



Informe sobre la
Violencia Laboral
en Guatemala

2024 - 2025



REDLG

RED DE DEFENSORES DE
DERECHOS LABORALES
GUATEMALA

En Guatemala
persisten la **precariedad** y la **violencia laboral**
pese a un marco legal protector.



CONTENIDO:



04 | Introducción

06 | Contexto político 2024-2025

09 | Contexto económico

13 | Violencia laboral en Guatemala en 2024 y 2025

14 | Violencia laboral

14 | El registro

16 | Violencia antisindical

20 | Casos emblemáticos

31 | Violencia por razón de género en el mundo del trabajo

34 | Propuesta de reforma legal

37 | Conclusiones

40 | Recomendaciones

43 | Bibliografía

45 | Anexos

46 | I. Categorías de Violencia

46 | II. Tipos de violencia

47 | III. Tipos de hecho

48 | IV. Sectores de la economía

49 | V. Tipos de agresor

INTRODUCCIÓN



“No permita que en la Empresa exista un jefe que se exceda en mal trato a los laborales o que se dirija a ellos con palabras soeces, ello ha originado en muchos casos la formación de un sindicato. Toda política administrativa de trabajo de una empresa debe estar aplicada por los jefes y mandos — medios a las reglas de cortesía, relaciones humanas, trato social, pero sin perder autoridad, debe existir firmeza de criterio y una cultura de derecho laboral elemental, para no cometer errores en la aplicación de las medidas disciplinarias u otras aplicaciones de derecho del trabajo, tales como horarios, jornadas de trabajo, vacaciones, aguinaldo, Bono catorce, horas extras, asuetos, forma de pago de los salarios, etc.

Debe cumplirse estrictamente con la ley; cuando en una empresa se violan disposiciones legales [...] el resentimiento surge de inmediato y es el caldo de cultivo del surgimiento de los sindicatos”

Samuel Cabrera Padilla, “Memorandum Confidencial”, 1995, p. 10¹

En 1995, a solicitud de la empresa Wackenhut S.A, el abogado Samuel Cabrera Padilla escribió un documento con recomendaciones sobre cómo evitar que se organizara o estableciera un sindicato en las empresas. Una recomendación, entre otras muchas, era la de no dar motivos al no respetar la ley o incurrir en maltrato. Treinta años después, la realidad laboral que la REDLG ha documentado refleja claramente otro contexto. Uno en el cual la debilidad institucional, la baja tasa de sindicalización y una precarización del salario frente al costo de la vida han creado un “caldo de cultivo” para mal trato y violación a la ley laboral.

Guatemala tiene leyes muy favorables pero sistemas de aplicación y cumplimiento sumamente deficientes. El trabajo ha sido regulado durante los últimos ochenta años con la perspectiva de proteger a los trabajadores pero en la práctica, la justicia laboral de las últimas décadas ha sido debilitada² para favorecer prácticas de explotación.

Históricamente, ser trabajador en Guatemala ha sido muy difícil. El modelo económico de Guatemala, aunque revestido de modernidad tecnológica, mantiene una lógica de acumulación oligárquica que prioriza la rentabilidad del monocultivo y las industrias extractivas por sobre el desarrollo humano. Este sistema está sostenido por un sector empresarial profundamente conservador que ha capturado las instituciones para garantizar un mercado laboral desregulado³. El modelo no solo fomenta la informalidad, sino que depende de ella. En este escenario, la falta de protección social, el estancamiento de los salarios y el costo de la vida no son fallos del sistema, sino engranajes de una violencia económica estructural.

Cuando las personas no tienen opciones y el Estado no protege, el abuso se vuelve una práctica común. Por ello, la REDLG ha señalado que la violencia laboral, incluyendo la antisindical y la de género, es un problema que ha sido ignorado, normalizado y hasta instrumentalizado para facilitar los abusos patronales.

La REDLG se pregunta: ¿cómo se manifiesta la violencia laboral en Guatemala?, ¿por qué se perpetúa?, ¿qué se puede hacer para prevenirla?

Este informe busca responder a estas preguntas analizando las experiencias de personas trabajadoras registradas por la REDLG durante el 2024 y 2025. Con este objetivo, se hará un breve análisis del contexto político y económico en el cual se registraron los hechos de violencia. Seguidamente, se presentarán algunos datos sobre la violencia ilustrados con dos casos emblemáticos que echarán luz sobre estas realidades complejas. Finalmente, se concluirá con algunas recomendaciones específicas sobre cómo fortalecer el abordaje de la violencia laboral.

1. Cabrera Padilla, Samuel. “Memorandum Confidencial: Dictamen jurídico sobre estrategias y tácticas en la administración de personal y solución de conflictos laborales”. Guatemala, 7 de noviembre de 1995. Dirigido a Wackenhut de Guatemala, S.A. [Archivo PDF, pp. 1-22].

2. Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones*, Informe III (Parte A), 113.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 2025, pp. 207-216.

3. Fuentes Knight, J. A. / Oxfam Guatemala, *Productividad, salario y competencia en Guatemala*, 2024.



CONTEXTO POLÍTICO

2024 - 2025



Nuevo gobierno, nuevas oportunidades, mismos retos.

El 14 de enero 2024, Bernardo Arévalo asume la presidencia de la República a pesar de los obstáculos legales que se le intentaron imponer desde el 2023. El mismo día de la toma de posesión se registraron intentos de retrasar o bloquear el proceso desde el Congreso. Sin embargo, la ceremonia se llevó a cabo en un contexto lleno de simbolismo y altas expectativas.

Aunque la toma de posesión pareció ser una batalla ganada, la realidad es que los obstáculos lograron debilitar el poder político del partido oficial. El desgaste de las batallas legales y mediáticas del 2023 interrumpió el proceso de transición; y la arbitraria e ilegal suspensión judicial del partido tuvo repercusiones en el congreso donde los diputados oficialistas no podían actuar como bloque ni asumir presidencias de comisiones o juntas directivas.

El actual congreso es uno de los más fragmentados en la historia reciente del país. Sin embargo, el hecho de que los que anteriormente eran considerados oposición ahora fueran oficialistas resultó en alianzas contrarias al gobierno más fuertes que en legislaturas pasadas. Esto obliga a los diputados oficialistas a negociar ley por ley y a un escrutinio de su electorado quien tenía la esperanza de romper con negocios e intereses clientelares dentro del hemiciclo.

Desde un inicio, se pudo observar la intención de hacer las cosas de manera diferente, de cambiar viejas prácticas dañinas en la escena política y el funcionamiento del Estado. Sin embargo, los resultados fueron débiles. Al presentar el gabinete de ministros, fue históricamente el primer gabinete paritario con 7 mujeres ministras y 7 hombres ministros. Sin embargo, sólo una persona indígena fue nombrada. Esta paridad se vio alterada por la poca estabilidad del gabinete en los primeros meses de gobierno. Durante el primer año y medio de gestión, el gabinete sufrió cambios clave en carteras críticas como Salud, Ambiente y Comunicaciones. Estas rotaciones interrumpen la continuidad de las políticas públicas y debilitan aún más la capacidad del Estado para atender las demandas laborales y sociales.

Por otro lado, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, encabezado por Miriam Roquel, ofreció y cumplió con ser una institución de puertas abiertas y en efecto, ha tenido una comunicación muy fluida con los sindicatos de Guatemala. Sin embargo, a nivel estructural todavía hay un grave problema de recursos y de malas prácticas enquistadas dentro del ministerio y sobre todo en la Inspección General de Trabajo. Esta apertura al diálogo no siempre se ha traducido en respuestas concretas a las demandas planteadas por las organizaciones sindicales.

Por último, es importante señalar que la confrontación entre el gobierno y el Ministerio Público continuó durante 2024 y 2025. La misma disputa institucional que había comenzado durante el proceso electoral de 2023 se extendió a los primeros años del gobierno de Semilla. Desde el Ministerio Público se impulsaron diversas investigaciones y acciones judiciales que el gobierno y distintos actores sociales interpretaron como intentos por debilitar o deslegitimar al Ejecutivo⁴ así como amenazas al Estado de Derecho y la democracia guatemalteca.⁵

4. Gobierno de la República de Guatemala. *Presidente Bernardo Arévalo denuncia ataques del Ministerio Público contra la gestión del Ejecutivo*. 2 de agosto de 2024. Disponible en: <https://bernardoarevalo.presidencia.gob.gt/presidente-arevalo-pide-antejuicio-contrafiscal-general-y-reitera-que-gobierno-resistira-ataques-de-mp/>

5. Organización de los Estados Americanos (OEA). *Resolución CP/RES. 1248 (2493/24): Acontecimientos recientes que afectan el Estado de derecho y la transición democrática en Guatemala*. Aprobada por el Consejo Permanente el 3 de abril de 2024. Disponible en: https://www.oas.org/es/centro_noticias/comunicado_prensa.asp?sCodigo=C-021/24

Los enfrentamientos públicos entre el presidente Bernardo Arévalo y la fiscal general Consuelo Porras, expresados en conferencias de prensa y declaraciones oficiales, fueron solo una parte visible de esa tensión. Paralelamente, surgieron iniciativas políticas para reformar la Ley Orgánica del Ministerio Público con el objetivo de permitir la remoción de la fiscal general.

En ese contexto también se registraron acciones judiciales contra actores vinculados al proceso electoral y al nuevo gobierno. Entre ellas destacan las investigaciones contra magistrados y funcionarios del Tribunal Supremo Electoral por decisiones tomadas durante las elecciones de 2023; la captura de Ligia Hernández⁶, directora del Instituto de la Víctima y exdiputada del partido Semilla; las órdenes de captura contra estudiantes y docentes en el caso denominado "Toma de la USAC: Botín Político" anunciado por el Ministerio Público en 2023 y que continuó su desarrollo judicial durante 2024 y 2025⁷; y la captura en abril de 2025 de Luis Pacheco⁸, viceministro de Desarrollo Sostenible y exdirigente de los 48 Cantones de Totonicapán.

La región toma nuevos rumbos.

A finales del 2024, Donald Trump es electo presidente de Estados Unidos por segunda vez y ya se avistaban algunos cambios en las relaciones diplomáticas entre los dos países.

En enero 2025, Trump asume la presidencia y 2 acciones afectan directamente la coyuntura en la región: suspende los apoyos de cooperación internacional⁹ e impone aranceles a nivel general¹⁰. Bajo amenaza de aranceles y sanciones, Guatemala se vio forzada a aceptar un "nuevo contrato" que subordina la política económica nacional a los intereses de Washington. Al ceder soberanía sobre regulación y tecnología, el Estado pierde capacidad para diversificar su economía o fortalecer sus instituciones.¹¹

Este control externo se extiende a la infraestructura estratégica, donde proyectos como la ampliación portuaria y la reactivación ferroviaria parecen responder más a exigencias de seguridad de Washington que a planes de desarrollo nacional. En este escenario de soberanía limitada, queda abierta la interrogante: ¿Qué impacto tendrá este nuevo esquema de relaciones comerciales en las condiciones de vida de los trabajadores y en su capacidad para defender derechos básicos frente a intereses globales?

6. *Prensa Libre*. "Capturan a Ligia Hernández, directora del Instituto de la Víctima, por el caso Corrupción Semilla". 2024.

7. *Prensa Libre*. "Caso Toma Usac: Procesan a Ramón Cadena por usurpación agravada y depredación de bienes culturales". 20 de noviembre de 2025

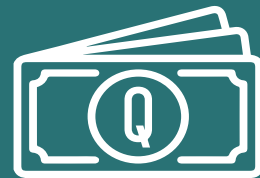
8. *Prensa Libre*. "Capturan a Luis Pacheco, viceministro de Desarrollo Sostenible y exlíder de los 48 Cantones". 23 de abril de 2025.

9. *Prensa Libre*. *EE. UU. oficializa recorte de fondos de cooperación para el Triángulo Norte*. Ciudad de Guatemala, 12 de febrero de 2025. Disponible en: <https://www.prensalibre.com/guatemala/politica/ee-uu-suspende-ayuda-extranjera-guatemala-2025-usaid/>

10. El Observador. *Política arancelaria de Estados Unidos impacta a Guatemala*. 3 de abril de 2025. Disponible en: <https://elobservadorgt.org/2025/04/03/politica-arancelaria-de-estados-unidos-impacta-a-guatemala/>

11. Fiallo, J. (15 de febrero de 2026). *El nuevo contrato de Washington*. Blog de Josué Fiallo. <https://josuefiallo.wordpress.com/2026/02/15/el-nuevo-contrato-de-washington/>

CONTEXTO ECONÓMICO



Contexto Económico: La Violencia Estructural como Escenario del Abuso Laboral.

La violencia laboral que enfrentan las personas trabajadoras en Guatemala no puede entenderse únicamente como hechos aislados ni como resultado exclusivo de decisiones individuales dentro de las empresas. Forma parte de un contexto económico más amplio marcado por una profunda desigualdad en la distribución de los ingresos. Como señala el economista Juan Alberto Fuentes Knight en un análisis elaborado para Oxfam (2024), el modelo económico guatemalteco funciona con una distribución muy desigual del valor que se produce en la economía. En el sector formal, las personas trabajadoras reciben alrededor del 20% del valor agregado que generan, mientras que cerca del 80% queda como ganancia bruta del capital. Esta proporción es considerablemente más alta que el promedio observado en otras economías de ingreso medio.¹²

Este tipo de estructura económica favorece la concentración de ingresos y reduce los incentivos para mejorar las condiciones laborales. Según Fuentes Knight, una parte importante de las ganancias empresariales en el país no proviene principalmente de la innovación o del aumento de la productividad, sino de la reducción de costos laborales y del aprovechamiento de posiciones dominantes en ciertos mercados.

Durante muchos años, esta situación también estuvo vinculada a la ausencia de una ley de competencia. La aprobación de esta legislación en 2024¹³ representa un cambio importante en el marco normativo, aunque sus efectos dependerán de su aplicación efectiva. En Guatemala existen sectores económicos altamente concentrados, donde pocas empresas dominan el mercado. Esto no solo influye en los precios que pagan los consumidores, sino también en las condiciones del mercado laboral. Cuando existen pocos empleadores en determinados sectores o territorios, como ocurre en actividades agroindustriales como el azúcar, la palma o el banano, las empresas pueden tener una mayor capacidad para influir en los niveles salariales y en las condiciones de trabajo.

En este contexto, el salario mínimo para el año 2025¹⁴ muestra algunas de estas tensiones. El aumento salarial responde a la necesidad de compensar el incremento del costo de vida. Sin embargo, en algunas fincas donde la REDLG realiza acompañamiento, se ha observado que este aumento ha sido acompañado por incrementos en las metas de producción exigidas a las personas trabajadoras. En la práctica, esto puede convertir el salario mínimo en un sistema de pago condicionado a cumplir metas cada vez más altas. De esta forma, un derecho laboral básico termina asociado a niveles de exigencia física que muchas veces son difíciles de cumplir dentro de una jornada ordinaria.

12. Fuentes Knight, J. A. (2024). *Productividad, salario y competencia en Guatemala: Oportunidades para un país más próspero y justo*. Ciudad de Guatemala: OXFAM Guatemala.

13. Congreso de la República de Guatemala. (2024). *Decreto Número 32-2024, Ley de Competencia. Aprobado el 20 de noviembre de 2024*. Publicado en el Diario de Centro América el 9 de diciembre de 2024.

14. Presidencia de la República de Guatemala. (2024). *Acuerdo Gubernativo Número 195-2024, Fijación del Salario Mínimo para el año 2025*. Publicado en el Diario de Centro América el 23 de diciembre de 2024.

● Caso de Industria Chiquibul, S.A.

“Durante el recorrido se realizaron entrevistas a los trabajadores los cuales indicaron lo siguiente [...]: 1. Que no se cumple con el pago del salario mínimo; 2. Los trabajadores no tienen acceso a comedor, sanitario, hidratación, equipo de protección personal, nunca han recibido una capacitación; 3. Algunos trabajadores indicaron que se les obligaba a trabajar horas extras y no se las pagaban; 4. En caso de una emergencia no tienen la forma de comunicarse con algún jefe o administrador; 5. A todos les dicen que el trabajo es temporal y que siempre se les liquida con mil quinientos quetzales (Q 1,500.00); 6. Cuando se enferman se les suspende por un día pero es a cuenta de vacaciones 7. Las clínicas de la empresa hacen revisión pero no hay medicamento y que sólo con la constancia de la clínica de acá los suspenden pero es a cuenta de vacaciones; [...] así mismo indican que los caporales son groseros cuando consideran que el trabajo no está bien hecho.”

Acta de Inspección de Trabajo
Adjudicación número: IGT-1601-772-2024

El caso de Industria Chiquibul, S.A., empresa dedicada al cultivo de palma africana en Chisec, Alta Verapaz, permite observar algunas de las tensiones entre las condiciones reales de trabajo en el campo y la capacidad institucional del Estado para hacer cumplir la legislación laboral. El 23 de septiembre de 2024 se realizó una inspección de oficio que contó con un despliegue institucional poco común¹⁵. En la visita participaron cerca de treinta funcionarios, entre ellos trece inspectores de la delegación central de la Inspección General de Trabajo (IGT), inspectores de Alta Verapaz y Petén, personal técnico en salud y seguridad ocupacional, traductores de la Unidad de Pueblos Indígenas y autoridades de la propia IGT. El objetivo de la inspección era verificar el cumplimiento de condiciones laborales básicas en una empresa que, por su tamaño y formalidad, debería operar dentro de los estándares establecidos por la legislación laboral.

Durante la inspección se identificaron diversas irregularidades en las condiciones de trabajo. Entre ellas, la falta de agua potable y sanitarios en los lugares de labor, así como deficiencias en el equipo de protección entregado a los trabajadores. En la clínica industrial también se encontraron medicamentos vencidos, incluidos sueros antiofídicos, lo cual es especialmente relevante en una zona donde existe riesgo por mordeduras de serpiente.

En las entrevistas realizadas por los inspectores, algunos trabajadores indicaron que cuando el Ministerio de Trabajo realizaba inspecciones se daban instrucciones para evitar el contacto con los inspectores. Según señalaron, en algunas ocasiones se había indicado a trabajadores temporales que se escondieran o que se trasladaran a áreas alejadas de la finca donde no pudieran ser entrevistados por las autoridades laborales. “En unas áreas de la finca en la aplicación de fertilizantes algunos trabajadores indicaron que entraban a las 3:00 de la madrugada y finalizaban su jornada de trabajo a las 16:00 horas y que al ser reportadas dependían de su caporal quien él mismo decidía si realizaban el pago siendo la mayor de manera negativa.”

Otro aspecto relevante del caso fue el relacionado con el salario mínimo aplicado por la empresa. Aunque la actividad desarrollada corresponde al sector agrícola, la empresa pagaba salarios correspondientes al sector de maquila, argumentando que operaba bajo el régimen de fomento a la exportación y maquila establecido en el Decreto 29-89.

15. Ministerio de Trabajo y Previsión Social. (2024-2025). *Expediente de Adjudicación No. IGT-1601-772-2024*. Inspección General de Trabajo, Delegación Departamental de Alta Verapaz.

Este régimen otorga incentivos para actividades de exportación, pero no modifica la obligación de aplicar el salario mínimo correspondiente a la actividad económica que efectivamente se realiza. En la práctica, esta interpretación permitió pagar un salario inferior al establecido para el sector agrícola. Según los testimonios de trabajadores, a esta situación se sumaban descuentos relacionados con el pago del séptimo día y deducciones para el IGSS que, según indicaron, no siempre se reflejaban en el acceso efectivo a servicios de salud.

A pesar de los hallazgos registrados durante la inspección y del amplio despliegue institucional que implicó la visita, el proceso sancionatorio posterior no logró sostenerse. La empresa presentó un recurso de revocatoria contra la sanción impuesta por la Inspección General de Trabajo, señalando diversos errores formales en el expediente elaborado por la autoridad laboral. Entre ellos se mencionaron inconsistencias en la numeración de los puntos del acta, contradicciones en la descripción de los hechos y la falta de individualización de los casos concretos de incumplimiento.

El 24 de marzo de 2025, mediante la Resolución 235-2025, el Ministerio de Trabajo declaró con lugar el recurso presentado por la empresa y revocó la multa de Q138,796.26, así como las medidas correctivas que se habían ordenado inicialmente. El resultado es particularmente significativo si se considera el nivel de recursos institucionales que se movilizaron para la inspección. El caso evidencia que, incluso cuando se realizan operativos amplios y se identifican irregularidades en las condiciones de trabajo, la debilidad en la elaboración y fundamentación de los expedientes administrativos puede impedir que las sanciones se sostengan.

VIOLENCIA LABORAL EN GUATEMALA

EN 2024 - 2025



Violencia laboral.

Como se ha mencionado anteriormente, en Guatemala no existen datos oficiales sobre cómo se manifiesta la violencia laboral o en qué medida. Una consecuencia de esto es que no existen políticas integrales que pretendan abordar o erradicar el problema y es que al final de cuentas, no es visible. Al no atenderlo, se limita aún más la capacidad de las personas trabajadoras de organizarse y se perpetúan las condiciones de explotación y precariedad. Es por esta razón que la REDLG tiene como objetivo documentar, comprender y visibilizar el problema de la violencia laboral en Guatemala.

La REDLG tiene una base de datos de violencia laboral incluyendo la violencia antisindical y violencia por razón de género en el trabajo que se alimenta de testimonios e información pública. Para efectos de este informe, los conceptos y categorías de violencia utilizados se desarrollan en el Anexo I. Los hechos documentados no representan la totalidad de la violencia que se vive en el mundo laboral guatemalteco, es un subregistro que no permite sacar estadísticas y proyecciones sobre la realidad. Sin embargo, los datos reflejan patrones interesantes para el análisis del fenómeno y permite conocer cada vez más, de manera cualitativa, la manifestación de la violencia laboral.

A continuación, se presentan algunos datos para el análisis.

El registro.

Entre 2024 y 2025, se registraron un total de 95 hechos de violencia laboral. Dado que la REDLG está formada principalmente por sindicatos y organizaciones que acompañan procesos sindicales, los casos que llegan con más facilidad al registro son aquellos vinculados a la actividad sindical o a personas trabajadoras organizadas. Se registraron únicamente 3 casos de violencia laboral y 6 de violencia por razón de género.

CANTIDAD DE HECHOS DE VIOLENCIA REGISTRADOS POR LA REDLG POR CATEGORÍA DE VIOLENCIA

AÑO	2024	2025
Violencia laboral	2	1
Violencia antisindical	37	49
Violencia por razón de género	1	5
Total	40	55

El impacto de la violencia laboral también puede observarse en el número de personas afectadas por los hechos registrados. En 2024 se documentaron 40 hechos de violencia, con al menos 96 registros de personas afectadas, además de 6 hechos dirigidos contra colectivos de trabajadores cuyo número exacto no pudo determinarse. En 2025 se registraron 55 hechos, con 86 registros de personas identificadas como víctimas directas y 10 hechos dirigidos contra grupos colectivos. Estos datos muestran que

cada hecho de violencia puede afectar a varias personas y, en algunos casos, a grupos completos de trabajadores, por lo que el impacto de la violencia laboral se extiende más allá de los casos individuales documentados.

En la base de datos de la REDLG, cada registro corresponde a un hecho de violencia laboral. Un mismo hecho puede afectar a una o varias personas, por lo que el número total de personas afectadas tiende a ser mayor que el número de hechos registrados. Es importante tener en cuenta que una misma persona puede ser víctima de más de un hecho a lo largo del tiempo por lo que puede aparecer registrada en más de una ocasión. Por esta razón, el total de personas afectadas no corresponde necesariamente a personas únicas. Sin embargo, se presenta esta comparación para demostrar el alcance de los hechos de violencia.

HECHOS DE VIOLENCIA LABORAL Y PERSONAS AFECTADAS (2024–2025)

2024:



2025:



Estos datos también evidencian las dificultades para registrar otras formas de violencia laboral. Mientras que la violencia antisindical llega con mayor facilidad al registro, los casos de violencia laboral en general siguen siendo escasos: en este período se documentaron únicamente tres hechos y solo cuatro casos de violencia por razón de género. Esto sugiere la existencia de importantes obstáculos para identificar, documentar y reportar este tipo de violencia.

Es importante recordar que la base de datos de la REDLG integra tres dimensiones de registro que se documentan de manera simultánea: la violencia laboral en general, la violencia antisindical y la violencia por razón de género en el mundo del trabajo. Estas categorías no son excluyentes. Por el contrario, tanto la violencia antisindical como la violencia por razón de género forman parte del universo de la violencia laboral, aunque no toda la violencia laboral puede clasificarse dentro de estas dos dimensiones. Este enfoque responde tanto a la necesidad de captar la complejidad de los hechos como a una decisión metodológica: ante la limitada capacidad para sostener registros completamente separados, la REDLG ha optado por una base integrada que permita mantener estos tres enfoques sin perder información relevante.

Un caso documentado por la REDLG ilustra esta dificultad. En la empresa maquiladora Texpia II se reportaron amenazas dirigidas al sindicato durante un periodo prolongado. El 15 de junio de 2024, Anastasio Tzib Caal, secretario general del sindicato, fue asesinado. Como muchas personas trabajadoras en el sector, debía complementar sus ingresos con un segundo trabajo como mototaxista, donde también había recibido amenazas. Actualmente no se puede establecer con certeza el origen del ataque, ni si está relacionado con las amenazas en uno u otro espacio. Este tipo de situaciones muestra los límites para clasificar los hechos de manera aislada y evidencia cómo distintas formas de violencia se superponen en la experiencia de las personas trabajadoras.

Sobre todo, refleja las limitaciones en la investigación de estos hechos, que impiden esclarecer su origen. En este contexto, la distinción entre tipos de violencia no es únicamente un ejercicio analítico. Es una condición necesaria para identificar patrones, orientar medidas de prevención y definir mecanismos adecuados de reparación.

Sin embargo, esto también implica limitaciones analíticas. En el período analizado, la información disponible sobre violencia laboral en general, excluyendo los casos antisindicales y de género, sigue siendo insuficiente para realizar un análisis específico y representativo. Por esta razón, el análisis que se presenta a continuación se centra en la violencia antisindical, que constituye la dimensión mejor documentada dentro del registro.

Violencia antisindical.

En este período 2024–2025, la REDLG registró 86 casos de violencia antisindical. Es importante señalar que varios de estos hechos corresponden a los mismos sindicatos o conflictos laborales. Esto se debe a que, cuando la REDLG acompaña un caso, suele mantener contacto con el sindicato o grupo de trabajadores durante meses o incluso años, lo que permite documentar nuevas agresiones, represalias u otros hechos relacionados que ocurren en el mismo proceso. Aunque esta dinámica deja fuera muchas experiencias de violencia antisindical que no llegan al registro, también permite observar con mayor claridad cómo se desarrollan y sostienen en el tiempo algunos procesos antisindicales en determinados sectores o empresas.

CANTIDAD DE HECHOS DE VIOLENCIA ANTISINDICAL REGISTRADOS EN 2024 Y 2025 POR TIPO DE HECHO

TIPO DE VIOLENCIA	TIPO DE HECHO	2024	2025
Violencia económica	Despido	10	3
	Renuncia forzada	2	0
	Proceso disciplinario o administrativo	2	7
	Modificación perjudicial de condiciones laborales	0	3
	Traslado	0*	1
Total violencia económica		14	14

* En 2024, diferentes sindicatos del sector público manifestaron una práctica sistemática de utilizar traslados como una forma de represalia contra las personas trabajadoras. Los traslados eran arbitrarios, resultaban en cambios drásticos de condiciones de trabajo y muy difíciles de pelear. Sin embargo, no se logró registrar y sistematizar estos traslados.

TIPO DE VIOLENCIA	TIPO DE HECHO	2024	2025
Violencia psicológica	Hostigamiento	6	6
	Amenaza laboral	2	11
	Amenaza de muerte	3	6
	Intimidación	3	6
	Vigilancia indebida	3	0
	Agresión verbal directa	0	1
	Difamación	1	4
Total violencia psicológica		18	34
Violencia física	Asesinato	1	1
Total violencia física		1	1
Violencia penal / criminalización	Proceso penal contra persona trabajadora	4	0**
Total violencia penal		4	0
TOTAL GENERAL		37	49

El subregistro de la REDLG se ve reflejado en los datos del Ministerio Público, específicamente las denuncias trabajadas en la fiscalía de delitos contra sindicalistas. Para este informe, se hace necesario hacer algunas anotaciones sobre el proceso de solicitud de información pública en el MP. En años anteriores, se han hecho dos solicitudes distintas: cantidad de denuncias recibidas por la Fiscalía de delitos contra sindicalistas en el período determinado; y cantidad de denuncias recibidas a nivel nacional por todas las fiscalías de delitos relacionados con sindicalistas. Esto se hace porque según el instructivo 1-2015 del MP, cualquier fiscalía está obligada a recibir denuncias de delitos antisindicales y reportarlas a la Fiscalía especializada. Ésta a su vez debe analizar los casos reportados y decidir si traslada el expediente o deja que la fiscalía receptora de la denuncia siga con el proceso. En años anteriores, la cantidad de delitos denunciados a nivel nacional es mucho mayor a las denuncias llevadas directamente por la fiscalía especializada. Es curioso que en 2024 y 2025, el número que la unidad de información pública otorgó fue el mismo para las dos solicitudes. En 2024 se hizo incluso una nueva solicitud más específica pero la respuesta no cambió.

** Es importante tener en cuenta que los casos de criminalización registrados desde 2023 continuaron en 2025, específicamente el proceso penal contra dirigentes del Sindicato de Trabajadores de la Universidad de San Carlos de Guatemala (STUSC). El caso se encuentra en etapa intermedia; sin embargo, las audiencias han sido suspendidas y reprogramadas de forma reiterada desde 2024. Esta dinámica, que opera como una táctica de dilatación orientada a afectar a los defensores, podría considerarse en sí misma como una forma de violencia antisindical. No obstante, la REDLG no la registró como un hecho independiente.

CANTIDAD DE DENUNCIAS PRESENTADAS EN LA FISCALÍA DE DELITOS CONTRA SINDICALISTAS DEL MINISTERIO PÚBLICO EN 2024¹⁶

DELITO	CANTIDAD	PORCENTAJE
Desobediencia (Por Funcionarios)	656	58%
Desobediencia (Por Particulares)	136	12%
Incumplimiento de deberes (de Funcionarios)	114	10%
Amenazas	69	6%
Coacción	67	6%
Abuso de autoridad	45	4%
Discriminación	16	1%
Falsedad material	4	0%
Alzamiento de bienes	3	0%
Homicidio	3	0%
Falsedad ideológica	2	0%
Asesinato	2	0%
Detenciones ilegales	2	0%
Difamación	2	0%
Uso de documentos falsificados	1	0%
Abuso contra particulares	1	0%
Obstaculización a la acción penal	1	0%
Uso de información	1	0%
Usurpación de calidad	1	0%
Usurpación de funciones	1	0%
Simulación de delito	1	0%
Enriquecimiento ilícito De Particulares	1	0%
Lavado de dinero u otros activos	1	0%
Incumplimiento de deberes de asistencia	1	0%
Hurto	1	0%
Calumnia	1	0%
Asociación ilícita	1	0%

16. Ministerio Público de Guatemala, Unidad de Información Pública. Resolución número **UDIP-G 2025-005160 /bglp**, dictada dentro del expediente **UDIP 2025-002472 (FE-51_20545)**. Fecha de emisión: 4 de agosto de 2025

DELITO	CANTIDAD	PORCENTAJE
Agresión	1	0%
Veracidad de la imputación	1	0%
TOTAL	1136	100%

En 2024, como en años anteriores, la mayoría de delitos denunciados corresponde a desobediencia, representando un 70% del total. Este delito se refiere al incumplimiento de órdenes judiciales o resoluciones emitidas por autoridad competente, como puede ser la negativa a reinstalar a una persona trabajadora o a cumplir con otras obligaciones ordenadas por un juez. A pesar de que en 2022 la Fiscalía especializada informó a la REDLG que se había creado una mesa técnica con el Ministerio de Trabajo y una fuerza de tarea de fiscales dentro de la Fiscalía para reducir esa cantidad, se mantuvo la tendencia dos años después.

Es importante remarcar que el Ministerio Público reporta 3 homicidios y 2 asesinatos en este período. Aunque en términos absolutos representan una proporción menor frente a otros delitos denunciados, se trata de las formas más extremas de violencia. Estos hechos no son aislados. Entre 2004 y 2025, la REDLG ha registrado 110 asesinatos de sindicalistas o defensores de derechos laborales. Esta cifra evidencia que la violencia letal ha sido una constante en el tiempo. Además, se sabe que hay más casos, ya que los registros del Ministerio Público han reportado cifras mayores.

CANTIDAD DE DENUNCIAS PRESENTADAS EN LA FISCALÍA DE DELITOS CONTRA SINDICALISTAS DEL MINISTERIO PÚBLICO EN 2025¹⁷

DELITO	CANTIDAD	PORCENTAJE
TOTAL	165	100%
Coacción	51	31%
Desobediencia (Por Funcionarios)	46	28%
Abuso de autoridad	24	15%
Amenazas	15	9%
Incumplimiento de deberes (de Funcionarios)	11	7%
Desobediencia (Por Particulares)	7	4%
Intimidación pública	4	2%
Discriminación	3	2%
Detenciones ilegales	1	1%
Espionaje agravado	1	1%
Homicidio	1	1%
Robo	1	1%

17. Ministerio Público de Guatemala, Unidad de Información Pública. Resolución número **UDIP-G 2026-001063 komg**, dictada dentro del expediente **UDIP 2026-000497 (FE-51_30780)**. Fecha de emisión: 18 de febrero de 2026

En 2025, el Ministerio Público reportó 165 denuncias en la Fiscalía de Delitos contra Sindicalistas. Podría plantearse la hipótesis de que, durante el nuevo gobierno, la relación con los trabajadores de las instituciones públicas, especialmente en aquellas donde existen sindicatos, fue abordada de manera distinta, rompiendo con prácticas anteriores como los despidos que ignoraban la inamovilidad laboral o los emplazamientos. Aunque la REDLG no cuenta con información suficiente para confirmar si este fue el caso, sí se tiene conocimiento de que desde el Ejecutivo hubo un esfuerzo por respetar la libertad sindical, haya o no sido exitoso.

Aun así, el número de denuncias resulta sorprendentemente bajo y genera dudas si se considera el contexto político y las experiencias directas que organizaciones y trabajadores han tenido con el Ministerio Público. En 2023, por ejemplo, la REDLG acompañó la denuncia por amenaza de muerte contra el Comité Ejecutivo de SINTRIHANNA, un sindicato del sector maquila. En ese caso, el fiscal advirtió a la secretaria general que quedaría registro de que ella puso denuncia y que debía considerar si realmente quería hacerlo, ya que un futuro empleador podría utilizar esa información en su contra.

Otro elemento que llama la atención es que en el reporte únicamente se registra un homicidio de un sindicalista, ocurrido en Retalhuleu. Sin embargo, la REDLG respondió a la denuncia del asesinato de la Secretaria General del Sindicato de Trabajadores Municipales de Pueblo Nuevo, Suchitepéquez en septiembre de 2025, quien durante meses había recibido amenazas de muerte por parte del alcalde debido a su labor sindical. Cuando integrantes del sindicato acudieron a la Fiscalía para rendir declaración, el fiscal se negó a escucharlas e indicó que el hecho ya había sido descartado al considerarse producto de “fuego cruzado”. Actualmente, el caso está siendo conocido por la Fiscalía de Femicidio de Suchitepéquez.

Una primera conclusión es que el bajo número de denuncias podría reflejar una práctica institucional de no recibir o desalentar las denuncias. Esto resulta preocupante, aunque no sorprendente dentro de una institución que, a pesar de tener como función la persecución penal y el cumplimiento de la ley, ha sido señalada por abusos de poder contra su propio personal en procesos de depuración masiva ocurridos en los últimos tres años¹⁸. En ese mismo período, la REDLG ha documentado diversos casos de violencia laboral dentro del Ministerio Público, incluyendo criminalización, violencia de género y violencia antisindical.

Casos emblemáticos.

Como se mencionó anteriormente, muchos de los hechos registrados por la REDLG corresponden a pocos sindicatos ya que se dio un acompañamiento cercano a trabajadores en algunos lugares específicos durante los dos años que este informe cubre. El registro cuantitativo de la REDLG es solo una parte de la documentación que realiza. Existen incidentes y hechos de violencia que son verificados en su contexto y es necesario ver el panorama completo para comprender mejor cómo se da la violencia antisindical, cómo impacta y quién está detrás de ella. A continuación, se presentan algunos casos emblemáticos que desde una lectura más cualitativa ilustra mejor la realidad de la lucha sindical en Guatemala.

18. Plaza Pública. *Tras intimidación y silencio, extrabajadores del Ministerio Público se enfrentan a la justicia*. 25 de febrero de 2024. Disponible en: <https://www.plazapublica.com.gt/justicia/informacion/tras-intimidacion-y-silencio-extrabajadores-del-ministerio-publico-se-enfrentan>

● Caso SITRABE – Frutera del Pacífico/AgroAmerica

“Otro sistema es el de cambiar personal periódicamente cada tres, cuatro o seis meses; se descubren los focos posibles de trabajadores o líderes y se despiden, la desventaja de este caso, es que no se logra mantener una mano de obra calificada, sin embargo existen empresas cuyas labores son rutinarias y no necesariamente deben ser calificados los trabajadores. La rotación periódica también puede y debe hacerse entre las varias empresas o sociedades existentes para este fin [...]”

Samuel Cabrera Padilla, “Memorandum Confidencial”, 1995, p.13

En 2022 se inició un proceso de acercamiento a personas trabajadoras del sector bananero del sur de Guatemala, liderado por el Sindicato de Trabajadores Bananeros de Izabal (SITRABI). Este proceso se da en un contexto de transformación del sector: hacia 2020, la industria bananera guatemalteca había consolidado un cambio en su distribución geográfica, concentrando el 85% de la fuerza laboral en la costa sur y desplazando la relevancia histórica del norte.

En esta región predominan empresas de propiedad nacional que operan sin presencia sindical y mantienen una estructura de costos significativamente menor. Los costos son menores por la falta de presencia de sindicatos y por la carencia de autoridades competentes que puedan hacer cumplir las leyes laborales del país. Según datos del sector, mientras en el norte sindicalizado el salario promedio por hora era de 2.52¹⁹ USD, en el sur era de 1.05 USD, además de jornadas laborales que se extendían hasta 12 horas más por semana.

La ausencia de organización sindical en el sur responde a un historial de violencia sistémica. El último intento significativo de sindicalización en la zona ocurrió en 2007 y fue desmantelada mediante una campaña de represión que incluyó asesinatos, violaciones y amenazas contra los dirigentes y sus familias, lo que forzó el abandono de los esfuerzos organizativos en aquel entonces²⁰.

Para SITRABI, esta brecha representaba un riesgo para la sostenibilidad de sus contratos colectivos en el norte, ya que la disparidad de costos incentivaba el traslado de la producción hacia el sur para reducir gastos operativos. Esta misma dinámica también favorece el traslado de producción desde otros países de la región hacia la costa sur de Guatemala, lo que representa una amenaza para los sindicatos bananeros en Centroamérica. En este contexto, y como una estrategia para proteger sus conquistas laborales, el sindicato recientemente decidió extender su campo de acción hacia la zona sur del país. Se identificaron trabajadores de Frutera del Pacífico, empresa que forma parte de la corporación AgroAmérica.

19. Anner, M. (2021). *What Difference Does a Union Make? Banana Plantations in the North and South of Guatemala*. Center for Global Workers' Rights, The Pennsylvania State University.

20. Confederación Sindical Internacional (CSI), “Guatemala: Los sindicatos impulsan la lucha contra la impunidad”, *Visión Sindical* #08, marzo de 2008.

AgroAmérica

- Corporación Multinacional Agroindustrial (Banano y Palma).
- Fundada en 1958. Producción, logística y exportación de banano y aceite de palma.
- Estrategia central que prioriza el bienestar del trabajador y el desarrollo local.
- Declaran ser pioneros desde 2011 en la medición y pago de salarios dignos para cubrir necesidades básicas.
- Aseguran una "dedicación con prácticas laborales justas" y el apoyo al bienestar integral del empleado.
- Afirman cumplir con directivas de la UE, Reino Unido y EE.UU. sobre derechos humanos y buenas prácticas laborales.
- Uso de certificaciones internacionales (Rainforest Alliance, RSPO) para validar el respeto a los derechos del trabajador.

Frutera del Pacífico S.A

- Es una empresa subsidiaria propiedad de la corporación Agroamérica.
- Producción, cosecha y empaque de banano para exportación.
- Opera en el departamento de Escuintla, Guatemala.
- Operan fincas que cubren aproximadamente 2,918 hectáreas en los municipios de Masagua, Puerto San José, La Gomera y Tiquisate
- Sus operaciones tienen el potencial de emplear a aproximadamente 3,500 trabajadores.
- Exporta principalmente a One Banana (subsidiaria de Agroamérica) y, desde 2022, ha incrementado sus envíos a Chiquita en los EE.UU..
- Prácticamente todas sus fincas cuentan con la certificación de Rainforest Alliance (RA).

LA REALIDAD QUE LOS TRABAJADORES MANIFESTARON:



Salario:

pago equivalente al salario mínimo



Jornadas laborales:

jornadas de entre **10 y 12 horas diarias**, determinadas por metas de producción elevadas



Horas extras no reconocidas:

el tiempo adicional de trabajo **no era registrado ni pagado como horas extras**



Ausencia de contrato:

la mayoría de personas trabajadoras **no contaba con contrato formal de trabajo**



Sistema de metas:

el cumplimiento de metas condicionaba el ingreso, obligando a extender la jornada para alcanzarla.

Agroamerica se presenta como una corporación con un sólido enfoque en sostenibilidad, alineado con los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos, y ha establecido alianzas con organizaciones estratégicas para asegurar la debida diligencia en esta materia. Sin embargo, a través del trabajo realizado en una de sus subsidiarias, Frutera del Pacífico, se evidencia que en la práctica no solo no se cumplía en algunos casos con el mínimo legal, sino que además se vulneró de forma reiterada el derecho a defender derechos, en particular la libertad sindical.

“Debe existir un control estricto de los trabajadores de un centro de trabajo, este control se logra mediante la contratación de personas específicas que deberán mantener constantemente informado al Gerente General o de Gerente de Recursos Humanos, o Jefe de Personal, etc... De todo lo que ocurre, se dice, se rumora, se protesta o se hace, entre los trabajadores; este informador o estos informadores, deben ser bien instruidos sobre lo que tienen que hacer, tal como frecuentar a los grupos afines de trabajadores, ya sea en encuentro deportivos, en cantinas bares o restaurantes, en reuniones donde convergan trabajadores de la Empresa[...] para estar bien informado de lo que hacen [...]a efecto que los personeros de la empresa lo sepan y tomen las decisiones pertinentes, obviamente estas decisiones serán el despido inmediato del o los trabajadores que tengan idea de formar un Sindicato o un comité ad-hoc de trabajadores.”

Samuel Cabrera Padilla, “Memorandum Confidencial”, 1995, p. 3

El 9 de mayo 2024, al terminar su jornada, una trabajadora de la finca Vista Bella fue llamada para presentarse en las oficinas de administración.

Al llegar, la recibieron 2 trabajadores de seguridad quienes le ordenaron que apagara su celular. Durante media hora, la interrogaron sobre las reuniones que había estado teniendo afuera de la empresa y fuera del horario laboral. Le enseñaron fotos de las reuniones. Ella indicó que se trataba de un grupo de jóvenes que estaban dando talleres sobre Derechos Humanos. La acusaron de “atentar contra los intereses de la finca al reunirse con otros trabajadores”. Le dijeron que estaba en contra de la finca. Aunque ella indica que no fueron amenazantes, era claro que la estaban presionando para que ella diera más información. Al concluir, le indicaron que iban a analizar la situación para decidir qué hacer. Media hora después la llamaron de Recursos Humanos para asegurarle que debía presentarse a sus labores normalmente al día siguiente.

El 10 de mayo 2024, por la mañana, llamaron a otras 2 trabajadoras y las interrogaron de la misma manera.

Entre el 10 y el 13 de mayo se documentaron 11 despidos, pero se sabe que fueron muchos más. Todas personas que habían participado en alguna de las reuniones.

A raíz de estos hechos, los trabajadores comenzaron a organizarse para protegerse de estas represalias. Así, el 24 de mayo 2024 se organizó un grupo coaligado que buscaba emplazar a la empresa para poner alto a los despidos y el 9 de junio se creó el Sindicato de Trabajadores Bananeros de Escuintla-SITRABE.

Después de que los trabajadores se organizaron en sindicato, la empresa implementó varias estrategias para atacar al sindicato asegurándose que la corporación AgroAmérica, específicamente el gerente de sostenibilidad, mantuviera una aparente voluntad de respetar los derechos humanos y rectificar la situación. Durante el año siguiente se intentó documentar cada hecho con detalle. No obstante, la frecuencia de los incidentes y el número de personas afectadas hizo que, en muchos casos, estos no se registraran de manera individual, sino como patrones recurrentes reportados por varios trabajadores. Muchos de estos incidentes no fueron incorporados en la base de datos de la REDLG. Esto incluye, por un lado, acciones recurrentes que afectaban a varios trabajadores y que no podían individualizarse como hechos específicos. Por otro lado, se registraron prácticas como ofrecimientos de mejoras en las condiciones de trabajo a cambio de renunciar al sindicato, que constituyen acciones antisindicales pero que no siempre se clasifican como hechos de violencia según los criterios del registro. Sin embargo, al observar en conjunto las acciones dirigidas contra el sindicato a lo largo de más de un año, se evidencia el nivel de presión sostenida que pueden enfrentar las personas defensoras de derechos laborales en un período relativamente corto, hasta alcanzar niveles de desgaste significativos.

“A continuación me permito sugerir las fórmulas necesarias que deben aplicarse al caso concreto de la formación de un sindicato [...] para que este no surja y se desarrolle, o sí ya ha surgido, como debe procederse, para neutralizarlo e irlo debilitando paulatinamente hasta aniquilarlo.”

Samuel Cabrera Padilla, “Memorandum Confidencial”, 1995, p. 3





“Debilitamiento rápido de sus bases mediante un intenso trabajo físico y psicológico de cada laborante, explotando su carácter, conducta, ambiciones, debilidades, etc. Todo esto para dejar solos a los líderes y preferentemente desarticular a sus líderes”

Samuel Cabrera Padilla, “Memorandum Confidencial”, 1995, p. 8

Estos incidentes adquieren mayor relevancia al conocer los detalles de las personas involucradas y las palabras exactas que se intercambiaron. Entre los hechos documentados se incluyen amenazas directas contra integrantes del sindicato. En distintos momentos, se les advirtió que “lo que necesitaban era un buen susto”, se afirmó que “una a una iban a aparecer en el cañal”, y un desconocido se presentó en sus viviendas para recomendarles que abandonaran la organización por su seguridad, señalando que en otros contextos los sindicalistas habían aparecido muertos. Es en estos elementos donde se identifican los patrones de actuación y se evidencia que el hostigamiento responde a una práctica sistemática, más que a decisiones individuales. Cabe señalar que, en los hechos documentados, los personeros de la empresa fueron explícitos en señalar que las acciones se realizaban porque las personas trabajadoras formaban parte del sindicato. Aunque el proceso de afiliación se hacía en la clandestinidad, la empresa tenía información sobre los miembros fundadores y el primer año fueron los principales objetos de hostigamiento.

● Caso María Pérez*

María Pérez era afiliada y fundadora del Sindicato de Trabajadores Bananeros de Escuintla (SITRABE).

Llevaba dos años trabajando para la empresa Frutera del Pacífico y, al momento de los hechos, se desempeñaba en labores agrícolas en la finca Vista Bella 2.

El 20 de noviembre de 2024, por la tarde, fue citada a la oficina de recursos humanos en la finca Tasmania 1. En la reunión, personal de la empresa le ofreció una “baja voluntaria”, es decir que renunciara. María Pérez se negó.

Al día siguiente, 21 de noviembre, después de la jornada de trabajo le informaron que estaba despedida. Según la empresa, la decisión se debía a la baja producción de la finca y a un proceso de reorganización. María Pérez manifestó que no aceptaba las razones y reiteró que no firmaría ningún documento.

El 22 de noviembre se presentó a trabajar con normalidad. Sin embargo, personal de seguridad la interceptó dentro de la finca y le indicó que debía retirarse, ya que por órdenes de recursos humanos ya no laboraba para la empresa.

Mientras aún se encontraba en el área, un caporal, al conocer la situación, comentó frente a otros trabajadores que “a todos los del sindicato los están sacando por cualquier cosa”.

María Pérez y el sindicato lucharon por su reinstalación durante meses. No sólo la IGT indicó que debía ser reinstalada sino en diálogos entre Agroamérica y organizaciones aliadas, la corporación se comprometía a rectificar las acciones antisindicales que realizaban los mandos medios de Frutera del Pacífico, insistiendo que eran decisiones individuales y no políticas de empresa.

*Nombre cambiado .

“Las tácticas y estrategias a seguir cuando se forma un [sindicato] son variadas, debe aplicarse el método o sistema adecuado a la forma en que surge; por lo tanto habrán estrategias diferentes atendiendo los diversos factores siguientes: 1) análisis de las personas que dirigen el movimiento; [...] 11) Cultura de los líderes y **sus debilidades así como el conocimiento y el control de su cuadro familiar además de tener una información exacta de cómo vive, donde y sus debilidades y reacciones.**”

Samuel Cabrera Padilla, “Memorandum Confidencial”, 1995, p. 7

A lo largo de 2025, la presión de la empresa se concentró de forma directa sobre las personas que integraban el Comité Ejecutivo y el Consejo Consultivo. Las acciones dejaron de ser únicamente sanciones o despidos, y pasaron a intervenir en sus decisiones personales y familiares para forzar su salida.

En varios casos, la presión se ejerció a través de familiares. A un dirigente no le permitían que su hijo accediera a un empleo mientras él continuara en el sindicato. A otro, no le autorizaban a su hermano recibir su baja voluntaria y su indemnización, mientras él siguiera siendo parte de la organización, a pesar de que ese dinero era necesario para atender la enfermedad de su padre. Estas acciones eran dirigidas a situaciones concretas de necesidad.

Al mismo tiempo, se ofrecieron sumas de dinero de hasta Q125,000 y beneficios laborales a miembros de la dirigencia, especialmente a quienes tenían mayor liderazgo o antigüedad en la empresa. Estas ofertas se realizaron de forma reiterada y en combinación con otras formas de presión dentro de las fincas.

El 24 de julio de 2025, este conjunto de presiones alcanzó un punto de quiebre. El Gerente de Sostenibilidad de AgroAmérica se reunió con parte del Comité Ejecutivo y del Consejo Consultivo. En ese espacio, varios dirigentes aceptaron renunciar. Posteriormente, ellos mismos señalaron que tomaron esta decisión porque ya no soportaban el nivel de hostigamiento, y que en muchos casos su intención no era solo salir del sindicato, sino abandonar la empresa.

Ante esta situación, la Secretaria General solicitó a las personas que decidieron retirarse que formalizaran su renuncia al sindicato por escrito para poder proceder con elección de nuevos directivos. Llamó la atención que durante un año, afiliados llegaban seguido con una carta renuncia al sindicato porque la empresa los obligaba bajo alguna forma de coacción y en este caso, fue la Secretaria General quien tuvo que insistir en que renunciaran formalmente.

Esta situación se aclaró más adelante ya que pocos días después, el 3 de agosto de 2025, un abogado redactó un acta de asamblea de SITRABE cuya realización se desconoce. Según las personas involucradas, este abogado no fue contratado por el grupo. En la supuesta asamblea se acordaron dos decisiones: nombrar a una de las exdirigentes como única representante del sindicato y promover su disolución.

El 6 de agosto se presentó una solicitud de disolución ante el Ministerio de Trabajo. Fue a partir de este proceso que la Secretaria General tuvo conocimiento de que la empresa continuaba utilizando a exintegrantes para firmar documentos y actas en nombre del sindicato.

La inconsistencia principal era que estas personas ya habían presentado su renuncia al sindicato con anterioridad, hecho que la empresa desconocía. Al evidenciarse esta situación ante el Ministerio de Trabajo, el proceso de disolución no prosperó.

No obstante, la presión no cesó. Incluso meses después, las personas que habían renunciado continuaban siendo buscadas en sus casas y presionadas para firmar documentos o intervenir en contra del sindicato. Algunas de ellas manifestaron que, a pesar de haber aceptado retirarse con la expectativa de que el hostigamiento terminara, la empresa continuó utilizándolas.

En este contexto, también se utilizó un mecanismo basado en la desinformación. A varias de las personas que habían renunciado se les indicó que existía un supuesto "sistema" del Ministerio de Trabajo en el que quedaba registro de quienes habían sido sindicalistas, lo que podía afectar sus posibilidades de conseguir empleo. El Gerente de Sostenibilidad ofrecía gestionar su eliminación de ese "sistema" si abandonaban el sindicato. Sin embargo, posteriormente, cuando estas personas no lograban encontrar trabajo, se les indicaba que no era posible retirarlas y que la responsabilidad recaía en la Secretaria General por no proporcionar el padrón de afiliados.

Una vez debilitada la estructura del sindicato, la presión se concentró en la Secretaría General, quien se negó reiteradamente a entregar el padrón de afiliados y a ceder el control de la organización. Tampoco cedió ante las exigencias de proporcionar información ni ante el desgaste generado por la negativa de licencias sindicales con argumentos ilegales. A partir de ese momento, se intensificaron las sanciones en su contra, incluyendo llamados de atención, descuentos salariales y suspensiones. Estas medidas buscaban acumular causales para gestionar su despido por la vía judicial, a pesar de su inamovilidad sindical.

Aunque estas decisiones podían ser impugnadas en el ámbito judicial, el desgaste acumulado y la presión sostenida llevaron finalmente a su renuncia.

La exposición de este caso emblemático no agota la totalidad de los hechos ocurridos. No incluye, por ejemplo, el desarrollo del conflicto en los juzgados laborales, ni los detalles de los distintos espacios de diálogo sostenidos con la gerencia de AgroAmérica y de Frutera del Pacífico, que fueron varios a lo largo del proceso.

Sin embargo, se aclara que la vía del diálogo fue utilizada de manera reiterada sin resultados efectivos. A pesar de los compromisos asumidos por la empresa, estos no se tradujeron en cambios sustantivos en la práctica.

Por su parte, las actuaciones de la Inspección General de Trabajo y del Ministerio de Trabajo mostraron limitaciones importantes en su capacidad para garantizar el cumplimiento de sus resoluciones. En cuanto al sistema de justicia laboral, este merece un análisis más profundo; por ahora, puede señalarse que, según testimonios, los tiempos de resolución fueron percibidos como rápidos y, de manera consistente, favorables a la empresa.

En el ámbito penal, también se evidenciaron limitaciones en la respuesta institucional. En uno de los casos documentados, integrantes del sindicato denunciaron amenazas de muerte ante el Ministerio Público. Sin embargo, la Fiscalía de Puerto de San José no tomó su declaración para ratificar la denuncia y consideró que las medidas de seguridad otorgadas eran suficientes, dando por cerrado el caso. Esto ocurrió a pesar de que las personas denunciadas contaban con información relevante, como el número de placa del vehículo involucrado.

“Una norma general para todos los casos, es que se instituya la indemnización universal, ello evita conflictos laborales, sabotajes, etc.”

Samuel Cabrera Padilla, “Memorandum Confidencial”, 1995, p. 14

Uno de los grandes obstáculos que se observó durante el acompañamiento a SITRABE fue el tema de las “bajas voluntarias”. La empresa daba la opción de que las personas pudieran renunciar y se les reconociera su indemnización. Las personas optaban por esta opción cuando tenían una necesidad económica puntual o cuando preferían trasladarse a otros trabajos temporales.

Este fenómeno tiene un impacto enorme en la estabilidad laboral y en la capacidad de organización. Muchas de las desafiliaciones al sindicato se dieron porque se les negaba la “baja voluntaria” o porque, cuando buscaban reincorporarse, se les condicionaba el reingreso a renunciar al sindicato. La empresa parece operar esta práctica con cierto cuidado legal, ya que, al tratarse de una baja voluntaria, las personas no pueden reincorporarse en menos de dos meses.

Sin embargo, este no es el único mecanismo utilizado para debilitar la estabilidad laboral y la organización sindical. En otros sectores se observan prácticas distintas que, aunque operan bajo una lógica similar, se implementan a través de otros medios.

Un ejemplo de ello es el caso de la empresa palmera REPSA, ubicada en Sayaxché, Petén, donde se ha documentado la interrupción periódica de contratos laborales como estrategia de control.

● SITRAREPSA

REPSA lleva años interrumpiendo contratos a fin de año, pagando indemnización y recontratando semanas después. Esto constituye una simulación de la relación laboral, una práctica contraria a la legislación laboral, ya que, a diferencia de Frutera del Pacífico, las personas trabajadoras continúan en un trabajo que no es temporal. Este mecanismo interrumpe formalmente la relación laboral. Como resultado, limita la organización sindical y la acumulación de antigüedad, afectando directamente el cálculo de la indemnización y otras prestaciones. Los trabajadores indican que esta modalidad también ha funcionado como un mecanismo de control, ya que cada año las personas trabajadoras enfrentan el riesgo de no ser recontratadas sin causa justificada.

En 2024 se creó el primer sindicato en el sector palma de Guatemala, el Sindicato de Trabajadores de la Reforestadora de Palmas de Petén S.A. (SITRAREPSA). Al llegar a fin de año, la empresa, como de costumbre, ofreció la opción de retirarse a cambio de recibir la indemnización, que muchas personas trabajadoras esperan como ingreso importante. En ese contexto, varios afiliados e incluso algunos dirigentes aceptaron retirarse. La diferencia con años anteriores fue que la empresa les hizo firmar una carta de renuncia. Cuando se denunció esta práctica ante el Ministerio de Trabajo, se indicó que no procedía ninguna acción, ya que la salida había sido voluntaria.

Así, las empresas vulneran de manera sistemática el derecho a la estabilidad laboral y la libertad sindical mediante prácticas que se presentan como beneficios para las personas trabajadoras. Son precisamente estos mecanismos, normalizados y aceptados por la propia fuerza laboral, los más difíciles de cuestionar, ya que operan a través de la necesidad económica y no son percibidos como formas de control.

“Formación inmediata de otro comité ad-hoc mayoritario, con el cual se marchará en íntima relación, en este caso la Empresa o el Abogado de la misma, elaborará el acta de constitución, el pliego de peticiones (a conveniencia) los memoriales a la Inspección General de Trabajo y el aviso legal respectivo, con este comité ad-hoc formado, se suscribe de inmediato un convenio colectivo de condiciones de trabajo, para tres años de vigencia”

Samuel Cabrera Padilla, “Memorandum Confidencial”, 1995, p. 8

El 18 de febrero de 2024 se celebró la Asamblea para constituir el Sindicato de Trabajadores de la Empresa REPSA (SITRAREPSA). La empresa es parte del Grupo HAME, un conglomerado agroindustrial guatemalteco con presencia en Centroamérica, enfocado en la producción de palma africana, banano, plátano y aguacate. Opera a gran escala en distintas regiones del país, en un sector marcado por cuestionamientos laborales y ambientales.

A diferencia de otros casos, REPSA ha operado con mayor cuidado en el manejo de su reputación. Esto se debe, en parte, a antecedentes que han afectado su relación con compradores y a la presión de sus certificaciones. En este contexto, las acciones de la empresa tienden a ser menos abiertamente confrontativas, pero no por ello menos efectivas, sino más bien como sacadas del manual.

En abril 2024, un mes después de la creación del sindicato, REPSA creó un “comité permanente” constituido por 3 representantes de la empresa, 3 trabajadores y un observador. El 18 de abril se firmó un convenio colectivo de condiciones laborales presentado ante la IGT el 22 de abril. Desde entonces, la empresa, a través de sus representantes en las fincas, ha deslegitimado al sindicato asegurándose de crear confusión entre los trabajadores al hablar del comité permanente como los representantes legítimos.

“Las tácticas o estrategias que se emplean hoy pueden no prosperar en el futuro, y los conflictos laborales deben tratarse con los métodos más aconsejables derivados de las circunstancias [...] cada caso será diferente en su solución, aunque en el fondo tengan lo mismo en común.”

Samuel Cabrera Padilla, “Memorandum Confidencial”, 1995, p. 9

● Sindicato de Trabajadores Municipales de Pueblo Nuevo

Los casos anteriores muestran cómo, a través de distintas tácticas, se busca debilitar la organización sindical antes de que esta logre consolidarse. Estas estrategias no siempre implican violencia directa, pero generan condiciones que limitan la capacidad de acción colectiva y reducen los márgenes de protección de las personas trabajadoras.

Sin embargo, cuando estos mecanismos no logran desarticular la organización y el sindicato se mantiene activo, organizado y con capacidad de acción, el conflicto puede escalar.

El caso del Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad de Pueblo Nuevo (SITRAMPNUE) permite observar este escenario. Se trata de un sindicato creado en 2008 que, tras enfrentar dificultades iniciales como despidos y campañas de deslegitimación, logró consolidarse, fortalecerse y negociar su pacto colectivo. Durante varios años, el sindicato mantuvo un funcionamiento estable y una relación de trabajo relativamente sostenida.

Esta situación cambió con la llegada de la actual administración municipal. El alcalde impulsó medidas para debilitar al sindicato. Comenzó a contratar a personas con contratos temporales, mantenía mucha rotación de personal y promovió la división entre trabajadores. Estas acciones limitaron el crecimiento del sindicato, pero no lograron desarticularlo. El sindicato siguió organizado y activo.

En este contexto, a mediados de 2025, el sindicato empezó a investigar irregularidades en las contrataciones. A través de información pública, identificó posibles plazas fantasmas y presentó una denuncia ante el Ministerio Público en septiembre de ese año.

Al mismo tiempo, el hostigamiento en contra del sindicato se intensificó y comenzaron las amenazas de muerte contra dirigentes, especialmente contra la Secretaria General. Eran amenazas directas por parte del alcalde. Sin embargo, no se denunciaron a pesar de la actividad sindical constante. Miembros del sindicato manifestaron que era tan común que llegaron a no darle importancia.

Quince días después de presentar la denuncia, el 29 de septiembre 2025, la Secretaria General fue asesinada al salir de su trabajo. El hecho ocurrió en un municipio pequeño donde todas las personas se conocen, pero los atacantes eran desconocidos y huyeron sin que ninguna autoridad reaccionara. Al momento del asesinato, se había ido la luz y las cámaras que grababan la calle donde ocurrió la tragedia, no funcionaban en ese momento.

La respuesta institucional también presenta problemas. La Fiscalía de Delitos contra Sindicalistas no asumió el caso ni lo registró como violencia antisindical. Cuando integrantes del sindicato intentaron declarar, se les indicó que no tendría efecto en la investigación porque se manejaba como un hecho de fuego cruzado. El caso fue trasladado a otra fiscalía. Después del asesinato, las amenazas de muerte continuaron y el sindicato se vio obligado a reorganizarse para poder continuar con su labor sindical así como resguardar la seguridad de sus miembros.

Con esto, el conflicto deja de considerarse como un problema laboral. Pasa al ámbito penal. La atención se centra en el hecho puntual y en los responsables materiales, mientras se diluyen las condiciones que lo hicieron posible.

Durante el acompañamiento a este caso, y también a los anteriores, aparecieron de forma constante relatos de maltrato, acoso y abusos en el trabajo. Eran parte de la experiencia cotidiana de las personas trabajadoras y, en muchos casos, la razón por la que decidían organizarse. Sin embargo, estos hechos no solo rara vez se denunciaban, sino que tampoco lograban registrarse en la base de la REDLG por la falta de detalles o condiciones para documentarlos adecuadamente.

Cuando ocurre una agresión extrema, todo ese contexto desaparece. La violencia deja de entenderse como un problema del mundo del trabajo y se reduce a un hecho penal aislado. El empleador deja de ser parte del problema y la atención se desplaza hacia actores externos y responsabilidades individuales.

Es en este punto donde se vuelve evidente un vacío: no existe un marco claro que permita reconocer, abordar y dar respuesta a la violencia en el trabajo en todas sus formas.

Violencia por razón de género en el mundo del trabajo.

En el período 2024–2025, la REDLG registró un número muy bajo de casos de violencia por razón de género en el mundo del trabajo. Sin embargo, esta baja cantidad no refleja la magnitud real del problema.

La violencia por razón de género es una de las formas más extendidas y normalizadas en los espacios laborales. Muchas de sus manifestaciones –como el acoso sexual, los comentarios inapropiados o las conductas de control– son percibidas como parte “normal” del trabajo. Por esta razón, no siempre se identifican como hechos de violencia ni se registran de manera sistemática.

A esto se suma que se trata de una violencia particularmente difícil de reportar. Implica experiencias íntimas, incómodas y, en muchos casos, estigmatizadas. Las personas trabajadoras enfrentan miedo a represalias, vergüenza o desconfianza en las instituciones. Como resultado, los pocos casos registrados por la REDLG no provienen de procesos directos de denuncia, sino que aparecen en otros contextos, cuando las personas mencionan estas situaciones como parte de relatos más amplios de violencia laboral.

Además, uno de los casos incluidos en este período fue conocido a través de medios de comunicación, debido a la gravedad del hecho y al seguimiento del proceso judicial. En este caso, la información disponible se centra en la respuesta institucional posterior, más que en el hecho de violencia en sí. Esto limita la posibilidad de comprender plenamente las condiciones en que ocurrió y las experiencias de la persona afectada.

En conjunto, estos elementos evidencian un subregistro significativo. La violencia por razón de género no solo está presente en el mundo del trabajo, sino que enfrenta mayores barreras para ser nombrada, documentada y denunciada.

● Caso de Sindy Galdámez– Fiscalía de Zacapa, Ministerio Público

- **Mayo de 2017:** Sindy Galdamez inició su carrera como Auxiliar Fiscal I en la Fiscalía de Distrito de Zacapa, comenzando su periodo de prueba.

- **Junio de 2017:** Menos de un mes después, la situación se volvió crítica. Galdamez presentó una denuncia anónima por acoso laboral y sexual en contra de su jefe inmediato, el Fiscal de Distrito.

- **Junio de 2017 (Días después):** La Fiscal General emitió una resolución prohibiendo que López Orozco calificara el desempeño de Galdamez para proteger la integridad del proceso de evaluación.

- **Agosto a octubre de 2017:** A pesar de la prohibición, López Orozco calificó a Galdamez con notas deficientes, cuestionando incluso su forma de vestir y su puntualidad, pese a que ella cumplía con los horarios establecidos. Galdamez solicitó auxilio a Recursos Humanos en reiteradas ocasiones sin recibir respuesta positiva.

- **Noviembre de 2017:** El 10 de noviembre, un día antes de completar oficialmente su periodo de prueba, Galdamez fue notificada de su destitución basándose en las evaluaciones mencionadas.

- **Febrero de 2018:** En una audiencia ante la Junta Disciplinaria, se confirmó la veracidad de la denuncia de Galdamez y se resolvió la destitución de Francisco Enrique López Orozco. Sin embargo, no se resolvió nada a favor de la trabajadora por encontrarse en periodo de prueba al momento del despido.

- **2018 - 2019:** Galdamez inició una batalla legal en los juzgados de trabajo. En octubre de 2019, un juez declaró con lugar la demanda, ordenando su reinstalación y el pago de salarios y prestaciones pendientes.

- **Julio de 2021:** Tras varios años de procesos y apelaciones, el Ministerio Público hizo efectiva la reinstalación de Galdamez el 12 de julio.

- **2022:** Mientras Galdamez se encontraba laborando, la institución continuó el litigio mediante acciones de amparo. En marzo de 2022, se le notificó la suspensión de su nombramiento debido a un amparo provisional otorgado a la institución.

- **2023:** Las altas cortes fallaron definitivamente a favor del Ministerio Público, anulando la reinstalación de la trabajadora.

- **2025:** Además de la pérdida del empleo, el Ministerio Público solicita ahora que Galdamez reintegre la totalidad de los salarios, prestaciones y costas judiciales que percibió durante el tiempo que estuvo reinstalada.

Este caso evidencia con claridad las barreras que enfrentan las personas trabajadoras para denunciar violencia por razón de género en el mundo del trabajo. A pesar de que la denuncia fue presentada desde el inicio de la relación laboral y posteriormente confirmada por instancias disciplinarias, la respuesta institucional no garantizó la protección ni la restitución de la víctima. Por el contrario, el proceso derivó en una cadena de nuevas afectaciones: pérdida del empleo, aislamiento laboral, prolongación del litigio durante varios años y, finalmente, la imposición de una carga económica en su contra. Este tipo de desenlace no es excepcional. Refleja un patrón en el que denunciar no solo no detiene la violencia, sino que puede profundizarla, generando efectos sostenidos en el tiempo.

Además, el caso permite observar una práctica institucional preocupante: la utilización sistemática de recursos legales para evitar el cumplimiento de resoluciones judiciales. Aunque en los últimos años se ha documentado una tendencia de traslados arbitrarios y despidos en el Ministerio Público, este caso muestra otra dimensión del problema que sería importante analizar si ocurre en otros sectores. Más allá del hecho inicial, la institución sostiene una disputa prolongada incluso frente a resoluciones favorables a la trabajadora, priorizando la defensa de la decisión inicial de despido por encima de la restitución del derecho. El proceso llegó hasta la Corte de Constitucionalidad, lo que evidencia el nivel de recursos invertidos para sostener el litigio. En este caso, las personas involucradas contaban con formación jurídica y pudieron llevar el proceso hasta esa instancia. Sin embargo, para la mayoría de personas trabajadoras esto no sería posible. Aun así, la prolongación del litigio representa un uso intensivo de recursos públicos en lugar de garantizar una reparación oportuna, y contribuye a profundizar el impacto sobre la persona afectada.



PROPUESTA DE REFORMA LABORAL



La violencia laboral en Guatemala no es un fenómeno aislado, sino una práctica extendida, persistente y, en muchos casos, normalizada dentro de las relaciones de trabajo. A pesar de su magnitud, el marco legal actual no ofrece herramientas suficientes para prevenirla, sancionarla ni reparar sus consecuencias. Frente a esta situación, la REDLG ha elaborado e impulsado una propuesta de reforma legislativa²¹ integral que busca transformar la forma en que el Estado reconoce y enfrenta este problema, pasando de un modelo de omisión e impunidad a uno basado en derechos, prevención y justicia.

Esta necesidad se sustenta en la evidencia de que la violencia laboral afecta a una proporción significativa de la población trabajadora y se manifiesta en múltiples formas, incluyendo violencia psicológica, económica, física y sexual. Estas prácticas impactan directamente en la salud, la estabilidad laboral y la dignidad de las personas trabajadoras. Sin embargo, como se ha mencionado anteriormente, la legislación vigente presenta limitaciones estructurales que impiden una respuesta efectiva. No existe una definición clara de violencia o acoso laboral, las sanciones son débiles o inexistentes, y no se contemplan mecanismos de prevención ni de reparación. Esta ausencia normativa contribuye a un contexto de impunidad, en el cual las instituciones laborales y penales, en muchos casos, no tramitan denuncias por considerar que no existe regulación expresa sobre la materia. A ello se suma que la violencia laboral no es neutral, sino que con frecuencia se utiliza como herramienta de control, castigo o disuasión, especialmente contra personas sindicalizadas o que reclaman sus derechos.

La propuesta no parte de un vacío. Guatemala ha ratificado diversos tratados internacionales que establecen el deber de prevenir, investigar, sancionar y reparar la violencia, entre ellos la Convención Americana sobre Derechos Humanos, la CEDAW, la Convención de Belém do Pará y convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo. Estos instrumentos forman parte del bloque de constitucionalidad y tienen primacía sobre la legislación interna. Asimismo, la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha señalado que contextos de violencia laboral sistemática pueden constituir formas de servidumbre o esclavitud moderna, lo que refuerza la urgencia de adoptar medidas legislativas adecuadas.

Sobre esta base, la propuesta plantea una reforma integral que articula cambios en el ámbito laboral, penal y en la legislación específica sobre violencia contra las mujeres. En el Código de Trabajo, se incorpora una definición amplia de violencia y acoso laboral que reconoce sus distintas manifestaciones, incluyendo la violencia física, psicológica, económica, sexual y por razón de género, así como el acoso laboral entendido como un patrón sistemático de estas conductas. Esta definición se alinea con estándares internacionales, en particular con el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, que, aunque no ha sido ratificado por Guatemala, se utiliza como referencia para su desarrollo. También se amplía el concepto de persona trabajadora y el alcance del lugar de trabajo, incorporando espacios digitales, trayectos y otras situaciones vinculadas al empleo.

Se establecen obligaciones claras para los empleadores. No solo deben abstenerse de ejercer violencia, sino también prevenirla, investigarla, sancionarla y reparar sus consecuencias. Esto incluye la responsabilidad por omisión cuando no se actúa frente a hechos conocidos. A la vez, se fortalece el régimen sancionatorio mediante multas más altas, reconocimiento de la reincidencia y ampliación de plazos.

21. Red de Defensores de Derechos Laborales de Guatemala [REDLG]. (s.f.). *Propuesta de reforma de las leyes laborales*. Disponible en <https://www.redlg.org/propuesta-de-reforma-de-las-leyes-labora>

Un punto central de la propuesta es la autonomía del procedimiento administrativo laboral. Esto implica que la respuesta laboral no depende del proceso penal ni se detiene por él. Cuando un hecho de violencia se investiga como delito, el proceso laboral debe continuar. De esta manera, la investigación penal no sustituye ni desplaza las responsabilidades del empleador ni las condiciones laborales que dieron origen a la violencia.

En paralelo, la reforma penal reconoce que ciertas formas de violencia laboral deben ser tratadas como delitos. Se proponen nuevas figuras penales, como el delito de violencia laboral, así como la tipificación de conductas como la coacción, las amenazas y la discriminación antisindical. También se plantea reformar la Ley contra el Femicidio para incluir de manera explícita el ámbito laboral.

Otro elemento relevante es la incorporación de un enfoque de reparación integral. Este incluye medidas de restitución, indemnización, rehabilitación, satisfacción y garantías de no repetición. No se trata únicamente de sancionar, sino de reparar el daño y modificar las condiciones que permiten la violencia.

En conjunto, la propuesta representa un cambio en la forma de abordar la violencia laboral en Guatemala. Permite visibilizar el problema, establecer responsabilidades claras y crear mecanismos de prevención, sanción y reparación. También incorpora enfoques diferenciados y sienta bases para la generación de información y políticas públicas más efectivas. En este sentido, no se trata únicamente de una reforma normativa, sino de una condición necesaria para avanzar hacia un modelo de trabajo digno, libre de violencia y compatible con los estándares internacionales de derechos humanos.

La REDLG dará a conocer esta propuesta con el objetivo de abrir el debate y sumar a más personas, organizaciones, empresas y funcionarios al esfuerzo de promoverla. Al mismo tiempo, es necesario continuar fortaleciendo el registro de casos de violencia laboral. Este registro permite comprender mejor cómo se manifiesta la violencia en el trabajo y evaluar si la propuesta responde adecuadamente a esa realidad. La propuesta no se plantea como un documento cerrado. Debe poder ajustarse y mejorarse a partir de la experiencia, pero para ello es indispensable contar con información y participación. Solo así será posible construir un marco que responda de manera efectiva a la violencia en el trabajo.

CONCLUSIONES



● La violencia laboral como mecanismo de control estructural.

La violencia en el trabajo no se manifiesta únicamente a través de agresiones físicas, sino mediante una violencia económica estructural. Se evidencia que el modelo económico guatemalteco depende de la precarización y la informalidad, utilizando el miedo al desempleo para normalizar el abuso y facilitar la explotación patronal. En la práctica, estas formas de violencia no solo afectan las condiciones de trabajo, sino que también limitan la capacidad de las personas trabajadoras para organizarse y defender sus derechos, debilitando o desarticulando procesos organizativos.

● Persistencia de la violencia antisindical sistemática.

Como se ha notado en años anteriores, la violencia antisindical sigue siendo la dimensión mejor documentada, registrándose 89 casos en este periodo. Las empresas han sofisticado sus tácticas, transitando de sanciones directas a presiones que intervienen en la esfera personal y familiar de los dirigentes para forzar su salida y desarticular las bases organizadas.

● Debilidad institucional y brecha de cumplimiento.

A pesar de contar con un marco legal de protección, Guatemala padece de sistemas de aplicación sumamente deficientes. El caso de Industria Chiquibul S.A. es emblemático: a pesar de un despliegue institucional masivo para verificar irregularidades, la debilidad en la elaboración de expedientes permitió que las sanciones fueran revocadas, perpetuando la impunidad.

● Prácticas de desinformación y control administrativo.

Se identifica el uso de mecanismos basados en la desinformación para amedrentar a las personas trabajadoras, como la existencia de supuestos "listas" o registros del Ministerio de Trabajo para inhabilitar a sindicalistas. Asimismo, el uso malicioso de figuras como las "bajas voluntarias" condicionadas funciona como un mecanismo de control que vulnera la estabilidad laboral y la libertad sindical.

● Invisibilización de la violencia de género.

La violencia por razón de género permanece como una de las formas más extendidas pero menos reportadas debido a su normalización y estigmatización. El subregistro es significativo y las barreras para denunciar son altas, ya que, en muchos casos, el proceso judicial termina profundizando la violencia inicial y generando una carga económica y emocional desproporcionada para la víctima.

● Escalada del conflicto hacia el ámbito penal.

Cuando las tácticas de desgaste administrativo no logran desarticular la organización, el conflicto escala a la violencia extrema, como el asesinato de la Secretaria General del Sindicato de Trabajadores Municipales de Pueblo Nuevo. En estos casos, la respuesta institucional tiende a despojar el hecho de su contexto laboral para tratarlo como un hecho penal aislado, diluyendo la responsabilidad del empleador.

● Urgencia de una reforma legal integral.

El marco legal actual es insuficiente para reconocer y sancionar el acoso laboral en todas sus formas. Resulta indispensable transitar hacia un modelo basado en la prevención y la reparación integral, que otorgue autonomía al procedimiento administrativo laboral frente al penal y establezca obligaciones claras de debida diligencia para los empleadores.

RECOMENDACIONES



● A la Red de Defensores de Derechos Laborales de Guatemala (REDLG)

- Fortalecer el registro cualitativo: el registro cuantitativo sigue siendo limitado y no refleja la totalidad de la violencia. Por ello, es importante continuar documentando casos emblemáticos que permitan evidenciar patrones, formas de hostigamiento y estrategias sostenidas de desgaste.
 - Impulsar la propuesta de reforma legal: dar a conocer la iniciativa de reforma y promover la participación de distintos actores para fortalecer su contenido. El proceso debe mantenerse abierto a revisión, a partir de la evidencia que sigue generando el registro.
-

● A los sindicatos

- Fortalecer la formación en derechos humanos y género: es necesario que las bases puedan identificar formas de violencia que suelen normalizarse, en particular el acoso sexual y la violencia por razón de género. Esto también implica generar condiciones para que estas situaciones puedan ser nombradas y denunciadas sin represalias.
 - Fortalecer la formación en derechos laborales: es necesario que las personas trabajadoras conozcan sus derechos y puedan identificar prácticas que se presentan como beneficios, pero que en realidad limitan la estabilidad laboral y la organización sindical, como las "bajas voluntarias" condicionadas. La falta de información facilita la aceptación de estas prácticas y debilita la capacidad de defensa colectiva.
 - Dar seguimiento a los procesos en el sistema de justicia laboral: monitorear los casos de reinstalación y sanción, y señalar cuando los recursos legales se utilizan de forma reiterada para evitar el cumplimiento de resoluciones.
-

● Al Gobierno y al Ministerio de Trabajo y Previsión Social

- Fortalecer la Inspección General de Trabajo (IGT): asegurar que cuente con los recursos necesarios para realizar investigaciones sólidas. La debilidad en la fundamentación de los expedientes sigue permitiendo que las sanciones sean revertidas.
 - Garantizar la continuidad del procedimiento administrativo laboral: las denuncias por violencia laboral deben investigarse en el ámbito laboral, sin quedar subordinadas a procesos penales. Es necesario mantener la responsabilidad del empleador sobre las condiciones de trabajo.
 - Atender prácticas de desinformación en los centros de trabajo: existen mecanismos basados en información falsa, como supuestos registros o "listas", que se utilizan para presionar a las personas trabajadoras. Estas prácticas deben ser identificadas y abordadas.
-

● Al Ministerio Público

- Revisar los criterios de investigación en casos de violencia antisindical: es necesario evitar el descarte de denuncias sin considerar el contexto laboral y sindical en el que ocurren los hechos.
- Prevenir la revictimización en el proceso de denuncia: el personal debe contar con herramientas para atender estos casos sin desalentar a las víctimas. La denuncia no debe implicar advertencias o amenazas sobre posibles consecuencias laborales futuras.

● Al sector empleador

- Asumir responsabilidad en la prevención de la violencia laboral: las acciones de supervisores y mandos medios no pueden tratarse como hechos aislados. Forman parte del funcionamiento de la empresa y deben ser abordadas como tal. Esto implica establecer mecanismos internos claros para la prevención y atención de la violencia, como protocolos de actuación, canales de denuncia accesibles y procesos de investigación que no dependan de la jerarquía directa. Estos mecanismos deben garantizar independencia y evitar conflictos de interés, de manera que las denuncias no sean gestionadas por las mismas estructuras que pueden estar involucradas en los hechos.

La prevención no puede limitarse a la existencia de procedimientos formales. Es necesario incorporar procesos de formación y sensibilización que permitan identificar cómo la violencia escala dentro de los espacios de trabajo. Asimismo, es fundamental involucrar a las personas trabajadoras en la definición de qué constituye violencia y acoso en su contexto específico, así como en la construcción de mecanismos de prevención y resolución de conflictos que no generen represalias. Esto permite que las medidas respondan a la realidad del lugar de trabajo y no se limiten a estándares formales que, en la práctica, no se aplican.

- Eliminar prácticas que presionan la renuncia: las llamadas "bajas voluntarias" condicionadas siguen siendo utilizadas para limitar derechos laborales y sindicales. Estas prácticas deben cesar. Asimismo, se debe garantizar que cualquier decisión de terminación laboral sea libre de coacción y que existan mecanismos de verificación independientes.

BIBLIOGRAFÍA



- Anner, M. (2021). *What Difference Does a Union Make? Banana Plantations in the North and South of Guatemala*. Center for Global Workers' Rights, The Pennsylvania State University.

- Cabrera Padilla, S. (1995). *Memorandum Confidencial: Dictamen jurídico sobre estrategias y tácticas en la administración de personal y solución de conflictos laborales*. Guatemala.

- Confederación Sindical Internacional (CSI). (2008). *Guatemala: Los sindicatos impulsan la lucha contra la impunidad*. Visión Sindical No. 08.

- Congreso de la República de Guatemala. (2024). *Decreto Número 32-2024, Ley de Competencia*. Diario de Centro América.

- Fuentes Knight, J. A. (2024). *Productividad, salario y competencia en Guatemala: Oportunidades para un país más próspero y justo*. Oxfam Guatemala.

- Organización de los Estados Americanos (OEA). (2024). *Resolución CP/RES. 1248 (2493/24): Acontecimientos recientes que afectan el Estado de derecho y la transición democrática en Guatemala*.

- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2025). *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones*. Informe III (Parte A), 113.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

ANEXOS



Las siguientes definiciones y clasificaciones se incluyen con el objetivo de hacer explícitos los criterios utilizados por la REDLG para registrar y analizar los hechos de violencia laboral. Dado que se trata de un fenómeno complejo, que puede adoptar distintas formas y manifestarse en diversos contextos, es necesario delimitar con claridad qué se entiende por cada categoría, tipo de violencia y tipo de hecho. Esto permite una lectura más precisa de la información presentada en el informe, facilita la comparación entre casos y asegura coherencia en el registro. Al mismo tiempo, estas definiciones buscan transparentar las decisiones metodológicas detrás del análisis, evitando ambigüedades y fortaleciendo la comprensión del problema.

I. Categorías de Violencia

Esta tabla define los marcos generales de la violencia en el entorno de trabajo según el enfoque de derechos humanos y los convenios internacionales.

CATEGORÍA	DEFINICIÓN
Violencia laboral	Conjunto de comportamientos, prácticas o amenazas que causan o pueden causar daño físico, psicológico, sexual o económico. Incluye hechos aislados o repetidos en el mundo del trabajo (Convenio 190 OIT).
Violencia antisindical	Violencia dirigida a trabajadores por su participación sindical. Busca impedir, debilitar o sancionar la organización colectiva y la defensa de derechos.
Violencia por razón de género	Prácticas dirigidas contra una persona por su género o que afectan desproporcionadamente a un género determinado. Incluye acoso sexual y abusos basados en poder desigual (Convenio 190 OIT).

II. Tipos de violencia

Estas categorías definen qué tipo de integridad se está vulnerando, de acuerdo con el marco del Convenio 190 de la OIT.

TIPO DE VIOLENCIA	ENFOQUE Y DEFINICIÓN
Violencia Física	Comportamientos que buscan causar daño corporal o privar de la vida a la persona trabajadora.
Violencia Psicológica	Prácticas que causan daño emocional, desgaste mental o miedo, afectando la salud psicológica del trabajador.
Violencia Sexual	Conductas de naturaleza sexual no consentidas, que incluyen desde el acoso verbal hasta la agresión física.
Violencia Económica	Acciones que causan un perjuicio financiero directo o indirecto, afectando los ingresos o la estabilidad económica del trabajador.

III. Tipos de hecho

Los tipos de hecho corresponden a categorías construidas a partir de la experiencia de registro de la REDLG, con el objetivo de agrupar y hacer comparables distintas formas de violencia laboral. Se trata de categorías mutuamente excluyentes, definidas para identificar el hecho principal en cada registro, aun cuando en la práctica un mismo evento pueda involucrar múltiples formas de violencia. Estas categorías no buscan agotar la complejidad de las situaciones, sino facilitar su organización y análisis a partir de patrones observados en los casos documentados.

CATEGORÍA	DEFINICIÓN
Asesinato	Privación de la vida de una persona trabajadora como resultado de una agresión.
Intento de asesinato	Acción que pone en riesgo directo la vida de una persona trabajadora sin que se produzca su muerte.
Lesiones	Daño corporal o afectación a la salud física de una persona trabajadora.
Acoso sexual	Conductas reiteradas de naturaleza sexual no consentida que generan incomodidad o un ambiente laboral hostil.
Agresión sexual	Contacto físico de naturaleza sexual no consentido.
Intento de violación	Acción dirigida a imponer un acto sexual mediante fuerza o coerción que no llega a consumarse.
Violación	Acto sexual impuesto mediante fuerza, amenaza o cualquier forma de coerción.
Despido	Terminación de la relación laboral sin causa válida o como forma de represalia, que produce pérdida de ingresos.
Suspensión laboral	Interrupción temporal del trabajo sin causa válida o utilizada como medida de presión, que produce pérdida parcial o total de ingresos.
Renuncia forzada	Terminación de la relación laboral mediante presión, coacción o manipulación que obliga a la persona trabajadora a presentar su renuncia.
Traslado	Cambio de lugar o condiciones de trabajo que afecta de manera perjudicial la situación laboral o económica.
Modificación perjudicial de condiciones laborales	Alteración en metas, funciones, carga de trabajo, jornada u otras condiciones que deterioran la situación laboral o económica.
Proceso disciplinario o administrativo	Inicio formal de un procedimiento interno que puede afectar la permanencia o condiciones laborales.
Sentencia condenatoria con impacto laboral	Resolución judicial que produce pérdida de empleo, inhabilitación o afectación directa a la situación laboral.
Amenaza de muerte	Manifestación que comunica la posibilidad de causar la muerte a la persona trabajadora.
Amenaza laboral	Manifestación que comunica la posibilidad de despido, sanción u otra afectación laboral sin que exista un proceso formal.

CATEGORÍA	DEFINICIÓN
Intimidación	Acto que genera miedo o presión sin amenaza explícita ni procedimiento formal.
Hostigamiento	Conductas reiteradas que producen desgaste emocional o presión constante.
Agresión verbal directa	Expresiones verbales ofensivas o humillantes dirigidas a la persona trabajadora.
Difamación	Difusión de información falsa o deslegitimadora que afecta la reputación.
Vigilancia indebida	Seguimiento o control excesivo que genera presión o afectación emocional.
Proceso penal contra persona trabajadora	Inicio de una acción penal que produce afectación laboral, social o emocional.

● IV. Sectores de la economía

SECTOR	DESCRIPCIÓN
Agroindustria y trabajo rural	Actividades productivas vinculadas al campo, incluyendo cultivo, cosecha, procesamiento primario y actividades asociadas al trabajo agrícola.
Industria de manufactura	Actividades industriales dedicadas a la transformación de materias primas en productos elaborados o semi-elaborados.
Comercio	Actividades relacionadas con la compra y venta de bienes.
Servicios	Actividades que brindan atención, asistencia o soporte sin producir bienes materiales.
Sector público – Organismo Ejecutivo	Instituciones del gobierno central encargadas de la administración pública y ejecución de políticas estatales.
Sector público – Gobiernos municipales	Entidades responsables de la administración local.
Sector público – Sector justicia	Instituciones encargadas de la administración de justicia y persecución penal.
Sector público – Salud pública	Instituciones estatales encargadas de la prestación de servicios de salud.
Sector público – Educación pública	Instituciones estatales encargadas de la educación.
Sector público – Instituciones autónomas	Entidades públicas con autonomía administrativa, financiera o funcional respecto del Ejecutivo.
Trabajo doméstico	Trabajo realizado en hogares particulares, vinculado al cuidado, limpieza y mantenimiento del hogar.
Otro	Categoría abierta para actividades no contempladas en las anteriores.

● V. Tipos de agresor

AGRESOR	DEFINICIÓN
Mandos altos	Personas que toman decisiones estratégicas dentro de la empresa o institución y definen políticas o acciones que afectan a múltiples trabajadores.
Mandos medios	Personas con autoridad directa sobre trabajadores en la operación diaria.
Recursos humanos	Personal encargado de la gestión administrativa del trabajo, incluyendo contratación, despido y control del personal.
Seguridad	Personas encargadas de vigilancia, control físico o resguardo de instalaciones.
Compañeros de trabajo	Personas trabajadoras sin autoridad formal en el mismo nivel jerárquico.
Autoridades públicas	Funcionarios que actúan en calidad de autoridad estatal, no como empleadores directos.
Usuarios o terceros	Personas externas a la relación laboral directa que interactúan en el marco del trabajo.
Personas desconocidas	Agresores cuya identidad no se conoce.

REGISTRO DE VIOLENCIA LABORAL 2024 (REDLIG)

FECHA DEL HECHO	¿ES EXACTA LA FECHA?	EL HECHO SE DIÓ EN UN ÁREA RURAL O URBANA	TIPO DE VIOLENCIA LABORAL	CATEGORÍA DE VIOLENCIA	TIPIFICACIÓN	SECTOR	CANTIDAD DE VÍCTIMAS	TIPO DE AGRESOR	SE PUEDE INDIVIDUALIZAR A LAS VÍCTIMAS
07/07/2024	No	Rural	Violencia o acoso por razón de género	Violencia sexual	Acoso sexual	Agroindustria y trabajo rural	Colectivo	Mandos medios	No
03/04/2024	Sí	Urbano	Violencia laboral	Violencia psicológica	Agresión verbal directa	Industria de manufactura	Colectivo	Mandos medios	No
08/06/2024	Sí	Urbano	Violencia antisindical	Violencia psicológica	Amenaza de muerte	Industria de manufactura	4	Personas desconocidas	Sí
02/06/2024	Sí	Rural	Violencia antisindical	Violencia psicológica	Amenaza de muerte	Agroindustria y trabajo rural	Colectivo	Compañeros de trabajo	No
13/09/2024	Sí	Urbano	Violencia antisindical	Violencia psicológica	Amenaza de muerte	Industria de manufactura	1	Compañeros de trabajo	Sí
22/06/2024	Sí	Rural	Violencia antisindical	Violencia psicológica	Amenaza laboral	Agroindustria y trabajo rural	Colectivo	Mandos altos	No
17/06/2024	Sí	Rural	Violencia antisindical	Violencia psicológica	Amenaza laboral	Agroindustria y trabajo rural	Colectivo	Mandos altos	No
15/06/2024	Sí	Urbano	Violencia laboral	Violencia física	Asesinato	Industria de manufactura	1	Personas desconocidas	Sí
03/10/2024	Sí	Rural	Violencia antisindical	Violencia física	Asesinato	Agroindustria y trabajo rural	1	Personas desconocidas	Sí
10/05/2024	Sí	Rural	Violencia antisindical	Violencia económica	Despido	Agroindustria y trabajo rural	1	Recursos humanos	Sí
10/05/2024	Sí	Rural	Violencia antisindical	Violencia económica	Despido	Agroindustria y trabajo rural	1	Recursos humanos	Sí
10/05/2024	Sí	Rural	Violencia antisindical	Violencia económica	Despido	Agroindustria y trabajo rural	1	Recursos humanos	Sí
10/05/2024	Sí	Rural	Violencia antisindical	Violencia económica	Despido	Agroindustria y trabajo rural	1	Recursos humanos	Sí

FECHA DEL HECHO	¿ES EXACTA LA FECHA?	EL HECHO SE DIO EN UN ÁREA RURAL O URBANA	TIPO DE VIOLENCIA LABORAL	CATEGORÍA DE VIOLENCIA	TIPIFICACIÓN	SECTOR	CANTIDAD DE VICTIMAS	TIPO DE AGRESOR	SE PUEDE INDIVIDUALIZAR A LAS VICTIMAS
10/05/2024	Sí	Rural	Violencia antisindical	Violencia económica	Despido	Agroindustria y trabajo rural	1	Recursos humanos	Sí
10/05/2024	Sí	Rural	Violencia antisindical	Violencia económica	Despido	Agroindustria y trabajo rural	1	Recursos humanos	Sí
11/05/2024	Sí	Rural	Violencia antisindical	Violencia económica	Despido	Agroindustria y trabajo rural	1	Recursos humanos	Sí
13/05/2024	Sí	Rural	Violencia antisindical	Violencia económica	Despido	Agroindustria y trabajo rural	1	Recursos humanos	Sí
17/06/2024	No	Rural	Violencia antisindical	Violencia económica	Despido	Agroindustria y trabajo rural	3	Mandos medios	No
02/07/2024	Sí	Rural	Violencia antisindical	Violencia económica	Despido	Agroindustria y trabajo rural	1	Mandos medios	Sí
14/05/2024	Sí	Urbano	Violencia antisindical	Violencia psicológica	Difamación	Industria de manufactura	12	Mandos medios	Sí
23/04/2024	No	Urbano	Violencia antisindical	Violencia económica	Hostigamiento	Sector público – Sector Justicia	1	Mandos medios	Sí
05/09/2024	Sí	Rural	Violencia antisindical	Violencia económica	Hostigamiento	Agroindustria y trabajo rural	1	Mandos medios	Sí
05/09/2024	Sí	Rural	Violencia antisindical	Violencia psicológica	Hostigamiento	Agroindustria y trabajo rural	1	Mandos medios	Sí
12/11/2024	Sí	Rural	Violencia antisindical	Violencia económica	Hostigamiento	Agroindustria y trabajo rural	1	Mandos medios	Sí
16/11/2024	No	Rural	Violencia antisindical	Violencia psicológica	Hostigamiento	Agroindustria y trabajo rural	3	Recursos humanos	Sí
01/11/2024	No	Rural	Violencia antisindical	Violencia psicológica	Hostigamiento	Agroindustria y trabajo rural	2	Mandos medios	Sí
18/06/2024	Sí	Rural	Violencia antisindical	Violencia psicológica	Intimidación	Agroindustria y trabajo rural	3	Mandos medios	Sí

FECHA DEL HECHO	¿ES EXACTA LA FECHA?	EL HECHO SE DIO EN UN ÁREA RURAL O URBANA	TIPO DE VIOLENCIA LABORAL	CATEGORÍA DE VIOLENCIA	TIPIFICACIÓN	SECTOR	CANTIDAD DE VÍCTIMAS	TIPO DE AGRESOR	SE PUEDE INDIVIDUALIZAR A LAS VÍCTIMAS
02/06/2024	Sí	Rural	Violencia antisindical	Violencia psicológica	Intimidación	Agroindustria y trabajo rural	Colectivo	Compañeros de trabajo	No
09/09/2024	Sí	Rural	Violencia antisindical	Violencia psicológica	Intimidación	Agroindustria y trabajo rural	1	Personas desconocidas	Sí
08/05/2024	Sí	Urbano	Violencia antisindical	Violencia económica	Proceso disciplinario o administrativo	Sector público – Sector justicia	1	Mandos medios	Sí
03/07/2024	Sí	Urbano	Violencia antisindical	Violencia psicológica	Proceso penal contra persona trabajadora	Sector público – Instituciones autónomas	4	Autoridades públicas	Sí
03/07/2024	Sí	Urbano	Violencia antisindical	Violencia psicológica	Proceso penal contra persona trabajadora	Sector público – Instituciones autónomas	4	Autoridades públicas	Sí
03/07/2024	Sí	Urbano	Violencia antisindical	Violencia psicológica	Proceso penal contra persona trabajadora	Sector público – Instituciones autónomas	4	Autoridades públicas	Sí
03/07/2024	Sí	Urbano	Violencia antisindical	Violencia psicológica	Proceso penal contra persona trabajadora	Sector público – Instituciones autónomas	4	Autoridades públicas	Sí
16/11/2024	No	Rural	Violencia antisindical	Violencia económica	Renuncia forzada	Agroindustria y trabajo rural	3	Mandos medios	Sí
21/11/2024	Sí	Rural	Violencia antisindical	Violencia económica	Renuncia forzada	Agroindustria y trabajo rural	2	Recursos humanos	Sí
29/07/2024	Sí	Urbano	Violencia antisindical	Violencia económica	Suspensión laboral	Industria de manufactura	6	Recursos humanos	Sí
19/05/2024	Sí	Rural	Violencia antisindical	Violencia psicológica	Vigilancia indebida	Agroindustria y trabajo rural	16	No se tiene la información	No
12/05/2024	Sí	Rural	Violencia antisindical	Violencia psicológica	Vigilancia indebida	Agroindustria y trabajo rural	7	No se tiene la información	No
30/07/2024	Sí	Rural	Violencia antisindical	Violencia psicológica	Vigilancia indebida	Agroindustria y trabajo rural	1	Seguridad	Sí

REGISTRO DE VIOLENCIA LABORAL 2025 (REDLIG)

FECHA DEL HECHO	¿ES EXACTA LA FECHA?	EL HECHO SE DIO EN UN ÁREA RURAL O URBANA	TIPO DE VIOLENCIA LABORAL	CATEGORÍA DE VIOLENCIA	TIPIFICACIÓN	SECTOR	CANTIDAD DE VÍCTIMAS	TIPO DE AGRESOR	¿ES POSIBLE INDIVIDUALIZAR A LAS VÍCTIMAS?
01/01/2025	No	Urbano	Violencia de género	Sexual	Acoso sexual	Sector público Gobiernos municipales	1	Mandos altos	Sí
01/05/2017	No	Urbano	Violencia de género	Sexual	Acoso sexual	Sector público Justicia	1	Mandos medios	Sí
01/09/2025	No	Urbano	Violencia antisindical	Psicológica	Agresión verbal directa	Sector público Gobiernos municipales	Colectivo	Mandos altos	No
11/01/2025	Sí	Rural	Violencia antisindical	Psicológica	Amenaza de muerte	Agroindustria y trabajo rural	1	Desconocido	Sí
10/12/2025	Sí	Urbano	Violencia antisindical	Psicológica	Amenaza de muerte	Agroindustria y trabajo rural	2	Compañeros de trabajo	Sí
01/06/2025	No	Urbano	Violencia antisindical	Psicológica	Amenaza de muerte	Sector público Gobiernos municipales	1	Mandos altos	Sí
01/07/2025	No	Urbano	Violencia antisindical	Psicológica	Amenaza de muerte	Sector público Gobiernos municipales	1	Mandos altos	Sí
01/10/2025	No	Urbano	Violencia antisindical	Psicológica	Amenaza de muerte	Sector público Gobiernos municipales	2	Mandos altos	Sí
01/10/2025	No	Urbano	Violencia antisindical	Psicológica	Amenaza de muerte	Sector público Gobiernos municipales	2	Mandos altos	Sí

FECHA DEL HECHO	¿ES EXACTA LA FECHA?	EL HECHO SE DIO EN UN ÁREA RURAL O URBANA	TIPO DE VIOLENCIA LABORAL	CATEGORÍA DE VIOLENCIA	TIPIFICACIÓN	SECTOR	CANTIDAD DE VICTIMAS	TIPO DE AGRESOR	SE PUEDE INDIVIDUALIZAR A LAS VICTIMAS
09/04/2025	Sí	Rural	Violencia antisindical	Psicológica	Amenaza laboral	Agroindustria y trabajo rural	2	Recursos humanos	Sí
21/04/2025	Sí	Rural	Violencia antisindical	Psicológica	Amenaza laboral	Agroindustria y trabajo rural	1	Recursos humanos	Sí
01/05/2025	No	Rural	Violencia antisindical	Psicológica	Amenaza laboral	Agroindustria y trabajo rural	Colectivo	Mandos medios	No
27/06/2025	Sí	Rural	Violencia antisindical	Psicológica	Amenaza Laboral	Agroindustria y trabajo rural	1	Compañeros de trabajo	Sí
29/07/2025	Sí	Rural	Violencia antisindical	Psicológica	Amenaza laboral	Agroindustria y trabajo rural	1	Mandos medios	Sí
06/08/2025	No	Rural	Violencia antisindical	Psicológica	Amenaza Laboral	Agroindustria y trabajo rural	Colectivo	Mandos altos	No
16/10/2025	Sí	Rural	Violencia antisindical	Psicológica	Amenaza laboral	Agroindustria y trabajo rural	2	Recursos humanos	Sí
01/08/2025	No	Urbano	Violencia antisindical	Psicológica	Amenaza laboral	Sector público Gobiernos municipales	1	Mandos altos	Sí
01/10/2025	No	Urbano	Violencia antisindical	Psicológica	Amenaza laboral	Sector público Gobiernos municipales	1	Mandos altos	Sí
17/01/2025	Sí	Urbano	Violencia antisindical	Psicológica	Amenaza laboral	Sector público Instituciones autónomas	Colectivo	Mandos altos	No

FECHA DEL HECHO	¿ES EXACTA LA FECHA?	EL HECHO SE DIO EN UN ÁREA RURAL O URBANA	TIPO DE VIOLENCIA LABORAL	CATEGORÍA DE VIOLENCIA	TIPIFICACIÓN	SECTOR	CANTIDAD DE VICTIMAS	TIPO DE AGRESOR	SE PUEDE INDIVIDUALIZAR A LAS VICTIMAS
01/09/2025	No	Urbano	Violencia laboral	Psicológica	Amenaza laboral	Comercio	Colectivo	Mandos medios	No
20/05/2025	Sí	Rural	Violencia antisindical	Psicológica	Amenaza laboral	Agroindustria y trabajo rural	Colectivo	Mandos altos	No
29/09/2025	Sí	Urbano	Violencia antisindical	Física	Asesinato	Sector público Gobiernos municipales	1	Desconocido	Sí
05/05/2025	Sí	Urbano	Violencia antisindical	Económica	Despido	Industria de manufactura	15	Mandos altos	Sí
10/11/2017	Sí	Urbano	Violencia antisindical	Económica	Despido	Sector público Justicia	1	Gerencia	Sí
08/01/2025	Sí	Urbana	Violencia antisindical	Psicológica	Difamación	Industria de manufactura	Colectivo	Mandos altos	No
02/06/2025	Sí	Rural	Violencia antisindical	Psicológica	Difamación	Agroindustria y trabajo rural	Colectivo	Mandos altos	No
01/12/2024	No	Urbano	Violencia antisindical	Psicológica	Difamación	Sector público Gobiernos municipales	Colectivo	Mandos altos	No
01/02/2025	No	Urbano	Violencia antisindical	Psicológica	Difamación	Sector público Gobiernos municipales	1	Mandos altos	Sí
13/08/2025	Sí	Rural	Violencia antisindical	Psicológica	Hostigamiento	Agroindustria y trabajo rural	1	Recursos humanos	Sí

FECHA DEL HECHO	¿ES EXACTA LA FECHA?	EL HECHO SE DIO EN UN ÁREA RURAL O URBANA	TIPO DE VIOLENCIA LABORAL	CATEGORÍA DE VIOLENCIA	TIPIFICACIÓN	SECTOR	CANTIDAD DE VICTIMAS	TIPO DE AGRESOR	SE PUEDE INDIVIDUALIZAR A LAS VICTIMAS
18/08/2025	Sí	Rural	Violencia antisindical	Psicológica	Hostigamiento	Agroindustria y trabajo rural	1	Mandos altos	Sí
23/09/2025	Sí	Rural	Violencia antisindical	Psicológica	Hostigamiento	Agroindustria y trabajo rural	1	Mandos altos	Sí
23/10/2025	Sí	Rural	Violencia antisindical	Económica	Hostigamiento	Agroindustria y trabajo rural	1	Mandos altos	Sí
25/11/2025	Sí	Rural	Violencia antisindical	Psicológica	Hostigamiento	Agroindustria y trabajo rural	1	Mandos altos	Sí
06/12/2025	Sí	Rural	Violencia antisindical	Psicológica	Hostigamiento	Agroindustria y trabajo rural	1	Mandos medios	Sí
02/04/2025	Sí	Rural	Violencia antisindical	Psicológica	Intimidación	Agroindustria y trabajo rural	1	Desconocido	Sí
01/10/2025	No	Urbano	Violencia antisindical	Psicológica	Intimidación	Sector público Gobiernos municipales	1	Desconocido	Sí
01/11/2025	No	Urbano	Violencia antisindical	Psicológica	Intimidación	Sector público Gobiernos municipales	1	Desconocido	Sí
01/11/2025	No	Urbano	Violencia antisindical	Psicológica	Intimidación	Sector público Gobiernos municipales	1	Desconocido	Sí
01/07/2025	No	Urbano	Violencia antisindical	Psicológica	Intimidación	Industria de manufactura	1	Compañeros de trabajo	Sí

FECHA DEL HECHO	¿ES EXACTA LA FECHA?	EL HECHO SE DIÓ EN UN ÁREA RURAL O URBANA	TIPO DE VIOLENCIA LABORAL	CATEGORÍA DE VIOLENCIA	TIPIFICACIÓN	SECTOR	CANTIDAD DE VÍCTIMAS	TIPO DE AGRESOR	SE PUEDE INDIVIDUALIZAR A LAS VÍCTIMAS
28/02/2025	Sí	Urbano	Violencia antisindical	Psicológica	Intimidación	Sector público Instituciones autónomas	Colectivo	Desconocido	No
28/07/2025	Sí	Rural	Violencia antisindical	Económica	Modificación perjudicial de condiciones laborales	Agroindustria y trabajo rural	2	Mandos medios	Sí
29/07/2025	Sí	Rural	Violencia antisindical	Económica	Modificación perjudicial de condiciones laborales	Agroindustria y trabajo rural	2	Mandos medios	Sí
31/07/2025	Sí	Rural	Violencia antisindical	Económica	Modificación perjudicial de condiciones laborales	Agroindustria y trabajo rural	2	Mandos medios	Sí
05/02/2025	Sí	Rural	Violencia antisindical	Económica	Proceso disciplinario o administrativo	Agroindustria y trabajo rural	1	Mandos medios	Sí
11/02/2025	Sí	Rural	Violencia antisindical	Económica	Proceso disciplinario o administrativo	Agroindustria y trabajo rural	1	Mandos medios	Sí
08/03/2025	Sí	Rural	Violencia antisindical	Económica	Proceso disciplinario o administrativo	Agroindustria y trabajo rural	1	Mandos medios	Sí
18/04/2025	Sí	Rural	Violencia antisindical	Económica	Proceso disciplinario o administrativo	Industria de manufactura	8	Mandos altos	Sí
09/07/2025	Sí	Rural	Violencia antisindical	Económica	Proceso disciplinario o administrativo	Agroindustria y trabajo rural	1	Mandos altos	Sí

FECHA DEL HECHO	¿ES EXACTA LA FECHA?	EL HECHO SE DIO EN UN ÁREA RURAL O URBANA	TIPO DE VIOLENCIA LABORAL	CATEGORÍA DE VIOLENCIA	TIPIFICACIÓN	SECTOR	CANTIDAD DE VÍCTIMAS	TIPO DE AGRESOR	SE PUEDE INDIVIDUALIZAR A LAS VÍCTIMAS
08/12/2025	Sí	Rural	Violencia antisindical	Económica	Proceso disciplinario o administrativo	Agroindustria y trabajo rural	1	Compañeros de trabajo	Sí
01/07/2025	No	Urbano	Violencia antisindical	Económica	Proceso disciplinario o administrativo	Sector público Gobiernos municipales	1	Mandos altos	Sí
02/01/2025	Sí	Urbana	Violencia antisindical	Económica	Traslado	Sector público Instituciones autónomas	1	Mandos altos	Sí
19/07/2023	Sí	Urbano	Violencia de género	Sexual	Violación	Sector público Justicia	1	Mandos altos	Sí
23/05/2025	Sí	Rural	Violencia antisindical	Económica	Despido	Agroindustria y trabajo rural	7	Mandos altos	Sí
24/09/2025	Sí	Urbano	Violencia de género	Sexual	Acoso sexual	Industria de manufactura	2	Mandos medios	Sí
26/09/2025	Sí	Urbano	Violencia laboral	Psicológica	Hostigamiento	Industria de manufactura	1	Mandos altos	Sí

Es necesario impulsar una **reforma integral** que **prevenga, sancione y repare la violencia laboral** en Guatemala, garantizando **trabajo digno y derechos humanos**.





REDLG

RED DE DEFENSORES DE
DERECHOS LABORALES
GUATEMALA



www.redlg.org



+502 4219-6790



Redlguatemala

REDLG -Red de Defensores de Derechos Laborales- es una entidad que se encarga de documentar el mundo laboral para promover un mejor entorno de trabajo. REDLG no hace mediación de conflictos laborales.