el derecho laboral protege al hecho social representado por el trabajo; se destaca que existe un interés por encima del personal, interés autónomo, dentro de una entidad también autónoma el cual es el trabajo en muchos países del mundo el derecho del trabajo ha adquirido una variedad de denominaciones, pero, a pesar de ello todas llegan a un mismo hecho ya que todas las doctrinas lo que persiguen es estudiar el trabajo del hombre. Por lo tanto, es preciso definir este derecho desde un punto de vista que abarque a todos los elementos que estén relacionados en una relación laboral.

Se puede determinar que como antecedente; “parecería necesario tener en cuenta los fines a que obedece su naturaleza jurídica; la autonomía dentro de las ciencias jurídicas y sociales, la categoría de sujeto o sujetos a que corresponde y el objeto que le pertenece para algunos el derecho de trabajo es un derecho natural, reconocido y garantizado por el orden jurídico y para otros es consecuencia del origen de la sociedad y de todas las formas de explotación.”³ Por lo tanto, se puede determinar al derecho de trabajo como un derecho autónomo toda vez que persigue sus propios fines así como tiene sus propios principios y normas jurídicas que intentan proteger al trabajador en todos los aspectos de la relación laboral.

“El derecho del trabajo es resultado de la lucha de clases, entre los patronos y los trabajadores, con el objeto de lograr que la relación que exista entre ellos sea de forma

³ Cabanellas Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Pág. 49.



cordial; en tal sentido se promulgaron leyes que intenten establecer los parámetros mínimos para que esta se desarrolle. Las definiciones podrían agruparse bajo los siguientes criterios:

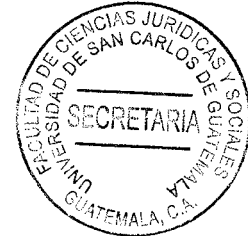
- a. Criterio de referencia a los elementos generales del derecho de trabajo
- b. Criterio referente a contrato de trabajo
- c. Criterio de las relaciones jurídicas del trabajo.”⁴

Lo anterior supone que cada vez que estos criterios se llevan a cabo, se están perfeccionando los derechos del trabajador en el sentido de que se tienen que cumplir cada uno de estos para que se pueda llevar a cabo la relación laboral y en virtud de lo anterior, se puedan crear los derechos y obligaciones de cada parte.

El “derecho del trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana”.⁵ Esta definición, establece que el derecho del trabajo, es un conjunto de preceptos que establecen las formas en las cuales deben de realizarse la gestión del trabajo teniendo en cuenta que el derecho del trabajo se centraliza en la reivindicación de derechos para poder equiparar en la manera de lo posible la relación que surge entre trabajadores y patronos dentro de un territorio determinado.

⁴ De Buen L, Néstor. **Derecho del trabajo**. Pág. 126.

⁵ Trueba Urbina. Alberto. **El nuevo derecho laboral mexicano**. Pág. 12.



El derecho del trabajo, también se considera como: “el conjunto de todas las normas jurídicas de índole estatal o autónoma, que regulan la situación jurídica de las personas directamente interesadas en la relación de trabajo dependiente, sea como trabajadores, empleadores o de cualquier otro modo, y de las personas asimiladas por la ley parcialmente a los trabajadores con respecto a la relación de trabajo de ellas”.⁶ Estos autores agregan que el derecho del trabajo se encarga de cómo se debe de realizar el trabajo dependiente dentro de Guatemala y como el Estado debe de normar las leyes conducentes para que esta se desarrolle en el contexto legal y conforme a la seguridad social, para cumplir con el objetivo primordial que tiene esta rama del derecho que es crear igualdad entre los trabajadores y los patronos en una relación laboral.

El derecho de trabajo es “el conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social trabajo, tanto por lo que toca a las relaciones entre quienes intervienen en él y con la colectividad en general, como al mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales”.⁷ Esta definición, se enfoca en la manera en la cual las relaciones entre patrono y trabajador intervienen entre ellos y cómo a través de la regulación de estas, se puede mejorar el trabajo y la forma en la cual esta se debe de desarrollar.

En sentido amplio o doctrinal, derecho de trabajo es “el conjunto de normas reguladoras de las relaciones nacidas de la prestación de un trabajo personal y libremente realizado por cuenta ajena”⁸. El derecho del trabajo en virtud de esta definición entonces determina la importancia que tiene el Estado como garante del

⁶ Kaskel Walter, Dersh Hermann. **Derecho del trabajo**. Pág. 161.

⁷ Caldera Rafael. **Derecho del trabajo**. Pág. 23.

⁸ **Ibíd.** Pág. 21.



trabajo y como se puede realizar el mismo para garantizar la efectividad de las leyes y como se puede equiparar la relación patrono-trabajador dentro de Guatemala.

Se puede establecer entonces que el derecho del trabajo tiene por fin disciplinar las relaciones tanto pacíficas como conflictuales entre empleadores y trabajadores que prestan su actividad por cuenta ajena, las de las asociaciones profesionales entre sí y las de éstas y aquéllos con el Estado con un fin de tutela y colaboración. Por lo anterior, se considera como derecho del trabajo tal a aquel conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego, mediante la realización de la justicia social.

1.3. Principios del derecho laboral en Guatemala

En este apartado, se estudian los principios del derecho laboral que están regulados en el ordenamiento jurídico de Guatemala y la doctrina. En ese sentido, “estos principios se caracterizan porque aparecen contenidos o positivizados en concretos preceptos normativos laborales, se caracterizan, además, porque se trata de principios aplicativos de las fuentes normativas laborales, dado que permiten identificar con relativa seguridad la norma abstracta laboral en la que debe subsumirse un supuesto de hecho concreto; se trata de principios directos o indirectamente tuitivos o protectores del trabajador y, por tanto, rigurosamente congruentes con la finalidad primordial del Derecho del Trabajo, que ha sido desde siempre la de proteger a la parte débil de la



relación laboral.”⁹ A continuación, se estudian los principios que rigen al derecho del trabajo, para tener una visión más amplia de lo que este derecho busca regir y proteger.

La Constitución Política de la República de Guatemala, en los Artículos 102,103 y 106 toman dichos principios, pues, el Artículo 102 consagra los derechos mínimos que tiene a su favor la clase trabajadora; la libertad del trabajador para dedicarse a la actividad que mejor le convenga; el derecho a percibir una justa retribución por el trabajo desarrollado; la de tutelaridad del salario; las obligaciones del patrono frente a sus trabajadores; la limitación de la jornada ordinaria de trabajo efectivo, entre otras.

El Artículo 103 consagra que las leyes de trabajo deben ser conciliatorias y tutelares para los trabajadores y el Artículo 106 se refiere a la irrenunciabilidad de los derechos laborales para los trabajadores.

El cuarto considerando del código de trabajo establece en si los principios rectores del derecho laboral en Guatemala, los cuales se citan a continuación:

1. “El Derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores”.

En este contexto, se afirma que el derecho del trabajo es proteccionista para el trabajador y por lo tanto, buscará siempre proteger a este de la pretensión del patrono y como este se puede desarrollar en el ámbito de la relación laboral.

⁹ Ibid. Pág. 34.



“Este principio no debe entenderse como un derecho preferencial o clasista, sencillamente para no exponer al trabajador a los abusos que en el momento de la contratación pueda estar sujeto el trabajador, se subdivide en dos partes:

- a) Tutelaridad sustantiva: Esta tutelaridad es la que la ley brinda en el momento de la contratación, al amparo de las disposiciones del Artículo 12 del Código de Trabajo y 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que determinan que serán ipso jure las estipulaciones del contrato, reglamento interior, pacto o convenio cualquiera, que implique renuncia, tergiversación, o limitación de los derechos reconocidos a favor del trabajador. Se puede afirmar entonces la importancia que recae sobre el derecho que tienen los trabajadores dentro de Guatemala de tal forma que se puedan proteger y promocionar estos derechos.

- b) Tutelaridad Procesal: es el hecho mismo que emerge el derecho sustantivo violado, es decir, que, al ocurrir alguna violación de los derechos laborales en el momento de la contratación, estos estarán debidamente protegidos procesalmente hablando sin que constituya una desigualdad procesal.”¹⁰

El carácter proteccionista del Derecho del Trabajo es muy importante, porque en la concepción individualista la igualdad de las partes en el contrato de trabajo no puede ser sino únicamente de apariencia. Es acertado decir que el ordenamiento jurídico de Guatemala está orientado a apoyar y proteger a la clase trabajadora en el sentido de que en una relación laboral, esta es la parte más débil; entonces dentro del régimen

¹⁰ Sacalxot Váldez, Carlos B. **Lecciones de Derecho Individual de Trabajo**. Pág. 17.



democrático por medio del cual se gobierna Guatemala, es lógico que la desigualdad se compense con un trato jurídico protector o preferente para la clase más débil. Esta es la importancia de que la tutelaridad del derecho resida en los trabajadores que representan a la mayoría del pueblo de Guatemala por lo tanto a través de crear normas de este tipo, el estado intenta cumplir lo establecido en el Artículo 1 de la Constitución Política de la Republica en donde establece que la finalidad del Estado de Guatemala es brindar el bien común a la población.

2. "El Derecho de Trabajo constituye un minimum de garantías sociales, protectoras del trabajador".

Este principio se ha aceptado en la mayoría de las doctrinas como en la jurisprudencia Nacional y tiene un significado muy importante ya que el derecho laboral existe sobre la base que los derechos, que a favor de los trabajadores se ha consagrado en la legislación, constituye el mínimo que debe reconocérseles, sin perjuicio que puedan ser mejorados, más nunca reducidos o negados. Y se les ha denominado sociales por que están destinados a dar protección a la clase trabajadora.

Los derechos que confiere las leyes de trabajo no son el límite máximo en la relación de capital y trabajo, de manera que, al permitirlo las circunstancias, pueden aumentarse en beneficio del trabajador más nunca reducirse, de tal forma que patrono y trabajador pueden pactar sus jornadas de trabajo y si es de beneficio para el



trabajador y no afecte la economía de la empresa o industria pueden reducir las mismas para beneficio del trabajador.

3. "El Derecho de Trabajo es un derecho necesario e imperativo o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley"

Se puede establecer que sus normas no son supletorias de la voluntad de las partes, sino de aplicación forzosa. Para dar un ejemplo de la limitación de la autonomía de la voluntad, podemos mencionar que en los contratos manda la ley y no la voluntad de las partes. Este principio es muy importante ya que en la presente investigación se determinará que existe una normativa con respecto a las jornadas de trabajo la cual debe de ser de aplicación forzosa para que el patrono no viole las mismas, por lo que resulta de gran importancia que las normas y pactos laborales sean respetadas dentro de territorio nacional.

4. "El Derecho de Trabajo es un Derecho realista y objetivo".

Al hablar de un derecho realista y objetivo se refiere que este se basa en su norma, si este principio no es aplicado en nuestra ley laboral el trabajador siempre va a estar en una desventaja al referirnos, a una posición económica frente al patrono, lo que hace que este obligue al trabajador a laborar jornadas fuera de la ley.

5. "El Derecho de trabajo es una rama del derecho público por lo que, al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo."



El Derecho de Trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que sólo en teoría postulan la libertad, la igualdad y la fraternidad.

1.4. Naturaleza jurídica del derecho del trabajo

Es difícil analizar una sola explicación para determinar la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, debido a que dentro de la doctrina se han establecido diversas teorías que trata de darle un sentido al derecho del trabajo. “Se discute la naturaleza jurídica del derecho del trabajo es de orden público o es de orden privado. Unos opinan, que para saber si la norma es de derecho público, hay que analizar la relación jurídica existente, será pública si la norma que lo rige es de carácter público. Otros para determinar su naturaleza se refieren a los sujetos intervinientes en esta relación, determinando que, si los sujetos antedichos son de Derecho Privado, la relación es de Derecho Privado, y viceversa. El Derecho del Trabajo por su naturaleza es un híbrido, ya que está integrado por normas de Derecho Público y de Derecho Privado.”¹¹

En virtud de lo anterior, se puede defender la teoría de ser un derecho privado, debido a la relación personalísima que se da entre patrono y empleado teniendo en cuenta que la relación laboral solo existe entre dos partes, sin embargo esta teoría se queda corta

¹¹ <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4458/11.pdf> (consulta: 11 de enero 2022).



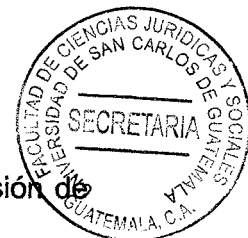
ya que no solo es una relación privada entre las partes en el sentido de que el Estado toma parte en cada una de las relaciones laborales al dictar las garantías que debe de tener como parte cada uno de los contratos que origina una correlación patrono-trabajador.

Al plantearse entonces, la ubicación del derecho del trabajo se debe reflexionar sobre su situación dentro del derecho privado, público social, es así como surgen dos posiciones para establecerlo en privado o público y para ello deben considerar la naturaleza de la relación jurídica.

1.5. La relación laboral

Se debe de establecer que la "relación de trabajo es una noción jurídica de uso universal con la que se hace referencia a la relación que existe entre una persona, denominada el empleado o trabajado, y otra persona, denominada el empleador o patrono a quien aquélla proporciona su trabajo bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración. Es mediante la relación de trabajo, independientemente de la manera en que se la haya definido, como se crean derechos y obligaciones recíprocas entre el empleado y el empleador. La relación de trabajo fue, y continúa siendo, el principal medio de que pueden servirse los trabajadores para acceder a los derechos y prestaciones asociadas con el empleo en el ámbito del derecho del trabajo y la seguridad social."¹²

¹² Franco López, Cesar Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Pág. 30.



Es el punto de referencia fundamental para determinar la naturaleza y la extensión de los derechos de los empleadores, como también de sus obligaciones respecto de los trabajadores. Los profundos cambios que se están produciendo en el mundo del trabajo, y especialmente, en el mercado de trabajo, han dado lugar a nuevas formas de relaciones que no siempre se ajustan a los parámetros de la relación de trabajo. Si bien esas nuevas formas han aumentado la flexibilidad del mercado de trabajo, también han contribuido a que no esté clara la situación laboral de un creciente número de trabajadores, y que, consecuentemente, queden excluidos del ámbito de la protección normalmente asociada con una relación de trabajo.

“El Estado tiene que desempeñar un papel fundamental, creando un marco constitucional propicio para que, al responder a la evolución de las exigencias de la economía global, se concilie la necesidad de flexibilidad que tienen las empresas con la necesidad de seguridad que tienen los trabajadores. Una estrategia dinámica para gestionar el cambio del mercado de trabajo resulta fundamental para las políticas nacionales destinadas a dar respuesta a los desafíos sociales de la globalización”¹³. El marco jurídico por el que se rige la relación de trabajo es un componente importante de la política nacional para que en la gestión de los cambios del mercado de trabajo se tome en cuenta la necesidad de incorporar flexibilización y seguridad a dicho mercado.

Se ha adoptado la relación de trabajo como el punto de referencia para el examen de las diversas formas de trabajo. “En los últimos años, la Organización Mundial del Trabajo, como ente rector a nivel mundial del derecho laboral, ha celebrado discusiones

¹³ Organización Internacional del Trabajo. **Por una globalización justa, el papel de la OIT.** Pág. 18.



sobre trabajadores independientes, trabajadores migrantes, trabajadores a domicilio, trabajadores de agencias de empleo privadas, niños trabajadores, trabajadores de cooperativas, trabajadores de la economía informal y del sector pesquero. Por lo que sugiere adherirse a nuevos convenios en pro de los trabajadores, sin que exista presión alguna, para no violentar la soberanía de cada Estado, pero haciendo ver las ventajas que traerá para el gremio los convenios o recomendaciones emitidas por este ente.”¹⁴

En Guatemala, dentro del Código de trabajo, encontramos la relación laboral en el Artículo 18, en donde se define el contrato de trabajo, pero también el legislador circunscribe de manera sui generis la relación laboral por cuanto es a través de la consignación del contrato que esta inicia. El artículo mencionado, norma lo siguiente: “Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.” Lo anterior, corresponde a la relación laboral explicada, es decir el vínculo que va a unir al patrono con el trabajador, la cual está pactada para que el trabajador obtenga remuneración a cambio de brindar al patrono un servicio determinado, es decir su fuerza de trabajo, sea cual fuere.

En ese mismo sentido, el Artículo 19 del código de trabajo, recalcando lo normado en el artículo anterior, expone entonces la definición legal de relación laboral cuando establece que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se

¹⁴ *Ibíd.* Pág. 19.



inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo precedente.

Aunque relación laboral y contrato de trabajo son términos semejantes, no son ni significan lo mismo, por cuanto la relación laboral es la finalidad del contrato del trabajo, entiendo que independientemente cual surja primero, ambos deben de existir para que se perfeccione el vínculo jurídico económico entre los sujetos. La relación de trabajo se percibe como un nexo jurídico entre empleadores y trabajadores, perfeccionándose cuando persona proporciona su trabajo o presta servicios bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración.

“A través de la relación de trabajo, como quiera que se la defina, se establecen derechos y obligaciones entre el empleado y el empleador. La relación de trabajo ha sido y continúa siendo el principal medio de acceso de los trabajadores a los derechos y beneficios asociados con el empleo, en las áreas del trabajo y la seguridad social. La existencia de una relación laboral es la condición necesaria para la aplicación de las leyes de trabajo y seguridad social destinadas a los empleados. Es, además, el punto de referencia clave para determinar la naturaleza y alcance de los derechos y obligaciones de los empleadores respecto de sus trabajadores.”¹⁵

El tema es cada vez más importante por el fenómeno, cada vez mayor y más extendido, de los trabajadores dependientes, sobre todo en el caso de las micro y

¹⁵ Franco Lopez, Cesar Landelino. Op. Cit. Pág. 31.



pequeñas empresas que son las que proliferan en nuestro país, en el sentido de que carecen de protección por uno o varios de los siguientes factores:

- a) El ámbito de la ley es demasiado estrecho o es interpretado de forma demasiado restringida

- b) La formulación de la ley es insuficiente o ambigua, por lo que su ámbito de aplicación es confuso

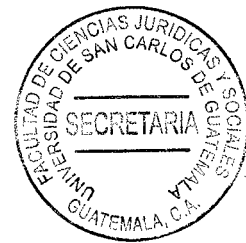
- c) La relación de trabajo está disfrazada, en el sentido de que existe por cuanto se presta un servicio y se recibe una remuneración a secas, sin que se perciba ninguna prestación a las que se tiene derecho conforme a la ley, refiriéndonos exclusivamente al trabajo dependiente, exceptuándose así el trabajo por servicios profesionales. La relación de trabajo existe claramente pero no queda claro quién es el empleador, cuáles son los derechos del trabajador y quién responde por ellos. Es necesario que de Guatemala se elimine la relación laboral sin contrato, ya que en muchas ocasiones se labora en algún lugar sin que exista parámetro alguno en el cual se pueda apoyar al momento de exigir derechos y obligaciones, prestaciones brindadas responsabilidades del puesto, tareas que deben de cumplirse, pudiendo una de las partes abusar de sus derechos en detrimento de la otra, puede también, generarse confusión en el caso de la terminación de la relación laboral por cuanto no se establece cuáles serán las causas de despido o bien los parámetros de la renuncia o deslindamiento mutuo de la relación laboral.



El derecho laboral adquiere una gran importancia en cualquier país del orbe ya que es a través del trabajo que desde un punto de vista individual es la forma que tienen cada persona de superarse y progresar; mientras que a un nivel amplio, la fuerza de trabajo de todas las personas conlleva al desarrollo del país en el ámbito socio-económico.

Por su parte, debe de ponerse especial atención en cuanto a la relación laboral y el contrato de trabajo en el entendido de que no debe de permitirse que exista relación laboral sin contrato o viceversa, ya que hasta que no se firme el contrato y se establezca bien los derechos y obligaciones de cada una de las partes, entonces se podrán llevar a cabo abusos de cualquiera de las partes en detrimento de la otra, sin que se pueda llevar a cabo un correcto control respecto a los términos respecto a la responsabilidad de cada una de estas.





CAPÍTULO II

2. La Organización Internacional del Trabajo

Se debe de estudiar a la organización mundial de trabajo como ente rector de los derechos humanos del trabajo a nivel global, ya que es este el encargado de establecer las garantías mínimas que deben de existir en la relación laboral con el objeto de evitar que se violente los derechos del trabajador, tutelar del derecho del trabajo.

2.1. Orígenes e historia de la Organización Internacional del Trabajo

La Organización Internacional del Trabajo, fue creada en 1919, como parte del Tratado de Versalles que terminó con la primera guerra mundial, y reflejó la convicción de que la justicia social es esencial para alcanzar una paz universal y permanente.

“Su constitución fue elaborada entre enero y abril de 1919 por una Comisión del Trabajo establecida por la Conferencia de Paz, que se reunió por primera vez en París y luego en Versalles. La Comisión, presidida por Samuel Gompers, presidente de la Federación Estadounidense del Trabajo (AFL), estaba compuesta por representantes de nueve países: Bélgica, Cuba, Checoslovaquia, Francia, Italia, Japón, Polonia, Reino Unido y Estados Unidos. El resultado fue una organización tripartita, la única en su género con representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores en sus órganos ejecutivos.



La Constitución contenía ideas ya experimentadas en la Asociación Internacional para la Protección Internacional de los Trabajadores, fundada en Basilea en 1901. Las acciones en favor de una organización internacional que enfrentará temas laborales se iniciaron en el siglo XIX, y fueron lideradas por dos empresarios, Robert Owen de Gales y Daniel Legrand de Francia.”¹⁶

La fuerza que impulsó la creación de la Organización Internacional de Trabajo fue provocada por consideraciones sobre seguridad, humanitarias, políticas y económicas respecto a la forma en la cual debe realizarse el trabajo en condiciones humanas a nivel mundial, mismas que fueron incluidas en el preámbulo de la constitución de esta entidad, de tal manera que pueda existir un verdadero reconocimiento a la importancia de la justicia social para el logro de la paz, en contraste con un pasado de explotación de los trabajadores en los países industrializados de ese momento. Había también una comprensión cada vez mayor de la interdependencia económica del mundo y de la necesidad de cooperación para obtener igualdad en las condiciones de trabajo en los países que competían por mercados. En ese sentido, la Organización Internacional de Trabajo está fundamentada, por lo siguiente:

1. La paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social;
2. Existen condiciones de trabajo que implican injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos.

¹⁶ <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang-es/index.htm> (consulta: 21 de enero 2022).



3. Cualquier nación que no adopte un régimen de trabajo realmente humano, constituye un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones para mejorar el trabajo humano.

En ese mismo contexto, "se puede afirmar que esta organización se enfoque en que todos los países que conformen la organización posean un criterio unificado para el trato a los empleados por lo menos dentro de las normas siguientes:

- a) Reglamentación de las horas de trabajo, incluyendo la duración máxima de la jornada de trabajo y la semana;
- b) Reglamentación de la contratación de mano de obra, la prevención del desempleo y el suministro de un salario digno;
- c) Protección del trabajador contra enfermedades o accidentes como consecuencia de su trabajo;
- d) Protección de niños, jóvenes y mujeres.
- e) Pensión de vejez e invalidez



f) Reconocimiento del principio de igualdad de retribución en igualdad de condiciones para promover el trato justo entre empleados”.¹⁷

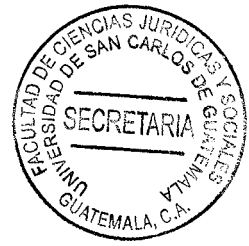
Bajo estos entendidos respecto a cómo debe de ejecutarse el derecho del trabajo, y con la anuencia de los países miembros, la Organización Internacional del Trabajo asumió su carácter universal, los países industrializados pasaron a ser una minoría ante los países en desarrollo, logrando una igualdad dentro del contexto de la forma en la cual se debe de tratar al trabajador dentro de un territorio determinado.

“La cooperación técnica de la Organización Internacional del Trabajo con países en desarrollo y logró evitar el deterioro la Organización pese a la pérdida de un cuarto de su presupuesto tras el retiro de EE. UU. desde 1977 hasta 1980. La Organización Internacional del Trabajo desempeñó también un papel importante en la emancipación de Polonia de la dictadura, al darle su apoyo total a la legitimación del sindicato solidarnos basándose en el respeto del Convenio No. 87 sobre libertad sindical, que Polonia había ratificado en 1957.

Michel Hansenne de Bélgica asumió el cargo en 1989 y condujo la Organización internacional del trabajo después del fin de la guerra fría. Puso énfasis en la importancia de colocar la justicia social al centro de las políticas económicas y sociales internacionales. También orientó a la Organización Internacional del Trabajo, hacia una descentralización, con mayores actividades y recursos fuera de la sede de Ginebra.”¹⁸

¹⁷ Ibid.

¹⁸ Ibid.



Se puede observar entonces que la Organización Internacional del Trabajo, es un ente internacional que posee tradición, cerca de celebrar cien años, en los cuales, ha intentado preservar los derechos del trabajador desde el siglo pasado, estableciendo un mínimo de garantías a los cuales estos puedan avocarse cuando se sientan violentados en sus derechos, siempre y cuando el Estado lo haya ratificado; en este sentido, es preciso afirmar que como convenio internacional, cada uno de sus tratados, una vez ratificado solo puede mejorarse y nunca menoscabar las garantías que en él están consignadas. Por lo tanto cada convenio es un compromiso al cual el Estado ratificante, está compelido a respetar dentro de su territorio y cada patrono debe de responder por sus responsabilidades en el caso de violentar esta norma, ya que por disposición constitucional en Guatemala, los convenios internacionales, equivalen a derecho interno y deben de cumplirse como tal.

2.2. Estructura de la Organización Internacional de Trabajo

Para cumplir con sus fines y objetivos, así como para responder a su naturaleza tripartita, la Organización Internacional del Trabajo de conformidad con las normas contenidas en su Constitución se estructura con los siguientes órganos:

- a. **La Conferencia General de los representantes de los Estados:** "La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, de conformidad con su Constitución, celebra reuniones cuantas veces sea necesario y, por lo menos, una



vez al año. Se compone de cuatro representantes de cada uno de los Estados, dos de los cuales son delegados del gobierno y los otros dos están representados por los empleadores y los trabajadores de cada uno de los países participantes. Cada delegado puede estar acompañado de dos consejeros técnicos, como máximo, por cada uno de los puntos que figuren en la orden del día de la reunión.”¹⁹

Cuando se discuten temas de interés para las mujeres, entre las personas delegadas como consejeros técnicos, una, por lo menos, debe ser mujer. Los Estados se obligan a designar a los delegados y consejeros técnicos no gubernamentales de acuerdo con las organizaciones profesionales más representativas de empleadores o de trabajadores. Los nombres de los delegados y de sus consejeros técnicos serán comunicados a la Organización Internacional del Trabajo, por el gobierno de cada uno de los Estados.

Las reuniones de la Organización Internacional del Trabajo se celebran, a reserva de las decisiones que pueda tomar la propia Conferencia General en una reunión anterior, en el lugar que decida el Consejo de Administración. Corresponde a la conferencia, la aprobación o adopción de los convenios y recomendaciones y otros instrumentos de carácter general, de conformidad con el procedimiento establecido en la constitución y su reglamento. La conferencia general de la esta organización, constituye la máxima autoridad de este foro internacional, a ella se deben someter todos los procedimientos que tiene relación con los convenios y recomendaciones de dicha organización, para su

¹⁹ <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/langes/index.htm> (consulta: 22 de enero 2022).



iniciativa, prosecución de discusión y eventual aprobación para que se convierta en norma de aplicación general, previa suscripción y ratificación por cada uno de los países.

Asimismo, le corresponde formular otras recomendaciones y directrices que busca que los estados incorporen a su legislación la normativa suscrita y ratificada.

b. **El consejo de administración:** El Consejo de Administración de conformidad con lo que establece la normativa de la constitución de la OIT, se integra por cincuenta y seis personas de la siguiente manera:

“Veintiocho representantes de los gobiernos; Catorce representantes de los empleadores, y Catorce representantes de los trabajadores. 4 de los 28 representantes de los gobiernos, 10 son nombrados por los países de mayor importancia industrial, y los 18 restantes, por los Miembros designados al efecto por los delegados gubernamentales a la conferencia, excluyendo a los 10 países industriales mencionados”.²⁰

El consejo de administración se reunirá cada vez que sea necesario determinar cuáles son los países de mayor importancia industrial y fija las normas para que todas las cuestiones relacionadas con la designación de estos países sean examinados por una comisión imparcial antes de que el consejo de administración adopte la decisión al respecto. Cualquier Estado puede apelar la decisión del consejo de administración, esta apelación será conocida por la conferencia general, sin embargo, no se suspende

²⁰ *Ibíd.*



la decisión del consejo de administración, mientras la conferencia general no se haya pronunciado al respecto.

“El Consejo de Administración se elige cada tres años; elige entre sus miembros un presidente y dos vicepresidentes, uno de estos tres cargos debe ser desempeñado por una persona que represente a un gobierno, los otros dos, por personas que representen, respectivamente, a los empleadores y a los trabajadores.

Elabora su propio reglamento y la fecha de reuniones; celebrará reunión extraordinaria, cuando lo soliciten por escrito por lo menos 16 miembros del consejo de administración; fijara el orden del día de las reuniones de la conferencia general, después de examinar todas las proposiciones presentadas al respecto por los gobiernos, por cualesquiera de las organizaciones representativas de trabajadores y de empleadores, o por cualquier organización de derecho internacional público participante en la conferencia.”²¹

c. Oficina internacional del trabajo: La Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con lo que prescribe el Artículo 8 de la Constitución de la OIT que dice: “1) El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo será nombrado por el Consejo de Administración, del que recibirá instrucciones y ante el cual será responsable de la buena marcha de la oficina y de la ejecución de cualesquiera otras

²¹ <https://www.ilo.org/cinterfor/sobre-cinterfor/misi%C3%B3n/lang-es/index.htm> (consulta: 23 de enero 2022).



funciones que pudieren serle confiadas. 2) El Director General o su suplente asistirán a todas las sesiones del Consejo de Administración”.

El personal de la Oficina Internacional del Trabajo para su funcionamiento será nombrado por el Director General, de acuerdo con las reglas aprobadas por el Consejo de Administración para que surtan efectos de forma adecuada dentro de esta entidad.

Las funciones del Director General y del personal serán exclusivamente de carácter internacional. Tiene dentro de sus funciones las siguientes:

- a. “Preparación de los documentos sobre los diversos puntos del orden del día de las reuniones de la Conferencia;
- b. Contribuir con los gobiernos, cuando estos lo soliciten, toda la ayuda para elaborar una legislación basada en las decisiones de la Conferencia General;
- c. Velar de conformidad con su normativa constitucional por el cumplimiento de los deberes que le incumben en relación con la aplicación efectiva de los convenios,
- d. Redactará y editará, en los idiomas que el Consejo de Administración considere convenientes,



e. Con una anticipación de cuatro meses antes de la apertura de la reunión de la Conferencia General, pondrá el orden del día en conocimiento de los países”²²

Además de los órganos de dirección y administración indicados, la OIT cuenta con otros órganos que son los que directamente contribuyen al control del cumplimiento de la normativa contenida en los convenios y recomendaciones además de mecanismos de control que fiscalizan a los gobiernos parte.

2.3. Convenios de la Organización Internacional del Trabajo

“La Conferencia Internacional de la Organización Internacional del Trabajo, desde su fundación en 1919, ha aprobado hasta el 2021, 190 convenios que se fundamentan en la filosofía y preámbulo contenido en su Constitución relacionados con la materia de trabajo, la inspección y la seguridad social. Por el contenido de los convenios y las recomendaciones y resoluciones aprobadas por la Conferencia Internacional, se establece el espíritu constitutivo de la organización y su filosofía de luchar para evitar la injusticia, miseria y privaciones de diversas necesidades a la que está sometido gran número de seres humanos que han provocado descontento en muchos países y constituyen una amenaza para la paz y armonía universal.”²³

²² <https://www.ilo.org/pardev/lang--es/index.htm> (consulta: 22 de enero 2022).

²³ <https://www.ilo.org/pardev/publications/lang--en/index.htm> (consulta: 23 de enero 2022).



En los convenios queda expreso que, los principios, valores y necesidades, en que se fundó la Organización Internacional de Trabajo, se toma en consideración por la Asamblea General de la OIT para impulsar a través de estos convenios las jornadas y horas de trabajo en las distintas actividades económicas, la contratación de la mano de obra, la lucha contra el desempleo, garantizar un salario vital, digno y adecuado; para los trabajadores que coincide con lo que el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo define como trabajo decente.

Asimismo, se encuentra lo relativo a la protección de los trabajadores contra enfermedades profesionales y no profesionales y contra los accidentes de trabajo, la protección de los niños y de los adolescentes, la protección de las mujeres, de las pensiones de vejez y de invalidez, protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero, reconocimiento del principio de igual salario por un trabajo de igual valor y del principio de libertad sindical y de negociación colectiva.

En ese contexto de valores y principios filosóficos de la OIT, se han discutido y aprobado los convenios internacionales, con la presencia y discusión de los representantes de los tres sectores de los Estados parte, constituido por los empleadores, los trabajadores y los funcionarios de gobierno, con el espíritu esencial de organización tripartita mundial, única en su conformación.

En ese sentido, por la importancia y discusión generada por estos convenios en su aplicación, que constituyen compromisos de Estado frente a la comunidad



Internacional, es importante anexar a este trabajo, el número, el nombre y el año de aprobación de los diferentes convenios de la OIT que son parte de nuestra legislación laboral vigente.

2.4. Convenios de la OIT ratificados en Guatemala

“Existen a la fecha ciento ochenta y cinco convenios de la Organización Internacional del Trabajo, desde su creación en año de 1919, el Estado de Guatemala, por su parte; como participante de esa organización, ha suscrito, ratificado y registrado 72 Convenios, entre los cuales se encuentran los convenios que la OIT declaró como fundamentales. Entre los 72 convenios, Guatemala ha denunciado de conformidad con el procedimiento establecido en la normativa de esa organización cuatro convenios, los que dejaron de tener vigencia, además; la mayoría de la normativa de los convenios denunciados, se encuentran integrados y desarrollados en otras normas de convenios posteriores”²⁴. Como consecuencia de las denuncias de los convenios que quedaron sin efecto, actualmente en Guatemala y según publicación del Ministerio de Trabajo se encuentran vigentes 68 convenios que constituyen ley interna del país.

Por la vigencia que tienen los convenios y que constituyen normas de la legislación laboral reconocidos en la normativa constitucional guatemalteca, incorporamos en el anexo II de este trabajo, el listado de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo que se ha suscrito y ratificado por los representantes de los Organismos

²⁴ Ibid.



Ejecutivo y Legislativo de nuestro país, en los que se incorpora su respectivo número, nombre del convenio y la fecha de aprobación por la Asamblea General de la OIT, asimismo, las fechas de aprobación y publicación por parte del Estado de Guatemala.

La Constitución Política de la República de Guatemala, los convenios, al tenor de lo que establece el Artículo 46, sobre la preeminencia en materia de derechos humanos y de la Jurisprudencia de la Corte de Constitucionalidad constituyen parte de nuestro derecho interno, tienen preeminencia sobre cualquier normativa ordinaria, siempre que no entren en contradicción con las normas constitucionales según se establece e infiere de los párrafos que incorpora la Corte de Constitucionalidad en su publicación de la Constitución Política vigente, que introduce extractos de lo esencial de fallos y opiniones emitidas por el tribunal constitucional al aplicar y definir el sentido de preceptos del texto fundamental entre las que se mencionan las sentencias: a) “de fecha 19 de octubre de 1990, b) “del 12 de marzo de 1997, y; c) “sentencia del 18 de mayo de 1995 cinco relativa a una opinión consultiva”.

Entre los convenios ratificados por Guatemala se encuentran los 7 que la OIT considera convenios fundamentales, porque hacen referencia a una serie de derechos que deben ser reconocidos como básicos y obligatorios.

Los convenios fundamentales suscritos y ratificados por el Estado de Guatemala son de obligatorio cumplimiento y entre ellos, se encuentran los convenios que contienen la normativa del derecho de la libertad sindical y de la negociación colectiva que, por

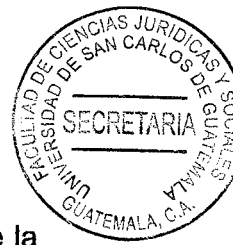


incumplimiento de nuestro país, son objeto de observación y recomendación por los órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo.

Las observaciones y recomendaciones de los órganos de esta entidad, además de las denuncias constantes de las organizaciones sindicales, son las que toman como base los representantes del gobierno de los Estados Unidos de América. Estas observaciones, amenazas y exigencias de acuerdo a la investigación inciden en las reformas contenidas en los Decretos 13-2001 y otras del 18-2001, ambos Decretos del Congreso de la República.

2.5. Importancia de los convenios internacionales de la OIT en la legislación guatemalteca

El derecho del trabajo se caracteriza, por ser tutelar de los trabajadores, debido a que trata de compensar la desigualdad económica de éstos otorgándoles protección jurídica preferente. En virtud de lo cual las disposiciones contenidas en el Código de Trabajo tienen el carácter de orden público y de aplicación general; por lo tanto su observancia es de carácter imperativa. De tal manera los convenios internacionales de trabajo que han sido ratificados se incorporan a nuestro sistema jurídico y de acuerdo con lo que establece la Constitución Política de la República literal t) del Artículo 102: "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. En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se



considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala.”

Por su naturaleza este tipo de convenios están inmersos a los Derechos Humanos, no sólo porque dentro de la distribución de la constitución están ubicados en el Título Segundo, que se refiere a los Derechos Humanos, sino porque en el campo del derecho internacional se las ha consignado esa posición, lo que ha ocasionado diferencias en la interpretación entre los juristas. Los convenios internacionales del trabajo en sus Artículos finales regulan lo relativo a su vigencia. Generalmente establecen, que el convenio entrará en vigencia en la fecha que el director general de la OIT recibe la ratificación de dos miembros de la organización. El convenio entrará en vigencia en la fecha que sea publicado por cada uno de los Estados miembros que lo haya ratificado. Dentro de marco legal guatemalteco, la ley empieza a regir en todo el territorio nacional, ocho días después de su publicación íntegra en el diario oficial, a menos que la misma ley amplíe o restrinja dicho plazo.

Al ser ratificado un convenio, este pasa a ser ley de la república, la que se interpreta conforme a lo que establece el Decreto 2-89 del Congreso de la República, Ley del Organismo Judicial que expresa: El Artículo 10 de dicho cuerpo legal establece: “Las normas se interpretarán conforme a su texto según el sentido propio de sus palabras, a su contexto y de acuerdo con las disposiciones constitucionales”. El conjunto de una ley servirá para ilustrar el contenido de cada una de sus partes, pero los pasajes oscuros de la misma, se podrán aclarar, atendiendo al orden siguiente: a) La finalidad y



al espíritu de la misma; b) A la historia fidedigna de su institución; c) A las disposiciones de otras leyes sobre casos o situaciones análogas; d) Al modo que parezca más conforme a la equidad y a los principios generales del derecho”. Por lo tanto los convenios internacionales del trabajo al convertirse en leyes de la república se interpretan conforme las leyes internas. La Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 183 establece: Es función del presidente de la República, entre otras:

- a) Cumplir y hacer cumplir la Constitución y las leyes;
- b) Sancionar, promulgar, ejecutar y hacer que se ejecuten las leyes;
- c) Someter a la consideración del Congreso para su aprobación.
- d) celebrar, ratificar y denunciar tratados y convenios de conformidad con la Constitución.

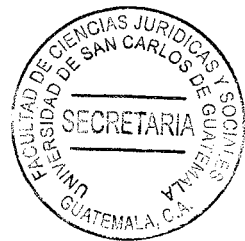
En tal virtud es importante que todo convenio que haya sido ratificado y posteriormente entrado en vigencia, el Estado tiene la obligación de velar por su estricto cumplimiento, en virtud de que este ya es parte de la legislación nacional. La aplicación de las normas generales del trabajo es objeto de constante supervisión por parte de la OIT. Cada país miembro está obligado a presentar periódicamente un informe sobre las medidas adoptadas para aplicar, en la legislación y en la práctica, cada convenio por él



ratificado; al mismo tiempo, debe presentar copias a las organizaciones de patronos y trabajadores que también tienen derecho a presentar información al órgano correspondiente.

Se puede observar entonces que, todos los convenios de OIT pueden ser ratificados para que surtan plenos efectos en Guatemala, debido a su consideración como ley nacional, es por esto que se considera que dentro de la materia del derecho del trabajo minero es posible que se pueda adherir al convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, respecto a la violencia y el acoso, en el ámbito del trabajo; situaciones que por motivos determinados, no están reguladas aun en nuestro país por lo tanto es necesario que se ratifique este convenio, para que todos los trabajadores que se vean afectados por alguno de estos asuntos, puedan avocarse en el caso de que se consideren violentados en sus derechos.





CAPÍTULO III

3. Análisis del convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo

Es necesario analizar en qué consiste el convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo y como este debe de funcionar dentro del contexto de la realización efectiva del trabajo de tal manera que se pueda determinar el impacto de la misma y como esta debe de ejecutarse en cada uno de estos dentro del territorio nacional.

Los convenios son de forma general, “el resultado de una forma de lucha de clases institucionalizada, donde normalmente nuestros representantes sindicales hacen una propuesta, los empleadores (en general) no están de acuerdo o disputan el contenido, y luego ambas partes intentan persuadir a una cantidad suficiente de gobiernos para que respalden su posición”²⁵.

En tal sentido se debe de iniciar por afirmar que conforme con el avance del tiempo y la evolución constante de los derechos que deben de ser reconocidos de cada una de las personas; la comunidad internacional ha indicado claramente que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo no van a tolerarse y deben acabar.

En ese contexto y con fecha 21 de junio de 2019 la Conferencia Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo adoptó la Declaración del Centenario de la Organización Internacional del Trabajo para el Futuro del Trabajo,

²⁵ Ibid.

donde se expresaba el claro compromiso de promover un mundo del trabajo libre de violencia y acoso. Ese mismo día la Conferencia del Centenario concretó dicho compromiso mediante la adopción del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 el cual quedó registrado con el número de convenio 190. La violencia y el acoso en el mundo del trabajo sigue siendo un problema generalizado que afecta a todos los países, ocupaciones y modalidades de trabajo. Se manifiesta de diferentes formas y en diferentes contextos, despoja a las personas de su dignidad y resulta incompatible con el trabajo decente y la justicia social.

3.1. Análisis del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo

Se iniciará por estudiar cada uno de los considerandos que conforman este instrumento, de tal manera que se pueda determinar cómo deben de encaminarse las acciones para poder cumplir con las obligaciones de eliminar la violencia y el acoso del recinto de trabajo y de esta forma poder cumplirlo.

En primer término, afirma lo siguiente: “la Declaración de Filadelfia afirma que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades”.

Por lo tanto, en virtud de lo anterior, se puede afirmar que todas las personas en virtud del principio de igualdad deben de tener los mismos tratos sin importar cualquiera sea



su condición, por lo que es necesario que todas las normas sean las mismas para todos aquellos individuos que por una razón u otra se encuentren dentro de una relación laboral.

Asimismo estos considerandos hacen referencia hacia otros instrumentos que son de importancia para este convenio, de tal manera que se pueden mencionar los siguientes: Declaración Universal de Derechos Humanos, debido a la manera que estos son la fundamentación de todos los derechos humanos y es en esta declaración que se establece como deben de protegerse el derecho de cada persona dentro del contexto de la propia humanidad que cada uno de estos posee; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, como forma de reconocer la importancia que tienen los derechos civiles en el desarrollo de las personas.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, respecto a la manera en la cual debe de realizarse el trabajo; la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, debido a que las reglas son para todas las personas sin discriminación alguna, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, es decir que no debe de haber discriminación de género, la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios; estableciendo que los migrantes también deben de tener derechos como trabajadores y de sus Familiares y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, donde también se



establece la forma en la cual se debe de establecer la forma en la cual estas personas deben de realizar sus trabajos.

“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”. Esto quiere decir que este convenio está redactado, debe de estar encaminado a poder proteger la forma en la cual el derecho puede y debe de ser otorgado sin que exista alguna discriminación por alguna razón o circunstancia.

“Reconociendo que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, y que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente”. Este considerando, puede establecerse como la manera en la cual como dentro del ámbito del trabajo se puede llevar a cabo la relación laboral y la misma puede generar una vulneración a los derechos humanos y como esta debe de protegerse.

“Considerando que la violencia y el acoso son incompatibles con la promoción de empresas sostenibles y afectan negativamente a la organización del trabajo, las relaciones en el lugar de trabajo, el compromiso de los trabajadores, la reputación de las empresas y la productividad”. Se puede afirmar que las conductas de la violencia y acoso, no se pueden considerar como parte activa del derecho del trabajo es por esto



que se crea este convenio, para evitar que estas conductas se lleven a cabo dentro del ámbito laboral en cualquier estado.

“Considerando que la violencia doméstica puede afectar al empleo, la productividad, así como la seguridad y salud, y que los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las instituciones del mercado de trabajo pueden contribuir, como parte de otras medidas, a reconocer, afrontar y abordar el impacto de la violencia doméstica.” Por lo tanto, deben de implementarse las situaciones dentro de cada territorio y como la misma debe de prohibirse en cada uno de los distintos territorios.

A continuación, se analizarán los artículos más importantes de este convenio y la forma en el cual debe de aplicar este convenio para que plenos efectos jurídicos.

Artículo 1:

“1. A efectos del presente Convenio:

a) La expresión violencia y acoso en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y



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

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados a) y b) del párrafo 1 del presente artículo, la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados.”

Si bien cada vez más países están legislando sobre esta cuestión, las definiciones son variadas. La distinción entre lo que constituye violencia y lo que constituye acoso a menudo es imprecisa, ya que las conductas trascienden las categorías establecidas y pueden existir de manera independiente, interrelacionarse, acumularse o incrementar. Teniendo esto en cuenta, el convenio número 190 de la Organización Internacional del Trabajo, define la violencia y el acoso como un conjunto, en lugar de establecer una línea divisoria entre ambos conceptos.

Este artículo, por lo tanto, define el ámbito de aplicación del presente convenio, el cual se define como debe de protegerse las situaciones del mismo, de tal manera que se pueda determinar los conceptos básicos y fundamentales que trata de proteger, haciendo una diferenciación entre las definiciones de violencia y acoso, con las de violencia y acoso por razón de género, estableciendo que se puede dar una de las dos o las dos; sin embargo se puede determinar que dependiendo de las circunstancias y



de la forma en la cual se establece en una ley, se puede afirmar que esta puede ser utilizada para referirse a este tipo de conducta. Por lo tanto, esta conducta debe de ser evitada bajo cualquier circunstancia en el desarrollo del derecho del trabajo, así como de la relación laboral mientras se desarrolle esta.

El Artículo 2, establece el ámbito de aplicación por su parte afirma que nadie debería ser objeto de violencia y acoso en el mundo del trabajo. El texto brinda protección a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de las personas siguientes:

- a) Los trabajadores asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales
- b) Las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual
- c) las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices
- d) Los trabajadores despedidos
- e) Los voluntarios
- f) Las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo
- g) Los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador el convenio tiene un ámbito de aplicación amplio: se aplica a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales.

El Artículo 3, por su parte, regula la manera en la cual se puede llevar el cumplimiento el convenio, es decir a que recintos laborales pueden ser aplicables:



- a) En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) En los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;
- e) En el alojamiento proporcionado por el empleador, y
- f) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo

Se puede determinar que este convenio determina el contexto en el cual se puede proteger la relación laboral del acoso y que situaciones lo conforman, así como cada una de sus variantes dentro del contexto de un territorio en específico; de tal manera que se pueda establecer todas las situaciones en donde esta protección debe ser aplicada para los efectos de este cuerpo legal.

El Artículo 4 determina que los miembros deberían tener en cuenta la violencia y el acoso que impliquen a terceros (como víctimas y como autores) al prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Dentro de los cuales se podrán mencionar los siguientes:

- a) Prohibir legalmente la violencia y el acoso;



- b) velar por que las políticas pertinentes aborden la violencia y el acoso;
- c) adoptar una estrategia integral a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso;
- d) establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento o fortalecer los mecanismos existentes;
- e) velar por que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo;
- f) prever sanciones;
- g) desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación, y actividades de sensibilización, en forma accesible, según proceda,
- h) garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso, incluyendo a través de la inspección del trabajo o de otros organismos competentes.

Este convenio se basa en la adopción, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores representativas, de un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género a fin de prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, en materia de prevención, protección, control de la aplicación, vías de recurso y reparación, orientación, formación y sensibilización. Al adoptar este enfoque, el Convenio exige que los Miembros reconozcan las funciones y atribuciones diferentes y complementarias de los gobiernos, y de los empleadores y de los trabajadores, así como de sus organizaciones



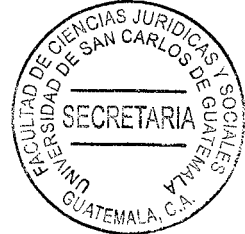
respectivas, teniendo en cuenta la naturaleza y el alcance variables de sus responsabilidades respectivas.

El Artículo 5 por su parte, determina que, para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, los Miembros deben respetar, promover y llevar a efecto los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y fomentar el trabajo decente. En relación con la igualdad y la no discriminación, el Convenio exige que los Miembros adopten una legislación y políticas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación.

El artículo 8 por su parte, determina que Todo Miembro deberá adoptar medidas apropiadas para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, en particular:

- a) reconocer la importante función de las autoridades públicas en el caso de los trabajadores de la economía informal;
- b) identificar, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores concernidas y por otros medios, los sectores u ocupaciones y las modalidades de trabajo en los que los trabajadores y otras personas concernidas están más expuestos a la violencia y el acoso, y
- c) adoptar medidas para proteger de manera eficaz a dichas personas

Por lo tanto, se puede determinar que para que este convenio funcione, es necesario que los estados parte establezcan el apoyo necesario para poder evitar que se den



situaciones de acoso dentro de cada territorio y como este debe si bien es cierto no evitarse, darle opciones a las personas para poder defenderse además de la creación de instituciones que permitan a las personas abocarse y ampararse en las mismas cuando sean víctimas de una situación similar.

El artículo 10, por su parte, determina cuales son las medidas apropiadas para poder controlar la aplicación, así como vías de recursos y reparación, los cuales son:

- a) hacer un seguimiento y controlar la aplicación de la legislación nacional relativa a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;
- b) garantizar un fácil acceso a vías de recurso y reparación apropiadas y eficaces y a mecanismos y procedimientos de notificación y de solución de conflictos en los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo, que sean seguros, equitativos y eficaces.
- c) proteger la privacidad de las personas implicadas, así como la confidencialidad, en la medida de lo posible y según proceda, y velar por que estos requisitos no se utilicen de manera indebida;
- d) prever sanciones, cuando proceda, para los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo;



- e) prever que las víctimas de violencia y acoso por razón de género en el mundo del trabajo tengan acceso efectivo a mecanismos de presentación de quejas y de solución de conflictos, asistencia, servicios y vías de recurso y reparación que tengan en cuenta las consideraciones de género y que sean seguros y eficaces;
- f) reconocer los efectos de la violencia doméstica y, en la medida en que sea razonable y factible, mitigar su impacto en el mundo del trabajo;
- g) garantizar que todo trabajador tenga el derecho de alejarse de una situación de trabajo sin sufrir represalias u otras consecuencias indebidas si tiene motivos razonables para considerar que ésta presenta un peligro grave e inminente para su vida, su salud o su seguridad a consecuencia de actos de violencia y acoso, así como el deber de informar de esta situación a la dirección;
- h) velar por que la inspección del trabajo y otras autoridades pertinentes, cuando proceda, estén facultadas para actuar en caso de violencia y acoso en el mundo del trabajo, incluyendo el dictado de órdenes que requieran la adopción de medidas de aplicación inmediata, o que impongan la interrupción de la actividad laboral en caso de peligro inminente para la vida, la salud o la seguridad de los trabajadores, a reserva de cualquier recurso judicial o administrativo que pueda prescribir la legislación.

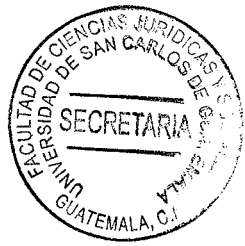
En tal sentido se puede determinar que este convenio puede y debe analizarse desde tres aspectos, los cuales son:

1. Enfoque inclusivo: Alcance amplio de la protección, sobre la base de que toda persona tiene derecho a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso. El enfoque también tiene en cuenta que ciertos grupos se ven afectados desproporcionadamente por la violencia y el acoso, y que los trabajadores y otras personas concernidas en sectores, ocupaciones y modalidades de trabajo específicos que están más expuestos. Es preciso proporcionar información, herramientas y materiales de formación en formatos accesibles.
2. Enfoque integrado: Para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, es necesario abordarlos en todos los ámbitos, inclusive a través de la legislación y las políticas relativas al trabajo, la igualdad y la no discriminación, la seguridad y la salud en el trabajo, la migración y el ámbito penal, así como a través de la negociación colectiva.
3. Enfoque que tenga en cuenta las consideraciones de género: Las mujeres son particularmente vulnerables a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Las medidas deben tener esto en cuenta y abordar las causas subyacentes conexas, como las formas múltiples e interrelacionadas de discriminación, las relaciones de poder desiguales por razón de género, los estereotipos de género, y las normas de género, sociales y culturales que apoyan la violencia y el acoso. También es preciso adoptar medidas, según proceda, para mitigar el impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo.



La orientación, la formación y la sensibilización a nivel nacional son esenciales para asegurar la prevención y eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Por este motivo, el Convenio exige que los Miembros, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, garanticen que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo se aborden en las políticas nacionales pertinentes.

Éstas comprenden, entre otras medidas, campañas públicas destinadas a fomentar lugares de trabajo seguros, salubres y armoniosos, así como campañas que hagan hincapié en que la violencia y el acoso son inaceptables, denuncien las actitudes discriminatorias y prevengan la estigmatización de las víctimas, los denunciantes, los testigos y los informantes.



CAPÍTULO IV

4. Evaluación de la protección y defensa del derecho de trabajo en relación al C190 -Convenio 190 de la Organización Internacional de Trabajo- sobre la violencia y el acoso, en relación de las denuncias presentadas ante el Ministerio Público y la Organización Internacional de Trabajo

Es necesario analizar en que consiste la protección a la violencia y el acoso en el caso del derecho del trabajo, así como la forma en la cual este deben de hacerse dentro de Guatemala además de establecer la importancia que tiene en Guatemala la forma de protegerse la violencia y el acoso dentro del recinto laboral.

4.1. La violencia y el acoso en el trabajo

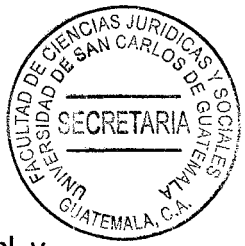
La violencia laboral se genera en las relaciones sociales en el trabajo y está mediada por relaciones sociales de clase, género y etnia, tiene relación con prácticas sociales discriminatorias, a la vez que responde a formas de organización del trabajo, orientadas a influir sobre el rendimiento del trabajo. La violencia laboral es expresión de las relaciones sociales en el trabajo y está mediada, a su vez, por relaciones de clase, género y etnia, entre otras, por tanto, tiene relación con prácticas sociales discriminatorias, a la vez que puede responder a formas de organización del trabajo tradicionales y no tradicionales, orientadas a influir sobre la productividad o el rendimiento en el trabajo.



Las relaciones de género en el trabajo también pueden favorecer el acoso y otras formas de violencia laboral. Los estereotipos de género generan actitudes discriminatorias propiciadoras de expresiones de violencia laboral. La percepción social de las mujeres en el mercado de trabajo como fuerza de trabajo secundaria, tiende a concentrarlas en sectores de mayor vulnerabilidad a experimentar humillación, hostigamiento y acoso sexual en el desempeño del trabajo.

Por su parte, el acoso laboral, se establece como “una forma de intimidación y hostigamiento psicológico, en el puesto de trabajo, ejercida a través de comportamientos abusivos, agresivos y/o vejatorios repetidos, por parte de los superiores jerárquicos o los compañeros y/o compañeras.

La víctima de esta verdadera persecución se ve marginada, calumniada y criticada, le son designados los trabajos peores o más degradantes, se le asignan tareas inútiles, absurdas o monótonas, o tareas por debajo de sus cualificaciones, es cambiada de un lugar de trabajo a otro, o es sistemáticamente ridiculizada frente a los superiores, los compañeros y/o compañeras o los clientes. La finalidad de tales comportamientos puede ser diverso, pero siempre destructivo: eliminar a la víctima, bien marginándola, bien induciéndola a darse de baja en la empresa o provocando su despido procedente. Así mismo el mobbing conlleva una puesta en peligro o daño a la salud personal a nivel



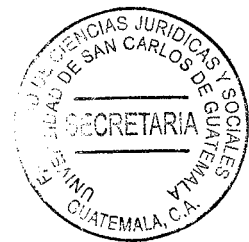
físico y/o psicológico, así como efectos y consecuencias negativas a nivel social y familiar del trabajador/a.²⁶

La violencia en el entorno de trabajo se deriva de una combinación de causa, relativas a las personas, el entorno y las condiciones de trabajo, así como a las formas de interacción entre los propios trabajadores y trabajadoras, entre los clientes y los trabajadores y trabajadoras y entre estos y los empresarios. A pesar de que habitualmente las definiciones no tienen en cuenta la intención de la persona agresora, éstas existen.

En tal sentido, se puede determinar que “la violencia en el trabajo se da habitualmente por una combinación de causas, que incluyen el comportamiento individual, así como el ambiente de trabajo, las condiciones laborales, la forma en que los clientes interactúan con los empleados, y la relación entre los directivos y el resto de los empleados. Sin embargo, los cambios en el mundo del trabajo han afectado las relaciones de trabajo y los marcos jurídicos para su regulación dejan a una gran parte de los y las trabajadores, así como las trabajadoras, sin protección.”²⁷ Los marcos regulatorios de las relaciones de trabajo se han basado en un modelo tradicional de relación obrero-patronal en trabajadores empleados (dependientes) que no pueden ser aplicados a trabajadores independientes. La violencia y el acoso se manifiestan de muchas formas, tales como:

²⁶ Acevedo, Doris. **Violencia laboral, género y salud. Trabajadoras y trabajadores de la manufactura.** Pág. 59

²⁷ Tórtola Varela, Piedad Isabel. **Perfil de la víctima del acoso laboral o mobbing y su relación en la productividad laboral.** Pág. 29.



- a) Violencia física, incluidos agresión, abuso físico y homicidio

 - b) Violencia psicológica (maltrato verbal y emocional), incluidos acecho, intimidación, amenazas, abuso verbal y comportamiento hostil

 - c) Violencia en línea, a través de la tecnología e Internet, incluidas amenazas, insultos, comentarios abusivos, ciberacoso, ciberacecho, insultos, ciberhostilidad, incitación al odio, comentarios abusivos y envío de imágenes obscenas

 - d) Acoso sexual, incluidos avances sexuales no deseados, caricias, atención y violación

 - e) Hostigamiento e intimidación

 - f) Violencia económica, incluida la negación o el uso indebido de recursos o servicios, el incumplimiento de responsabilidades económicas y medidas que tengan consecuencias económicas negativas Prácticas, condiciones y modalidades de trabajo abusivas que provoquen daños físicos, psicológicos, sexuales o económicos
- Violencia doméstica

Puede haber violencia y acoso en el lugar de trabajo físico, en lugares privados o públicos, así como en eventos y actividades relacionados con el trabajo. La violencia y el acoso tienen sus raíces en los sistemas de poder y control. Los agresores usan el



poder y el control para infligir daño y maltratar a la víctima o sobreviviente. Puede tener su origen en una o varias desigualdades que se entrecruzan o interseccionales. En cada caso hay un agresor que ejerce la violencia y una víctima.

En el mundo laboral, existe un sistema de relaciones creado por los diferentes roles que tienen los trabajadores o trabajadoras en la organización jerárquica del proceso de trabajo. Estos diferentes roles significan que algunas personas trabajadoras tienen más poder y otras menos. Las diferencias de poder ya sean jerárquicas o basadas en género, raza o clase, conducen a la desigualdad. Las prácticas o condiciones laborales abusivas pueden aumentar el riesgo de estrés y peligros psicosociales relacionados con el trabajo, así como la violencia física.

Se puede considerar como violencia en el ámbito de trabajo las situaciones siguientes:

1. Acuerdos de trabajo precarios
2. No dar pausas de descanso
3. Aislar a trabajadoras o trabajadores
4. Retener información
5. Asignar tareas no acordes a las capacidades de la persona
6. Marcar metas y plazos imposibles de cumplir
7. Exceso de supervisión o vigilancia
8. Obligar a trabajar horas insociables innecesariamente, lo que puede hacer que los viajes hacia y desde el trabajo sean peligrosos obligar a viajar innecesariamente

9. Acoso a la maternidad o embarazo (que incluye no realizar adaptaciones razonables para las mujeres embarazadas,
10. Aislar a las mujeres embarazadas, asignarles tareas de ínfima categoría)
11. No poder ir al baño
12. Retener documentos de viaje como pasaportes

El acoso, por su parte, puede tener dos formas: “uno es el llamado Bossing llevado a cabo por el empleador o sus representantes (bossing, de boss, patrono en ingles), cuando el empresario quiere hacerle la vida imposible a un trabajador para conseguir el abaratamiento del despido (es más rentable en términos económicos destrozarse moralmente a un empleado antiguo que pagarle una indemnización por despido), y otro que es el acoso en su sentido estricto, que es el acoso moral cuando la agresión se practica por personas distintas del empleador cuando los compañeros hacen una acción de hostigamiento e intimidación, sean o no pertenecientes a la misma empresa. Estos compañeros suelen estar en una posición jerárquica superior de hecho al agredido o víctima, al que consideran rival potencial.”²⁸

La táctica utilizada en el acoso consiste en desgastar psicológicamente al trabajador o trabajadora hasta conseguir que se sienta excluido. La víctima va deteriorándose profesional y psicológicamente hasta perder su capacidad de autoestima, luego cae en la depresión, desarrolla enfermedades psicosomáticas, insomnio, así como tabaquismo, alcoholismo e, incluso puede llegar al suicidio.

²⁸ Cuc Arana, Byron Oswaldo. **La defensa jurídica ante el acoso moral en el trabajo.** Pág. 21.



La violencia en el trabajo tiene diversas formas de expresarse: agresión física, agresión verbal, agresión psicológica, hostigamiento laboral acoso, acoso sexual, discriminación en el acceso al empleo, permanencia en el trabajo, ascenso laboral y en las remuneraciones: por edad, género, etnia, apariencia física, discapacidad, orientación sexual. Se puede definir a la violencia laboral como: toda manifestación de agresión verbal, física, psicológica y sexual, que afecte la dignidad e integridad de las personas, su salud y sus posibilidades de acceso o permanencia en el empleo y ascenso laboral.

4.2. Violencia y acoso por razón de genero

Se entiende por violencia y acoso de género “violencia y acoso dirigido a personas por su sexo o género o que afectan en particular de manera desproporcionada a personas de un sexo o género.”²⁹ La violencia y el acoso contra las mujeres por ser mujeres es violencia y acoso de género. La violencia y el acoso contra personas que no se ajustan a los roles de género tradicionales o que se percibe que no se ajustan a los roles de género tradicionales también es violencia de género.

“La violencia y el acoso pueden afectar a cualquier persona. Pero las mujeres corren más riesgo. Se debe a la posición desigual de las mujeres en la sociedad. Por este motivo a la violencia y acoso de género a veces se la denomina violencia contra la

²⁹ Organización Internacional del Trabajo. **Violencia y acoso en el mundo del trabajo**. Pág. 11.

mujer. La Organización Mundial de la Salud (OMS) informa que una de cada tres mujeres sufrirá violencia de física y/o sexual en su vida.”³⁰

El subregistro de casos significa que es probable que la verdadera estadística sea mucho más alta. La violencia y el acoso de género es consecuencia de la desigualdad entre mujeres y hombres. La violencia y el acoso de género es causada por roles de género desiguales y relaciones de poder entre hombres y mujeres en la sociedad. Esta desigualdad tiene su origen en el patriarcado: sistema opresivo creado socialmente en el que los hombres tienen más probabilidades de ocupar puestos de poder, liderazgo, autoridad y privilegios. Establece roles y relaciones de género que refuerzan las normas sociales que perpetúan actitudes, estereotipos, comportamientos nocivos y formas interseccionales de discriminación.

“Las desigualdades estructurales suponen que el trabajo generalmente se divida entre hombres y mujeres de acuerdo con los roles y estereotipos de género establecidos. Los estereotipos perjudiciales hacen que algunos trabajos sean considerados trabajo de mujeres. Esto conduce a la segregación en el trabajo. Las mujeres se agrupan en puestos de trabajo en función de cómo la sociedad percibe los roles de las mujeres.”³¹

Las aptitudes profesionales necesarias para estos trabajos se perciben como naturales para las mujeres y, por lo tanto, menos calificadas e infravaloradas. Como resultado, las mujeres generalmente terminan en trabajos de menor categoría, con menos

³⁰ Organización Mundial de la Salud. **Violencia contra la mujer, notas descriptivas**. Pág. 20.

³¹ Ibid. Pág. 22.

oportunidades y generalmente ganan menos que los hombres. Incluso cuando tienen el mismo trabajo o trabajos similares, a las mujeres se les paga menos. Esto provoca desigualdad salarial de género. Además, las mujeres continúan enfrentándose a una doble carga: realizan la mayor parte del trabajo no remunerado doméstico y de cuidados, además del trabajo remunerado fuera del hogar.

Estas desigualdades muestran que las mujeres carecen de poder negociador y representación en el trabajo y en la sociedad, lo que las hace más vulnerables a la violencia y el acoso. Sucede especialmente cuando se trabaja en los trabajos más informales y precarios, donde las mujeres son mayoría. Las desigualdades de poder por motivo de género también establecen qué comportamientos y normas se consideran adecuados para hombres y para mujeres.

“Dado que la violencia y el acoso de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres, la violencia y el acoso refuerzan la desigualdad de género. Puede significar que menos mujeres ingresen al mundo laboral (mayor disparidad en la participación de las mujeres en la fuerza laboral) y que las mujeres reciban un salario menor que los hombres (mayor desigualdad salarial de género). También significa que las mujeres continúan trabajando en sectores peor remunerados y en trabajos de menor categoría (segregación ocupacional)”.³²

³² Organización Internacional del trabajo. **Violencia y acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo**. Pág. 45.



El análisis de género en la violencia laboral es reciente, respondiendo a su vez a un mayor interés por el enfoque de género en el análisis de las relaciones laborales y por las constataciones de una mayor incidencia en la victimización laboral de las mujeres.

El hostigamiento laboral puede estar matizado por diversas expresiones de las desigualdades de poder que se originan en las relaciones sociales, sean estas jerárquicas, de clase, de etnia, de raza o de género.

4.3. La denuncia de la violencia y acoso laboral en Guatemala

Es necesario establecer como se debe de accionar en Guatemala las situaciones, que existen en el territorio nacional para poder denunciar la violencia, así como el acoso laboral dentro de contexto de los derechos laborales del territorio nacional.

En tal sentido, se puede determinar que si se cumplen ciertas circunstancias, se debe de establecer que existen en Guatemala, instituciones conducentes para poder llevar a cabo las denuncias de acoso y violencia laboral dentro de las cuales se puede mencionar; el protocolo de atención a casos de acoso sexual en el ámbito laboral para sus trabajadoras, también el Ministerio de Trabajo cuenta con el servicio de consultas y denuncias laborales.

En este apartado es preciso hacer algunas consideraciones sobre el papel que debe desarrollar el Estado guatemalteco para enfrentarse al desafío que implica hacer



efectivos los derechos económicos sociales, culturales y de solidaridad. No debe olvidarse que uno de los fines esenciales del Estado es la búsqueda del bien común. La carta magna nos lo recuerda en su Artículo 1: El Estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y a la familia; su fin primordial es la realización del bien común. El Estado debe inducir la ética en la gestión de los recursos humanos; tiene la obligación de erradicar la violencia laboral para el adecuado resguardo de los derechos fundamentales de las personas, el estado debe implementar políticas preventivas de difusión y educación.

El ordenamiento jurídico penal guatemalteco no contempla de manera específica el acoso moral o psicológico laboral como un delito, no obstante, existen estudios científicos y resoluciones doctrinales y jurisprudenciales que inician un proceso dirigido a dar un tratamiento legal a un problema que cada vez se manifiesta en el ámbito de las relaciones laborales con más frecuencia, lo cual da como resultado un deficiente desarrollo del trabajador en sus labores y por lo tanto una pérdida para la empresa, por el pobre desempeño de los trabajadores acosados.

Frente a la ausencia de normas precisas que regulen esta problemática y con el fin de evitar la realización de actos que ultrajen la dignidad del trabajador, inclusive del empleador, se hace imprescindible la presencia del estado y de los poderes públicos en general a efecto de impulsar una legislación que se oriente a la prevención y erradicación de la práctica del acoso laboral o psicológico tanto en la iniciativa privada como en las esferas de la administración pública en general.



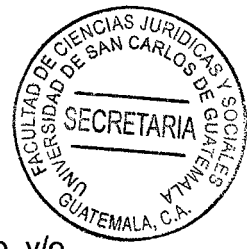
En tal sentido, para cumplir con los principios descritos anteriormente, se sugiere que los mecanismos contemplen las siguientes funciones, agrupadas o por separado, según la organización interna de la institución. Debiendo de incluirse las siguientes:

1. Mecanismos internos específicos de denuncia: Importante establecer control de recepción y atención de denuncias desde un enfoque victimológico. Crear un procedimiento que contribuya a la canalización de las mismas, para fortalecimiento de la gestión administrativa y de recursos humanos, o de cualquier órgano encargado como primera instancia para poner la denuncia. Por ningún motivo debe permitirse que interponer una denuncia administrativa constituya un motivo de represalias en contra de la víctima, por lo que, la institución debe garantizar el acompañamiento adecuado a la víctima en todo el proceso, lo cual incluye evitar acciones que propicien la victimización secundaria.
2. Mecanismos de investigación: El órgano, la entidad o la persona encargada de dar seguimiento a los casos, investigación y resolución a los mismos, debe cultivar líneas procedimentales bajo los principios de legalidad y objetividad. Recabar medios administrativos probatorios, donde se privilegie el testimonio de la víctima.
3. Mecanismos de sanción: Frente al incumplimiento y bajo la finalidad disuasoria de inapropiadas conductas, el mecanismo debe procurar sancionar todo aquello que afecte la dignidad y violación a derechos humanos en espacios laborales,



materializada en faltas o incumplimientos a las obligaciones contractuales emergentes de la ley de contrato de trabajo, del convenio colectivo, del estatuto profesional o asignación laboral. Al comprobarse, luego de una investigación administrativa exhaustiva a lo interno de la institución pública, que una persona(s) trabajadora(s) es responsable de realizar actos que constituyen acoso laboral o acoso sexual, la Unidad/Dirección de Recursos Humanos o el órgano interno responsable del régimen disciplinario de la institución, emitirá la sanción administrativa según la normativa interna y la recomendación del Mecanismo creado para dichos fines. La sanción debe emitirse de manera proporcional al hecho y sus consecuencias.

4. Definición de faltas administrativas: Independientemente del renglón presupuestario y de las condiciones internas o externas, las faltas deben armonizarse con los sistemas disciplinarios y el control de convencionalidad existentes según sea el caso y regularlas internamente de carácter administrativo en el marco de la seguridad ocupacional y laboral.
5. Establecer los tiempos: Bajo el principio de celeridad de atención de la denuncia, es indispensable crear mecanismos procedimentales que cuenten con el menor tiempo posible para ser diligenciados los casos a las instancias necesarias según proceda.



6. Conocimiento en derechos humanos: El personal que integre el mecanismo y/o aplique la normativa creada para sancionar el acoso sexual, deberá contar con conocimiento pleno en derechos humanos y equidad entre hombres y mujeres.

Para fomentar espacios laborales seguros y libres de discriminación, incluyendo el acoso sexual y acoso laboral, es necesario tener una postura institucional crítica sobre ambas problemáticas. Se debe trabajar en una cultura institucional que prevenga hechos que puedan generar ambientes hostiles y contrarios a los derechos laborales de todas las personas trabajadoras. No hace falta que estos hechos ocurran para iniciar con el desarrollo de acciones de prevención. Debe tomarse en cuenta que, de no identificar, atender y prevenir una problemática que pueda darse en el ámbito del trabajo, generará en las personas trabajadoras que sufren acoso en cualquiera de sus modalidades, un impacto negativo en su funcionamiento, rendimiento, desempeño y calidad de los servicios que presta. Generar información, facilita la definición de las estrategias de prevención, que atiendan, además, a las dinámicas propias de cada lugar de trabajo.

En algunas instituciones se naturalizan y normalizan ambientes hostiles que generan violencia y discriminación. Se justifican contextos laborales y sociales como principales factores de vulneración de derechos humanos y derechos laborales que estigmatizan no solo los entornos, sino potencializa las relaciones desiguales de poder, culpabilizando siempre a la víctima y poniéndola en desventaja para el goce pleno a un trabajo en condiciones de igualdad y libre de violencia.



4.4. Evaluación de la protección y defensa del derecho de trabajo en relación al C 190 -Convenio sobre violencia y el acoso- de la Organización Internacional de Trabajo a la luz de las denuncias presentadas ante el Ministerio Público y la Organización Internacional de Trabajo

El Artículo 1 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece que el Estado está organizado para proteger a la persona y a la familia, en tal sentido, el Estado de Guatemala, es responsable en la creación de leyes que permitan la creación de esta de forma individual bajo cualquier circunstancia en el territorio nacional, incluyéndose dentro de esta la forma en la cual se debe de proteger la forma en la cual se lleva a cabo la relación laboral en país, para que se realice de conformidad con los derechos humanos y de los trabajadores. Al mismo tiempo el Artículo 3 de la Constitución Política afirma que es deber del estado brindar a las personas un desarrollo integral; entendiéndose que el desarrollo integral de las personas llega a través del trabajo y por lo tanto debe de defenderse la manera en la cual este es realizado ya que es la forma de superación propia de las personas así como la fuerza que sostiene al Estado.

Por su parte el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo establece la forma en la cual se debe de llevar a cabo la protección al acoso y a la violencia en la forma de realizar el trabajo para el cual fue contratado. En ese contexto, el acoso laboral es un fenómeno del Derecho del Trabajo que ha adquirido gran importancia en los últimos tiempos en la Argentina y en el mundo y consideramos que se ha convertido



en una preocupación social aguda. La violencia en el ámbito de trabajo no sólo debe ser considerada como una causal de despido del trabajador sino fundamentalmente es un proceso de destrucción contra éste, puesto que su consecuencia es quedar incapacitado para obtener un nuevo empleo debido a los daños físicos y psíquicos provocados por estos comportamientos hostiles.

Por lo tanto, al adherirse al convenio 190 de la Convención Internacional del Trabajo, se puede afirmar que proporciona directrices para enfrentar la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, como su aplicación, encontrándose abierto a su ratificación. Es un instrumento internacional que obliga a la erradicación de la violencia y el acoso en ámbito laboral.

Reconoce que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violencia o un abuso de los derechos humanos y que en definitiva son una amenaza para la igualdad de oportunidades y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente. Destaca la importancia de la cultura del trabajo basada en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano para prevenir la violencia y el acoso. Reconoce que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan la salud psicológica, física y sexual de las personas, su dignidad y su entorno familiar y social, la calidad de los servicios públicos y privados y que pueden impedir que las personas, en particular las mujeres, accedan al mercado de trabajo, permanezcan en él o progresen profesionalmente.

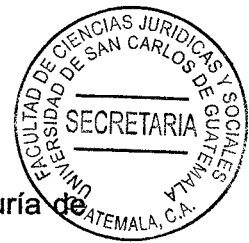


Considera que la violencia y el acoso son incompatibles con la promoción de empresas sostenibles y afectan la organización del trabajo, las relaciones en el lugar de trabajo, el compromiso de los trabajadores, la reputación de las empresas y la productividad. Reafirma que la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y a las niñas y brega por un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género. Se destaca que la violencia doméstica puede afectar al empleo, la productividad, la seguridad y la salud e instan a que los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores pueden contribuir, como parte de otras medidas, a reconocer, afrontar y abordar el impacto de la violencia doméstica.

Por lo anterior, se puede determinar que la adhesión a este es de suma importancia para los efectos de protección del desarrollo del trabajo en el territorio nacional, no obstante, es preciso que además de esto se creen las instituciones conducentes para tal efecto de tal manera que se pueda saber quiénes están a cargo de este tipo de denuncias.

“Durante una citación en el Congreso de la República se reveló que, en un periodo de casi tres años, el Ministerio Público -MP- ha recibido 21 denuncias por acoso laboral y en la mayoría de esos casos las víctimas han sido mujeres.

Para conocer los retos y desafíos que Guatemala enfrenta para ejecutar el Convenio 190 del tratado de la Organización Internacional del Trabajo -OIT-, respecto a la violencia y acoso laboral, la Comisión del Menor y la Familia del Congreso se reunió



con autoridades del MP, Procuraduría General de la Nación -PGN- y Procuraduría de los Derechos Humanos -PDH-³³.

Se puede determinar que a pesar de que existen situaciones incipientes respecto a la protección en contra de estas conductas en Guatemala, es preciso que estas sigan siendo mejor abordadas dentro del ordenamiento jurídico nacional, de tal manera que se pueda establecer un procedimiento totalmente viable que proteja a las personas de esas conductas enfocados sobre todo razón de género, así como en situaciones que puedan volver inviable el derecho a trabajar.

se debe de proteger entonces a través del convenio 190 la forma en la cual se debe de llevar a cabo la relación laboral dentro del ámbito del trabajo en Guatemala al mismo tiempo es necesario que el Congreso de la República de Guatemala análisis y es necesario que se incluya como delito el acoso y la violencia dentro del ámbito de trabajo así como sus acciones conducentes de forma administrativa dentro del derecho laboral y de forma penal si esto se constituye como un delito, de tal manera que se pueda tener un ordenamiento jurídico un orden a lo que la organización Internacional del Trabajo pretende.

Tal cómo se analizó anteriormente a pesar de que convenio 190 ofrece ciertas garantías y protecciones a las cuales se puede abocar una persona, este también determina que es necesario la anuencia y cooperación de los gobiernos dentro de sus

³³ <https://lahora.gt/en-casi-tres-anos-el-mp-ha-recibido-21-denuncias-por-acoso-laboral/> (consulta:01 febrero 2022).



ordenamientos jurídicos internos para poder cumplir con su objetivo de tal forma que se venga una definición correcta y concreta dentro de la ley así como un procedimiento para seguir cada una de las denuncias que pueden darse dentro del ámbito laboral y que se responda con prontitud eficiencia y eficacia la solicitud de Justicia que se busca ante la denuncia de la violencia o acoso laboral.

De esta forma, se podrá abordar el derecho del trabajo en un marco de respeto al ser humano es el más básico y necesario.

La promoción de la igualdad, la dignidad, integridad y la eliminación de la violencia fortalece el respeto a los derechos humanos. Debemos bregar por un trabajo sin violencia en el entendimiento que solo así se puede cumplir con la manda constitucional que impone que las condiciones de labor sean dignas.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

El acoso laboral y sexual en el ámbito de trabajo son problemáticas que enfrentan personas trabajadoras en las Instituciones del Estado. Y, aun cuando no se cuenta con datos específicos, es una realidad que afecta principalmente las mujeres, por lo que debe de buscarse dentro de la legislación nacional e internacional la protección adecuada para tal efecto.

En tal sentido es necesario que se establezca los efectos que posee la inclusión del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre violencia y acoso laboral, de tal manera que se pueda establecer la forma su adopción impactará el ordenamiento jurídico nacional; de tal manera que se cumpla lo normado en la Constitución Política de la República de Guatemala en los Artículos 101 y 102.

Es necesario que el Congreso de la República De Guatemala junto con el Ministerio público, el Ministerio de Gobernación y el Ministerio de trabajo establezcan una política general para abordar las casos de acoso y de violencia dentro del ámbito laboral de tal manera que se pueda dar una atención especializada a la víctima evitando también la re victimización y que se pueda resolver conforme a los derechos humanos en cada situación, debe de establecerse un convenio de cooperación con el Ministerio público para que en el caso que existan estas actividades dentro del ámbito laboral, se castiguen los delitos que han sido cometidos de tal manera que se cumplan con los derechos sociales de los trabajadores en el ámbito del contexto de derechos humanos-





BIBLIOGRAFÍA

- ACEVEDO, Doris. **Violencia laboral, género y salud. Trabajadoras y trabajadores de la manufactura.** Guatemala: (s.e.), 2012.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual.** Argentina: Ed. Heliasta. 2006.
- CALDERA Rafael. **Derecho del trabajo.** Argentina: Ed. El ateneo. 1984.
- CASTORENA, Jesús. **Manual de derecho obrero.** España: Ed. Fuentes impresoras. 1973.
- Conferencia Internacional del Trabajo. **Por una globalización justa: El papel de la Organización Internacional del Trabajo.** Suiza: (s.e.), 2004.
- Corte de Constitucionalidad.** Constitución Política de la República, aplicada a fallos de la Corte de Constitucionalidad, 1986.
- CUC ARANA, Byron Oswaldo. **La defensa jurídica ante el acoso moral en el trabajo.** Guatemala: (s.e.), 2008.
- DE BUEN, Néstor. **Derecho del trabajo.** México. Ed. Porrúa. 1998.
- FLORES, Eduardo. **Aspectos legales de la minería artesanal y pequeña minería.** Chile: Ed. innovachile. 2010.
- FRANCO LÓPEZ, Cesar Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo.** Guatemala: ed. Estudiantil Fénix, 2007.
- <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4458/11.pdf> (consulta: 11 de enero 2022).
- <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--es/index.htm> (consulta: 21 de enero 2022).
- <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/langes/index.htm> (consulta: 22 de enero 2022).
- <https://www.ilo.org/pardev/lang--es/index.htm> (consulta: 22 de enero 2022).
- <https://www.ilo.org/pardev/publications/lang--en/index.htm> (consulta: 23 de enero 2022).
- <https://www.ilo.org/cinterfor/sobre-cinterfor/misi%C3%B3n/lang--es/index.htm> (consulta: 23 de enero 2022)



<https://lahora.gt/en-casi-tres-anos-el-mp-ha-recibido-21-denuncias-por-acoso-laboral/>
(consulta:01 febrero 2022).

IBARRA FLORES, Román. **Valores jurídicos y eficacia en el derecho laboral mexicano**. México: Ed. UNAM. 2011.

KASKEL Walter, DERSH Hermann. **Derecho del trabajo**. Argentina: Ed. Depalma. 1961.

MARX, Karl. **El capital**. Tomo I. España: Ed. Siglo XXI. 2008.

NAPOLI, Rodolfo. **Derecho del trabajo y de la seguridad social**. México: Ed. la ley. 2001.

Organización Internacional del Trabajo. **Por una globalización justa: El papel de la Organización Internacional del Trabajo**. Suiza: (s.e.), 2009.

Organización Internacional del trabajo. **Violencia y acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo**. Suiza (s.e.), 2017.

Organización Mundial de la Salud. **Violencia contra la mujer, notas descriptivas**. Suiza, 2018.

SACALXOT VÁLDEZ, Carlos B. **Lecciones de derecho individual de trabajo**. Guatemala: Ed. Los altos. 2004.

TÓRTOLA VARELA, Piedad Isabel. **Perfil de la víctima del acoso laboral o mobbing y su relación en la productividad laboral**. Guatemala: (s.e.), 2015

TRUEBA URBINA, Alberto. **El nuevo derecho laboral mexicano**. México: Ed. Porrúa. 1979.

Legislación:

Constitución Política de la República de Guatemala. Asamblea Nacional Constituyente, 1986

Código de Trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala. 1961.

Convenio 190 Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Organización Internacional del Trabajo. 2021.