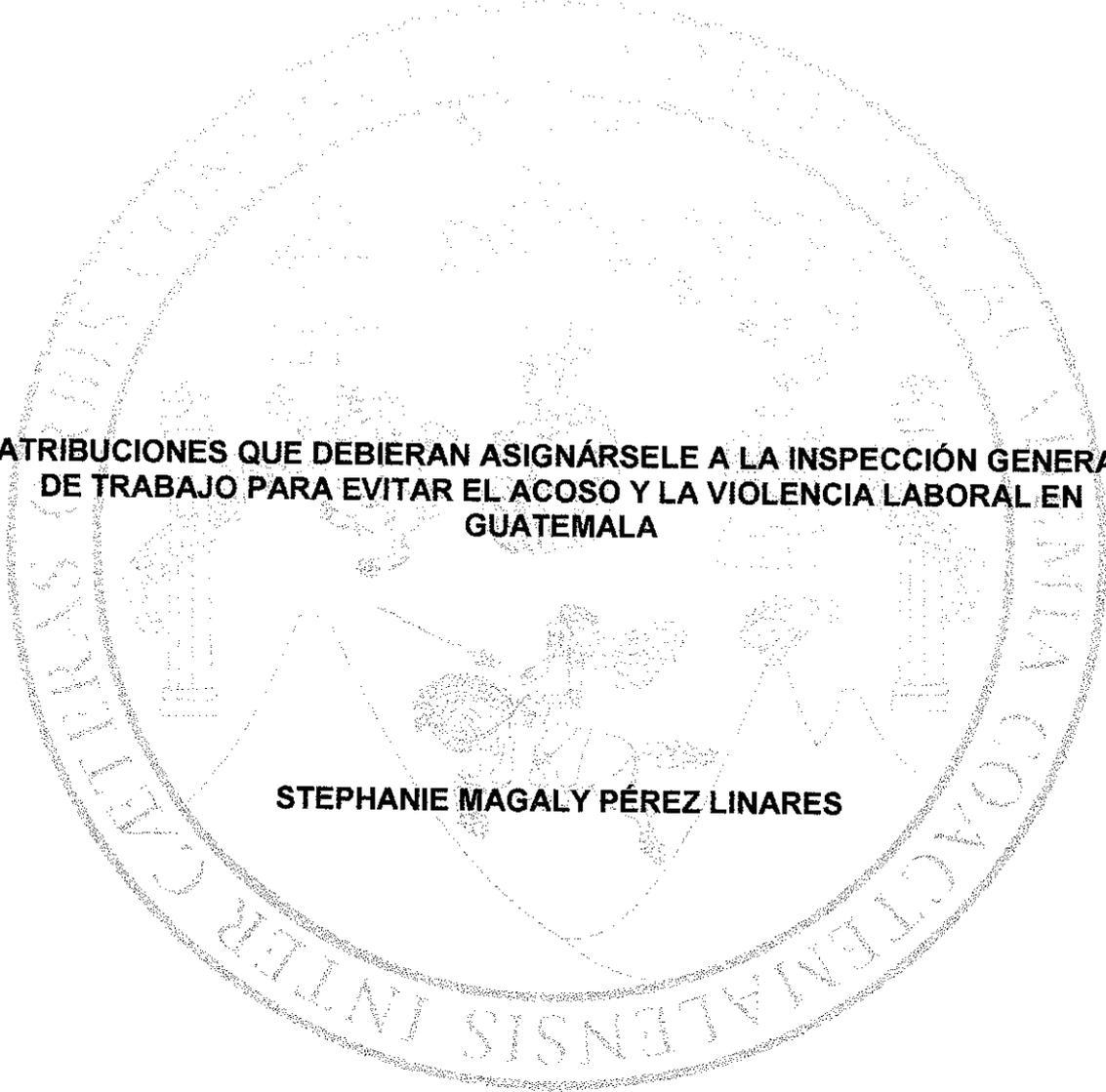


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



**ATRIBUCIONES QUE DEBIERAN ASIGNARSE A LA INSPECCIÓN GENERAL
DE TRABAJO PARA EVITAR EL ACOSO Y LA VIOLENCIA LABORAL EN
GUATEMALA**

STEPHANIE MAGALY PÉREZ LINARES

GUATEMALA, AGOSTO DE 2023

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

**ATRIBUCIONES QUE DEBIERAN ASIGNÁRSELE A LA INSPECCIÓN GENERAL DE
TRABAJO PARA EVITAR EL ACOSO Y LA VIOLENCIA LABORAL EN GUATEMALA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

por

STEPHANIE MAGALY PÉREZ LINARES

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, agosto de 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
SECRETARIA: Licda. Evelyn Johanna Chevez Juárez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. Armin Crisostomo
Vocal: Lic. Damaris Gemeli Castellanos Navas
Secretario: Lic. Roberto Fredy Orellana Martínez

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Pedro Jose Luis Marroquín
Vocal: Lic. Roberto Fredy Orellana Martínez
Secretario: Lic. Sergio Daniel Medina Vielman

RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenidas en la tesis” (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de 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,
 03 de mayo de 2022.

Atentamente pase al (a) Profesional, EDGAR ARMINDO CASTILLO AYALA
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
STEPHANIE MAGALY PÉREZ LINARES, con carné 201601094,
 intitulado ATRIBUCIONES QUE DEBIERAN ASIGNARSE A LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO PARA
EVITAR EL ACOSO Y LA VIOLENCIA LABORAL EN GUATEMALA.

Hago de su conocimiento que está 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.




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

Fecha de recepción 17 / 05 / 2022. f)



Asesor(a) Edgar Armindo Castillo Ayala
 (Firma y Sello) Abogado y Notario

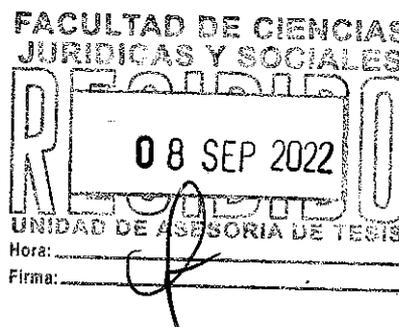


EDGAR ARMINDO CASTILLO AYALA
ABOGADO Y NOTARIO



Guatemala, 26 de mayo de 2022

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



Doctor Herrera Recinos:

Respetuosamente me dirijo a usted con el objeto de informarle que, en mi calidad de Asesor de Tesis, procedí a asesorar la tesis de la bachiller STEPHANIE MAGALY PÉREZ LINARES, según nombramiento de fecha diecisiete de mayo de dos mil veintidós, la cual se intitula: **ATRIBUCIONES QUE DEBIERAN ASIGNÁRSELE A LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO PARA EVITAR EL ACOSO Y LA VIOLENCIA LABORAL EN GUATEMALA**, en virtud de lo analizado me permito emitir el siguiente:

DICTAMEN:

- a) Respecto al contenido científico de la tesis, en la misma se analizan aspectos legales importantes y de actualidad, ya que se trata sobre las atribuciones y acciones que debe tomar una entidad como la Inspección General de Trabajo en relación a las conductas de violencia y acoso que sufren los trabajadores.
- b) Los métodos utilizados en la investigación fueron el análisis, la deducción y la síntesis, la técnica utilizada fue la bibliográfica que permitió recolectar y seleccionar adecuadamente el material de referencia, por lo que considero que la bachiller resguardó en todo momento el derecho de autor, elemento indispensable a tomar en cuenta para el desarrollo de la investigación.
- c) La redacción de la tesis es clara, concisa y explicativa, adecuada a los estándares de la Unidad de Tesis y los requerimientos académicos propios del grado de licenciatura, habiendo utilizado la bachiller un lenguaje técnico y comprensible para el lector, también hizo uso de las reglas ortográficas de la Real Academia Española.
- d) El informe final de tesis es una contribución científica para la sociedad y para la legislación guatemalteca, en todo caso puede servir como material de consulta para futuras investigaciones.

EDGAR ARMINDO CASTILLO AYALA
ABOGADO Y NOTARIO



- e) En la conclusión discursiva la bachiller expone sus puntos de vista sobre la problemática y a la vez recomienda asignársele atribuciones específicas a la Inspección General de Trabajo para evitar y erradicar la violencia y acoso en el trabajo, velando por la protección de los trabajadores.
- f) La bibliografía fue la adecuada al tema, en virtud que se consultaron exposiciones temáticas tanto de autores nacionales como extranjeros.
- g) La bachiller aceptó todas las sugerencias que le hice y realizó las correcciones necesarias para una mejor comprensión del tema, en todo caso respeté sus opiniones y los aportes que planteó.
- h) Declaro expresamente que cumplo con la indicación clara y precisa que no existe grado de parentesco entre la bachiller STEPHANIE MAGALY PÉREZ LINARES y el asesor que suscribe la presente.

Con base en lo anterior, hago de su conocimiento que la tesis efectivamente cumple con todos los requisitos establecidos 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,

Licenciado Edgar Armindo Castillo Ayala

Abogado y Notario
Colegiado no. 6220

Edgar Armindo Castillo Ayala
Abogado y Notario

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



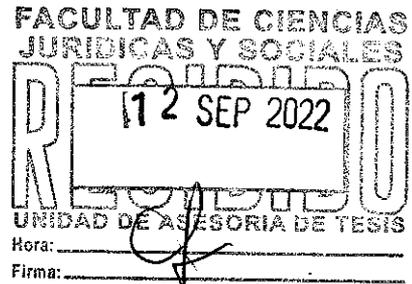
FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

ENSEÑAR Y APRENDER
CON UN FIN SOCIAL



Guatemala 12 de septiembre del año 2022.

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



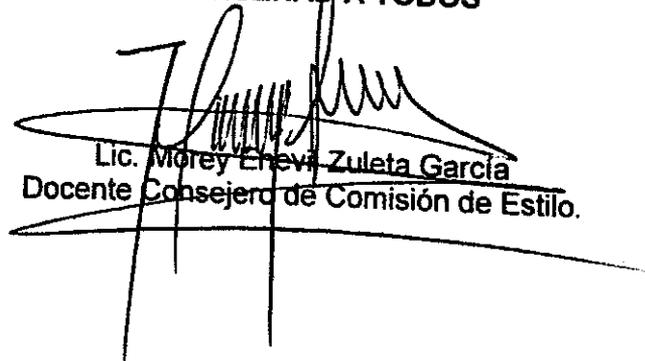
Estimado Dr. Herrera:

Por este medio me permito expedir **DICTAMEN EN FORMA FAVORABLE**, respecto de la tesis de **STÉPHANIE MAGALY PÉREZ LINARES** cuyo título es **"ATRIBUCIONES QUE DEBIERAN ASIGNARSE A LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO PARA EVITAR EL ACOSO Y LA VIOLENCIA LABORAL EN GUATEMALA"**

La estudiante realizó todos los cambios sugeridos, por lo que, a mi criterio, la misma cumple con todos los requisitos establecidos en el Normativo respectivo para que le otorgue la **ORDEN DE IMPRESIÓN** correspondiente

Atentamente

"ID Y ENSEÑAR A TODOS"

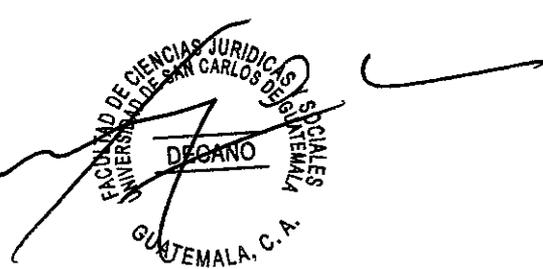
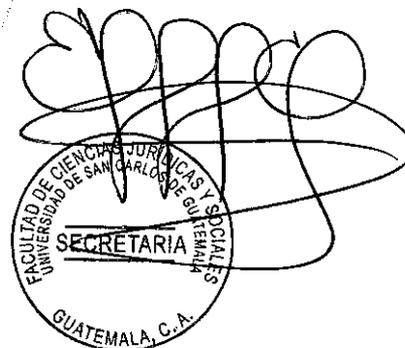
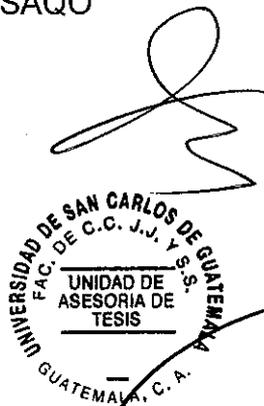

Lic. Morey Enevi Zuleta García
Docente Consejero de Comisión de Estilo.



Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Ciudad de Guatemala, diez de febrero de dos mil veintitrés.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante STEPHANIE MAGALY PÉREZ LINARES, titulado ATRIBUCIONES QUE DEBIERAN ASIGNARSE A LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO PARA EVITAR EL ACOSO Y LA VIOLENCIA LABORAL EN GUATEMALA. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

DEHR/SAQO





DEDICATORIA

A DIOS:

Por permitirme llegar a esta etapa de mi vida por culminar y ser el creador del universo.

A MI MADRE:

Gloria Magaly Linares Portillo, por ser mi mayor ejemplo a seguir, por ser mi motor y mi apoyo incondicional, gracias por tu inmenso amor.

A MI PADRE:

José Angel Pérez Castellanos, por creer en mí, tus enseñanzas en la vida y tu apoyo incondicional, gracias a ustedes estoy donde estoy en estos momentos, esto es principalmente para ustedes.

A MIS HERMANOS:

José Angel Pérez Linares y Herbert Estuardo Pérez Linares, por ser los mejores hermanos que puedo tener, por su cariño, amor y apoyo hacia mí.



A MIS ABUELITOS:

Que se encuentran en el cielo mis tres angelitos abuelitas Chavina, Tuly y abuelito Angel y a mi abuelito Flavio que sigue aquí con nosotros, por todo su amor y cariño.

A MIS TÍOS:

Karina Linares y Julio Reyes, por ser mis padrinos desde pequeña, por quererme como una hija más y estar siempre demostrándome el amor de una familia.

A MI PRIMA:

Karina Mishell Reyes Linares, por ser la hermana pequeña que nunca tuve, gracias por todo tu cariño.

A MI NOVIO:

Jafeth Abisaí Tuquer Rodríguez, por su apoyo incondicional durante estos años, creer en mí y ser de gran admiración para mí.

A MIS AMIGOS:

Por su apoyo incondicional en la carrera, por estar en las buenas y en las malas, sobre todo en nuestros logros.



A:

La Tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, por ser mi casa de estudios y haberme acogido por los cinco años de la carrera.

A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por sus enseñanzas y permitirme convertirme en profesional, como Abogada y Notaria.



PRESENTACIÓN

La investigación es de tipo cualitativo, pertenece a la rama del derecho público, específicamente al derecho de trabajo, en su clasificación de derecho individual, en virtud que contiene un análisis doctrinario y legal relacionado a los sujetos que intervienen en una relación laboral, debido a que lo largo del tiempo, los derechos de los trabajadores son vulnerados diariamente por sufrir las conductas y ser víctimas de violencia y acoso en el trabajo, generando como consecuencia la falta de un trabajo adecuado, seguro y armonioso y el crecimiento tanto personal como profesional de los trabajadores.

La presente investigación por ser eminentemente teórica, no requiere de una delimitación geográfica, estudiada en el periodo comprendido del año 2019 al 2021, siendo el objeto de estudio la normativa nacional que regula a la Inspección General de Trabajo y los derechos que surgen de una relación laboral, y los sujetos de estudio, los patronos y trabajadores.

Como aporte académico se estableció que existe la ausencia y falta de atribuciones específicas a la Inspección General de Trabajo en relación al acoso y violencia en el trabajo en que incurren los sujetos del derecho laboral, por lo que dentro de la presente investigación se establecen y determinan atribuciones pertinentes a evitar dichas conductas, en beneficio de los trabajadores.



HIPÓTESIS

Las atribuciones que debieren asignársele a la Inspección General de Trabajo para evitar el acoso y violencia en el trabajo, son atribuciones orientadas a la investigación para determinar y profundizar el conocimiento de las conductas de acoso y violencia, las causas que lo originan y el seguimiento que debe llevarse a cabo; preventivas con el objetivo de ser una disposición anticipada para minimizar el riesgo de que las conductas de acoso y violencia no se concreten. Y, por último, sancionatorias con el objeto de reparar principalmente el daño a algún sujeto de la relación laboral afectado y restaurar la armonía o ambiente sano en el centro de trabajo.

COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS



La hipótesis fue validada en virtud que se determinó que, para un adecuado trabajo, se debe velar por el estricto cumplimiento de los derechos de los trabajadores en una relación laboral de cualquier ámbito, tanto en el sector público como privado, como lo es el no sufrir ningún tipo de conducta que menoscabe y afecte la integridad y vida de los trabajadores, asimismo, se determinó que la Inspección General de Trabajo no cuenta con las atribuciones y funciones correspondientes a evitar las conductas de violencia y acoso ocurridas en el trabajo, esto mediante el uso de los métodos analítico y sintético.



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	i
-------------------	---

CAPÍTULO I

1. Análisis doctrinario del Derecho del Trabajo.....	1
1.1. Definición.....	1
1.2. Naturaleza jurídica.....	3
1.3. Fuentes.....	4
1.3.1. Convenios internacionales de trabajo.....	4
1.3.2. La ley.....	5
1.3.3. La costumbre.....	6
1.3.4. La doctrina.....	7
1.3.5. Los reglamentos interiores de trabajo.....	8
1.4. Características.....	8
1.4.1. Autonomía.....	9
1.4.2. Conciliador.....	9
1.4.3. Poco formalista.....	10
1.4.4. Autorregulación de los convenios colectivos.....	11
1.5. Principios.....	12
1.5.1. Principio de estabilidad.....	12
1.5.2. Principio Dialectico o Evolutivo del derecho.....	13
1.5.3. Principio de tutelaridad.....	14
1.5.4. Principio de garantías sociales mínimas.....	15
1.5.5. Principio de Necesariedad e Imperatividad.....	17
1.5.6. Principio de primacía de la realidad y objetividad.....	18
1.5.7. Principio Democrático.....	19



1.6. Clasificación.....	19
1.6.1. Derecho Individual del Trabajo	20
1.6.2. Derecho Colectivo del Trabajo.....	21
1.6.3. Derecho Administrativo del Trabajo.....	21
1.6.4. Derecho Internacional del Trabajo.....	23

CAPÍTULO II

2. La importancia de la Inspección General de Trabajo.....	25
2.1. Antecedentes.....	26
2.2. Definición.....	29
2.3. Naturaleza Jurídica.....	31
2.4. Objetivos.....	34
2.4.1. Objetivo General.....	34
2.4.2. Objetivos Especificos	36
2.5. Principios.....	37
2.6. Organigrama.....	38
2.7. Convenios sobre la Inspección del Trabajo	39
2.7.1. Convenio 81 Inspección de Trabajo en la industria y el comercio	40
2.7.2. Convenio 129 Sobre la inspección del trabajo (agricultura).....	41

CAPÍTULO III

3. Violencia y acoso.....	43
3.1. Definición de violencia.....	43
3.2. Víctimas de la violencia	45
3.3. Clases de violencia.....	46

3.3.1. Psicológica.....	46
3.3.2. Física.....	48
3.3.3. Económica.....	49
3.3.4. Intrafamiliar.....	50
3.3.5. Sexual.....	50
3.4. Definición de acoso.....	51
3.5. Acoso laboral.....	52
3.6. Tipología del acoso laboral.....	54
3.6.1. Horizontal.....	54
3.6.2. Vertical descendente.....	55
3.6.3. Vertical ascendente.....	55
3.7. Consecuencias de la violencia y acoso en el trabajo.....	57
3.8. Organización Internacional del Trabajo.....	58
3.8.1. Naturaleza jurídica.....	59
3.8.2. Carácter tripartito.....	60
3.8.3. Fines y objetivos.....	63
3.8.4. Estructura.....	65

CAPÍTULO IV

4. Atribuciones que debieran asignársele a la Inspección General de Trabajo para evitar el acoso y la violencia laboral en Guatemala.....	69
4.1. Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo.....	69
4.2. Antecedentes del Convenio 190 sobre la violencia y acoso de la OIT.....	71
4.2.1. Recomendación 206.....	73
4.2.2. Diferencia entre un convenio y una recomendación de la OIT.....	74
4.3. Incorporación del Convenio 190 al ámbito normativo interno del Estado de Guatemala.....	74



4.4. Uruguay y Argentina como primeros países latinoamericanos que han ratificado el Convenio 190 de la OIT.....	77
4.5. La Inspección General del Trabajo en relación al acoso y la violencia.....	79
4.6 Atribuciones.....	80
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	83
BIBLIOGRAFÍA.....	84



INTRODUCCIÓN

Este trabajo es de vital importancia debido a que en Guatemala la violencia y acoso laboral es un problema que sufren los empleados y no existe un marco legal que los respalde ante dicha situación, perjudicando sus derechos, la integridad de estos y el desarrollo de los mismos.

La problemática consiste en que la Inspección General de Trabajo, dependencia administrativa del Ministerio de Trabajo, encargada de controlar, vigilar y sancionar las manifestaciones de conducta de los trabajadores y patronos, no cuenta con atribuciones o funciones que establezcan qué procede en los casos de violencia y acoso en el sector laboral, derivado que en el momento de presentarse dichas conductas, no se tiene un protocolo estatal establecido para investigar y dilucidar responsabilidades en los sujetos intervinientes e inclusive certificar lo conducente en el caso de la comisión de algún delito o falta en el ámbito laboral.

El objetivo general de la investigación era establecer y explicar las atribuciones que debieren asignársele a la Inspección General de Trabajo en relación a la violencia y el acoso, siendo la forma para evitar dichas conductas en todos los sectores de trabajo en Guatemala y la violación a los derechos de los trabajadores en una relación laboral.



El contenido de la investigación está estructurado en cuatro capítulos, en el primero desarrolla lo relativo a la rama del derecho público, el derecho de trabajo en general, su naturaleza, sus fuentes, características, sus principios rectores y clasificación; en el capítulo segundo, se analizó a la Inspección General del Trabajo, sus antecedentes, su naturaleza jurídica, sus objetivos, tanto general como específicos, sus principios, la forma en que se encuentra organizada de forma administrativa y los convenios internacionales en dicha materia; en el tercer capítulo, se establece el estudio doctrinario de las conductas de violencia y acoso, las víctimas, clases, características de la violencia laboral y sus consecuencias en el trabajo, asimismo el estudio de la Organización Internacional del Trabajo, su naturaleza jurídica, sus Estados miembros, sus fines y objetivos, y su estructura; por último, en el capítulo cuarto, se establecen y desarrollan las atribuciones a la Inspección General de Trabajo en relación a la violencia y acoso laboral y el instrumento internacional en la materia, el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo.

Los métodos utilizados en el trabajo fueron el método analítico, el método sintético y el método deductivo y la técnica utilizada para reforzar la investigación fue la revisión bibliográfica, la cual permitió comprobar la hipótesis planteada.

La violencia y el acoso laboral tienen repercusiones en la vida de las personas que lo sufren, afectando su integridad física, psicológica, sexual y el entorno donde se desenvuelven. Asimismo, existe un amplio espectro de afectación a nivel institucional, ya



que no sólo afecta a la víctima, sino toda la dinámica y ámbito de trabajo, la víctima de acoso, experimenta una serie de cambios físicos y psicológicos que impactan su desarrollo integral y su relación con las demás personas, se hace necesario que la Inspección General de Trabajo tome acciones y sea responsable de velar por los derechos de los trabajadores víctimas de dichas conductas, con el objetivo de evitar y eliminar la violencia y acoso en el trabajo.



CAPÍTULO I

1. Análisis doctrinario del Derecho del Trabajo

En la Constitución Política de la República de Guatemala se establece la organización estructural de cómo se conforma el Estado, siendo el Organismo Ejecutivo el que contiene a los Ministerios de Estado, cuya función principal es la de administrar los recursos económicos, materiales y humanos, satisfaciendo así las necesidades de la población y contribuyendo en la realización del bien común. Para poder entrar a conocer al Ministerio de Trabajo y específicamente la Inspección General de Trabajo es menester precisar ciertos aspectos del Derecho del Trabajo en su parte sustantiva.

1.1. Definición

“Conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores, en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía; donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción”.¹

¹ Cabanellas Guillermo. **Diccionario jurídico**. Pág. 119



El Estado en su papel paternalista de garantizar la seguridad social y la tutelaridad del trabajador en sus intereses derivado de la diferencia económica que existe entre los sujetos del derecho laboral, es vital para el crecimiento de un sistema económico sólido y certero. Derivado de los acontecimientos históricos que han demostrado que la parte vulnerable del trabajador necesita de un ordenamiento jurídico capaz de delimitar los derechos, las obligaciones y las garantías de ambas partes para que su integridad y su valor como ser humano no sean afectados.

Al igual que toda rama del derecho, el Derecho del Trabajo se rige bajo preceptos jurídicos y directrices que marcan el actuar de las personas individuales o jurídicas como la siguiente definición, "Conjunto de principios y normas que tienen por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre patronos y trabajadores, en referencia al trabajo subordinado. Incluyéndose las normas de derecho individual y colectivo que regulan los derechos y deberes de las partes entre sí y las relaciones de éstas con el Estado".²

Un punto a destacar es la dependencia enfocada en tres aspectos principales, siendo estos el horario, la cooperación y el acatamiento de las órdenes emanadas por los superiores jerárquicos, asimismo no solo se enfoca en el trabajador como persona individual, sino que también regula las organizaciones de empleados y empleadores fundamentadas en el derecho de asociación.

² Franco López, César Landelino. **Derecho Sustantivo Individual del Trabajo**. Pág. 20



“El Derecho laboral que conocemos es el Derecho de Trabajo Industrial, es decir, aquel que se desarrolla por cuenta de otro, bajo condiciones de subordinación o dependencia, lo que explica que la separación del Derecho común se restringiera solamente a esta forma de trabajo”.³

La República de Guatemala tiene un sistema de gobierno republicano, democrático y representativo fundado en postulados del capitalismo que tiende a ver al trabajador como oprimido, por lo que se hace necesario limitar la autonomía de la voluntad del patrono a través de las normas y las instituciones del Estado que protejan la parte vulnerable de los sujetos del derecho del trabajo.

1.2. Naturaleza jurídica

De conformidad con el Considerando cuarto, literal e del Código de Trabajo, el Derecho del 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 público es el conjunto de normas que regulan las actividades y relaciones del Estado con los particulares en su calidad de ente que exige el cumplimiento de una norma

³ Jassir Jaramillo, **Del Derecho laboral al Derecho del trabajo**. Pág. 12



de carácter coercitivo a través de sus funciones soberanas a diferencia del derecho privado que regula las actividades y relaciones de los particulares entre sí.

Por consiguiente, la naturaleza del derecho del trabajo es eminentemente pública porque el Código de Trabajo así lo establece y el Estado está limitando la autonomía de la voluntad, para crear normas que reconozcan los derechos y obligaciones mínimas del trabajador y el patrono logrando así equiparar al trabajador en un plano de igualdad.

1.3. Fuentes

Toda norma jurídica deviene de acontecimientos y circunstancias en las cuales se fundamenta para su estricta aplicación, es decir, son los orígenes de donde nacen las normas que constituyen su razón de ser, regulando las relaciones de trabajo en el derecho laboral, siendo estas las siguientes:

1.3.1. Convenios internacionales de trabajo

Según la Organización Internacional de Trabajo las normas internacionales del trabajo son "instrumentos jurídicos preparados por los mandantes de la OIT, que establecen



principios y derechos básicos en el trabajo”.⁴ Estos son creados con el objetivo de que dichas normas puedan responder a las necesidades de los trabajadores, para garantizar sus derechos y desarrollar políticas.

Las normas vertidas se dividen en convenios y protocolos, los cuales son tratados internacionales jurídicamente vinculantes que pueden ser ratificados por los Estados Miembros o en recomendaciones, las cuales actúan como directrices no vinculantes.

1.3.2. La ley

La ley es, en Guatemala, la fuente formal principal del ordenamiento jurídico, según lo establecido en el Artículo 2 de la Ley del Organismo Judicial Decreto 2-89.

Para que la ley sea válida debe seguirse para su creación, el procedimiento establecido en la Constitución Política y la Ley del Organismo Legislativo Decreto 63-94.

La Constitución Política de la República de Guatemala como norma suprema de la cual deviene el ordenamiento jurídico, en los Artículos 101 y 102 regula preceptos que

⁴ Organización Internacional de Trabajo. **Convenios y recomendaciones**. <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang-es/index.htm> (Consultado: 11 de mayo del 2021).



reconocen el derecho al trabajo y una obligación social, así como los derechos sociales mínimos de la legislación en materia laboral, además de establecer que las leyes son tutelares para los trabajadores y de carácter conciliatorio entre las relaciones laborales.

Asimismo, para regular los derechos de los sujetos en una relación laboral, se crea y forma parte de la legislación nacional, la ley ordinaria que deviene de los postulados constitucionales cuyo efecto es generar su propio marco específico regulatorio, siendo este el Decreto 1441 denominado Código de Trabajo.

1.3.3. La costumbre

“Aquellos comportamientos reiterados, uniformes y públicos que al interior de determinado conglomerado social se tiene la convicción de que se trata de un comportamiento que debe ser cumplido”.⁵

Esta se constituye a través de la repetición constante de una determinada conducta en el conglomerado social, el cual, además de practicarla, presta su asentimiento general por la convicción de que es jurídicamente obligatoria.

⁵ Hernández Díaz, Carlos Arturo. **La costumbre como fuente del Derecho**. Pág. 146



La costumbre en el derecho laboral se refiere a una práctica profesional aplicada en el espacio de trabajo u oficio, integrada de conductas y usos constantes que beneficien a los trabajadores, a diferencia de la costumbre común aplicada en las generalidades del derecho, que rige solo en defecto de ley aplicable o por delegación de la ley.

1.3.4. La doctrina

La doctrina está integrada por el conjunto de opiniones, teorías y sistemas elaborados por los tratadistas y publicistas del derecho, expuestas en obras y trabajos.

“Es el conjunto de opiniones o criterios sustentados por los juristas, que resulta del estudio meramente especulativo de las instituciones jurídicas o de las normas de derecho positivo, a fin de comentarlas o estudiarlas”.⁶

La doctrina como fuente del derecho de trabajo genera ese estudio, análisis e interpretación que discuten los particulares interesados y doctos en el tema que al pasar de los años han delimitado nuevos conocimientos y aprendizajes que ayudan a entender mejor la institución laboral en sentido extensivo hacia los derechos humanos y no vulnerando los aspectos de tipo tutelar y humanitario.

⁶ López Aguilar, Santiago. **Introducción al Estudio del Derecho**. Pág.57



1.3.5. Los reglamentos interiores de trabajo

De conformidad con el Artículo 57 del Código de Trabajo, reglamento interior de trabajo es el conjunto de normas elaborado por el patrono de acuerdo con las leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes que lo afecten, con el objeto de precisar y regular las normas a que obligadamente se deben sujetar él y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo.

El reglamento interior de trabajo es ese compendio de estipulaciones que regulan las conductas y obligaciones del trabajador con ocasión a la realización de sus funciones o para lo que fue contratado, aplicado en cada centro de trabajo y bajo estrictos parámetros de armonía social que debe ser remitido a la Inspección General de Trabajo para su posterior aprobación, además de contener beneficios adicionales que el patrono ha otorgado voluntariamente o que han devenido de la otra fuente de trabajo, como la costumbre, pues es éste quien lo crea y es de carácter vinculante cuando se constituyan diez o más trabajadores en una misma empresa.

1.4. Características

Para el estudio individualizado del derecho de trabajo, es importante establecer cualidades que lo identifiquen y distingan de las demás ramas del derecho, siendo estas:



1.4.1. Autonomía

“El Derecho de Trabajo es el llamado y no otra rama del derecho, a regular las relaciones humanas que se derivan de las prestaciones de trabajo subordinado, anteriormente formaba parte del Derecho Civil, ya que las relaciones laborales eran objeto de un contrato libre entre particulares, actualmente es notoria su independización”.⁷

Al derecho de trabajo son varios los aspectos que le otorgan la característica de autónomo, siendo estos los siguientes: tiene un campo propio de aplicación, que es el de las relaciones laborales; sus propios principios y fines como el de mantener un orden social justo y armónico; sus propios sujetos, siendo estos los trabajadores, patronos, sindicatos; y cuenta con normativa específica, el decreto 1441 denominado Código de Trabajo.

1.4.2. Conciliador

“La normativa laboral tiende a evitar el conflicto, determinando a través de las indemnizaciones el monto indemnizatorio derivado del despido, de los accidentes, etc”.⁸

⁷ Fernández Molina, Luis. **Derecho Laboral Guatemalteco**. Pág. 72

⁸ Franco, César. **Op. Cit.** Pág. 22



Dicha característica se encuentra fundamentada en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, pues establece que las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, así mismo el Considerando sexto del Código de Trabajo menciona que las normas de dicho cuerpo legal deben de inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo.

Consiste en que el derecho laboral debe estar compuesto por normas que busquen y aseguren una solución o acuerdo frente a un problema suscitado entre cualquiera de los sujetos de la relación laboral a través de los métodos alternos de resolución de conflictos, antes de accionar o poner en movimiento a un órgano jurisdiccional, pues se busca evitar el juicio y la mora judicial, resolviendo de forma pronta, justa y razonable, siempre que no se tergiversen los derechos del trabajador.

1.4.3. Poco formalista

El Considerando quinto del Código de Trabajo establece que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida.



En el derecho laboral los postulados normativos deben realizarse en sentido que cualquier persona puede entender y sepa defender los derechos regulados en las leyes aplicables, pues en el ámbito procesal ordinario no es necesaria la participación de profesionales del derecho, únicamente el interesado, es por ello que los formalismos deben ser mínimos y sumamente entendibles para todo aquél que desee conocerlos y ponerlos en práctica.

Esto con el objetivo primordial, de que cualquier persona en calidad de trabajador, que encuentre vulneración en sus derechos o con la necesidad de reclamarlos, pueda acceder a los órganos jurisdiccionales.

1.4.4. Autorregulación de los convenios colectivos

“Es característico del derecho del trabajo: que los propios actores de la relación laboral, puedan crear sus propias normas y que las mismas sean de aplicación general en el centro de trabajo de que se trate”.⁹

Dicha característica es conveniente relacionarla con la fuente del derecho denominada la costumbre, la cual se encuentra comprendida por los usos laborales que tienden a ser

⁹ *Ibid.*



locales o regionales; por consiguiente, los convenios colectivos deben homologar las conductas y las prácticas repetitivas fundamentadas en su ámbito de aplicación.

1.5. Principios

Son el conjunto de conceptos jurídicos en que se basa el Derecho del Trabajo, los cuales son indispensables para el correcto estudio y aplicación de las leyes de trabajo.

Los principios que regulan y conforman al derecho del trabajo en Guatemala, se encuentran fundamentados en el Considerando cuarto del Código de Trabajo, tomándose como las directrices por seguir en las relaciones laborales.

Estos, por lo tanto, son una línea directriz que sirve para la creación, interpretación y aplicación de una norma jurídica en determinada rama del derecho.

1.5.1. Principio de estabilidad

De conformidad con el Protocolo de San Salvador, el cual contiene una añadidura hacia los derechos regulados en el Pacto de San José que Guatemala ratificó en el año 1969,



se establece en el Artículo 7 literal e que los Estados parte garantizan la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación.

Consiste en aquella directriz del derecho laboral que tiende a buscar la permanencia y continuidad del trabajador en el ejercicio de sus funciones o la ejecución de una obra con el objeto de garantizar un trabajo estable, armonioso y sustentable; en caso contrario un trabajo temporal e inseguro tiene como consecuencia problemas socio-económicos y psicológicos para el trabajador en sus relaciones afectivas.

1.5.2. Principio dialectico o evolutivo del derecho

Principio por el cual el Organismo Legislativo por excelencia y la sociedad deben estar anuentes al progreso y al avance del derecho de trabajo con el objeto de estar a la vanguardia en defender a los sujetos del derecho laboral a través de modificaciones a la legislación nacional para ajustarse a las doctrinas jurídicas o estudios recientes que emanen de los jurisconsultos, derivado que la sociedad vive en constante cambio.

Los Considerandos primero y segundo del Código de Trabajo establecen que se hace necesario revisar la legislación laboral vigente, a efecto de introducirle las modificaciones que la experiencia ha aconsejado, que es conveniente ajustar y precisar los conceptos



del Código de Trabajo, con el objeto de acomodarlos a la doctrina y a la técnica jurídica así como integrarlo con los precedentes de los tribunales del ramo e incorporar al derecho positivo nacional las disposiciones aceptadas por Guatemala, al ratificar diversos convenios internaciones de trabajo.

“El Derecho Laboral es un derecho mutante que está llamado a modificarse a cada momento, en la medida que dichos cambios signifiquen mejoras para los trabajadores”.¹⁰ Dicha rama del derecho debe saber adaptarse a las diversas circunstancias del trabajador y el empleador para mejorar el ambiente donde se esté llevando a cabo la relación laboral.

1.5.3. Principio de tutelaridad

Según lo regulado en el Considerando cuarto literal a del Código de Trabajo, el derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente.

Este es un principio fundamental y supremo en materia laboral, por el cual se le da una protección jurídica a través de postulados jurídicos, tratados internacionales y

¹⁰ Fernández Molina, Luis. **Op. Cit.** Pág. 32

jurisprudencia referente al trabajo, privilegiando al trabajador sobre el patrono con el objeto de compensar la desigualdad económica que existe entre ellos, con el objetivo de humanizar el trabajo y delimitar los excesos que se daban en la antigüedad hacia la clase trabajadora.

Dicho principio también se encuentra fundamentado en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el cual establece que las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes.

El principio de tutelaridad limita el principio de la autonomía de la voluntad de las partes, derivado que los sujetos del derecho de trabajo deben someterse a las normas vigentes que regulen la relación laboral sin menoscabar las garantías sociales mínimas, pues a diferencia del derecho ordinario, éstas no pueden pactar a su discreción las condiciones por las cuales va a regir una obligación.

1.5.4. Principio de garantías sociales mínimas

“Este principio se explica relacionado que todos los derechos que derivan de las leyes de trabajo a favor de los trabajadores constituye parámetros o puntos de partida que solo puedan aumentarse o mejorarse a favor del trabajador más no reducirse pues para ello



se les dota de un carácter irrenunciable que impide la celebración del contrato de trabajo en condiciones inferiores a las dispuestas por la ley”.¹¹

Al hablar de garantías sociales, se entiende que son derechos y procedimientos que salvaguardan la conducta humana de los grupos vulnerables enfocados en las instituciones y relaciones laborales, que se caracterizan por ser mínimas, protectoras e irrenunciables únicamente para el trabajador;

Se establece que son mínimas derivado que el Estado es el que considera que es lo menos que debe de garantizarse a los trabajadores en el ejercicio de su trabajo y desempeño de sus labores.

Protectoras del trabajador, pues es el sujeto dentro de la relación laboral que, a lo largo de la historia, se ha encontrado vulnerable o que se considera ser la parte más débil en esta, por lo cual, las leyes se rigen para otorgar la protección al trabajador en contra de las normas reglamentarias e individualizadas que puedan afectar sus derechos, es decir, que el trabajador siempre esté protegido por los aspectos mínimos predeterminados por la ley.

¹¹ Franco, César. **Op. Cit.** Pág. 51



Irrenunciables únicamente para el trabajador puesto que son normas imperativas, decir, de cumplimiento forzoso, en que el trabajador no puede abstenerse o evitar que le apliquen los derechos en materia laboral, siendo la Inspección General de Trabajo la encargada de velar por el estricto cumplimiento de las garantías sociales mínimas.

1.5.5. Principio de necesidad e imperatividad

El Considerando cuarto literal c del Código de Trabajo establece que 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 dice que el derecho de trabajo es necesario derivado que los trabajadores deben contar con una normativa existente que garantice sus derechos generados con ocasión a la relación que emana del trabajo, con la intervención del Estado a través de las entidades creadas exclusivamente para velar por el cumplimiento de dichas normas y derechos.

Al detallar la imperatividad, se entiende que el marco normativo es de cumplimiento forzoso y el derecho de trabajo no se encuentra distante de ello, pues encuadra reglas de conducta, que se imponen de forma absoluta a la voluntad de los particulares.

1.5.6. Principio de primacía de la realidad y objetividad

De conformidad con el Considerando cuarto literal d del Código de Trabajo establece que el derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

Principio que establece que las normas jurídicas laborales se deben basar en el contexto social en el que se esté viviendo y que establece en materia laboral para resolver casos determinados, es indispensable enfocar ante toda la posición económica de las partes, lograr una solución justa.

Un claro ejemplo en que se aplica dicho principio es en los diversos regímenes de trabajo establecidos en el Código de Trabajo, siendo este el régimen de las mujeres y los menores de edad, en que el trabajo debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones, estado físico y desarrollo intelectual y moral.

1.5.7. Principio democrático

El Considerando cuarto literal f del Código de Trabajo establece que el derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos.

Según el último censo realizado en la República de Guatemala en el año de 2018 por el Instituto Nacional de Estadística, de un total de aproximadamente 15 millones de guatemaltecos, el 34.2% son trabajadores del sector privado y el 6.4% son trabajadores del sector público, mientras que el sector empleador constituye un porcentaje menor, siendo los trabajadores la mayoría de la población activa que se encuentra bajo una relación laboral, por lo que se hace hincapié en mejorar las políticas de promoción del empleo y promover la protección hacia la dignificación salarial del trabajador logrando el equilibrio entre los sujetos del derecho de trabajo.

1.6. Clasificación

El derecho es esencialmente caracterizado por estar compuesto de diversas ramas, las cuales se fundan y regulan en base a su sistematicidad normativa, en cada una de ellas



se constituyen pilares que las distinguen de las demás y encuentran subdivisión para una mejor comprensión y análisis. El derecho laboral no es la excepción, su estudio se divide en: Derecho Individual del trabajo, Derecho Colectivo del trabajo, Derecho Administrativo del Trabajo y Derecho Internacional del Trabajo.

1.6.1. Derecho Individual del Trabajo

“Por derecho individual de trabajo se entiende al conjunto de normas que regulan la relación individual de trabajo entre un sujeto llamado trabajador y otro denominado patrón. En un sentido histórico se habla entre el dueño de la fuerza de trabajo y el dueño de los medios de producción. El objeto del derecho individual es regular las condiciones individuales del contrato de trabajo, que puede según la ley ser verbal, escrito o tácito”.¹²

El derecho individual tiene lugar en el vínculo que surge entre un patrono y un trabajador, el cual abarca las normas sobre las distintas conductas que puede realizar cada parte y sobre el contrato que origina la relación; entre ellas, el lugar destacado para la realización de labores, las normas de regulación de condiciones mínimas de trabajo y las que ponen fin al vínculo laboral, asimismo las normas individuales procesales que regulan y resuelven los conflictos entre estos.

¹² Gómez Aranda, Rodolfo. **Derecho Laboral I**. Pág. 21



1.6.2. Derecho Colectivo del Trabajo

“El Derecho Colectivo del Trabajo, es la parte del Derecho del Trabajo que se ocupa de las relaciones que se dan entre trabajadores o entre trabajadores y empleadores, sus instituciones, sus procedimientos y procesos de actuación, las distintas instancias en que participan los trabajadores organizados y las disposiciones legales de cuya autoría son partícipes”.¹³

Rama del derecho de trabajo que establece una relación entre uno o varios patronos con uno más grupos organizados de trabajadores que luchan por un interés común, es decir, mejorar sus condiciones de trabajo o para proteger sus intereses económicos sociales comunes, la cual abarca las normas sobre organización y acción de las representaciones profesionales.

1.6.3. Derecho Administrativo del Trabajo

“El derecho administrativo del trabajo se compone de principios, instituciones, normas protectoras y reivindicaciones de los trabajadores; estatutos sindicales; así como leyes y reglamentos que regulan las actividades sociales de la administración pública y la administración social. Su creación y aplicación incumben a los poderes de la

¹³ Echeverría, Rolando. **Derecho Del Trabajo II**. Pág.13



administración pública y a las autoridades laborales, quienes en el ejercicio de sus funciones sociales y políticas se obligan a proteger y reivindicar los intereses de los económicamente débiles. La cuestión social, las relaciones laborales, la imposición de normas de previsión social, la dignificación y tutela del trabajador son sus materiales esenciales, cuya aplicación a la clase obrera es exclusiva”.¹⁴

Ésta rama, por lo tanto, estudia los principios, teorías, doctrinas, instituciones y normas que regulan las relaciones entre el Estado y el trabajador.

Dentro de ello se encuentra normada la organización estructural de las instituciones que velan por el cumplimiento de las leyes en materia laboral, la función conciliatoria que ostentan y de fiscalización, imponiendo sanciones y faltas cuando se vulneren las normas de trabajo.

El Código de Trabajo guatemalteco está compuesto por una sección referente a la organización administrativa de trabajo en su artículo tal o capítulo tal, la cual hace referencia a la entidad encargada de velar por administración laboral, siendo esta el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la Inspección General de Trabajo, dependencia de dicho Ministerio.

¹⁴ Trueba Urbina, Alberto. **Derecho procesal del Trabajo**. Pág. 97



1.6.4. Derecho Internacional del Trabajo

El Derecho Internacional del Trabajo consiste en el conjunto de normas y principios propios del Derecho del Trabajo, emanados de fuente internacional. El Derecho Internacional del Trabajo es parte del Derecho Internacional Público, en cuanto a la vigencia de un sistema jurídico aceptado por la comunidad internacional, por lo que, esta rama del derecho laboral surge de los convenios internacionales de trabajo, creados por la Organización Internacional de Trabajo.





CAPÍTULO II

2. La importancia de la Inspección General de Trabajo

La organización estructural del Estado se divide en tres organismos, el organismo Legislativo, el organismo Ejecutivo y el Organismo Judicial, derivado de la investigación en concreto, se analiza únicamente el aspecto administrativo siendo el organismo Ejecutivo el pilar fundamental en su aplicación, de conformidad con el Artículo 182 de la Constitución Política de Guatemala establece que “el Presidente de la República juntamente con el Vicepresidente, los Ministros, Viceministros y demás funcionarios dependientes integran el Organismo Ejecutivo”.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social forma parte del Organismo Ejecutivo junto con los otros 13 Ministerios más encargados de la formulación de políticas públicas según su regulación funcional, el referido Ministerio, de acuerdo a lo dispuesto por el Artículo 40 de la Ley del Organismo Ejecutivo le corresponde “hacer cumplir el régimen jurídico relativo al trabajo, la formación técnica y profesional y la previsión social” armonizando las relaciones entre trabajadores y empleadores, por lo tanto, es la entidad centralizada encargada de formular políticas de gobierno referentes al derecho laboral en torno a aspectos de índole administrativa, económica y humana armonizando el ordenamiento jurídico con la realidad nacional.



El Derecho como toda rama del derecho regula instituciones, en el caso del Derecho Administrativo de Trabajo analiza las distintas entidades que velan por el cumplimiento de las leyes y el resguardo de los derechos en materia laboral, tanto del trabajador como el patrono en el correcto ejercicio de sus obligaciones, lo es el caso de la Inspección General de Trabajo dependiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social según el Artículo 276 del Código de Trabajo.

Lo que se logra con la existencia de una dependencia como lo es la Inspección General de Trabajo, es que las relaciones laborales en los centros de trabajo puedan ser observadas, fiscalizadas e inspeccionadas, porque se tiene conocimiento de que pueden surgir conflictos entre los sujetos laborales, como lo sucede en los demás ámbitos cotidianos. Además, se considera que desarrolla funciones de suma importancia para la protección de la clase trabajadora, encaminando su actuar a encontrar el justo equilibrio y balance entre patronos y trabajadores.

2.1. Antecedentes

Derivado de los cánones de la historia, la entidad creada para el resguardo de los derechos de los trabajadores frente a los atropellos de la parte patronal inició en el gobierno español con la función de inspección de los jueces municipales hacia las industrias que en ese tiempo configuraban el mercado de España.

La ley española de 24 de julio de 1873 establecía las condiciones de trabajo en las fábricas, talleres y minas específicamente en el único Artículo transitorio se menciona que “a los jueces municipales les corresponde la inmediata inspección de los establecimientos industriales”, los cuales no podían emplear a menores de 10 años, ni trabajar más de ocho horas diarias, a tener un botiquín y en caso se incumplieran con las disposiciones, se aplicaba una multa.

En Francia en el año de 1874, se creó una ley contra la explotación laboral de los niños y niñas en la industria de manufacturas y talleres con motores mecánicos, no se podía emplear a menores de 12 años, pues en esa época la represión y las tiranías eran cotidianas por lo que los niños de 13 años en adelante eran considerados jóvenes adultos, “para velar por el cumplimiento de las disposiciones fueron instituidos inspectores de fábrica nombrados por el gobierno, apoyados por comisiones locales”.¹⁵

En Guatemala, el antecedente de la Inspección se formó con la creación del primer Código de Trabajo Decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala de fecha 1 de mayo de 1947 propio de las luchas de la revolución de 1944 que dio lugar al reconocimiento de los derechos laborales y a organizar administrativamente las instituciones del derecho laboral, siendo el Ministerio de Trabajo y Previsión social, por excelencia, el encargado de hacer cumplir las leyes en materia de trabajo y de quien depende la Inspección General de Trabajo.

¹⁵ Kautsky, Carlos. **Comentarios al capital**. Pág. 140



Seguidamente, se reformó el 29 de abril de 1961 cuando se emitió el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala que contiene el Código de Trabajo como se conoce hoy en día dentro de la legislación interna guatemalteca, estableciendo la definición y las funciones que la Inspección General de Trabajo ostenta dentro de la actualidad.

Ahora bien, el Artículo 1 de las disposiciones derogatorias y finales del actual Código de Trabajo preceptúa que “En todas las disposiciones del Código de Trabajo en donde aparezcan las expresiones Ministerio de Economía y Trabajo y Guardia Civil, deben sustituir dichas expresiones por Ministerio de Trabajo y Previsión Social y Policía Nacional, respectivamente”.

En 1945 se emitió el Decreto número 93 Ley del Organismo Ejecutivo, ya derogada, en donde se estableció que el Ministerio encargado de la materia de trabajo se denominaba de Economía y Trabajo de acuerdo al Artículo 16, por lo que, es objeto de análisis la fecha de creación del Ministerio de Trabajo, derivado de las funciones que en el referido Decreto se detallaban; por su parte, a criterio del autor del presente trabajo de investigación, el Ministerio de Trabajo se creó en el año de 1947, ya que la importancia radica en el manejo de términos y el significado de cada uno de ellos, abarcando cierto contenido que anteriormente no se regulaba, coadyuvando a los sistemas de interpretación de forma extensiva en concordancia con los principios del Derecho de Trabajo.

2.2. Definición

“Es el organismo administrativo que, dependiente de la autoridad de aplicación, tiene a su cargo la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y la imposición de sanciones para los casos de infracción de ella. Llámese también policía del trabajo”.¹⁶

El término policía hace referencia al cuerpo de uniformados encargados de velar por la seguridad del ciudadano y la imposición de infracciones cuando la ley sea trasgredida, la Real Academia Española consigna que es un “cuerpo encargado de velar por el mantenimiento del orden público y la seguridad de los ciudadanos, a las órdenes de las autoridades políticas”.

En ese sentido, en el Derecho Laboral, también se cuenta con servidores públicos encargados de velar por el cumplimiento del ordenamiento jurídico referente al trabajo y en caso se incumplan los postulados, pueden proceder a levantar actas de infracciones de naturaleza administrativa, siempre y cuando sea tutelado el derecho de defensa del patrono y del trabajador, es por ello que doctrinariamente se le conoce como policía del trabajo, derivado de sus funciones de resguardo, prevención, allanamiento y fiscalización a la orden de una autoridad superior.

¹⁶ Ossorio, Manuel. **Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales**. Pág. 523



De conformidad con el Artículo 278 del Código de Trabajo, la Inspección General de Trabajo se conceptualiza “por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales que deben velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social vigentes o que se emitan en lo futuro”.

La Inspección General de Trabajo es la dependencia administrativa que pertenece al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a la que se le atribuyen ciertas funciones sustantivas y administrativas consistentes en velar por el cumplimiento y respeto de las normas de carácter laboral, por parte de los sujetos laborales, siendo estos los patronos, trabajadores y sindicatos.

Dicha Inspección se encuentra bajo la dirección principal del Inspector General de Trabajo, quien es la autoridad superior delegada por Despacho Ministerial en las funciones de inspección de asuntos laborales y el responsable de cumplir y velar porque se cumplan las funciones que le acreditan el Código de Trabajo, leyes, acuerdos, reglamentos de previsión social.

Según el informe anual de labores de la Inspección General de Trabajo del año 2020 “informa que para el cumplimiento de su quehacer por mandato legal cuenta con 22 delegaciones departamentales, agrupadas en 3 regiones geográficas a nivel nacional –

suroccidente, nororiente y central-. Asimismo, para los departamentos de San Marcos, Escuintla y Quetzaltenango cuentan con una segunda oficina con jefaturas municipales, en los municipios de Tecún Umán, Santa Lucía Cotzumalguapa y Coatepeque respectivamente, los cuales funcionan como una subdelegación para estos departamentos”.¹⁷

Para ejercer sus funciones de forma óptima, la Inspección General de Trabajo se divide en delegaciones departamentales, no únicamente en la región central, pues no se daría abasto con tanta carga laboral; por ello, cada departamento cuenta con un delegado departamental quien la dirige, inspectores de trabajo y personal de carácter administrativo para dar cumplimiento al ordenamiento jurídico y el resguardo de las condiciones laborales en todo el territorio nacional.

2.3. Naturaleza Jurídica

La Inspección General de Trabajo de conformidad con el Artículo 279 del Código de Trabajo “tiene carácter de asesoría técnica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a este efecto debe evacuar todas las consultas que le hagan las demás dependencias de aquél, los patronos o los trabajadores, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia”. Su naturaleza jurídica de ser una entidad de

¹⁷ Ministerio de Trabajo y Previsión Social. **Informe Anual de la Inspección General de Trabajo**. Pág. 4



asesoría técnica y atribuirle además una función educativa e informativa, unidas al cumplimiento de un deber de asesoramiento, tiene como objetivo que se evite la comisión de infracciones y consecuentemente la perturbación de la paz social, que afectaría el logro de un buen desenvolvimiento de la producción.

Además, tiene funciones de fiscalización, asesoría y amigable componedor; se le atribuye la fiscalización, pues debe velar porque patronos y trabajadores cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social vigentes, de asesoría pues debe evacuar todas las consultas que le hagan las dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, así como también las consultas que realicen los patronos y trabajadores, y por último, amigable componedor, como un tercero imparcial, en el que ayuda a conciliar los conflictos existentes entre trabajadores y patronos que con ocasión del trabajo se derivan.

“Una aplicación adecuada de la legislación del trabajo depende de una eficaz inspección del trabajo. Los inspectores del trabajo examinan cómo se aplican las normas nacionales del trabajo en el lugar de trabajo y aconsejan a los empleadores y a los trabajadores respecto de la manera de mejorar la aplicación de la legislación nacional en cuestiones tales como el tiempo de trabajo, los salarios, la seguridad y la salud en el trabajo, y el trabajo infantil. Además, los inspectores del trabajo señalan a las autoridades nacionales las lagunas y deficiencias de la legislación nacional. Desempeñan una importante función

en la garantía de que la legislación del trabajo se aplique de modo igualitario a todos los empleadores y trabajadores.”¹⁸

La labor de las actividades de los inspectores de trabajo se encuentra conformada por secciones; sección de visitaduría y consultas, encargados de realizar la visita de campo al centro de trabajo denunciado, en esta sección se verifican en su mayoría las denuncias laborales estando vigente la relación laboral, tanto en el sector privado como el público, asimismo, está encargada también de absolver consultas y proporcionar información a trabajadores y empleadores, y la sección de asesoría jurídica, encargada de brindar asesoría a sus inspectores, asume la procuración de las demandas judiciales y revisa los reglamentos interiores de trabajo para su posterior aprobación por la Inspección General de Trabajo.

Es una entidad eminentemente desconcentrada que ejerce sus funciones de forma empírica en el campo comercial privado y en instituciones públicas. Entidad haciendo alusión a que se desarrolla sus actividades en un espacio físico designado por la autoridad superior; desconcentrada al ser dependiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, pero con facultades independientes de decisión técnica para ejercer sus labores de prevención, vigilancia, reconocimiento y sancionatorias; y empírica al desarrollo de las actividades de campo por parte de los inspectores de trabajo.

¹⁸ Organización Internacional del Trabajo. **Inspección del trabajo**. <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/labour-inspection/lang-es/index.htm> (Consultado: 3 de julio de 2021)



Asimismo, de las funciones con las que cuenta, en la protección de los derechos laborales, es función de la Inspección General de Trabajo, que además de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales, está obligada a someter inmediatamente a las personas que violen dichas disposiciones, a un procedimiento judicial o en su caso a buscar el remedio de lo sucedido o tomar disposiciones preventivas. No estaría completa la tutela de los derechos laborales, si al producirse una infracción, el responsable no queda sujeto a su reparación.

2.4. Objetivos

En aras de contribuir al conocimiento del Derecho Administrativo de Trabajo y de saber el porqué de instituir una entidad propia dependiente de una autoridad superior para el resguardo de los derechos laborales, se analizan las metas que se esperan alcanzar en la ejecución de sus funciones.

2.4.1. Objetivo General

Según el Manual de organización y funcionamiento de la Inspección General de Trabajo, creado para evitar la duplicidad de funciones con los viceministerios o departamentos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el objetivo general que se plantea la referida

dependencia es “velar por la estricta observancia de las leyes y reglamentos de trabajo y Previsión Social”.

Las leyes son el conjunto de normas jurídicas consignadas en distintos cuerpos físicos o digitales que rigen un país, siendo la norma jurídica definida como “la disposición legal que regula la conducta de las personas con carácter atributivo y de cumplimiento obligatorio”.¹⁹

Cada ley está compuesta por normas jurídicas cuyo objetivo consiste en regular la conducta de las personas tanto físicas como jurídicas, con el fin de mantener la paz y armonía social, lo es el caso de la Inspección General de Trabajo, la cual tiene a su cargo velar porque cada uno de los sujetos del derecho de trabajo cumpla con sus obligaciones y respete sus derechos contenidos en el ordenamiento jurídico vigente.

La función del Estado a través de la Inspección General de Trabajo, no puede limitarse a la simple vigilancia o labor de policía, pues obligatoriamente debe evitar las posibles violaciones, por lo que debe desarrollar actividades preventivas educativas e informativas, logrando alcanzar la paz y armonía social.

¹⁹ Sandoval, María. **Elementos fundamentales de la ciencia del Derecho II**. Pág. 13

Así como verificar el cumplimiento de los reglamentos de carácter inferior que especifican a detenimiento cada una de las conductas que se pueden o no realizar, formulados por el Ministerio de Trabajo y Previsión social a través de Acuerdos Gubernativos, y en el caso de manuales y procedimientos creados por acuerdos Ministeriales también son de observancia obligatoria. Tanto los reglamentos como los manuales no deben ser contradictorios a normas ordinarias y estas a su vez con la Carta Magna de acuerdo a la jerarquía de validez y supremacía constitucional establecida el Artículo 175 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

2.4.2. Objetivos Específicos

En el mismo Manual se establecen los objetivos secundarios, pero que no dejan de ser importantes como:

- Velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro;
- Procurar incrementar la cobertura de la seguridad social y cumplimiento de los derechos derivados de la misma;



- Verificar el cumplimiento de la legislación laboral a nivel nacional;
- Intervenir en los procesos de diálogo social con impacto positivo en la disminución de la conflictividad laboral;
- Disminuir del número de niños, niñas y adolescentes en peores formas de trabajo infantil a nivel nacional;
- Aplicar criterios unificados equitativos de aplicación de sanciones, debidamente respaldados en las normas aplicables vigentes en Guatemala.

2.5. Principios

Las directrices que guían el actuar de los inspectores de Trabajo y coadyuvan al cumplimiento de los objetivos al momento de vigilar los postulados contenidos en el ordenamiento jurídico y fundamentar su actuar dentro del Estado democrático de Derecho, se encuentran contenidos dentro del Manual de funciones de la Inspección General de Trabajo.



La honestidad, imparcialidad, objetividad, el respeto mutuo, confidencialidad, ecuanimidad y responsabilidad son los principios rectores en la ejecución de las actividades cotidianas del personal que constituye la Inspección General de Trabajo, deben velar por el estricto apego a la ley, a los principios y a sus valores propios como personas.

2.6. Organigrama

De conformidad con el Acuerdo Gubernativo número 215-2012 que contiene el Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la Inspección General de Trabajo se estructura administrativamente, según el Artículo 4 literal A numeral 2 con la “Secretaría General de la Inspección General de Trabajo, la Asesoría Jurídica, la Sub-Inspección General de Trabajo en Conciliaciones, la Sub-Inspección General de Trabajo en Visitadurías, la Sección de Notificaciones, el Departamento de Consultas Laborales y el Departamento de Procesos Judiciales”.

Las funciones de cada oficina administrativa se encuentran en el Acuerdo Ministerial 284 A-2012 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y sintetizadas en el Manual de funciones de la Inspección General de Trabajo. La Secretaría General se encarga de recibir los documentos que ingresan al Módulo de recepción, la Asesoría Jurídica elabora opiniones relacionadas con la legislación, la Sub-Inspección en Conciliaciones coordina



la planificación de los asuntos sin interés judicial, la Sección de Notificaciones entrega a las personas interesadas las resoluciones de la Inspección General de Trabajo, por último, el Departamento de Procesos Judiciales impulsa los expedientes a un proceso jurisdiccional por faltas hasta su fenecimiento.

2.7. Convenios sobre la Inspección del Trabajo

Debido a que la comunidad internacional reconoce la importancia de la inspección del trabajo, la OIT ha hecho de la promoción de la ratificación de dos convenios sobre la inspección del trabajo, números 81 y 129 una prioridad.

Sin embargo, siguen presentándose desafíos en aquellos países en los que los sistemas de inspección del trabajo tienen pocos fondos y poco personal, por lo que se ven imposibilitados de realizar su trabajo.

“Algunas estimaciones indican que, en algunos países en desarrollo, menos del 1 por ciento del presupuesto nacional se asigna a la administración del trabajo, del cual los sistemas de inspección del trabajo sólo reciben una pequeña fracción. Otros estudios demuestran que los costos derivados de los accidentes laborales y de las enfermedades profesionales, del absentismo, del abuso de los trabajadores y de los conflictos laborales,

pueden ser aún más elevados. La inspección del trabajo puede contribuir a evitar estos problemas y, por tanto, a estimular la productividad y el desarrollo económico.”²⁰

2.7.1. Convenio 81 Inspección de Trabajo en la industria y el comercio

Dicho convenio fue promulgado el 11 de julio de 1947, entrado en vigor el siete de abril de 1950, siendo ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1952, adoptado con el propósito de crear un sistema de inspección del trabajo para los establecimientos industriales y comerciales en general, con el objetivo de garantizar la mejora de las condiciones laborales y de la promoción de los derechos de los trabajadores en el desarrollo y crecimiento económico.

Consta de 39 artículos, los cuales tienen por objeto fomentar y desarrollar un sistema de inspección por medio de una entidad conformada por un grupo de inspectores siendo la Inspección de Trabajo, mencionando que los inspectores pueden ejercer funciones de inspección en todos los establecimientos industriales y comerciales, con el propósito primordial de verificar el cumplimiento de las condiciones de trabajo, los cuales deben de cumplir con ciertos requisitos y obligaciones para su adecuada ejecución del cargo, esto con el objetivo que cada vez sean más los Estados partes que ratifiquen dicho convenio para contar con una entidad que garantice y vele por las normas del trabajo.

²⁰ Organización Internacional del Trabajo. Inspección del trabajo. **Op. Cit.**

2.7.2. Convenio 129 sobre la inspección del trabajo (agricultura)

Promulgado el 25 de junio de 1969, ratificado por Guatemala el 20 de mayo de 1994 con el objeto de instaurar un sistema de inspección de trabajo en las empresas agrícolas y de verificar el respeto y efectivo cumplimiento de los derechos laborales.

Dicho convenio propone la creación de un órgano especializado a cargo de la inspección del trabajo especialmente agrícola y la implementación de asesoramientos por parte de representantes de las distintas organizaciones profesionales, esto con el objeto de, crear bases sólidas en el sistema de inspección en dicha área, garantizando la imparcialidad y estabilidad en la ejecución de las labores. Así mismo destaca la necesidad de cooperación que debe promoverse entre la Inspección General de Trabajo y las instituciones públicas que puedan ser llamados a ejercer actividades análogas que permitan la correcta aplicación de las disposiciones legales.

A causa de las arbitrariedades, esclavismo y malos tratos en el trabajo agrícola, se ve la necesidad de contar con esa entidad que pueda estar conformado por inspectores para vigilar y tomar medidas a fin de que se eliminen dichas conductas en las instalaciones donde se desempeña el trabajo agrícola que pueda afectar la seguridad, salud y dignidad de los trabajadores.





CAPÍTULO III

3. Violencia y acoso

La violencia y acoso son conductas que desafortunadamente siempre han formado parte de la vida laboral, que afectan diariamente la vida, salud e integridad de cada trabajador, teniendo como consecuencia periodos de absentismo laboral y hasta en ciertos casos, la renuncia definitiva de los asalariados por no sentirse seguros y cómodos en el ámbito laboral.

3.1. Definición de violencia

“El uso intencional de la fuerza o el poder físico, de hecho o como amenaza, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones”.²¹

La violencia es el acto o conducta que guarda una relación de fuerza física o verbal sobre otras personas generando un daño.

²¹ Organización Mundial de la Salud. **Informe mundial sobre la violencia y la salud**. Pág. 5.

El elemento principal es el uso de la fuerza física o psicológica, esta última pudiendo presentarse por medio de las palabras y amenazas, ambas generando lesiones, daños, privación e incluso la muerte.

Ésta conducta puede proceder tanto en el exterior del lugar de trabajo como en el interior del mismo, encuadrando a los autores de dicha conducta como los superiores, compañeros y hasta en ciertas ocasiones, clientes, por ejemplo.

“Es cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”.²²

La violencia se trata de un fenómeno que se repite o presenta con gran frecuencia en los distintos espacios de trabajo, la cual consiste en realizar acciones en contra de otro individuo pudiendo manifestarse también en abuso de poder o la violación a uno o varios derechos laborales fundamentales de los trabajadores. Además, esta, repercute en muchos otros ámbitos, no solamente afecta a los empleados sino también a los lugares de trabajo, los compañeros, empleadores, y a las familias.

²² Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belén do Pará”, Artículo 1.

3.2. Víctimas de la violencia

Ningún grupo de trabajadores, sector o industria está exento de violencia, dentro de ellos el grupo más vulnerado o que corre mayor riesgo, son las mujeres. Las víctimas de la violencia laboral sufren ataques directos e indirectos de diversos tipos como psicológicos, morales e incluso físicos que repercuten en el bienestar mental y físico del trabajador y además generan su denigración como empleado y humano.

Este tipo de violencia es reconocida con el nombre de violencia sexista, es decir, la violencia que sufren las mujeres, por su condición de mujeres, la cual es producto de un sistema social patriarcal, en la que subordina el sexo femenino al masculino, no importando su origen, orientación sexual, etnia, religión, edad o cualquier otra condición.

Las mujeres como víctimas, se presenta en cualquier escenario de la vida cotidiana de cada mujer, uno de ellos es en el centro de trabajo en el cual desempeña sus funciones encomendadas, esta violencia en el trabajo se basa en la privación de libertades y derechos marcados por la relación de dependencia frente a los empleadores por el hecho de ser mujer. La cual se manifiesta desde asignársele labores que nadie más quiere realizar, así mismo espacios pequeños o insalubres, otorgándoles salarios bajos o menores en comparación a los hombres realizando el mismo o hasta más trabajo y esfuerzo.

3.3. Clases de violencia

La violencia en el trabajo puede adoptar distintas formas, puede manifestarse físicamente, por amenazas, psicológicamente o a través de intimidaciones, hostigamiento o acoso basados en distintos motivos, entre ellos el género, etnia y orientación sexual.

3.3.1. Psicológica

“Cualquier acción u omisión directa o indirecta cuyo propósito sea controlar o degradar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de otras personas, por medio de intimidación, manipulación, amenaza directa o indirecta, humillación, aislamiento o cualquier otra conducta u omisión que produzcan un perjuicio en la salud psicológica, la autodeterminación, el desarrollo integral y las posibilidades personales”.²³

Este tipo de conducta violenta tiene por objeto causar temor, intimidar y controlar las conductas, sentimientos y pensamientos de la persona a quien se está agrediendo. Manifestada por medio de descalificaciones, insultos, control, burlas o amenazas. Lo que se busca a través de esta forma de violencia es, que la víctima pierda conciencia de sí mismo, hasta lograr una dependencia total hacia quien ejerce la violencia en su contra.

²³ Rivera, Ana María. **Tipología de la violencia**. Pág. 17

Normalmente, estas personas creen que carecen de valor y seguridad, eso precisamente lo que el agresor busca, acabar con la autoestima, la identidad, el desarrollo y la autodeterminación de la persona, logrando su cometido, teniendo como consecuencia el bajo rendimiento de la víctima en sus labores cotidianas y hasta ocasionando la renuncia en el centro de trabajo.

Ésta violencia específicamente en los centros de trabajo, se encuentra caracterizada por el amedrentamiento, el cual se trata de todo comportamiento ofensivo de un miembro del personal que, mediante actos revanchistas, crueles, malintencionados o humillantes, busque debilitar la condición de otro trabajador o de un grupo de trabajadores.

“Concretamente, puede tratarse, de crear dificultades cotidianas a toda persona que pueda desempeñar mejor las funciones profesionales del amedrentador; alzar la voz o gritar sistemáticamente al dar instrucciones al personal subalterno; imponer el amedrentador sus puntos de vistas como única manera correcta de realizar las tareas; negarse a delegar responsabilidades argumentando que nadie merece su confianza o mortificar a otros miembros del personal con críticas negativas incesantes”.²⁴

²⁴ Organización Internacional del Trabajo. **Violencia psicológica**. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008502/lang--es/index.htm#N_1_ (Consultado: 21 de junio de 2021)

Aunque este tipo de violencia es de los más comunes, también es el más difícil identificar porque es una práctica normalizada hoy en día a nivel cultural, por lo que sucesivamente se permite el maltrato, aceptando gritos, etc.

3.3.2. Física

La Ley Contra el Femicidio y Otras Formas de Violencia Contra la Mujer establece en el Artículo 3 literal I que violencia física son las acciones de agresión en las que se utiliza la fuerza corporal directa o por medio de cualquier objeto, arma o sustancia con la que se causa daño, sufrimiento físico, lesiones o enfermedad a una mujer.

“Ocurre cuando el agresor atenta o arremete contra el cuerpo de la víctima, estos pueden manifestarse con hechos como empujones, bofetadas, golpes de puño, con los pies, con o sin objetos, puede ser cotidiana o cíclica, en la que se combinan momentos de violencia física con periodos de tranquilidad”.²⁵ Está constituida por lesiones provocadas por golpes, patadas, rasguños, amenazas con armas, jalones de pelo, que, al ser físicamente, es el tipo de violencia más visible que las demás. Cabe agregar que esta puede ser aplicada tanto por fuerza física o material, que deviene de utilizar objetos y causar daños con estos mismos.

²⁵ Paul, Julia. **Maltrato y abandono, identificación de factores de riesgo**. Págs. 45 y 46

3.3.3. Económica

“Cualquier acción u omisión que implique daño, pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención, restricción de acceso o control, y/o distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores, derechos o recursos económicos de la mujer”.²⁶

El elemento a sobresalir en esta clase de violencia es el dinero, tiene lugar cuando se utiliza el dinero como un factor para dominar, amenazar o establecer relaciones de poder perjudiciales. La violencia económica cabe mencionar que va de la mano o forma parte de la violencia doméstica, la cual sucede en el seno de la familia, siendo el agresor la pareja de la víctima, el cual realiza acciones de retención del dinero, el robo y asimismo restringir el uso de los recursos económicos.

Por lo tanto, la violencia económica es cualquier restricción que se aplica sobre otra persona para limitar sus ingresos o su patrimonio, tiene lugar también en el ámbito laboral al otorgar salarios menores por la labor realizada o por su profesión u oficio.

²⁶ Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos en Guatemala. **Violencia contra las mujeres indígenas en Guatemala**. Pág. 7

3.3.4. Intrafamiliar

La Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Intrafamiliar en su Artículo 1, define a la violencia intrafamiliar como cualquier acción u omisión que de manera directa o indirecta causare daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico o patrimonial, tanto el ámbito público como en el privado, a persona íntegramente del grupo familiar, por parte de parientes o conviviente o ex conviviente, cónyuge o ex cónyuge o con quien se haya procreado hijos o hijas.

La violencia intrafamiliar también es conocida como violencia doméstica, esta tiene lugar en el hogar y dentro de ella puede presentarse un patrón de conducta sistemática de todos los tipos de violencia, como la física, sexual, psicológica y económica, esto con el propósito del agresor forzar a hacer lo que él quiere sin hacer caso de sus necesidades, derechos o intereses.

3.3.5. Sexual

El Artículo 3 literal n de la Ley Contra el Femicidio y Otras Formas de Violencia Contra la Mujer definen a la violencia sexual como acciones de violencia física o psicológica cuya

finalidad es vulnerar la libertad e indemnidad sexual de la mujer, incluyendo la humillación sexual, la prostitución forzada, etc.

Hay que agregar a este tipo de violencia, la acción de forzar a la mujer a tener relaciones sexuales y/o practicar actos sexuales en contra de su voluntad y consentimiento o presenciar a otras personas teniendo relaciones.

El factor que hace importante en este tipo de violencia es, la falta de consentimiento y voluntad, el consentimiento no puede ser dado si una persona es menor de edad, está bajo la influencia de bebidas alcohólicas o estupefacientes, inconscientes o incapacitadas mental o físicamente o simplemente por el hecho de no querer dar su consentimiento, pues este se da libremente, es decir, sin presión o manipulación y que sea claro, pues el silencio no es lo mismo a dar consentimiento.

3.4. Definición de acoso

Según lo establecido en el Artículo 11 de la Ley del Organismo Judicial, el idioma oficial es el español. Las palabras de la ley se entenderán de acuerdo con el Diccionario de la Real Academia Española. Por lo que se acude a aportar una definición de acoso por el Diccionario de la Real Academia Española "práctica ejercida en las relaciones

personales, consistente en dispensar un trato vejatorio y descalificador a una persona con el fin de desestabilizarla psíquicamente”.

3.5. Acoso laboral

“Cualquier manifestación de una conducta abusiva y especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo o degradar el clima de trabajo”.²⁷

El acoso es la conducta por una persona que hostiga, persigue, molesta o aturde a otra, generando incomodidad psicológica en el marco de cualquier actividad. De ésta, específicamente existe el acoso laboral, es decir, el hostigamiento o perseguimiento en los centros de trabajo, conocido internacionalmente como mobbing.

“El objetivo del acoso psicológico laboral es intimidar, opacar, invalidar a la otra persona, con la intención de a eliminarla de la organización, hacerla sentir culpable de lo que está ocurriendo y que disminuya su autoestima”.²⁸

²⁷ Hirigoyen, Marie-France. **El acoso moral en el trabajo**. Pág. 55

²⁸ Piñuel y Zavala. **Mobbing ¿Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo?** Pág. 350

Con el término mobbing se define 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 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, monótonas o por debajo de sus cualificaciones, así también es cambiada de un lugar de trabajo a otro, pudiendo ser sistemáticamente ridiculizada frente a los superiores o compañeros, que en ciertas ocasiones genera el que la víctima pueda sentirse culpable y merecedora de dichas conductas.

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. Al reconocer que dichas conductas suceden día con día en cada lugar de trabajo, se genera la violación a los derechos de las personas como trabajadores.

A lo largo de sufrir mobbing, la víctima se verá dificultado en poder desenvolverse socialmente con sus compañeros, contralar sus emociones y poder demostrar un trabajo eficiente.

3.6. Tipología del acoso laboral

El acoso laboral puede manifestarse y ser ejercido de diversas formas, son tres tipos los existentes en relación al sujeto activo, es decir, el autor que comete acoso en el ámbito laboral con el objetivo de aislar a la víctima del grupo laboral, siendo estas las siguientes:

3.6.1. Horizontal

“Generalmente, las causas que ocasionan este tipo de acoso pueden ser variables. Entre las causas más dadas en nuestra población son las enemistades personales, el interés por ocasionar daño y menospreciar al que consideran el más débil o que es diferente al resto de compañeros. Cuando hablamos de “ser diferentes”, nos referimos a la discriminación que realizan por la religión, el género, la orientación sexual o las ideologías políticas, en su mayoría”.²⁹ Clase de acoso que recibe el nombre de horizontal pues se produce en el mismo nivel jerárquico, es decir, ocurre entre compañeros del ambiente de trabajo, los sujetos activo y pasivo tienen el mismo nivel ocupacional, el cual se puede ejercer de distintas maneras, desde las burlas, el trato indiferente, hacer el trabajo de menos, el silencio y aislamiento social.

²⁹ Psicología Velázquez. **La direccionalidad del acoso laboral.** <https://psicologiavelazquez.com/direccionalidad-del-acoso-laboral/> (Consultado: 24 de junio de 2021)

3.6.2. Vertical descendente

“Este tipo de acoso puede tener un fin estratégico. Dicho fin es la renuncia del trabajador y de este modo no abonar la indemnización correspondiente a despido. Además, puede ser utilizado como una herramienta de gestión de empresa, de tal forma que se hostiga a todo el personal por el temor que subyace a perder el control”.³⁰

Ocurre con mayor frecuencia y es realizado por un superior jerárquico a uno o varios subordinados, así mismo, otra de las finalidades distintas a las mencionadas, es que tiende a ser que el superior desee dañar al trabajador sin una causa concretar, más allá de la perversión del superior, este también recibe el nombre de bossing.

3.6.3. Vertical ascendente

“Da lugar cuando un trabajador con un cierto nivel jerárquico es acosado por uno o varios de sus subordinados. Este tipo de acoso, en su mayoría, sucede cuando los acosadores no aceptan, ni estiman oportuno que la persona que desempeña el cargo de jefe la realice. Generalmente, este hostigamiento aparece cuando el jefe es nuevo en el puesto

³⁰ **Ibid.**



laboral. También puede producirse como reacción ante un superior autoritario, arrogante, caprichoso o incapaz de tomar decisiones imparciales”.³¹

Este tipo de acoso ocurre con menor frecuencia y se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado, es decir, trabajadores hacia su jefe inmediato, derivado de que los acosadores no aceptan ni estiman conveniente el cargo que desempeña su jefe, así mismo puede surgir como una reacción negativa ante el actuar inadecuado del jefe con sus trabajadores.

Asimismo, este no suele ser frecuente, pues si existe la voluntad y el deseo de los subordinados de poder manifestar dichas conductas a su superior, no las concretan derivado del miedo a que el superior pueda tomar represalias.

Identificar los tipos de acoso laboral que existen hoy en día es de suma importancia para poder reconocer dichas conductas y a la vez a los agresores y/o acosadores, quienes pueden ser compañeros de trabajo, superiores o subordinados. Los autores de cometer tanto violencia como acoso, tratan de confundir a la víctima, haciéndoles creer que ella es la culpable de todo lo que sucede, lo que tiene como consecuencia daños psicológicos entre otros.

³¹ **Ibid.**



3.7. Consecuencias de la violencia y acoso en el trabajo

La violencia y el acoso en el trabajo son identificados como un abuso de poder que atenta contra los derechos laborales de las personas, así como los derechos humanos, con consecuencias negativas, pudiendo ser físicas, psíquicas, sociales y laborales, acabando con la satisfacción en el trabajo, perjudicial para la salud, ocasionando malestares, licencias por enfermedad y pérdidas de ingresos, problemas entre compañeros y demás personas del entorno de la víctima.

“En el inicio del acoso, sus consecuencias específicas para la salud pueden denominarse estrés, ansiedad, depresión, y trastornos psicosomáticos. Pasados varios meses de acoso, los síntomas del estrés, se transforman en un trastorno físico manifiesto. Esta deriva hacia el estrés postraumático, la desilusión, y puede reactivar heridas del pasado. Según avanza el acoso moral puede producir consecuencias específicas como la vergüenza y la humillación, la pérdida de sentido del equilibrio y dar lugar a actos agresivos y gestos impulsivos por parte del acosado”.³²

La víctima puede presentar síntomas que se presentan en diferentes estadios; siendo el primero el estadio de autoafirmación, en el que la víctima detecta el conflicto o trato discriminatorio o despectivo, interpretando que la razón está y que es un mal entendido,

³² Hirigoyen Marie-France. **Op. Cit.** Pág. 157



así también puede presentar el estado de desconcierto, en el cual esta no sabe que es lo que realmente pasa y piensa que es su probable responsabilidad de lo ocurrido y que es merecedora de dichas conductas por lo que puede encontrarse también en un estado de indefensión, en que se encarga de agradar a los demás y tengan mejores actitudes con ella, generando un estado depresivo, que como consecuencia puede presentar traumas o ansiedad.

Estas conductas generan la inexistencia de un adecuado y seguro ambiente para laborar, reducción en la productividad, el menoscabo a la integridad de cada trabajador, daños físicos, psicológicos y económicos, desconfianza o baja autoestima tanto en el sector empleador como en el sector productivo y en sus capacidades profesionales, el incremento en la tasa de desempleo derivado de las bajas laborales como el renunciar al trabajo por el continuo abuso y hostigamiento o por el despido sin justa causa.

3.8. Organización Internacional del Trabajo

“Única agencia tripartita de la ONU, la Organización Internacional del Trabajo reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores de 187 Estados miembros a fin de establecer las normas del trabajo, formular políticas y elaborar programas promoviendo el trabajo decente de todos, mujeres y hombres”.³³

³³ Organización Internacional del Trabajo. **Acerca de la OIT**. <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang-->

La Organización Internacional del Trabajo fue creada por el Tratado de Versalles en el año 1919, cuando se creó la Sociedad de las Naciones, a raíz de las convulsiones políticas y sociales de la Primera Guerra Mundial. Es la máxima autoridad en materia de trabajo a nivel internacional, garante de la creación y vigilancia de normas internacionales de trabajo aplicables a varios países que forman parte de, teniendo como objetivo el estricto cumplimiento y aplicación de dichas normas.

Tiene como mandato general promover en los países estados miembros, oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo digno, adecuado y productivo en condiciones de equidad, libertad, seguridad y dignidad humana.

3.8.1. Naturaleza jurídica

“La Organización es un organismo intergubernamental. Tiene personalidad jurídica propia y goza en el territorio de los Estados miembros de los privilegios e inmunidades necesarias para la consecución de sus fines. No tiene el carácter de ente supraestatal que puede imponer obligaciones a los Estados Miembros, salvo en la medida en que estos lo hayan convenido voluntariamente al adherirse”.³⁴

es/index.htm (Consultado: 29 de junio de 2021)
³⁴ Franco, César. **Op. Cit.** Pág. 100

Esta Organización es una agencia especializada de las Naciones Unidas, la cual procura fomentar la justicia social y los derechos humanos, enfocados desde una perspectiva primordialmente laboral.

3.8.2. Carácter tripartito

“Las normas internacionales del trabajo se crean y controlan a través de una estructura tripartita que propicia que la OIT sea única en el sistema de las Naciones Unidas. Al adoptar las normas, el enfoque tripartito garantiza que éstas sean ampliamente apoyadas por todos los mandantes de la OIT”.³⁵

La OIT se basa en el principio del tripartismo, diálogo y cooperación, el tripartismo hace referencia y engloba a los gobiernos, los empleadores y los trabajadores, al formular las normas y las políticas orientadas al tratamiento de los asuntos laborales, esto con el objeto de que exista igualdad entre todos los sujetos de una relación laboral.

a. Estados Miembros: “En la actualidad, la OIT comprende 187 Estados Miembros.

Además de los Estados que eran miembros de la Organización Internacional del

³⁵ Organización Internacional del Trabajo. **Consulta tripartita.** <https://www.ilo.org/global/standards/subj-ects-covered-by-international-labour-standards/tripartite-consultation/lang-es/index.htm> (Consultado: 3 de julio de 2021)



Trabajo el 1° de noviembre 1945, cualquier miembro originario de las Naciones Unidas y cualquier Estado admitido como miembro de las Naciones Unidas por decisión de la Asamblea General puede ser Miembro de la OIT comunicando al Director General la aceptación formal de las obligaciones que emanan de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo”.³⁶

Se consideran Estados Miembros, a los países que han decidido formar parte de organización internacional, como lo es la OIT, con el objetivo de pertenecer a una entidad en la cual se velen por los derechos de los trabajadores y empleadores de un país.

b. Organización de empleadores: Las organizaciones de empleadores son instituciones creadas para organizar y promover los intereses colectivos de los empleadores. Son decisivas para generar un ambiente favorable para empresas competitivas y sostenibles que contribuyan al desarrollo económico y social, y para ofrecer servicios que mejoren y orienten el desempeño individual de las empresas.

Además, son un componente crítico de cualquier proceso de diálogo social, y pueden ayudar a garantizar que los objetivos sociales y económicos a nivel nacional sean

³⁶ Organización Internacional del Trabajo. **Mandantes tripartitas**. <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/who-we-are/tripartite-constituents/lang--es/index.htm> (Consultado: 3 de julio de 2021)



formulados de manera apropiada y objetiva para obtener el apoyo de la comunidad empresarial que representan.

c. Organización de trabajadores: Los sindicatos libres son instituciones democráticas y autónomas de personas que aspiran a defender sus derechos como trabajadores y ciudadanos. A pesar que en muchos países se niega el derecho a organizarse, es la más grande y representativa organización basada en la participación voluntaria del mundo.

Estos son organizaciones cruciales de la sociedad civil en la mayoría de los países democráticos. En un mundo en rápida globalización, el desafío de asegurar trabajo decente, condiciones de trabajo seguras, salarios dignos, seguridad social básica, igualdad de género y una distribución equitativa de los ingresos plantea la necesidad de una mejor gobernanza y aplicación universal y puesta en vigor de las normas internacionales del trabajo, corresponde al grupo de trabajadores organizados.

La Organización Internacional del Trabajo hace converger en su seno a los dos sectores de la población que conforma toda sociedad, siendo la primera, los propietarios de bienes que tienen la capacidad de transformar una sociedad y producir bienes de consumo, de uso o de capital, que en su desempeño conforman el sector de los empleadores, y la segunda, todos aquellos que viven de la prestación de sus servicios, principalmente el

sector de los asalariados, es decir, los trabajadores subordinados, así también pueden agruparse los trabajadores de profesión u oficio independiente.

El carácter tripartito se conforma entonces, por la representación del Estado a que pertenecen ambos sectores, tanto empleadores como trabajadores, en una proporción igual a la que suman ambas partes, teniendo todos, la calidad de delegados, este carácter hace a la OIT como una organización singular, en la que organizaciones de empleadores y trabajadores tiene la misma voz que los gobiernos al formular sus políticas y programas.

3.8.3. Fines y objetivos

El Preámbulo de la Constitución actual de la Organización Internacional del Trabajo fundamenta su creación en que la paz universal y permanente solo puede basarse en la justicia social.

“La misión de la OIT se basa en cuatro objetivos estratégicos, siendo estos los siguientes:

A. Promover y cumplir las normas y los principios y derechos fundamentales e en el trabajo; B. Crear mayores oportunidades para que mujeres y hombres puedan tener

empleos e ingresos dignos; C. Mejorar la cobertura y la eficacia de una seguridad social para todos.; D. Fortalecer el tripartismo y el diálogo social”.³⁷

La Organización Internacional del Trabajo fue fundada en 1919, un año después de terminada la Primera Guerra Mundial, por lo que sus objetivos han sido claros desde su fundación, al examinarse las causas de la conflagración, se advirtió que el descontento de las grandes masas de población era uno de los motivos principales de los conflictos internos que luego se extendían al roce con otros países, por ello, en aras de la paz mundial, se imponía la creación de un organismo que velara por el bienestar de los trabajadores.

“Para lograr dichos fines la actividad de la OIT se remite a dos formatos normativos: a. Los convenios b. Las recomendaciones. Recoge, asimismo, quejas o denuncias de incumplimiento de leyes laborales en determinado país, mismas que hace públicas a manera de sanción moral pero que en realidad tienen mayor impacto que el mero señalamiento internacional”.³⁸

La Organización Internacional del Trabajo ha adoptado más de 180 convenios relativos a varios temas laborales, asimismo el Consejo de Administración de la Oficina decidió

³⁷ Organización Internacional del Trabajo. **Misión e impacto de la OIT**. <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang--es/index.htm> (Consultado: 4 de julio de 2021)

³⁸ Fernández Molina, Luis. **Op. Cit.** Pág. 277



que ocho convenios debían considerarse fundamentales para los derechos de quienes trabajan, por lo tanto, deben ser ratificados y aplicados por los estados miembros de la Organización, los cuales son denominados Convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo.

3.8.4. Estructura

La Organización Internacional del Trabajo para su adecuado funcionamiento cuenta con tres órganos principales, siendo estos los siguientes:

- a. **Conferencia Internacional del Trabajo:** “Siguiendo la característica esencial de la estructura de la OIT y que la distingue de todo otro organismo con vocación universal, su composición es tripartita. Cada delegación nacional está compuesta por dos representantes gubernamentales, uno de los empleadores y otro de los trabajadores. Pueden estar asistidos por consejeros técnicos, hasta un máximo de dos por cada punto del orden de día”.³⁹

La Conferencia constituye el órgano supremo de la OIT, se reúne habitualmente una vez por año, teniendo lugar en Ginebra, durante un período aproximado de tres semanas en

³⁹ Franco, César. **Op. Cit.** Pág. 101



el mes de junio. Su función primordial y esencial es la discusión y adopción de instrumentos internacionales de carácter normativo, es decir, los convenios y recomendaciones, asimismo sirve de foro en donde se debaten cuestiones sociales y laborales de importancia para todo el mundo.

b. Consejo de Administración: El Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo es el órgano ejecutivo de la Organización Internacional del Trabajo. Se reúne tres veces por año, en marzo, junio y noviembre. Toma decisiones sobre la política de la Organización, determina el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo, adopta el Programa y Presupuesto antes de su presentación a la Conferencia, y elige al Director General.

“El Consejo está compuesto por 56 miembros titulares (28 Gobiernos, 14 Empleadores y 14 Trabajadores) y por 66 miembros adjuntos (28 Gobiernos, 19 Empleadores y 19 Trabajadores)”.⁴⁰

Este funciona como un cuerpo colegiado de administración, en el cual se encuentran representados los gobiernos, empleadores y trabajadores, quien tiene previamente establecido los meses de sus reuniones para poder adoptar decisiones acerca de la

⁴⁰ Organización Internacional del Trabajo. **Consejo de Administración**. <https://www.ilo.org/gb/about-governing-body/lang-es/index.htm> (Consultado: 4 de julio de 2021)

política de la Organización Internacional del Trabajo, asimismo establecer el programa el presupuesto que se presenta a la Conferencia para su adopción.

c. Oficina Internacional del Trabajo: “Su personal está constituido por funcionarios provenientes de más de cien países, con estatuto internacional propio y que no deben recibir instrucciones de sus países u otras organizaciones. La Oficina centraliza y distribuye las informaciones sobre la reglamentación del trabajo y las condiciones sociales en el mundo, realiza los estudios y prepara la documentación para la Conferencia, el Consejo y las demás reuniones”.⁴¹

Es la Secretaría Permanente de la Organización Internacional del Trabajo la que tiene la responsabilidad primordial de las actividades, siendo el Director General la autoridad máxima administrativa. Esta Oficina también actúa de centro de investigación, enseñanza, documentación y cooperación técnica, pues elabora y publica gran variedad de estudios, informes y periódicos.

⁴¹ Franco, César. **Op. Cit.** Pág. 103



CAPÍTULO IV

4. Atribuciones que debieran asignársele a la Inspección General de Trabajo para evitar el acoso y la violencia laboral en Guatemala

En Guatemala la Inspección General de Trabajo no cuenta con acciones, funciones y atribuciones a tomar en relación a presentarse conductas que violen los derechos humanos de los trabajadores, como lo es la violencia y acoso, por lo que es necesario dotarla de dichas atribuciones con el objetivo de velar por la integridad y salud de los trabajadores así mismo estableciendo un trabajo en armonía.

4.1. Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo

El Convenio 190 es un histórico convenio sobre violencia y acoso, que establece el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de tales conductas, protege a todos los individuos dentro de las relaciones con ocasión al trabajo, siendo estos los trabajadores asalariados, las personas que trabajan cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los

postulantes a un empleo y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.

Este convenio se aplica a todos los sectores, público en el que el Estado sea empleador a través de las instituciones creadas para resolver y facilitar necesidades sociales o privado en el que el comerciante individual o social es el patrono, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales. Promueve la igualdad y fomenta la economía paritaria entre hombres y mujeres sin discriminación alguna.

El propósito del Convenio 190 es regular acciones contra el acoso y violencia identificando los diversos lugares en donde puede ocurrir la violencia, desde una perspectiva amplia. Así, establece que tales conductas pueden tener lugar durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo e incluye, entre los diversos ambientes, los viajes, programas de formación, actividades sociales de índole profesional e incluso en las comunicaciones relacionadas con el trabajo, y en los desplazamientos desde y hasta el lugar de trabajo.

“El Convenio 190 sobre la violencia y el acoso, exhorta a todos los Estados Miembros de la OIT a erradicar del mundo del trabajo la violencia y el acoso en todas sus formas. Se insta los países a ratificar el Convenio y ayudar a construir, junto con los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones, una vida laboral digna, segura y saludable para



todas las personas”.⁴² Dicho Convenio es el primer tratado en 10 años en que los países consensuaron la necesidad de abordar la corresponsabilidad del Estado, sindicatos y organizaciones empleadoras en la erradicación y eliminación de la violencia laboral. De esta forma, establece que la responsabilidad por el desarrollo de espacios de trabajo libres de violencia es compartida entre estos tres principales actores de la sociedad.

El convenio está conformado por una amplia introducción y siete bloques que agrupan a 20 artículos, compuestos e integrados por definiciones, ámbito de aplicación, principios fundamentales, protección y prevención, control de aplicación y vías de recursos y reparación, entre otros.

4.2. Antecedentes del Convenio 190 sobre la violencia y el acoso de la OIT

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, celebrada en Ginebra en junio de 2019, en su reunión del centenario, dio lugar a que la comunidad internacional reconociera que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso a los derechos humanos y que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades y son inaceptables e incompatibles con un trabajo digno y decente.

⁴² Organización Internacional del Trabajo. **Vigencia del Tratado**. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/new_sroom/news/WCMS_806030/lang-es/index.htm (Consultado: 5 de octubre de 2021)



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

“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. También consideran y establecen que la violencia doméstica puede afectar al empleo, la productividad así como la seguridad y salud”.⁴³

Se estableció claramente que la violencia y el acoso en el mundo de trabajo son flagelos que vulneran el derecho humano a desenvolverse de forma efectiva y eficiente en la prestación de servicios o en la ejecución de una obra, dando como resultado que no deben tolerarse las malas prácticas cesando por completo el actuar de la parte que se aproveche de su situación de poder, por lo que en dicha conferencia fue creado y promulgado el tratado internacional, siendo este el Convenio 190 sobre la violencia y el acoso, junto con la Recomendación número 206.

⁴³ Organización Internacional del Trabajo. **Preámbulo Convenio 190**. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190 (Consultado: 5 de octubre de 2021)



4.2.1. Recomendación 206

La Recomendación 206, complementaria al Convenio 190, es no vinculante, el cual consta de un preámbulo en la cual se establece que dicho texto complementa el Convenio, y cuatro bloques que abarcan los principios fundamentales, la protección y prevención, control de aplicación y vías de recursos y reparación y asistencia. Asimismo, dicho texto desarrolla las directrices básicas y necesarias sobre la forma de aplicar el Convenio y los asuntos no tratados en el mismo, con el objetivo de ser normativas que sirvan de herramientas para que los trabajadores gocen de un trabajo libre de violencia y acoso.

Tanto el Convenio como la Recomendación son las primeras normas internacionales del trabajo que establecen un marco común para prevenir, sancionar y eliminar la violencia y el acoso en el trabajo, constituyendo el antecedente primigenio en regular dicha circunstancia dando lugar a la mejora, renovación y análisis de nuevos protocolos que se pretendan crear.

Dos años después de su adopción por la Conferencia Internacional del Trabajo, entra en vigor el primer tratado internacional sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, el que, hasta el momento, seis países han ratificado el Convenio sobre la violencia y el acoso, siendo estos: Uruguay, Argentina, Ecuador, Fiji, Namibia y Somalia.

4.2.2. Diferencia entre un convenio y una recomendación de la OIT

“La diferencia radica en que un convenio establece los principios básicos que deben aplicar los países que lo ratifican, mientras que una recomendación tiende a complementar al convenio, estableciendo directrices y parámetros más a detalle para su adecuada aplicación, pudiendo ser emitidas también de manera individual, sin complementar a un convenio o protocolo”.⁴⁴

Las recomendaciones no necesitan ratificación por parte de los Estados, estas, son una guía para la acción de los gobiernos en determinadas materias y se comunican a todos los Estados miembros que forman parte de la Organización Internacional del Trabajo para su posterior integración y ejecución a través de la legislación nacional, esto con el objetivo de esclarecer cualquier duda que pudiese surgir por parte de los Estados miembros.

4.3. Incorporación del Convenio 190 al ámbito normativo interno del Estado de Guatemala

Para poder aplicar y adoptar el Convenio 190 a Guatemala, se debe de seguir ciertos criterios y estipulaciones.

⁴⁴ Organización Internacional del Trabajo. **Convenios y recomendaciones**. <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang-es/index.htm> (Consultado: 7 de octubre de 2021)



“Los convenios o recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo después de ser aprobados por la Conferencia General, quedan formando parte del derecho emitido por ese alto organismo, sin embargo pasan a formar parte del derecho interno de los Estados miembros, cuando son ratificados por sus organismos legislativos internos”.⁴⁵

El derecho interno se forma por las leyes ordinarias que según la jerarquía normativa son superiores a los reglamentos y a las normas individualizadas, pero no mayores a la Constitución Política de la República de Guatemala.

Sin embargo, existe el debate si los derechos laborales y los acontecimientos que devienen de la misma regulación deberían ser considerados derechos humanos, en este caso el referido tratado de la OIT serían parte del bloque de constitucionalidad al agregarse como normas tácitas sin estar expresamente en el cuerpo normativo constitucional.

El Artículo 20 de la Constitución de la OIT establece que todo convenio así ratificado será comunicado por el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo al Secretario General de las Naciones Unidas, para ser registrado de acuerdo con las disposiciones

⁴⁵ Echeverría, Rolando. **Derecho Del Trabajo II**. Pág.178



del Artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, pero solo obligará a los Miembros que lo hayan ratificado.

Los convenios se pueden aplicar adecuando la legislación nacional existente, por varias vías, como promulgando nuevas leyes y reglamentos, desarrollando políticas públicas, negociando convenios colectivos, creando instituciones adecuadas o mediante aquellas medidas que el Gobierno, en consulta con los interlocutores sociales, considere pertinentes.

En un Estado constitucional se determina cual es el funcionario encargado de ratificar los tratados o convenios, Guatemala como Estado miembro de la OIT, puede ratificar convenios a través del Poder Ejecutivo, siendo el Jefe de Estado, para que posteriormente el Poder Legislativo, el Congreso de la República de Guatemala realice un Decreto de aprobación.

Dentro de las funciones de la Presidencia de la República se encuentra en el Artículo 183 literal k) de la Constitución Política de la República de Guatemala “Someter a la consideración del Congreso para su aprobación y antes de su ratificación, los tratados y convenios de carácter internacional...” y literal o) “Dirigir la política exterior y las relaciones internacionales; celebrar, ratificar y denunciar tratados y convenios de conformidad con la Constitución.”



4.4. Uruguay y Argentina como primeros países latinoamericanos que han ratificado el Convenio 190 de la OIT

Son pocos los países que, al día de hoy, han manifestado su compromiso hacia con los trabajadores que sufren de acoso y violencia en el sector laboral, ratificando el instrumento internacional, el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, con el objetivo de prevenir, remediar y eliminar dichas conductas inadmisibles para los trabajadores.

Uruguay ha sido el primer país en ratificar dicho convenio, generando como consecuencia la promulgación de dos leyes, la ley 19,846 sobre la igualdad de derechos y no discriminación y la ley 19,854 sobre denuncias ante la Inspección General de Trabajo y Seguridad Social en el marco de legalidad que debe consagrar cualquier Estado democrático.

“Uruguay deberá adoptar una legislación que exija a los empleadores tomar medidas apropiadas y acordes para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. En particular refiere a adoptar y aplicar, en consulta con los trabajadores y sus representantes, una política en el lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso; tener en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo; identificar los peligros y evaluar los riesgos

de violencia y acoso, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos”.⁴⁶

El primer país latinoamericano representa un avance en los derechos humanos de los trabajadores, en el cual, de la mano de la ratificación del Convenio 190 han promulgado normativas específicas para erradicar todo tipo de violencia y vulneración de los derechos de estos, en el que la violencia y acoso en el trabajo pueden ser denunciados ante la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social, han establecido que tras presentar denuncias por acoso y discriminación, dicha Inspección tendrá amplias facultades de investigación, como la interrogación de los denunciantes, denunciados, testigos y la recepción de pruebas.

“La Argentina es el cuarto país en ratificar el Convenio y a partir de este momento tiene un año para adecuar su normativa interna a las disposiciones del instrumento y, en particular, dictar una ley que acoja las disposiciones del Convenio 190. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social junto al Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación se encuentran trabajando para garantizar su implementación.”⁴⁷

Argentina a través de varias entidades muestra el fuerte compromiso en el reconocimiento de derechos fundamentales, como lo es la existencia de un Ministerio

⁴⁶ Pérez del Castillo & Asociados. **Legislación sobre violencia y acoso en el trabajo**. [https://www. Pdelc.com.uy/espanol/legislacion-sobre-violencia-y-acoso-en-el-trabajo-7?nid=208](https://www.Pdelc.com.uy/espanol/legislacion-sobre-violencia-y-acoso-en-el-trabajo-7?nid=208) (Consultado: 7 de octubre de 2021)

⁴⁷ Gobierno de Argentina. **Convenio 190** <https://www.argentina.gob.ar/noticias/culmino-el-proceso-de-ratificacion-del-convenio-190-de-la-oit> (Consultado: 7 de octubre de 2021)

dedicado especialmente a las mujeres, para brindarles atención, asesoramiento y contención en situaciones de violencia y desigualdad por motivos de género entre otras causas.

Dicho Ministerio se ve involucrado en la ratificación y pronta adaptación del Convenio 190 de la OIT en Argentina, pues establece que, si bien el tratado aborda la violencia contra todos los trabajadores y trabajadoras, sostiene que la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y a las niñas.

Mediante la ley 27,580, Argentina aprueba el Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, el cual abarca no solo las acciones que se desarrollen en el espacio físico de trabajo, sino también las comunicaciones relacionadas con ese ámbito, cuentan con una oficina de violencia laboral la cual pertenece al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, el cual proporciona asesoramiento sobre la violencia en el trabajo para tomar las acciones pertinentes.

4.5. La Inspección General del Trabajo en relación al acoso y la violencia

La normativa en relación a la Inspección General de Trabajo, se encuentra establecida en el Decreto 1441 Código de Trabajo, en el cual solamente se regula lo general en

relación a dicha entidad, por lo que no existen atribuciones específicas a tomar sobre las conductas de acoso y violencia.

Esto genera efectos negativos dentro del desenvolvimiento entre empleador-trabajador como la inexistencia de un adecuado y seguro ambiente para laborar, reducción en la productividad laboral, el menoscabo a la integridad de cada trabajador, daños físicos, psicológicos y económicos, desconfianza o baja autoestima tanto en el sector empleador como en el sector productivo y en sus capacidades profesionales, el incremento en la tasa de desempleo derivado de las bajas laborales como el renunciar al trabajo por el continuo abuso y hostigamiento o por el despido sin justa causa.

Por lo que se hace necesaria la asignación de atribuciones orientadas a la investigación, prevención y sanción a la Inspección General de Trabajo con el objetivo de evitar las conductas de acoso y violencia laboral en Guatemala.

4.6 Atribuciones

Las atribuciones que debieren asignársele a la Inspección General de Trabajo para evitar el acoso y violencia en el trabajo, son atribuciones con el objeto de fomentar espacios laborales armoniosos, libres de violencia y discriminación, velando primordialmente



porque dichos trabajadores les sean respetados sus derechos como personas
trabajadores como tal.

Orientadas a la investigación para determinar y profundizar el conocimiento de las conductas de acoso y violencia, las causas que lo originan y el seguimiento que debe llevarse a cabo; preventivas con el objetivo de ser una disposición anticipada para minimizar el riesgo de que las conductas de acoso y violencia no se concreten. Y, por último, sancionatorias con el objeto de reparar principalmente el daño a algún sujeto de la relación laboral afectado y restaurar la armonía o ambiente sano en el centro de trabajo.

Es fundamental iniciar dichos mecanismos, proporcionando a los trabajadores y otras personas involucradas, en forma accesible, según proceda, información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados, y sobre las medidas de prevención y protección correspondientes, inclusive sobre los derechos y responsabilidades de los trabajadores y otras personas concernidas.

Asimismo, los mecanismos deben contemplar un procedimiento administrativo para el abordaje de la violencia y acoso laboral, donde se puedan presentar e interponer denuncias para su respectiva atención, abordaje, seguimiento y resolución, con el objeto de poner en conocimiento a las autoridades correspondientes para su intervención en cada caso en concreto, por la vía administrativa y penal.



Es decir, crear un procedimiento que contribuya a la orientación de las mismas, desde un enfoque victimológico derivado de la cultura de silencio con que se cuenta en el país al denunciar dichas conductas, pues por ningún motivo de permitirse que interponer una denuncia constituya motivos de represalias en contra de la víctima, por lo que es necesario que se garantice el acompañamiento adecuado a la víctima en todo el proceso, desde su inicio hasta su fenecimiento.

De la mano van, los mecanismos de investigación, la Inspección General de Trabajo como encargada de dar seguimiento a los casos, investigación y resolución a los mismos, debe establecer líneas procedimentales bajo los principios de legalidad y objetividad, recabando los medios de pruebas necesarios.

Por último, surge el mecanismo sancionatorio, este tiene lugar frente al incumplimiento y bajo la finalidad disuasoria de inapropiadas conductas, por lo que se debe de sancionar todas aquellas acciones que afecten los derechos de los trabajadores, pues es una violación a sus derechos humanos en los espacios laborales.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

La problemática radica en que los trabajadores y trabajadoras al momento de desempeñar sus funciones en una relación laboral y un centro de trabajo, están expuestos día con día a sufrir conductas que violen sus derechos humanos como la vida, integridad y salud, siendo estas las conductas de violencia y acoso, pues al no existir alguna normativa que establezca a que entidad acudir y que acciones tomar, genera como consecuencia una cultura de silencio y miedo en las personas.

La Inspección General de Trabajo se encuentra reglamentada en el Decreto 1441 Código de Trabajo, en el cual solamente se establecen generalidades de dicha entidad administrativa en la cual su objeto es velar porque los patronos, trabajadores y organizaciones sindicales cumplan y respeten las leyes y demás instrumentos en materia laboral.

Es por ello que la Inspección General de Trabajo como entidad encargada de velar por el cumplimiento de los derechos de los trabajadores y obligaciones de los empleadores en una relación de trabajo, debe ser fortalecida, por medio de la asignación de atribuciones que puedan dar como resultado el evitar, erradicar dichas conductas, proporcionar un ambiente adecuado para los sujetos en una relación laboral.



BIBLIOGRAFÍA

- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico**. Buenos Aires, Argentina: Editorial Heliasta, 2005.
- ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho Del Trabajo II**. Guatemala: 3^{ra} Ed. Editorial Formatec, 2009.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho Laboral Guatemalteco**. Guatemala: 4^{ta} Ed. Editorial Oscar de León Palacios, 2011
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho Sustantivo Individual del Trabajo**. Guatemala: 4^{ta} Ed. Editorial Fenix, 2018.
- Gobierno de Argentina. **Convenio 190**. <https://www.argentina.gob.ar/noticias/culmino-el-proceso-de-ratificacion-del-convenio-190-de-la-oit> (Consultado: 7 de octubre de 2021)
- GÓMEZ ARANDA, RODOLFO. **Derecho Laboral I**. México: 1^a Ed. Editorial Red Tercer Milenio S.C, 2012.
- HERNÁNDEZ DÍAZ, Carlos Arturo. **La costumbre como fuente del Derecho**. Colombia: (s.e.), 2010.
- HIRIGOYEN, Marie-France. **El acoso moral en el trabajo**. Madrid, España: Editorial Paidós, 2001.
- JASSIR, Jaramillo. **Del Derecho laboral al Derecho del trabajo**. Bogotá, Colombia: 1^a Ed. Editorial Universidad del Rosario, 2011.
- KAUTSKY, Carlos. **Comentarios al capital**. México: Ediciones de cultura popular, 1977.
- LATORRE, Ángel. **Introducción al Derecho**. España: Editorial Ariel Derecho, 2002.



LÓPEZ AGUILAR, Santiago. **Introducción al Estudio del Derecho**. Guatemala: Editorial Fenix, 2010.

LUGO GARFIAS, María Elena. **Acoso laboral "Mobbing"**. Ciudad de México, México: (s.e.), 2017.

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos en Guatemala. **Violencia contra las mujeres indígenas en Guatemala**. Guatemala, (s.e), 2007

Organización Internacional de Trabajo. **Convenios y recomendaciones**. <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labourstandards/conventions-and-recommendations/lang--es/index.htm> (Consultado: 11 de mayo del 2021).

Organización Internacional del Trabajo. **Acerca de la OIT**. <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--es/index.htm> (Consultado: 29 de junio de 2021)

Organización Internacional del Trabajo. **Consejo de Administración**. <https://www.ilo.org/gb/about-governing-body/lang--es/index.htm> (Consultado: 4 de julio de 2021)

Organización Internacional del Trabajo. **Consulta tripartita**. <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/tripartite-consultation/lang--es/index.htm> (Consultado: 3 de julio de 2021)

Organización Internacional del Trabajo. **Entrada en vigor del primer tratado internacional para enfrentar la violencia y el acoso**. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_806030/lang--es/index.htm (Consultado: 5 de octubre de 2021)

Organización Internacional del Trabajo. **Inspección del trabajo**. <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/labour-inspection/lang--es/index.htm> (Consultado: 3 de julio de 2021)

Organización Internacional del Trabajo. **Mandantes tripartitas**. <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/who-we-are/tripartite-constituents/lang--es/index.htm>(Consultado: 3 de julio de 2021)



Organización Internacional del Trabajo. **Misión e impacto de la OIT.** <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang-es/index.htm> (Consultado: 4 de julio de 2021)

Organización Internacional del Trabajo. **Preámbulo Convenio 190.** https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190(Consultado: 5 de octubre de 2021)

Organización Internacional del Trabajo. **Violencia psicológica.** https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008502/lang-es/index.htm#N_1_ (Consultado: 21 de junio de 2021)

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales.** Argentina: 23^{ra} Ed. Editorial Heliasta, 1996.

PAUL, Julia. **Maltrato y abandono, identificación de factores de riesgo.** Barcelona, España: Editorial Vitoria-Gastei, 1988.

Pérez del Castillo & Asociados. **Legislación sobre violencia y acoso en el trabajo.** <https://www.pdelc.com.uy/espanol/legislacion-sobre-violencia-y-acoso-en-el-trabajo-7?nid=208> (Consultado: 7 de octubre de 2021)

PIÑUEL Y ZAVALA. **Mobbing. ¿Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo?** Madrid: Editorial: Sal Terrae, 2001.

Psicología Velázquez. **La direccionalidad del acoso laboral.** <https://psicologia-velazquez.com/direccionalidad-del-acoso-laboral/> (Consultado: 24 de junio de 2021)

RIVERA, Ana María. **Tipología de la violencia.** El Salvador: Funde, 2017.

SANDOVAL ARGUETA, María Elisa y Bautista Morales Edwin Leonel. **Elementos fundamentales de la ciencia del derecho II.** Guatemala: Editorial: Vile, 2015.

TRUEBA Urbina, Alberto. **Derecho Procesal del Trabajo.** Ed. Porrúa, México, 1993.



Legislación:

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

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belém do Pará”. Asamblea General, Organización de los Estados Americanos, 1994.

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

Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Intrafamiliar. Decreto Número 97-96 del Congreso de la República de Guatemala, 1996.

Ley Contra el Femicidio y Otras Formas de Violencia Contra la Mujer. Decreto Número 22-2008 del Congreso de la República de Guatemala, 2010.