

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



**LA AGRESIÓN SEXUAL LABORAL EN LOS TRABAJOS
SUBORDINADOS**

LOSAMF SAÚL COC BARRERA

GUATEMALA, JUNIO DE 2016

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

**LA AGRESIÓN SEXUAL LABORAL EN LOS TRABAJOS
SUBORDINADOS**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

LOSAMF SAÚL COC BARRERA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, junio de 2016

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

DECANO:	MSc.	Avidán Ortiz Orellana
VOCAL I:	Lic.	Luis Rodolfo Polanco Gil
VOCAL II:	Licda.	Rosario Gil Pérez
VOCAL III:	Lic.	Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV:	Br.	Jhonathan Josué Mayorga Urrutia
VOCAL V:	Br.	Freddy Née Orellana Orellana
SECRETARIO:	Lic.	Daniel Mauricio Tejeda Ayestas

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic.	Jaime Ernesto Hernández Zamora
Secretario:	Lic.	Juan Ramón Peña Rivera
Vocal:	Licda.	Guillermo Díaz Rivera

Segunda Fase:

Presidente:	Lic.	Luis Emilio Orozco Piloña
Secretario:	Licda.	Roxana Elizabeth Alarcón Monzón
Vocal:	Lic.	Juan Ramiro Toledo Álvarez

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




Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 06 de marzo de 2014.

Atentamente pase al (a) Profesional, CLAUDIO MANUEL REYES LÓPEZ
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
LOSAMF SAÚL COC BARRERA, con carné 200616243,
 intitulado LA AGRESIÓN SEXUAL LABORAL EN LOS TRABAJOS SUBORDINADOS.

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

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

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.


 DR. BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis

Fecha de recepción 31 / 03 / 2014 f)


 Lic. Claudio Manuel Reyes López
 Abogado y Notario



Lic. Claudio Manuel Reyes López

Abogado y Notario

6ª. Av. Norte No. 13 "A",

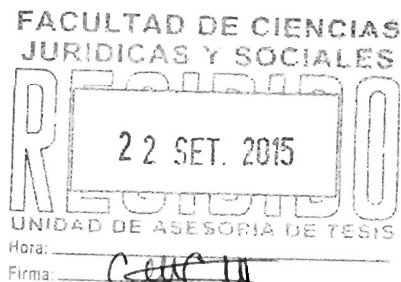
Antigua Guatemala, Sacatepéquez

Teléfono. 54094902



Antigua Guatemala, 27 de junio de 2014

Dr. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Distinguido doctor:

De conformidad con el nombramiento emitido por la Unidad de Asesoría de Tesis a su cargo, en el cual se me designó como asesor del trabajo de investigación intitulado: "**LA AGRESIÓN SEXUAL LABORAL EN LOS TRABAJOS SUBORDINADOS**", elaborado por el bachiller **LOSAMF SAÚL COC BARRERA**, carné número 200616243. Luego de varias discusiones y análisis con el bachiller Losamf Saúl Coc Barrera y con fundamento en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, me permito informar lo siguiente:

a) Contenido científico y técnico de la tesis

Es de mucha relevancia en materia de derecho procesal penal porque contiene un enfoque enunciativo consistente en tipificar la agresión sexual laboral en los trabajos subordinados.

b) La metodología y técnica de investigación utilizada

En la elaboración del trabajo de tesis, incluye los métodos inductivo, deductivo y analítico; empleó las técnicas de ficha de trabajo, ficha documental y documental, lo que se aprecia claramente en el desarrollo del tema abordado.

c) Redacción

El trabajo está redactado en forma clara, observando técnicas gramaticales, y utilizando lenguaje técnico y jurídico adecuado y acorde al tema.

d) Contribución científica

El tema investigado es de suma importancia, toda vez que a mi criterio existe un verdadero aporte a la ciencia del derecho laboral, en virtud que el presente trabajo analiza detenidamente la agresión sexual laboral existe en los trabajos subordinados.

Lic. Claudio Manuel Reyes López

Abogado y Notario

6ª. Av. Norte No. 13 "A",
Antigua Guatemala, Sacatepéquez
Teléfono: 54094902



e) La conclusión discursiva

Es congruente con los temas desarrollados en cada uno de los capítulos que integran la investigación.

f) La bibliografía

Es acorde con el trabajo y tiene relación con las citas textuales.

g) Expresamente declaro

Que no soy pariente dentro de los grados de ley del bachiller Losanf Saúl Coc Barrera.

De la revisión del trabajo de investigación de tesis concluyo que el trabajo cumple con todos los requisitos establecidos en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo que apruebo el trabajo de investigación y procedo a emitir **DICTAMEN FAVORABLE** para que continúe con el trámite correspondiente.

Atentamente.

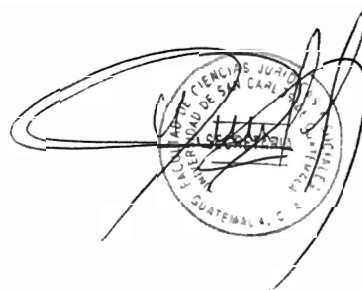
A large, stylized handwritten signature in black ink, enclosed within a faint circular outline. The signature is highly cursive and difficult to read.

Lic. Claudio Manuel Reyes López
Abogado y Notario

Lic. Claudio Manuel Reyes López
Asesor
Colegiado 7,061



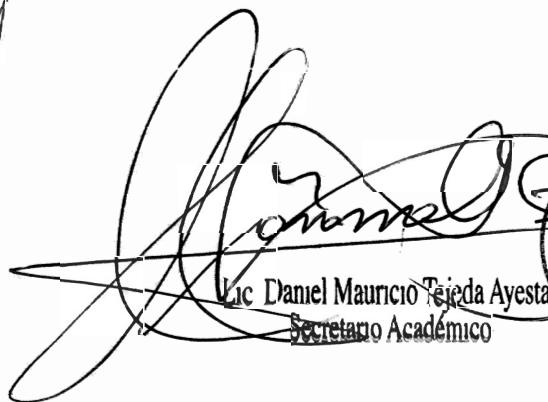
USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala

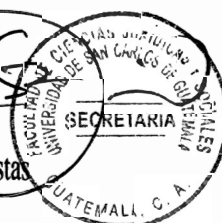


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala. 16 de mayo de 2016.

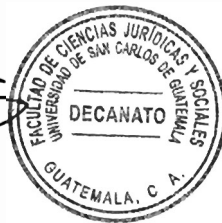
Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante LOSAMF SAÚL COC BARRERA, titulado LA AGRESIÓN SEXUAL LABORAL EN LOS TRABAJOS SUBORDINADOS. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

WELM/sks. 


 Lic Daniel Mauricio Tejeda Ayestas
 Secretario Académico




 Lic. Avidán Ortiz Orellana
 DECANO





DEDICATORIA

- A DIOS:** Por darme la sabiduría para enfrentar cada etapa de mi vida.
- A MI MADRE:** Nuvia Casandra Barrera Pérez, por darme la vida, quien con su pena sacrificio, confianza y amor han sabido guiarme para alcanzar este triunfo.
- A MIS ABUELITOS:** Blanca Pérez de Barrera y Marco Tulio Barrera Lemus por ser como una madre y un padre y ayudarme a ser quien soy.
- A MI FAMILIA:** Josué García, Zoraida Barrera, Maro Barrera, Rosalinda Coc, Guadalupe Pérez, Carlos García Alondra Barrera por que han sido los seres que he admirado por su constante lucha y dedicación en su vida trabajo y en sus hogares.
- A MI AMOR:** Jennifer Marisol Corado Reyes por su apoyo incondicional cariño, amor y apoyo.
- A MIS AMIGOS:** Licda. Jenny Ortiz Reyes y Lic. Héctor Figueroa Orellana. Por ayuda incondicional
- A:** La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales Por abrirme las puertas de tan gloriosa Universidad y brindarme formación en mi carrera profesional.



PRESENTACIÓN

Este informe contiene un análisis de la agresión sexual laboral en los trabajos subordinados en Guatemala.

La investigación pertenece a la rama del derecho laboral; asimismo el ámbito geográfico al que pertenece la investigación es el departamento y municipio de Guatemala, pues es donde se encuentran la mayor cantidad de víctimas de agresión sexual laboral; el periodo que comprende la investigación es entre los años 2014 y 2015, que es la base de donde surge la comprobación de la necesidad de crear una ley que proteja a la víctimas de agresión sexual laboral.

El estudio fue el análisis de la agresión sexual laboral en los trabajos subordinados; el objeto de la investigación fue establecer la necesidad de tipificar una ley de agresión sexual que establezca unos procedimientos preventivos y sancionatorios, para que las víctimas de agresión sexual tengan una protección a sus derechos.

El aporte científico de la presente investigación es, la creación de proyecto de ley donde se sancione *la agresión sexual laboral en los trabajos subordinados* y se redacte de acuerdo con la técnica jurídica y técnica legislativa correcta, así como defender los derechos de los sujetos pasivos o víctimas de la agresión sexual laboral.



HIPÓTESIS

Debido a que los trabajadores guatemaltecos son víctimas de agresión sexual laboral, donde les son vulnerados sus derechos a la intimidad, integridad física, moral y la igualdad, es necesario crear un proyecto de ley que establezca un procedimiento que les permita reparar la agresión sexual laboral en los trabajos subordinados del sector privado y público.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Luego del análisis de la agresión sexual laboral en los trabajos subordinados, se comprobó la hipótesis a través de los métodos utilizados, entre los cuales se pueden encontrar los siguientes: se utilizó el método de análisis, que consistió en la interpretación de la agresión sexual laboral en relación con la legislación extranjera, así como también en la doctrina existente. Una vez interpretada la norma, se utilizó el método de síntesis, a efecto de obtener el fin del presente trabajo de investigación, el que sirvió además para hacer congruente la totalidad de la investigación.

En base a lo anterior, se pudo comprobar la hipótesis y determinar que es necesario crear un proyecto de ley que sancione la agresión sexual laboral en los trabajos subordinados. Se dedujo que es necesaria la creación de procedimientos preventivos y sancionatorios para tratar de erradicar dicha conducta.



ÍNDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

1. La agresión sexual laboral	1
1.1 Antecedentes	1
1.2 Definiciones de la agresión sexual laboral	3
1.3 La agresión sexual en un sentido amplio	8
1.4 ¿Cómo se inicia la agresión sexual?	11
1.5 Sujeto activo y sujeto pasivo	16
1.6 Efectos psicológicos de la víctima de agresión sexual	19

CAPÍTULO II

2. Los derechos humanos de todos los trabajadores.....	23
2.1 Definición de derechos humanos de los trabajadores.....	23
2.2 El derecho al trabajo.....	32
2.3 Derecho a igual salario por igual trabajo	36
2.4 Derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria.....	39

CAPÍTULO III

3. Regulación legal de la agresión sexual laboral en el derecho comparado.....	43
3.1 En la legislación de Colombia	43
3.2 En la legislación de Chile	45



	Pág.
3.3 En la legislación de Argentina	48
3.4 En la legislación de España	50
3.5 En la legislación de Costa Rica	53

CAPÍTULO IV

4. Vulneración de los derechos en las víctimas de agresión sexual en los trabajos subordinados	57
4.1 Consideraciones.....	57
4.2 Propuesta de iniciativa de ley.....	60
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	71
BIBLIOGRAFÍA	73



INTRODUCCIÓN

Por medio de la presente investigación se pretende analizar la agresión sexual laboral en los trabajos subordinados en Guatemala, sobre el hecho de que, la protección de los sujetos pasivos es insuficiente e inadecuada para que las autoridades y entidades dedicadas a la protección de los derechos de los trabajadores realicen su labor con la efectividad necesaria, consecuencia de lo cual, en nuestro medio muchas veces no se presenta las atenciones mínimas que una persona debe recibir. Los derechos de los trabajadores son importantes para sociedad guatemalteca, razón por la cual es necesario protegerlos en virtud que deja vulnerable el desarrollo de los trabajadores guatemaltecos.

De lo anterior se planteó como hipótesis establecer que los hombres o mujeres, que son víctimas de la agresión sexual laboral pasan momentos completamente desagradables; en consecuencia son violados los derechos que establece la Constitución Política de la República de Guatemala y por consecuencia surge la necesidad de crear una norma jurídica que sancione dicha conducta.

El objetivo general de la presente investigación fue establecer la necesidad de crear la figura de agresión sexual aplicado en las relaciones laborales. y tiene como objetivos específicos: establecer cuáles son los factores que generan agresión sexual laboral, establecer quiénes son las víctimas más propensas a la agresión sexual laboral dentro de las relaciones laborales y establecer si con la creación de la figura de agresión sexual laboral, las víctimas denunciarían los hechos.



Para obtener la información se utilizó la investigación bibliográfica, documental luego de lo cual a través del método deductivo, inductivo y analítico, fue posible establecer y entender la necesidad de crear una norma que regule la agresión sexual laboral en los trabajos subordinados.

El informe final de la tesis se redactó en cuatro capítulos: estando el primero relacionado con la agresión sexual laboral; en el segundo, los derechos humanos de todos los trabajadores; en el tercer, la regulación legal de la agresión sexual laboral en el derecho comparado; y por último la vulneración de los derechos en las víctimas de agresión sexual en los trabajos subordinados partiendo de su definición, característica, administración, trámite, su importancia y haciendo un breve análisis de los resultados de la investigación.

Se pretende aportar que Guatemala necesita la creación de una norma jurídica que regule la agresión sexual laboral en los trabajos subordinados, y en consecuencia, crear un mecanismo adecuado para la protección absoluta de los derechos de los trabajadores.

CAPÍTULO I

1. La agresión sexual laboral

1.1 Antecedentes

La agresión sexual es una forma de discriminación por razón del género, tanto desde una perspectiva legal como en su concepto. Desde tiempos inmemoriales ha existido el abuso de autoridad de diferentes formas. La agresión sexual laboral empieza a surgir como una violación a los derechos humanos a partir de la segunda guerra mundial, cuando la mujer se integra a la fuerza laboral de su país, dejando por un lado las tareas domésticas a la cuales había estado dedicada.

En América, la agresión sexual laboral inicia como una figura objeto de tratamiento jurídico en la década de los setenta: "A partir de la denuncia, fundamentalmente por parte de los movimientos de mujeres y de las trabajadoras sindicalizadas de un fenómeno muy antiguo padecido por buen número de trabajadoras, las reclamaciones llegan a los tribunales de justicia, basándose en las normas de igualdad. Las primeras decisiones judiciales correspondieron a los tribunales estadounidenses. En la década de los ochentas las legislaciones comienzan, a introducir disposiciones específicas, y la doctrina empieza a ocuparse del tema ya sea al tratar el derecho a la intimidad y a la no discriminación, ya sea como tópico dotado de un perfil propio. Esa ha sido la evolución producida especialmente en los países industrializados"¹.

¹ Husbands, Robert, *Análisis internacional de las leyes que sancionen el acoso sexual*. Pág. 110.

La regulación de la agresión sexual tiene su origen en los Estados Unidos: “con la denominación de hostigamientos sexuales (*sexual harassment*) utilizada por primera vez en dicho país en mil novecientos setenta y cinco”².

“Desde su nacimiento hasta la década de los setenta, la Organización de Naciones Unidas a través de la Asamblea General se refiere en sus documentos a la igualdad de derechos de hombres y mujeres, la protección contra toda forma de discriminación (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948), al derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, a igual oportunidad para todos de ser promovidos pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1996”³

También el documento denominado Estrategias de Nairobi para el progreso de las Mujeres, (1985): “solicita que se tomen medidas para impedir la agresión sexual en el trabajo. Por su parte el Consejo Económico y social de la ONU, a través de su Comisión sobre la condición de la Mujer, aprobó una declaración sobre violencia contra las Mujeres (1992) mencionado la violencia física, sexual y psicológica que ocurre en la sociedad en general, incluyendo el acoso sexual y la intimidación en el lugar de trabajo. La IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, Organizada por la ONU, realizada en Beijing, el año 1995, aprobó una plataforma de acción en la que solicita a los gobiernos, empleadores, sindicatos, organizaciones populares y juveniles, y ONGS, que procuren erradicar el hostigamientos sexual”⁴.

² Márquez Garmendia, Martha, **El acoso sexual en el trabajo**. Pág. 7.

³ **Ibíd**, Pág. 15.

⁴ De Vicente Pachés, Fernando, **La protección a la intimidad del trabajador**. Pág. 195.

Si bien la agresión sexual laboral constituye un tema de actualidad, su consideración es todavía muy escasa en los países latinoamericanos, en especial en Guatemala. No existe aún un convenio o recomendaciones dedicado de manera específica al tema de la agresión sexual en el trabajo por Organización Internacional del Trabajo. Además son numerosos los países que carecen aún de legislación específica, los fallos de jurisprudencia son escasos, y la negociación colectiva generalmente no lo incluye entre sus contenidos.

En la actualidad se empieza a tomar un poco de importancia al hecho concreto de la agresión sexual laboral; sin embargo, se está tratando como si fuera un fenómeno nuevo, y por lo contrario, solo es una moderna denominación de agresión sexual laboral para una realidad antigua y generalizada, que aparece desde la incorporación de la mujer al mercado laboral.

También es importante mencionar que se ubica en este tipo de conducta al hombre en el papel de sujeto activo y a la mujer en el de sujeto pasivo, pero en la actualidad las mujeres han escalado y ocupado puestos de mando; por lo tanto también el hombre puede ser sujeto pasivo; pero si bien los hombres pueden ser víctimas de agresión sexual, la realidad es que la mayoría de víctimas son las mujeres.

1.2 Definición de la agresión sexual laboral

Se puede definir que la agresión sexual laboral es el acto en virtud de la cual una persona valiéndose del cargo o puesto que desempeña, de la necesidad económica de

otra, manifestándose personalmente o por medio de tercero, ya sea de manera verbal, escrita o por otros medios, hace proposiciones de realizar actos sexuales de cualquier naturaleza, para sí o para tercero, o que continuamente manifieste proposiciones que lleven el propósito de relacionarse sexualmente con la persona y que no sea aceptado por la víctima.

Algunos elementos principales de la definición de agresión sexual es, cualquier propuesta sexual, física o verbal, que es repetida y no deseada, así como expresiones de desprecio o alusiones discriminatorias sexualmente hablando, las cuales resultan ofensivas y objetables para quien las recibe, causándoles incomodidad y humillación, además de interferir con la ejecución de su trabajo o actividad que realiza. Por otra parte se describe como: “imposición no deseada de requerimientos sexuales en el contexto de una relación desigual de poder, este último derivado de la posibilidad de dar beneficio e imponer privaciones, además de la carencia de reciprocidad en quien recibe estos acercamientos sexuales”⁵.

La Ley Contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas, Decreto número 9-2009 del Congreso de la República de Guatemala, regula, en su Artículo 29, la reforma del Artículo 173 BIS del Código Penal, Decreto 17-73, del Congreso de la República de Guatemala, el cual quedó así: Artículo 173 BIS “Comete agresión sexual, quien con violencia física o psicológica, realice actos con fines sexuales o eróticos a otra persona, al agresor o a si misma siempre que no constituya delito de violación será sancionado con prisión de cinco a ocho años. Siempre se comete este delito cuando la víctima sea

⁵ Revolorio González, Yoli Elizabeth, **Acoso sexual en el empleo**. Pág.76.

una persona menor de catorce años de edad o cuando sea una persona con incapacidad volitiva o cognitiva, aun cuando no medie violencia física o psicológica. La pena se impondrá sin perjuicio de las penas que puedan corresponder por la comisión de otros delitos”.

Otra definición de agresión sexual indica que es: “cualquier forma de interés sexual ofensiva, para los cuales no se ha dado motivo y no es bienvenido por la víctima, puede ser un accidente único o un patrón persistente de la conducta”⁶.

Cuando se procura las definiciones utilizadas para este tema, la situación es compleja. Hay un gran número de delimitaciones conceptuales para la figura de la agresión sexual desde las muy simples, hasta aquellas que enumeran detalladamente las distintas conductas ilegales. En el informe de Alejandro Mulas, define a la agresión sexual en el lugar de trabajo: “una conducta verbal o física de naturaleza sexual, cuyo autor sabe o debería saber que es ofensiva para la víctima. Esa conducta será considerada ilegal, en los siguientes supuestos:

- a) Cuando el rechazo a la aceptación de tal conducta por la víctima sea utilizado o invocado como amenaza para fundamentar una decisión que afecte a su empleo o condiciones de trabajo.
- b) Cuando la víctima esté en condiciones de denunciar que tal conducta ha ocasionado un perjuicio en su ambiente de trabajo”⁷.

⁶ Castro Cordón de Camposeco, Miriam Patricia, **Acoso sexual, una violación a los derechos humanos**: Pág. 18.

⁷ Mulas, Alejandro, y otros, **La dignidad de la mujer en el lugar de trabajo**: Pág. 52.

En conclusión, es importante mencionar en relación a la agresión sexual en el empleo incluye los siguientes aspectos:

- a) Propositiones sexuales indeseadas; requerimientos para concesiones de tipo sexual y otras conductas físicas o verbales; constituyen agresión sexual cuando:
 - a.1) El sometimiento a tal conducta se hace, explícitamente, a condición de empleo o mejora en un puesto de trabajo.
 - a.2) La aceptación o rechazo de tal conducta por una persona es utilizada como base de decisión afectante a la relación laboral en sí. Dicha conducta tiene el objeto o el efecto de influir injustificadamente con el rendimiento laboral de la persona o crear un ambiente de trabajo ofensivo, hostil o intimidatorio.
- b) En orden a determinar si una conducta constituye acoso sexual, en su conjunto y a las circunstancias en su globalidad, tales como la naturaleza de las proposiciones sexuales y las circunstancias en las cuales los incidentes alegados han ocurrido, la determinación de la legalidad de una acción particular será determinada a partir de los hechos en cada caso concreto.

La agresión sexual es la imposición de mensajes. Cuya forma o contenido de las manifestaciones se intensifica, y una sola exteriorización es suficiente para constituirlo.

De las definiciones planteadas con anterioridad se extraen los siguientes elementos que son valiosos para caracterizar las circunstancias que componen la llamada **agresión sexual laboral**, cualquiera que sea su extensión e implicaciones. Y en ello se determino las siguientes características:



- a) Coerción sexual, es decir que se trata de un comportamiento o conducta de connotación sexual que se trasfiere a la intención de causar alguna forma de perjuicio o proporcionar alguna beneficio a alguien por aceptar o rechazar proposiciones sexuales.
- b) Que no es deseado, por el contrario es rechazado por la persona a quien se dirige y se constituye en una de las principales características, para el que lo sufre.
- c) Que tiene incidencia negativa en la situación presente e inclusive futura, en que se desarrolla el afectado.
- d) Que la conducta puede ser verbal o física, pero siempre de naturaleza sexual.
- e) Comporta una discriminación por razón de sexo.
- f) Que conforme a una de las acepciones del concepto, debe ser efectuado por el propio empleador o dependiente superior jerárquico.
- g) Que también puede ser beneficiario de agresor sexual un tercero.
- h) Que la agresión sexual es un concepto subjetivo ya que cada afectado depende que actitudes le afectan o no.

Aunado a ello es menester hacer mención a otros elementos importantes que suelen agregarse en una definición, frecuentemente en una enumeración de actos ejemplificativos y estos son:

- a) Que el receptor, directo o indirecto, no busca, rechaza o no desea.
- b) Que pone en peligro o afecta los derechos humanos, la dignidad, la salud, la intimidad, la seguridad, la comodidad, el bienestar o cualquier otro derecho adquirido o en expectativa del receptor, que lo ofende o humilla y, en el ámbito

laboral específicamente, que altera o pone en peligro cualquiera de los elementos que integran la relación laboral.

También es necesario establecer que la agresión sexual laboral en los trabajos tiene dos denominaciones dependiendo la legislación de cada país, los cuales son **acoso sexual laboral y hostigamiento sexual laboral**.

1.3 La agresión sexual laboral en un sentido amplio

La agresión sexual laboral es un fenómeno de múltiples y deferentes dimensiones, denunciado por distintas personas, organizaciones e instituciones y constatado por distintas investigaciones que han evidenciado la existencia, extensión y gravedad en el ambiente de trabajo.

“Si bien la agresión sexual laboral aparece como un problema eminentemente laboral, concebido en un sentido amplio, el fenómeno puede producirse también en otras esferas distintas de la relación de trabajo, tales como la universidad, en otros centros de estudio, en los medios de transporte público o incluso en la calle. De ahí que sea pertinente añadir un elemento locativo a fin de perfilar el objeto de nuestro estudio: la conducta sexual indeseada debe desarrollarse dentro del ámbito de organización y dirección del empresario”⁸. También se da en oficinas y dependencias públicas donde debería de haber control de dicha conducta.

⁸ Rey Guanter, S, **Acoso sexual y relación laboral en relaciones laborales**. Pág. 240.

Además se ha señalado que en algunos casos de agresión sexual laboral pueden darse también conductas que se podían estar dentro de agresión sexual, es conveniente la distinción entre ambos. Esta diferencia estriba en que, en la agresión sexual genérica, la conducta gira en torno al sexo y esta puede darse fuera del entorno laboral, y en que, en la víctima la percepción de la agresión sexual es inmediata; mientras que las víctimas de agresión sexual laboral tardan tiempo en percibir las conductas de agresión además de que esta se da en el lugar de trabajo además de abusar de su jerarquía para manipular a la víctima. Ambos tienen características comunes como lo son la situación de humillación y de ataque a la dignidad que sufren las personas en ambas situaciones, pero la agresión sexual tiene por objeto principal la conducta del acosador.

También se ha señalado el agresor laboral o sujeto activo, a diferencia de la agresión sexual, mantiene siempre la convicción interna de no haber hecho nada malo y cree equívocamente que es una conducta normal en las relaciones laborales, aun después de la condena, sin embargo el agresor sexual termina por reconocer que ha realizado alguna conducta inapropiada.

En el caso de agresión sexual laboral hay que tener en cuenta que se trata de una situación que la víctima no desea, y que como cada persona determina el comportamiento que aprueba o tolera, constituye un concepto subjetivo. Sin embargo, no hay que olvidar que en la sociedad humana, en el conglomerado social, existen comportamientos sociales o colectivamente tolerables e intolerables, aceptables en la medida que responde a la moral colectiva.

Es una forma más de violencia que constituye una forma de comportamientos intolerables socialmente que atentan contra los derechos fundamentales de una persona como una repercusión social lo suficientemente importante, ya que las víctimas, aunque se dan casos en ambos sexos, en la inmensa mayoría son mujeres. Y podría venir potenciado por una situación laboral precaria. Todo ello afecta a las condiciones de trabajo como un problema cada vez más grave para las empresas y para los servidores públicos.

La frecuencia del acoso sexual es reiterada, por lo tanto, no se trata de comportamientos aislados. La agresión sexual laboral en las organizaciones se ve favorecido por aspectos organizativos como la ecualización del entorno de trabajo, la proporción de hombres y mujeres , el tipo de tareas que realizan, la discriminación sexual, el clima laboral o la valoración del trabajo.

Podría decirse, que este fenómeno es considerado como una acción sexual común para el agresor, desarrollada en el ámbito de la organización y dirección de un empresa, o como consecuencia de una relación de trabajo, acción realizada por una persona quien premeditadamente ataca y que a la vez sabe que no será fácil dicho acto y que sabe que si actúa directamente la víctima lo va a rechazar. Generalmente, no se miden las consecuencias que podrían resultar de dicha situación, pues afectan, a la sociedad, a la empresa, a las condiciones de trabajo y crean un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante para la víctima en el puesto de trabajo, porque no solamente tendrá que soportar al acosador, sino que también los comentarios de los compañeros de la misma, que podrían ser: agresivos y vejatorios repetidos, por

parte de los compañeros y compañeras. La víctima de esta persecución se ve marginada, calumniada y criticada, y por otra parte, el acosador, quién comienza a materializar el objeto asignándole a la víctima los mejores trabajos, le dedica más tiempo, marginando a los demás empleados en cuanto a los derechos que les competen por la antigüedad y capacidad profesional de los mismos. La finalidad de tales comportamientos puede ser de diversas índoles, pero siempre destructivo, tendientes a eliminar la dignidad, el honor, el auto respeto y la credibilidad del profesionalismo de la víctima.

También es importante mencionar que en varios países la agresión sexual laboral está reconocida como una realidad incuestionable y grave, aceptada y analizada como una especie de violencia de que son víctimas las mujeres y hombres trabajadores, contando ya con buena parte de ellos con normas jurídicas claras, y consecuente doctrina judicial ilustrada y bien orientada. En estas latitudes culturales existen muchas personas que, simplemente los ignoran, la ponen en duda o, peor aún, la rechazan como inexistente.

1.4 ¿Cómo se inicia la agresión sexual?

La agresión sexual laboral puede iniciar en cualquiera de los siguientes ámbitos:

- a) Sitios públicos
- b) Educativo
- c) Ejercicio profesional
- d) Religioso

- e) Sitios privados de uso colectivo
- f) Transporte colectivos
- g) Laboral

El presente trabajo de tesis delimita su estudio a la agresión sexual en el ámbito laboral. Este tipo de agresión inicia con premeditación conocida y abuso de desventaja contra las víctimas, las que se ven en dichas condiciones por la desigualdad económica existente entre el capital y el trabajo, razón por la cual, para el acosador es muy fácil cometerla en el ambiente de trabajo. Se considera que entre las formas de agresión sexual utilizadas y dirigidas a los trabajadores están:

- 1) "hostigamiento leve y verbal entre ellos: chistes, comentarios, conversaciones de tipo sexual, silbidos o piropos ofensivos.
- 2) Hostigamiento no verbal sin contacto físico, miradas lascivas, gestos obscenos y guiños de ojos de tipo sexual. Hostigamientos verbal grave, llamadas y/o cartas no deseadas.
- 3) Presiones para salir a tomar copas, a cenas, promesas de mejoras en el trabajo con intenciones eróticas y/o comportamientos similares.
- 4) Hostigamientos verbales con contacto físico no deseado. toqueteos: pellizcos, palmadas en la espalda o piernas, sujetarla por la cintura, roces intencionados, acorralamientos cuando la persona está sola.
- 5) Hostigamiento físico que fuerza la consumación del acto sexual⁹.

⁹ Gordillo, Marco, **Recursos sobre seguridad laboral**, [http:// www.Elergonismo.com/rpsn01.html](http://www.Elergonismo.com/rpsn01.html), (10 de enero de 2015).

Es importante mencionar que la agresión sexual laboral siempre implica relaciones de poder y viene de un superior jerárquico a un inferior jerárquico, específicamente en el campo laboral, por ejemplo: de un jefe a un inmediato inferior. Su principal característica es que involucra relaciones de poder y tiene una amenaza implícita: por ejemplo, accede a esto o le cuesta el empleo.

Existen dos tipos señalados y distintos de la agresión sexual laboral que conviene precisar en el interés principal del conocimiento de la figura, particularmente en sus manifestaciones normativas. Ello cubre un interés común que va mas allá de los partícipes: comprende al juzgador y a la sociedad, toda vez, que, en general, está ajena a estas conductas o las confunde o las minimiza. En muchos casos, las aprecia como una muestra natural de circunstancias que ocurren en el entorno, es decir, como un comportamiento normal, por la sola razón que ahí comparten espacio hombres y mujeres.

Es importante también mencionar que existe una clasificación de la agresión sexual laboral, que ayuda a poder determinar de mejor manera las conductas de los sujetos activos, la cual es la siguiente:

a) Típica:

Se refiere en primer término a la agresión sexual comúnmente llamada **chantaje**, al que la doctrina le denomina *quid pro quo* y así que se señala como tradicional. Este requiere siempre un ejercicio de poder o una relación desigual de poder, es decir, necesita la

actitud del propio empleador, o la de aquél en que éste haya delegado sus tareas, pretendiendo imponer o imponiendo realmente una conducta de naturaleza sexual no deseada, con amenazas que pueden afectar sus condiciones de trabajo o la continuidad en desarrollo de sus labores, agrediendo con ello su dignidad como ser humano.

“La Comisión de la Comunidad Europea, protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo (Código de conducta sobre las medidas para combatir la agresión sexual laboral), Bruselas, 1991, distinguen dos tipos básicos de agresión sexual, en función de que exista o no un elemento de chantaje en el mismo: el acoso *quid pro quo* y el que crea un ambiente de trabajo hostil”¹⁰.

Se ha señalado que la atención sexual se convierte en agresión si continua una vez que la persona objeto de la misma ha indicado claramente que la considera ofensiva, si bien un único incidente puede constituir agresión sexual si es lo suficientemente grave. Lo que distingue la agresión sexual del comportamientos amistoso es que el primero es indeseado y el segundo aceptado y mutuo.

Por último se puede mencionar que la agresión sexual típica se subdivide en cinco clasificaciones, conductas o remarcaciones generalmente sexista, las cuales son:

1. Avances inapropiados, ofensivos y esencialmente sexuales.
2. Promesa de recompensa a cambio de relaciones sexuales de cualquier tipo.

¹⁰ Pérez del Río, y otros. **Bureau of nationl affairs**. Pág. 265.

3. Coerción para lograr cualquier tipo de relaciones por medio de miedo, con reprimendas o cambios de condiciones de vida, estudio, o trabajo.
4. Asalto sexual: se intenta asaltar sexualmente, siempre utilizando la violencia.
5. Violencia psicológica.
6. Violación sexual
7. Consumación del acto.

b) Ambiental

Es otro tipo de agresión sexual laboral que se refiere a una condición un poco distinta, en la que no se opera una manifestación de poder de jerarquía, sino que se trata de incitaciones o solicitudes sexuales importunas hacia un trabajador no importando su género o bien de otras manifestaciones verbales o físicas de naturaleza sexual, con la finalidad o efecto de coartar sin razón la actuación de una persona o crear un entorno ofensivo muy difícil de manejar en el lugar de trabajo, por parte del empleador o su agentes representativos, pero en este caso solo persigue el fin apuntado y no constituye una amenaza o presión de manera directa para conseguir favores de naturaleza sexual.

En ese orden de ideas: “En ambos tipos de agresión sexual se trata de un comportamiento directa o indirectamente de vinculado a la relación de trabajo, aun cuando ésta no haya llegado a establecerse, como ocurre en los casos de agresión sexual en ocasiones de la selección para un empleo, durante el periodo de prueba, etc. Por ello se ha sostenido que debe tenerse una visión amplia de lo que debe entenderse por ámbito de la relación de trabajo, entendiéndose por agresión sexual en el trabajo a



esos efectos un comportamiento que el trabajador/a padezca cuando, de una u otra forma, se encuentra dentro del ámbito de organización y dirección del empresario”¹¹.

1.5 Sujeto activo y sujeto pasivo

Sujeto activo: “Es la persona que valiéndose de su puesto, autoridad o poder dentro de la familia, grupo escolar, religioso, artístico, empresarial, requiere el sometimiento de otra persona que está en condiciones o escala inferior o con mayores necesidades, de las cuales se aprovecha para obtener sus objetivos.

El sujeto activo puede ser el empleador o funcionario o empleado del sector privado o público, sea superior o compañero de trabajo de la víctima, quien actúa psicológicamente de forma intimidatoria, agresiva o complaciente contra la víctima o sujeto pasivo”¹².

Este fenómeno es una acción deliberada e intencional; requiere para su existencia necesariamente de dos actores: el acosador y su víctima, o lo que es lo mismo, el sujeto activo y el sujeto pasivo.

De lo expuesto anteriormente, se desprende que hay una pluralidad de posibles sujetos activos de la agresión sexual laboral que se puede dar en las empresas o trabajos que desempeñan bajo la subordinación de un superior jerárquico.

¹¹ Délano, Bárbara y Todaro, Rosalba, **Asedio sexual en el trabajo**. Pág. 28.

¹² **Ibid.** Pág. 30



Puede tratarse del empleador, representantes del patrono, directores, administradores, gerentes o de sus familiares, que habitualmente frecuentan el lugar de trabajo o asumen ciertas responsabilidades es decir que el agresor siempre tiene un contacto directo con la víctima, también podemos mencionar que la mayoría de ocasiones el sujeto activo puede tener superioridad jerárquica en el lugar de trabajo.

También pueden ser sujetos activos personas que se relacionan con el trabajador en virtud de la circulación que algunos tienen con la empresa de manera indirecta como por ejemplo: clientes, acreedores, proveedores. Se trata de terceros no vinculados por la relación laboral con el empresario, pero con los cuales está obligado a mantener contacto en el cumplimiento de su tarea.

Perfil del sujeto activo en los casos leves: No existe un perfil definido, dado que cualquiera puede incurrir en una conducta de agresión sexual laboral ambiental, muchas veces sin conciencia de ello. Sin embargo, sí se pueden establecer algunos indicios que son importantes para identificar esta conducta: suelen tratarse de compañeros con el mismo nivel en el organigrama de la empresa, o incluso inferior, presentan una conducta sexista en general, son inmaduros y se suelen enorgullecer de sus conquistas.

Analizando desde un punto social se puede determinar que se derivan las siguientes caracterizaciones: que es inseguro, retirado, dominado por su pareja y el atractivo y prepotente, que se cree irresistible estas caracterizaciones son de vital importancia para poder identificar al agresor debido que cuesta identificarlo.



En los casos **graves**, el perfil de agresor sexual laboral son los siguientes:

- a) Perfil socio demográfico: la edad no parece ser un elemento determinante debido que se puede manifestar en cualquier edad, si el estado civil: suele tratarse de personas casadas o con parejas estables, que utilizan como argumento el mal funcionamiento de su matrimonio para poder manipular a la víctima de la agresión sexual laboral.
- b) Perfil laboral: Suele ocupar un cargo superior a la víctima y cuenta con el respaldo incondicional de la dirección de la empresa, así como con una larga trayectoria laboral en la misma; como jefe, presenta un carácter dominante y es calificado de déspota y abusador.
- c) Perfil psicológico: es una persona fría, impulsiva o pasional, ocupando un papel secundario, calificado incluso de perverso y maquiavélico, cuya personalidad indica que siempre está a la expectativa de buscar una persona vulnerable.
- d) Perfil infantil: Presenta un carácter infantil y caprichoso, no acepta un no por respuesta y puede resultar vengativo si no consigue lo que pretende, llegando a ejercer sobre la víctima aislamiento, insultos, indiferencia, maltrato, hostigamiento, abuso de autoridad.

Sujeto pasivo: Es la persona que es víctima de comentarios verbales cuya naturaleza es sexual, de roces o toques no consentidos, del requerimiento de favores sexuales de cualquier naturaleza para satisfacer las necesidades del sujeto activo, de la exposición de dibujos, fotografías u objetos de alusión sexual o pornográficos, a escuchar chistes o chismes con cariz sexual.

Siempre el sujeto pasivo, en cualquiera de los tipos de agresión sexual, es un empleado dependiente en condiciones de subordinación. Este es quien puede ser asediado por el empleador, o quien lo represente, por sus compañeros, o verse afectado por un ambiente de trabajo hostil, pudiendo pertenecer al sexo femenino o masculino. Sin embargo, puede afirmarse que mayoritariamente, la agresión sexual se dirige hacia las mujeres. En general, los estudios de distintos países demuestran que las personas más afectadas son las mujeres jóvenes por consecuencia de la vulnerabilidad propia de su inexperiencia, la falta de conocimientos legales y timidez.

Se ha podido determinar que la mayor cantidad de denuncias por agresión sexual proviene de mujeres que:

- a) Trabajan en empleos no regulados, sobretodo, comercio minorista.
- b) Las que desempeñan funciones en que los factores de su selección han sido su atractivo personal, tales como secretarias, recepcionistas, edecanes, impulsadoras, etc.
- c) Los inmigrantes que trabajan en la industria, limpieza, elaboración de alimentos, bares, discotecas, etc.

1.6 Efectos psicológicos de la víctima de agresión sexual laboral

“Los estudios realizados con las personas que han sufrido de agresión sexual laboral aseguran que esta agresión ha dejado secuelas en muchas de ellas. En general, advierten que padecen formas graves de tensión, ansiedad, cansancio y depresión y,

ha traído, entre sus consecuencias, la necesidad de someterse a tratamientos, particularmente psicológicos, para superar tales males. En un estudio realizado por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libre (CIOSL) se determinó que la agresión sexual laboral producía un medio de trabajo tenso y hostil, resultando a su vez, de estudios médicos, que se advertían en las víctimas dolores de cabeza, cuello, espalda y estómago, una disminución apreciable de la concentración, un manifiesto desinterés por el trabajo y, por último, insomnio, indiferencia y depresión el cual perjudican a la salud”¹³.

“Las víctimas de agresiones sexuales laboral constituyen el grupo de población más afectado por el trastorno de estrés postraumático en virtud de la impotencia de no poder defender su integridad por la posesión de desigualdad económicamente. Entre los síntomas hay tres aspectos nucleares:

- a) En primer lugar, las víctimas suelen revivir intensamente la agresión sufrida en forma de recuerdos constantes involuntarios, de pesadillas y de malestares psicológicos profundos.
- b) En segundo lugar, las víctimas tienden a evitar o escaparse de los estímulos asociados al hecho traumático.
- c) Tercer lugar, las víctimas demuestran una respuesta de alerta exagerada.

Todos estos llevan a la víctima a una pérdida de interés por lo que les resultaba atractivo antes, así como también a un embotamiento afectivo.

¹³ Serna Calvo, **Acoso en las relaciones laborales**. Pág. 39.



Las consecuencias de la agresión sexual en los trabajos subordinados se asemejan, en mayor o menor grado, a las experiencias por las víctimas de cualquier otro tipo de agresión sexual.

Síntomas psicológicos a nivel personal ansiedad y rechazo al trabajo, depresión y pérdida de autoestima.

A nivel interpersonal: desconfianza hacia los hombres, dificultad para establecer relaciones espontáneas con el otro sexo.

Síntomas psicossomáticos: dolores de cabeza constantes, molestias gastrointestinales, sudoración excesiva. En conclusión, el mayor o menor impacto psicológico de la agresión sexual sobre la víctima depende de la mayor o menor intensidad de la agresión¹⁴.

¹⁴ Moraga Ruiz, Edwin, **Vida sin violencia**, <http://www.vidasinviolencia.inmueres.gob.mx/si?:=prevención/html>. (20 de marzo de 2015)



CAPÍTULO II

2. Los derechos humanos de todos los trabajadores

Se hace necesario enfatizar que son todos los derechos esenciales que todo trabajador posee, solo por el hecho de serlo, y que debe hacer notar y cultivar es su dignidad, consistiendo esta en el fundamento de los derechos de los trabajadores derivándose de un trabajo digno, un sueldo digno, justicia seguridad y igualdad.

2.1 Definición de derechos humanos de los trabajadores

“Como punto de partida a la conceptualización de los derechos humanos, se hace necesario hacer un pequeño recorrido de las distintas definiciones que se le han realizado:

- a) **Tautológicas:** Esta clase de definición produce una repetición de lo que a una simple operación conceptual se puede abstraer, puesto que indica que los Derechos Humanos son todos aquellos derechos que posee el hombre por el simple hecho de ser hombre. Asimismo, se dice que los Derechos Humanos son los derechos que poseen los seres humanos. Con esta definición no se logra puntualizar lo que en realidad son los derechos objeto de nuestro estudio.
- b) **Formales:** Es quizá un poco mas específica que la anterior pero sin caer en los elementos sustanciales; se puede indicar que son aquellas que se fundamentan en una operación plegada a la formalidad de los derechos del hombre, como por

ejemplo, el conjunto de normas jurídicas que tienden a proteger los derechos o facultades del ser humano.

- c) **Teleológicas:** Esta definición lo que sustenta es el fin esencial de los Derechos Humanos, los cuales deben basarse en la libertad, como la posibilidad natural del hombre de actuar sin faltar el respeto, y de la dignidad; lo que se persigue decir es que el hombre es un fin en sí mismo, a través de la libertad y dignidad, como los valores supremos e inseparables de todo ser humanos.
- d) **Descriptivas:** En cuanto a una definición descriptiva, consiste en las facultades y prerrogativas que tiene el hombre para poderse realizar como tal, fundamentándose en la libertad, la igualdad, seguridad y justicia, como los valores superiores del hombre reconocidos por el derecho”¹⁵.

En este mismo sentido es importante la siguiente definición: “Toda persona posee unos derechos morales por el hecho de serlo y éstos deben ser reconocidos y garantizados por la sociedad, el derecho y el poder político, sin ningún tipo de discriminación social, económica, jurídica, política, ideológica, cultura o sexual. Estos derechos son fundamentales, es decir, se hallan estrechamente conectados con la idea de dignidad humana”¹⁶.

En conclusión, cabe resaltar lo principal o el elemento esencial, que es en sí el ser humano como tal sin ninguna clase de discriminación de género, económico, estatus social, razón por la cual esta corriente se ha conocido como Ius Naturalista, misma que

¹⁵ López Contreras Rony Eulalio, **Derechos humanos**. Pág. 4.

¹⁶ Fernández Eusebio, **El problema del fundamento de los derechos humanos**. Pág. 138.

representó en su época un avance en cuanto a la concepción de los derechos humanos dando un enfoque filosófico, que postula la existencia de derechos del hombre fundándose o determinados en la naturaleza humana y superiores al ordenamiento positivo y al derecho fundado en la costumbre .

Asimismo encontramos juristas que dejan a un lado la corriente naturalista, y se enfocan en los derechos humanos desde un fundamento histórico, estableciendo que los derechos humanos son variables y relativos, en virtud de que en cada época de la historia humana los derechos básicos y necesidades de los individuos son distintos y relativos, a este respecto cito: "Los derechos humanos no se fundan en la naturaleza humana, sino en las necesidades humanas en la posibilidad real de satisfacerlas dentro de una sociedad, por lo que la temática de los derechos humanos estará en función de los valores constituidos en una sociedad histórica concreta y de los fines que ella pretende realizar, siempre que se respete como principio básico la esencia de la dignidad humana como el fin de la misma"¹⁷.

De lo anteriormente expuesto se puede establecer que los derechos humanos son inherentes a todas las personas, y la sociedad no puede vivir sin esos derechos fundamentales; los derechos humanos nos permiten desarrollarnos en varios aspectos como la dignidad, libertad y respeto. Los derechos humanos giran en torno a la dignidad de las personas, entonces los valores que fundamentan esta dignidad deben ser la seguridad, la libertad y la igualdad de las personas.

¹⁷ Peirs, Manue, I. **Juez estado y derechos humanos**. Pág. 230.

El valor seguridad viene a fundamentar los derechos personales y de seguridad jurídica, el valor libertad fundamenta los derechos cívico políticos y el valor igualdad fundamenta los derechos económicos, sociales y culturales.

Al tratar lo relativo a las características de los derechos humanos, me refiere a ellos de igual manera como derechos del hombre o derechos fundamentales del ser humano. En consecuencia las **características fundamentales** de los derechos humanos son las siguientes:

- a) Son inherentes al ser humano. Porque son derechos que todo individuo adquiere desde el momento de nacer e incluso aún antes de nacer, ya que es parte de esos derechos elementales.
- b) Protegen la vida y la libertad del individuo. Porque tanto el derecho interno como el derecho externo preservan jurídicamente estos aspectos
- c) Son inalienables. Porque nadie los puede quitar y no se pueden alterar en menoscabo a los individuos; por lo tanto son intransferibles.
- d) Protegen al ser humano y a los pueblos. Porque protegen tanto a los humanos como a las naciones.
- e) Buscan la paz y el respeto mutuo. Porque los derechos humanos lo que pretenden es que se respeten los derechos de los individuos y de los pueblos, pero y que de igual manera estos respeten los derechos de los demás.
- f) Dan seguridad a las personas. Porque están fundamentados tanto en la constitución como en tratados internacionales.
- g) Deben ser protegidos por el sistema jurídico del Estado. Esto significa que los

derechos humanos para ser acatados como tales, tanto por el Estado como por los individuos deben estar relacionados con la ley.

- h) Deben ser reconocidos y garantizados por la sociedad. Esto significa que para la aplicación y el respeto de los derechos de las personas y de las naciones, aparte de conocer su fundamento legal se debe tener una cultura de conciencia.
- i) Son irrenunciables. Por ser inherentes al ser humano, por lo tanto la ley impide despojarlos del mismo.
- j) Son universales. Porque se ejercen de manera general.
- k) Son complementarios. Porque sirven de complemento a cualquier laguna jurídica en las leyes ordinarias y constitucionales.
- l) Son imprescriptibles. Porque no se adquieren ni se pierden por el transcurso del tiempo

De todo lo expuesto con anterioridad, se puede establecer que los derechos humanos son todas aquellas garantías que le asisten a la persona, sea individual o colectiva. Su finalidad es el reconocimiento de las condiciones necesarias para la existencia de un mundo civilizado sobre la base del respeto a la vida y a la dignidad humana.

Además existe una división teórica de los derechos humanos:

Derechos humanos de primera generación: Son derechos humanos de naturaleza eminentemente individual y surgen como producto del ocaso del feudalismo y el surgimiento del capitalismo y su desarrollo se ubica desde 1679 hasta 1917, en donde la evolución del pensamiento y el cuestionamiento social de las ideas liberales da lugar

al surgimiento de la segunda generación.

Los derechos de primera generación se caracterizan por establecer protecciones a la vida y dignidad humana desde la perspectiva de su individualidad, entre estos podemos citar, derecho a la vida, la libertad, la integridad personal.

Derechos humanos de segunda generación: Son derechos humanos de naturaleza económica social cuyo reconocimiento parte del cuestionamiento al sistema capitalista y a la aplicación de ideas y principios liberales tratando de que la clase trabajadora tenga se oponga ante el capitalismo. Entre tales derechos encontramos el derecho al trabajo y su protección, la libertad de elección de trabajo, la seguridad y previsión social, las limitaciones a la duración de la jornada de trabajo, el derecho a un salario justo, a un salario mínimo, a vacaciones, a la libertad sindical, a la negociación colectiva, a la huelga a la protección de la mujer, la familia, la infancia los cuales son necesario para desarrollo del ser humano ser humano.

Derechos humanos de tercera generación: Estos derechos humanos se encuentran actualmente en desarrollo y su finalidad es brindar protección a la vida y a la dignidad humana desde un punto de vista que le pertenecen a determinado pueblo en específico. Son derechos que corresponde a la humanidad como colectividad universalidad, podemos mencionar el derecho de los pueblos al desarrollo, a la comunicación, a su libre determinación, o a la conservación de su cultura.

Ahora bien al referirme a los Derechos Humanos en Guatemala, lo haré básicamente



analizando los hechos que influyeron en nuestra legislación para garantizar dichos derechos. Al tenor de esto, es de suma importancia mencionar la Declaración del Buen Pueblo de Virginia y la Declaración Francesa de los Derechos del Hombre y del Ciudadano; ambas tuvieron una marcada influencia en el Estado de Guatemala, y sus postulados fueron recogidos por nuestra derecho por conducto de la Constitución Centroamericana del año 1824.

La Asamblea Nacional Constituyente invocando el nombre de Dios, promulgó la Constitución de la República de Guatemala de 1986 y en el único considerando plasma "...afirmando la primacía de la persona humana como sujeto y fin del orden social, reconociendo la familia como génesis primario y fundamental de los valores espirituales y morales de la sociedad y al Estado, como responsable de la promoción del bien común, de la consolidación del régimen de legalidad, seguridad, justicia, igualdad, libertad y paz; inspirados en las ideales de nuestros antepasados y recogiendo nuestra tradiciones y herencia cultura, decididos a impulsar la plena vigencia de los derechos humanos dentro de un orden institucional estable, permanente y popular, donde gobernados y gobernantes procedan en absoluto apego al derecho."

Analizando lo expuesto, se puede desarrollar con mayor facilidad los derechos humanos de los trabajadores. Estos derechos mínimos son aquellos que estimulan una mejor calidad de empleo y por consecuencia a una mejor calidad de vida; por ello, la vigilancia y seguimiento de su cumplimiento se vuelve indispensable para asegurar a las personas una vida laboral digna. Son derechos históricos, no solo porque tienen un origen que los caracteriza y los reconoce en el tiempo, sino porque en la vida diaria



siguen siendo de vital importancia.

Los derechos laborales se traducen en un espacio laboral que le asegure a las personas un empleo estable, un salario justo, atención médica, licencias especiales de maternidad, derechos a la libre asociación y negociación colectiva, pago de vacaciones, aguinaldo y una jornada laboral razonable y legalmente establecida que le permita desarrollarse como ser humano. Sin embargo, en nuestros días se percibe con más fuerza la amenaza sobre el cumplimiento de los mismos. Cuando existe agresión sexual laboral se violan estos derechos humanos que son universales, inalienables e irrenunciables, es por eso que se les llama derechos humanos laborales.

Según las investigaciones de Centro para la Acción Legal para los Derechos Humanos (CALDH): “el concepto de derechos humanos laborales se deduce de los pronunciamientos oficiales de la Organización Internacional del Trabajo, que en junio de 1998, durante su 86 reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en Ginebra, adoptan la declaración de los principios y derechos fundamentales del trabajo. Esta declaración no solo reafirma la voluntad de los tres sectores allí representados (trabajadores, empleadores y gobierno) por proteger y respetar los derechos fundamentales, sino que nace el calor de una reflexión del impacto que sobre el mercado de trabajo han teniendo los procesos de globalización económica”¹⁸.

El derecho del trabajo nace de la necesidad de proteger a la masa de desposeídos de los medios de producción, no solo de una mayor expropiación de su fuerza de trabajo,

¹⁸ Aseprola, **Flexibilidad de estrategia laboral de l libre mercado**. Págs. 17.

sino de la subordinación en todos los sentidos a una minoría que ostenta los medios de producción.

Es por ello que nace el derecho del trabajo con las características de ser tutelar e irrenunciable, a efecto de limitar la autonomía de la voluntad de los elementos humanos del proceso de producción.

El derecho de trabajo regula derechos y obligaciones para trabajadores y patrones. En el caso de los trabajadores estas garantías le protegen de manera individual, pero como una tutela hacia el grupo social al que el trabajador pertenece. De la misma manera, el derecho de trabajo tiende a democratizar el sistema de producción, a través de la creación de mecanismos, instituciones y normas jurídicas orientadas a realizar una distribución justa del producto del trabajo con el objeto principal que el patrono no abuse de su poder económico.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) como el organismo especializado de la Naciones Unidas que se ocupa de las relaciones laborales reconoce que el proceso de globalización no ha sido capaz de extender sus beneficios a toda la población de los países miembros, gran parte de cual enfrenta una gran inseguridad, inestabilidad laboral y pobreza.

La Declaración de los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo revalora un conjunto de convenios ya aprobados por la Organización Internacional del Trabajo y cuyos países miembros deben cumplir aun si haber ratificado estos convenios. Estos

principios son:

- a) Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Aquí se retoman los convenios números 100 y 111.
- b) Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio. Corresponde a los convenios número 29 y 105.
- c) Libertad sindical derechos de sindicaciones y reconocimientos efectivos del derecho de negaciones colección. Aquí se aglutinan los convenios 87 y 98.
- d) Obligación efectiva del trabajo infantil. Recoge los convenios 138 y 182.

2.2 Derecho al trabajo

El derecho al trabajo es un derecho humano de segunda generación, esto quiere decir que este derecho vela por el bienestar económico, la educación, la cultura y el acceso al trabajo. Son derechos que tiene como fin principal el desarrollo de los seres humanos dentro de una sociedad. Éstos aparecieron como consecuencia de los derechos establecidos en la primera generación, puesto que hacen necesarios y se consideran indispensables para hacer efectivos los derechos civiles y políticos.

En el siglo XIX se cuestiona y se considera que, aunque los derechos fundamentales estén consagrados en la constitución, no todos los derechos pueden ser gozados por todos los hombres. Surgieron características contundentes que expresaban que los hombres formalmente son iguales ante la ley pero realmente desiguales en la sociedad. Se plantea entonces que, para que los derechos sean realmente efectivos y puedan ser

disfrutados por todas las personas de la sociedad, se requieren unas condiciones sociales mínimas que garanticen a todos el acceso al ejercicio de esos derechos en el mundo real. Para tener igualdad, seguridad, vida, patrimonio o igualdad, se hace indispensable contar con trabajo, educación, economía, salud y vivienda.

Con esos derechos se hace necesaria la intervención estatal para garantizar el acceso a estas garantías que son de gran importancia para todo ser humano y pueda desarrollarse. A esta clase de derechos se les denomina colectivos, puestos que, benefician a un grupo de personas dentro de la sociedad y no a una sola.

El derecho al trabajo se encuentra contenido en el pacto de derechos económicos sociales y culturales de 1996 en el Artículo 6 el cual establece lo siguiente: "Los Estados partes en el presente pacto reconocen el derecho a trabajar que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho. Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados partes en el presente pacto para lograr la plena efectividad de este derecho, deberá figurar la orientación y formación técnico profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana."

Se puede decir que el derecho al trabajo es un derecho que tienen todas las personas de elegir la actividad económica que les proporcionará los medios para su subsistencia,



así también, les permite hacer efectivo el derecho a condiciones justas, equitativas y satisfactorias.

Con este derecho se pretende un salario razonable y justo, el derecho a salario doble por el trabajo en horas extraordinarias, el derecho a descanso semanal, el derecho a indemnización por cesación del trabajo, el disfrute del tiempo libre y de unas condiciones de infraestructura limpia, agradable e higiénica que el trabajo permita.

Se puede encontrar en la normativa internacional como fundamento de lo anterior, las siguientes:

- a) La Declaración Universal de Derechos Humanos.
- b) Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- c) Convención Americana de Derechos Humanos y su Protocolo de San Salvador.
- d) Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares.
- e) Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
- f) Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las personas con Discapacidad.
- g) Convenio sobre la Política del Empleo.
- h) Convención sobre el Trabajo Forzoso.
- i) Convenio 100 sobre la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor.

También se puede decir que en la legislación guatemalteca podemos encontrar fundamentos legales que regulan el derecho al trabajo como lo es el Decreto número 1441 (Código de Trabajo), en el cual se encuentran regulados los derechos mínimos de los trabajadores así como las obligaciones que tienen con sus patronos y las características ideológicas que deben inspirar la legislación laboral, los cuales son fundamentales para que los trabajadores pueden ejercer sus derechos de cualquier tipo de abuso que pueda surgir en el área de trabajo.

Estos derechos se establecen en la Constitución Política de la República de Guatemala, la cual se encuentra organizada resaltando el sistema político guatemalteco en materia laboral entre los cuales, es importante resaltar:

El Artículo 101: “Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.”

Así mismo el Artículo 102 de la Constitución Política de Guatemala establece: “Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:

...c. Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad...

...k. Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios. No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en



materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el cinco por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica...”

2.4 Derecho a igual salario por igual trabajo

En las distintas actividades que se llevan a cabo en una economía se obtiene siempre, por esa actividad, un entorno, una remuneración económica.

La economía clásica divide estos retornos en tres grandes grupos, dependiendo de quienes los reciben: los capitalistas, o dueños de capital, quienes obtienen beneficios económicos a mayor escala; los trabajadores que aportan mano de obra, quienes reciben un salario; y dueños o propietarios de tierras, casas u bienes inmuebles, quienes reciben rentas.

El trabajo es la utilización, por parte de una persona, de talentos y habilidades propias, ya sean físicas o mentales, para llevar a cabo una actividad. Cuando esa actividad es una actividad productiva, la utilización de talentos y habilidades genera un retorno económico que se denomina salario. El salario sería, entonces, el precio pagado por la realización de un trabajo.

El salario es definido como: “Es la remuneración que una persona llamada trabajador, recibe de otra, llamada patrono, por su trabajo”¹⁹.

Desde el punto de vista jurídico El salario debe ser considerado como: “la retribución que recibe el trabajador, ya sea por servicio prestado o por el simple hecho de permanecer a la orden del patrono”²⁰.

En el Artículos 88 del Código de Trabajo de Guatemala establece los siguiente: “Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste”.

Aunado a ello la legislación guatemalteca parte del principio de que todo lo que el trabajador recibe de su patrono es en intercambio de su trabajo. El empleador no regala nada al trabajador; cuanto beneficio o prestación le otorga es como consecuencia de la necesidad de tenerlo ocupado a su servicio.

En ese sentido han quedado al margen los criterios de corte humanista que estiman accesorios, es decir, que no forman parte del salario ciertos beneficios liberales que, en el marco de mejorar las relaciones interpersonales, el empleador otorga sus laborantes.

¹⁹ Montoya Guzmán, Rodolfo, **El salario mínimo y su aplicación en la agricultura**. Pág. 39.

²⁰ Alsina, Hugo, **Tratado de derecho del trabajo**. Pág. 168.



En el nuevo esquema laboral, el empleador no puede dar prestaciones secundarias sin que las mismas indefectiblemente caigan dentro del concepto de salarios.

El salario viene a ser la razón primordial, acaso la única en muchos casos, por la cual el trabajador acepta renunciar a un aspecto de su libertad individual, para sujetarse a las órdenes de su empleador durante la jornada laboral. Es pues, una de las instituciones laborales más importantes y con mayor detalle regulan las legislaciones en general.

Para el trabajador el salario cumple una función esencial, ya que constituye su único sustento o media de vida, la gran mayoría de la población de nuestros países es asalariada y depende de un salario que se denomina salario alimenticio.

Esa dependencia general del salario hace que desde un enfoque macroeconómico, sea objeto sea objeto de un análisis especial, aunque puedan ser bajos los salarios individuales, la suma total de los salarios de un entorno tiene un impacto significativo en el desenvolvimiento de la economía del lugar, la elevación de los promedios de ventas a fines de mes, o las promociones especiales en ocasión de los pagos de bono catorce y aguinaldo, no son más que expresiones de este poder adquisitivo global que se deriva directamente de los pagos de salarios.

Los principios del salario son básicos para su tipicidad y ante todo, para su invulnerabilidad dentro del complejo desarrollo y vivencia de la relación de trabajo. Pero el que tiene más relación con el derecho de igual salario por igual trabajo es el siguiente:



Principio de igualdad: Este principio ha tenido siempre rango constitucional. De tal cuenta el Artículo 102 literal “c”, de la Constitución Política de la República de Guatemala y el segundo párrafo del Artículo 89 del Código de Trabajo, establecen: “A trabajo igual desempeñado en puesto y condiciones de eficacia y antigüedad dentro de la misma empresa, también iguales, corresponderá salario igual, el que deben comprender los pagos que se hagan al trabajador a cambio de su labor ordinaria, y lo que se hizo en la constitución fue generalizado al trabajo igual para el pago de cualquier salario, y no solo el devengado en jornadas ordinaria, como estipula el Artículo del código”²¹.

Además, es necesario resaltar que este principio sobrepasa la legislación nacional para tomar un ámbito de validez internacional, al estar legislado como uno de los derechos humanos contemplados en el inciso 2 del Artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos que dice: “Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna. A igual salario por igual trabajo.” Lo cual se busca con dicha normas es que se tenga un salario digno conforme a la labor que se realiza para cubrir sus necesidades básicas.

2.4 Derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria

Se debe entender que una remuneración equitativa y satisfactoria es aquella que por sus cifras resulta proporcional a las utilidades que para la empresa significa la labor de trabajo.

²¹ Najarro Ponce, Oscar. **Los principios del derecho del salario.** Pág. 72.



La iglesia católica fue una importante defensora de este criterio la cual establece que es fundamental la retribución del trabajo, se puede fijar arbitrariamente, sino que ha de determinarse conforme a justicia y equidad. Estos exigen que los trabajadores les correspondan una retribución tal que les permita un nivel de vida verdaderamente humana y hacer frente con dignidad a sus responsabilidades familiares, constituyendo un desarrollo para la sociedad.

Además, derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria constituye la aspiración de obtener por la prestación de los servicios, una retribución, que no solo sea contraprestación, sino que además dignifique y compense efectivamente el esfuerzo empleador por el trabajo en la prestación de los servicios.

En el Código de Trabajo de Guatemala en su Artículo 89 establece lo siguiente: “Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, se deben tomar en cuenta la intensidad y calidad del mismo, clima y condiciones de vida.”

La norma ordinaria que prohíbe la discriminación por razón de género es el Artículo 137 BIS del Código de Trabajo que en su párrafo primero establece: “Se prohíbe la discriminación por motivo de sexo, raza, religión, credos políticos, situación económica, por la naturaleza de los centros en donde se obtuvo la formación escolar o académica y de cualquier otra índole para la obtención de empleo en cualquier centro de trabajo. El acceso que las o los trabajadores puedan tener a los establecimientos a los que se refiere este Artículo, no puede condicionarse al momento de sus salarios ni a la importancia de los cargos que desempeñan.”



Esta norma ordinaria del Decreto 1441 tiene relación y su fundamento constitucional en el Artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala el cual regula: “En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre si.”

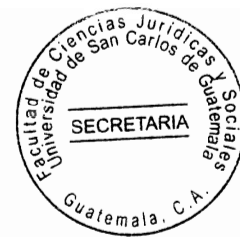
Ahora bien, entre las normas ordinarias que protegen a la mujer trabajadora, se encuentra el Artículo 47 del Código de Trabajo que regula “El trabajo de las mujeres y menores de edad debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral.”

Asimismo, es importante mencionar el Artículo 151 del Código de Trabajo Decreto 1441, prohíbe todos los actos que pueden surgir en el trabajo, en protección a la mujer trabajadora, lo siguiente:

- a) Anunciar por cualquier medio, sus ofertas de empleo, especificando como requisito para llenar las plazas el sexo, raza, etnia y estado civil de la persona, excepto que por la naturaleza propia del empleo, éste requiera de una persona con determinadas características. En este caso el patrono deberá solicitar autorización ante la Inspección General de Trabajo y la Oficina Nacional de la Mujer;
- b) Hacer diferencia entre mujeres solteras y casadas y/o con responsabilidades familiares, para los efectos del trabajo;

- c) Despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o período de lactancia, quienes gozan de inamovilidad. Salvo que por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 177 del Código de Trabajo. En este caso, el patrono debe gestionar el despido ante los tribunales de trabajo y previsión social para lo cual deberá comprobar la falta y no podrá hacer efectivo el mismo hasta no tener la autorización expresa y por escrito del Tribunal. En caso el patrono no cumpliera con la disposición anterior, la trabajadora podrá concurrir a los tribunales a ejercitar su derecho de reinstalación en el trabajo que venía desempeñando y tendrá derecho a que se le paguen los salarios dejados de devengar durante el tiempo que estuvo sin laborar;
- d) Para gozar de la protección relacionada con el inciso que antecede, la trabajadora deberá darle aviso de su estado al empleador, quedando desde ese momento provisionalmente protegida y dentro de los dos meses siguientes deberá aportar certificación médica de su estado de embarazo para su protección definitiva.
- e) Exigir a las mujeres embarazadas que ejecuten trabajos que requieren esfuerzo físico considerable durante los tres (3) meses anteriores al alumbramiento”

Sin embargo, analizando se puede determinar que no existe ninguna norma específica que prohíba en forma expresa y sancione las conductas o comportamientos de acoso y agresión sexual en el lugar de trabajo en contra de la mujer empleada o trabajadora tanto en el sector público como privado también hay que mencionar que no solo las mujeres pueden ser víctimas de la agresión sexual laboral también los hombres pueden serlo sin embargo la mayoría de víctimas son las mujeres entre veinte a treinta años.



CAPÍTULO III

3. Regulación legal de la agresión sexual laboral en el derecho comparado

Las legislaciones de algunos países de América Latina y España regulan la agresión y acoso laboral como un acto que menoscaba la dignidad y el desempeño en el entorno de trabajo de una persona, en los cuales, en la actualidad, es derecho positivo y vigente y se sanciona a quienes incurra en estos actos.

3.1 En la legislación de Colombia

“El objetivo de la creación de la Ley 1010 de 2006 es establecer las modalidades del maltrato laboral que menoscaban la integridad física, moral y sexual del trabajador en el ámbito laboral, al realizar actos de expresiones verbales injuriosas o ultrajantes que lesionen la integridad moral o la intimidad, haciendo que el trabajador menoscabe su autoestima”²².

Así el Artículo uno establece que: “...,tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y que en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública”.

²² Quiñones Perez, David, **Maltrato laboral**, <http://www.usergioarboleda.edu.co/altus/estrelaboral/#edus..html> (29 marzo de 2015).



El Artículo dos establece que: "...Se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleador, trabajador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajador o inducir la renuncia del mismo. Bajo las siguientes modalidades generales:

- a) Maltrato laboral
- b) Persecución laboral
- c) Discriminación laboral
- d) Entorpecimiento laboral
- e) Inequidad laboral
- f) Desprotección laboral."

Cabe destacar que en la Ley 1010 de 2006 en el Artículo uno en el párrafo tercero determina: "..., que la presente ley no se aplicará en el ámbito de las relaciones civiles y/o comerciales derivados de los contratos de prestación de servicios en los cuales no se presenta una subordinación de jerarquía u subordinación. Tampoco se aplicará a la contratación administrativa."

Por lo que existe una antinomia de normas en la misma ley debido a que en el Artículo dos establece que se entiende por acoso sexual a quienes en su nivel jerárquico realicen estas acciones de acoso y agresión a sus empleados o trabajadores, lo que produce desprotección legal ante los jefes o empleadores.

La sanción máxima que se encuentra establecida en dicha ley en el Artículo 10 por parte del agresor “es el pago a las Empresas Prestadoras de Salud y a las Aseguradoras de Riesgos Profesionales del cincuenta por ciento (50%) del costo del tratamiento de enfermedades profesionales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas en el acoso laboral”.

Por lo tanto, trabajadores que laboren en instituciones públicas o privadas que sean acosados por cualquiera de las formas de agresión reguladas en la Ley 1010 del 2006, deberán ser compensados física, psicológica y monetariamente, por parte de su agresor como parte de la recuperación del sujeto pasivo.

3.2 En la legislación de Chile

En Chile, en el marco de los avances sustantivos que ha tenido la protección y garantía de los derechos fundamentales de los trabajadores y trabajadoras en los últimos años, el acoso sexual en el trabajo es una manifestación de abuso de poder, habitualmente fundada en una discriminación de género, principalmente de hombres sobre mujeres, que se ve agravada al tratarse de un vínculo de poder formal entre distintas jerarquías laborales, lo que ocasiona perturbaciones en el clima laboral al interior de las empresas. Esta realidad, hizo necesario la creación de una legislación que protegiera a mujeres y hombres. Los hombres por motivo de vergüenza han realizado escasamente denuncias de acoso en el trabajo; no obstante no se pueden tener al margen de este tema de los que han sido víctimas, y es por eso que en la actualidad también son tomados en cuenta dentro de las estadísticas de quienes denuncian.



Un efecto importante en las trabajadoras que denuncian ser acosadas sexualmente es el término de la relación laboral: “De hecho, de la muestra analizada, en un 45,4% de los casos, habían sido despedidas o renunciado al trabajo como consecuencia del acoso sexual... La renuncia voluntaria es la razón de pérdida de empleo más frecuente entre las trabajadoras que terminan su relación laboral. Muchas veces, el empleador ejerce presiones de distinto tipo para que la trabajadora renuncie”²³.

Ejemplo de las represarías que los jefes o empleadores ejercen sobre sus subordinados es el aumento o disminución injustificada de la carga de trabajo, asignación de tareas degradantes, críticas permanentes al desempeño laboral, cuestionamientos a la calidad del trabajo, maltratos que llevan a la trabajadora a enfermar y tomar licencias médicas reiteradas, que la conducen finalmente a renunciar.

Por lo general, se trata de casos donde las trabajadoras no disponen de recursos personales suficientes que les permitan afrontar la situación en la empresa y defender su derecho al trabajo, optando por la solución menos dañina para su salud mental.

De acuerdo a la Ley 20005 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, respecto a las denuncias por acoso sexual se regula lo siguiente: “Artículo 211-A. En caso de acoso sexual, la persona afectada deberá hacer llegar su reclamo por escrito a la dirección de la empresa, establecimiento, servicio o a la respectiva Inspección General del Trabajo”.

²³ Castro Moreno, Manolo, **Acoso laboral Chile**. <http://www.uchile.cl/noticias/13064/derechos-fund-y-acoso-sexual.html> (1 de abril 2015)



“Artículo 211-B.- Recibida la denuncia, el empleador deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada de trabajo, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo. En caso que la denuncia sea realizada ante la Inspección del Trabajo, ésta sugerirá a la brevedad la adopción de aquellas medidas necesarias que tengan con el empleador”.

“Artículo 211-C.- El empleador dispondrá la realización de una investigación interna de los hechos o, en el plazo de cinco días, remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva.”

“En cualquier caso la investigación deberá concluirse en el plazo de treinta días. Si se optare por una investigación interna, ésta deberá constar por escrito, ser llevada en estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, y las conclusiones deberán enviarse a la Inspección del Trabajo respectiva”.

“Artículo 211-D.- Las conclusiones de la investigación realizada por la Inspección del Trabajo o las observaciones de ésta a aquélla practicada en forma interna, serán puestas en conocimiento del empleador, el denunciante y el denunciado”.

“Artículo 211-E.- En conformidad al mérito del informe, el empleador deberá, dentro de los siguientes quince días, contados desde la recepción del mismo, disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan”.

Es por eso que al jefe o empleador que incurra en realizar acoso sexual laboral quedará bajo investigación por parte de la Inspección de Trabajo por lo que será sancionado de acuerdo a la gravedad que realizó.

3.3 En la legislación de Argentina

Se ha presentado para análisis de la Comisión de Legislación del Trabajo de la Cámara de Diputados de Argentina un proyecto que se refiere a la prevención y sanción de la violencia laboral y el acoso sexual laboral. El texto proyectado dispone que el régimen de prevención y sanción sea aplicable a todo tipo de relación laboral, tanto en el ámbito privado como en el público.

El proyecto define como violencia laboral a toda: “acción que de forma sistemática y recurrente ejerciere una persona o grupo de personas sobre un trabajador en el lugar de trabajo o con motivo de este, con la finalidad de destruir su reputación de la víctima, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que el trabajador se aparte del ámbito laboral con el objeto intimidar a la víctima con vistas a apartarla del puesto de trabajo”²⁴.

Con relación a la definición de acoso sexual: “el texto del proyecto dispone que se entenderá por éste, todo acto, comentario reiterado o conducta con connotación sexual, cuando se formula con anuncio expreso o tácito de causar un perjuicio a la víctima si no

²⁴ Corado Reyes, Jennifer, **Problemas laborales**, <http://www.psicologiajuridica.org/psj221/?problema&.html> (30 de abril de 2015).

accede a los requerimientos del acosador, o cuando interfiere en el habitual desempeño del trabajo o provoca un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo”²⁵.

También establece que ambas acciones, violencia laboral y acoso sexual laboral - revestirán especial gravedad cuando el autor aprovechare una particular vulnerabilidad de la víctima. En relación a la sanción, se dispone que el trabajador o la trabajadora pueda hacer denuncia del contrato de trabajo en los términos del Artículo 242 de la Ley de Contrato de Trabajo, referido a la justa causa en la denuncia del contrato de trabajo, o bien, en los términos de los estatutos especiales o convenios que lo rijan. Esta posibilidad sería viable cuando la víctima fuere objeto de violencia laboral o acoso sexual en el ámbito de trabajo o en ocasión del mismo, sea éste ejercido por el empleador, un superior jerárquico u otro trabajador.

Asimismo, el proyecto dispone que ningún trabajador o trabajadora pueda ver modificadas sus condiciones de trabajo ni ser despedido por denunciar ser víctima de acoso sexual o violencia laboral o por haber sido testigo en procedimientos en que se debata o investigue la existencia de acoso sexual o violencia laboral en el ámbito de trabajo. El proyecto establece la presunción, salvo prueba en contrario, que el despido en estas condiciones sea con motivo de la eventualidad denuncia o declaración testimonial, siempre que éstas ocurran dentro del año siguiente de producidas.

En relación con las reparaciones a la potencial víctima, el texto del proyecto establece que las conductas del empleador que se enmarquen en los propuestos señalados darán

²⁵ Ibid.



derecho al afectado a optar entre: a) demandar judicialmente, por vía sumarísima, el restablecimiento de las condiciones de trabajo o la reinstalación en su puesto, más los salarios caídos durante la tramitación de la acción judicial y la reparación de los daños y perjuicios; o, b) considerarse en situación de despido indirecto, en cuyo caso el trabajador o trabajadora tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente a un (1) año de remuneraciones que se acumulará a la establecida en el Artículo 245 del Régimen de Contrato de Trabajo y sus modificaciones.

3.4 En la legislación de España

A los efectos de Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en su parte conducente, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo dentro del entorno laboral.

“Se considera acoso por razón de sexo a la agresión sexual laboral, y consiste en cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona no importando que sea hombre o mujer dentro de una subordinación jerárquica en el empleo, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo en el lugar de trabajo. Es discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.”²⁶

²⁶Ortiz Barrera, Liz, **Desafíos empleos España**, [http:// www.igualdadenlaempresa.es/.../acoso-sexual-y-acoso-por-razon-de-sex.html](http://www.igualdadenlaempresa.es/.../acoso-sexual-y-acoso-por-razon-de-sex.html)(20 de abril de 2015)

“Es importante destacar que dentro de la Legislación Española existe la figura o el delito de acoso por razón de sexo ya que atenta igualmente contra la dignidad y que por ende crea un ambiente incomodo para los afectados por el acoso”²⁷.

De acuerdo a la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social en el Artículo ocho y ocho *bis* se califica como muy grave el acoso sexual, el cual queda comprendido de la siguiente manera:

El Artículo ocho califica como infracción muy grave en el lugar de trabajo: “el acoso sexual cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo”.

Por su parte, el Artículo ocho *bis*, califica como infracción muy grave: “el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo”.

Dentro del trabajo se les responsabiliza a las empresas y a quien realice el acoso hacia sus trabajadores o subalternos al ejercer o pronunciar, como se encuentra establecido en los Artículo ocho y ocho *bis* de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, ya que es considerado como discriminación.

²⁷ *Ibid.*



Los que incurran en el delito están obligados a responder de la siguiente manera como lo establece el Artículo 46 *bis* de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

“Responsabilidades empresariales específicas.

1. Los empresarios que hayan cometido las infracciones muy graves tipificadas en los apartados 13 y 13 *bis* del Artículo ocho de esta Ley serán sancionados, sin perjuicio de lo establecido en el apartado primero del Artículo 40, con las siguientes sanciones accesorias de España:

- a) Pérdida automática de las ayudas, bonificaciones y, en general, de los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción, y
- b) Exclusión automática del acceso a tales beneficios durante seis meses como máximo o una sanción pecuniaria de hasta cuatrocientos euros.

2. No obstante lo anterior, en el caso de las infracciones muy graves tipificadas en el Artículo ocho de esta Ley referidas a los supuestos de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, las sanciones accesorias a las que se refiere el apartado anterior podrán ser sustituidas por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en la empresa, si así se determina por la autoridad laboral competente previa solicitud de la empresa e informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en los términos que se establezcan reglamentariamente, suspendiéndose el plazo de prescripción de dichas sanciones accesorias.

En el supuesto de que no se elabore o no se aplique el plan de igualdad o se haya incumpliendo manifiestamente los términos establecidos en la resolución de la autoridad laboral competente, ésta, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sin perjuicio de la imposición de la sanción que corresponda por la comisión de la infracción tipificada en el Artículo ocho, dejará sin efecto la sustitución de las sanciones accesorias, que se aplicarán de la siguiente forma:

- a) La pérdida automática de las ayudas, bonificaciones y beneficios a la que se refiere la letra.
- b) del apartado anterior se aplicará con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción;
- c) La exclusión del acceso a tales beneficios será durante seis meses a contar desde la fecha de la resolución de la autoridad laboral competente por la que se acuerda dejar sin efecto la suspensión temporal del sujeto activo y aplicar las sanciones accesorias pertinentes.”

3.5 En la legislación de Costa Rica

En base al análisis realizado de la legislación de la República de Costa Rica, existe otra figura distinta a lo que es la agresión y el acoso sexual laboral, pues se tipifica lo que es el hostigamiento por parte de los jefes, empleadores o subalternos a trabajadores, indistintamente del sexo, dentro del ambiente laboral. Esto se hizo realidad por medio de la creación de la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, Ley número 7476.

De acuerdo a lo establecido en el Artículo dos de dicha ley: “El objetivo de la Ley es prevenir, prohibir y sancionar el hostigamiento sexual dentro de los lugares de trabajo como práctica discriminatoria por razón de sexo, contra la dignidad de las mujeres y de los hombres en el ámbito de trabajo y educativo, en el sector público y el sector privado.”

Se entiende por acoso u hostigamiento sexual laboral toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada y que provoque efectos perjudiciales en los siguientes casos:

- a) Condiciones materiales de empleo o de docencia.
- b) Desempeño y cumplimiento laboral o educativo.
- c) Estado general de bienestar personal.

También se considera acoso sexual la conducta grave que, habiendo ocurrido una sola vez, perjudique a la víctima en cualquiera de los aspectos indicados.

En la legislación costarricense el acoso sexual puede manifestarse por medio de los siguientes comportamientos:

1.- Requerimientos de favores sexuales que impliquen:

- a) Promesa, implícita o expresa, de un trato preferencial, respecto de la situación, actual o futura, de empleo o de estudio de quien la reciba.

- b) Amenazas, implícitas o expresas, físicas o morales, de daños o castigos referidos a la situación, actual o futura, de empleo o de estudio de quien las reciba.
- c) Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo o el estudio.

El término *hostigar u hostigamiento* quiere decir: “Molestar a alguien o burlarse de él insistentemente o incitar con insistencia a alguien para que haga algo”²⁸.

Esto implica que dentro del trabajo los empleados o trabajadores pueden ser víctimas en cuanto a la insistencia en propuestas indecorosas de las cuales sufran por parte de sus jefes, directores o superiores; es por eso que el espíritu de esta Ley es la protección en todo sentido hacia el empleado en lo que respecta a las insistencias o incitaciones que se le realicen dentro de su entorno laboral, pronunciando hostigamiento sexuales y que hagan hostiles o molestas las labores dentro del trabajo ya sea en el sector público o privado por parte de jefes.

²⁸ García, Josué, **Hostigamiento en el trabajo** <http://www.lemma.rae.es/drae/?val=hostigar.html>. (21 de abril de 2015)



CAPÍTULO IV

4. Vulneración de los derechos en las víctimas de agresión sexual en los trabajos subordinados

En la actualidad existe una situación difícil con relación a los derechos de los trabajadores, tornándose cada vez más complicado el panorama, logrando determinar que los trabajadores víctimas de agresión sexual laboral son coaccionados de diversos grados de fuerza psicológica y física como consecuencia de no cumplir con las insinuaciones, el patrono amenaza al trabajador de despedirlo.

4.1 Consideraciones.

La Constitución Política de la República de Guatemala, establece los principios básicos para el ejercicio de derechos y garantías de las libertades dentro del Estado e indudablemente ocupa el primer lugar en el contexto del ordenamiento jurídico de la mayor parte de países: "Su interpretación debe tomar en cuenta siempre su fin, y en general, como instrumento supremo del ordenamiento político y moral de la nación"²⁹.

La actual Constitución Política de la República de Guatemala: "fue emitida por la Asamblea Nacional Constituyente reunida en 1984, cuyo trabajo fue aprobado en 1985 y empezó a regir el 14 de enero de 1986"³⁰. El fundamento normativo del Artículo uno

²⁹ Prado, Gerardo. **Derecho constitucional guatemalteco**. Pág. 33

³⁰ **Ibid**, Pág. 45.



de la Constitución Política de la República de Guatemala literalmente preceptúa.

“Protección a la persona. El Estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y a la familia; su fin supremo es la realización del bien común, lo que encierra que el hombre, por su condición de ser humano es lo más importante dentro del ordenamiento estatal.”

En ese sentido el Artículo dos indica: **“Deberes del Estado.** Es deber del Estado garantizarle a los habitantes de la República la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona”. Este Artículo impone la obligación de garantizar al pueblo de Guatemala tales garantías, para lo cual debe de adoptar las medidas prevención que a su juicio sean convenientes para erradicar cualquier problemática, según lo demanden las necesidades y condiciones del momento y que pueden no solo ser individuales sino también sociales.

Además, los organismos internacionales han tratado de manera indirecta el tema del la agresión sexual laboral considerando al respecto la dignificación de la mujer. Estos organismos se reducen a las Naciones Unidas y a Organizaciones Internacionales del Trabajo, mediante la creación de normas a nivel internacional, entre las cuales podemos mencionar:

- a. Declaración Universal de Derechos Humanos.** En virtud de que aborda el tema de las diferencias, pues al declarar que la libertad, la justicia y la paz en el mundo, se fundamentan en el reconocimiento de la dignidad y los derechos igualdad e inalienables de todos los miembros de la familia sin ninguna clase de discriminación.

b. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia

Contra la Mujer. De acuerdo con este convenio, los Estados partes conviene en adoptar, en forma progresiva, medidas específicas, inclusive programas para fomentar el conocimiento y la observancia del derecho de la mujer a una vida libre de violencia, y el derecho de la mujer a que se respeten y protejan sus derechos.

Es necesario mencionar que la Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 46, nos indica que en materia de derechos humanos, los tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala, tienen preeminencia sobre el derecho interno. Al asociarse dichos artículos debe entenderse que la supremacía constitucional implica la cúspide del ordenamiento jurídico guatemalteco y que en materia de derechos humanos su jerarquización es la de ingresar al ordenamiento jurídico nacional como derecho interno pero no con potestad reformadora.

De esta forma los convenios internacionales relacionados con la materia aceptados y ratificados por el Estado de Guatemala, deben cumplirse, aun cuando no existan leyes internas ordinarias y vigentes que cubran tal área, siempre y cuando tal área sea asunto de derechos humanos, como es el caso de los convenios expuestos con anterioridad.

Asimismo, en nuestro derecho interno, existen leyes que, en forma indirecta, protegen a las personas víctimas del acoso y hostigamiento sexual. Entre estas tenemos las siguientes:

a. Código Penal: Aunque existe la figura de la agresión sexual, está contemplada desde

un ámbito penal. Quien cometa dicha conducta ilícita será sancionado con prisión de cinco a ocho años.

- b. Código de Trabajo:** Existen ciertas causales que dan por terminada la relación laboral, dentro de estas nos señala el Artículo 79 literal b) que el comportamiento indecoroso o indecente del patrono faculta al trabajador para dar por terminado, sin responsabilidad de su parte, el contrato de de trabajo. Pero sin embargo, para que esto resulte eficaz es necesario denunciar penalmente para establecer si existe la agresión sexual laboral.

La introducción de de las figura de la agresión sexual laboral en los trabajos subordinados a la legislación guatemalteca, es una necesidad inminente conforme a la presión que grupos sociales trabajadores, principalmente femeninos, que considera que este tipo de conductas se da con frecuencia, dificultan y afectan la libertad sexual de las mujeres de dieciocho y treinta años de edad que suelen ser las principales víctimas de este tipo de actos. Esta situación, sin duda, debe ser considerada por el derecho penal desde puntos de vista diferentes de los que se han tenido en cuenta tradicionalmente en otras ramas del derecho, principalmente el laboral, para adoptar novedosas consecuencias y no solamente las de carácter no penal, como el despido o el traslado forzado a otro puesto de trabajo.

4.2 Propuesta de iniciativa de ley

A continuación se presenta una propuesta de Ley denominada Agresión Sexual en Trabajos Subordinados, basada en las leyes chilena y colombiana, la cual es la siguiente:



Artículo uno. Objeto de la ley y bienes protegidos. La presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo, y en general, todo ultraje a la dignidad humana que se ejerce sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.

Son bienes jurídicos protegidos por la presente ley: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores y empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa.

La presente ley no se aplicará en el ámbito de las relaciones civiles o comerciales derivadas de los contratos de prestación de servicios en los cuales no se presenta una relación de jerarquía o subordinación.

Artículo dos. Principios. Esta ley se basa en los principios constitucionales del respeto por la libertad y la vida humana, el derecho al trabajo y el principio de igualdad ante la ley, el cual obliga al estado a condenar la discriminación.

Artículo tres. Definición de agresión sexual laboral. Para efectos de la presente ley se entenderá por agresión sexual laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada

a infundir miedo, intimidación, terror o angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

En el contexto del párrafo primero de este artículo, la agresión sexual laboral puede darse, bajo las siguientes modalidades generales:

1. Agresión sexual laboral en los trabajos subordinados. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad, la actitud o acción que expresen intencionalidad sexual, que no sea requerida, aceptada ni deseada por quien las recibe cuando ocurre en una situación de subordinación en relaciones jerárquicas.
2. Agresión sexual laboral en mismo rango: es toda conducta, actitud o acción entre personas en igualdad de condiciones, o de un mismo rango, que exprese intencionalidad sexual, que no sean requeridas, aceptadas ni deseadas por quien las recibe y atenta contra la dignidad humana y la libertad sexual de la persona.

Artículo cuatro. Circunstancias agravantes. Son circunstancias agravantes:

- a) Reiteración de la conducta;
- b) Cuando exista concurrencia de causales;
- c) Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria,

- d) Mediante ocultamiento, o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor o partícipe;
- e) Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico y físico causado al sujeto pasivo;
- f) La posición predominante que el autor ocupe en la sociedad, por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad;
- g) Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable;
- h) Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.

Artículo cinco. Sujetos y ámbito de aplicación de la ley. Pueden ser sujetos activos o autores de la agresión sexual laboral:

- a.) La persona natural que se desempeñe como gerente, jefe, director, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando en una empresa u organización en la cual haya relaciones laborales regidas por el Código del Trabajo.
- b.) La persona natural que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe de una dependencia estatal;
- c.) La persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado.

Son sujetos pasivos o víctimas de la agresión sexual laboral;

- a.) Los trabajadores o empleados vinculados a una relación laboral de trabajo en el sector privado;

- b.) Los servidores públicos, tanto empleados públicos como trabajadores oficiales y servidores con régimen especial que se desempeñen en una dependencia pública; y,
- c.) Los jefes inmediatos cuando la agresión sexual laboral provenga de sus subalternos.

Son sujetos partícipes de la agresión laboral:

- a.) La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral;
- b.) La persona natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los Inspectores de Trabajo en los términos de la presente ley.

Artículo seis. Conductas que constituyen agresión sexual laboral. Se presumirá que hay agresión sexual laboral en los trabajos si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- a) El agresor crea situaciones que van más allá del simple compañerismo común, rompe toda formalidad establecida en el lugar de trabajo y forma de referirse a la víctima para ganar su confianza;
- b) La negativa a suministrar materiales de importancia para el desarrollo eficaz de su trabajo y ocultar información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor para ocasionar problemas con sus compañeros de trabajado, como una presión para obtener intimidad sexual con el sujeto pasivo;

- c) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativa laborales y la imposición de deberes laborales;
- d) Roces, contacto físico no deseado, presión para tener relaciones sexuales;
- e) Exigencias de realizar actividades que no tiene nada que ver con las labores u otras medidas disciplinarias como resultado de haber rechazado proposiciones sexuales;
- f) Amenazas que afecten negativamente la situación laboral si no se aceptan las invitaciones o propuestas sexuales;
- g) Cartas, llamadas telefónicas, mensajes de texto, correo electrónicos sexuales no deseados; y,
- h) Presión para aceptar invitaciones o encuentros no deseados fuera del lugar de trabajo.

Artículo siete. Conducta que no constituye agresión sexual laboral. No constituirá agresión sexual laboral bajo ninguna modalidad todos los derechos del patrón que tiene sobre el trabajador con relación al control de trabajo. Es la facultad que tiene el patrono de dar órdenes y la obligación del trabajador de acatarlas, órdenes funcionales, que se deben ajustar a los siguientes límites:

1. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos.
2. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata la Constitución Política de la República de Guatemala.
3. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para

solucionar situaciones difíciles en la operación y en casos de emergencia extrema por siniestro.

4. Facultad que tiene el patrono de ejercer controles personales al trabajador destinado a la protección de sus bienes. Estos controles deben hacerse por medios de selección automáticos, estar destinados a la totalidad de los trabajadores, no afectar la dignidad de los trabajadores y ser puestos en conocimientos previos de la autoridad de trabajo.
5. Las sanciones deben ser proporcionales a la gravedad de la falta.
6. Despido sin indemnización, si se trata de un despido con justa causa de conformidad al código de trabajo.
7. Sancionar a sus empleados cuando sus órdenes no son cumplidas, conforme a los límites del poder disciplinario; debe justificarse en razones de funcionalidad.
8. El cambio de condiciones de trabajo debe ser razonables y justificarse en razones funcionales.

Artículo ocho. Medidas preventivas y correctivas de la agresión laboral.

1. Los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de la agresión sexual laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo.
2. La víctima de la agresión sexual laboral podrá poner en conocimiento al juez de trabajo de primera instancia, a prevención. La denuncia deberá dirigirse por escrito en que se detallen los hechos denunciados y al que se anexa prueba de los mismos.

El juez de trabajo citará a las partes a audiencia en un plazo de cinco días en el cual el posible agresor deberá llevar sus respectivos medios de prueba, el juez valorará los respectivos medios de prueba. Éste determina si existe agresión sexual laboral; si existe agresión sexual laboral el sujeto pasivo podrá actuar conforme al artículo nueve inciso primero.

3. Quien se considere víctima de una conducta de agresión sexual laboral bajo alguna de las modalidades descritas en el artículo segundo de la presente ley podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de agresión sexual laboral.

Artículo nueve. Tratamiento sancionatorio a la agresión sexual laboral. La agresión sexual laboral, cuando estuviere debidamente acreditado y conforme a derecho, se sancionará así:

1. Como falta disciplinaria gravísima, cuando su autor sea un servidor público ya sea de tiempo parcial o total.
2. Con sanción de multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice y para el empleador que lo tolere.
3. Con la presunción de justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador particular y exoneración del pago de preaviso en caso de renuncia o retiro del trabajo.
4. Como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo, según la gravedad de los hechos, cuando la agresión sexual laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno.

Artículo 10. Garantías del sujeto pasivo y testigos: “A fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de la agresión sexual laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, establézcanse las siguientes garantías:

1. La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima de la agresión sexual laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la presente Ley.
2. Las demás que le otorguen la Constitución, la ley y las convenciones colectivas de trabajo y los pactos colectivos.

Las anteriores garantías cobijarán también a quienes hayan servido como testigos en los procedimientos administrativos de que trata la presente Ley”.

Artículo 11. Competencia. Corresponde a los jueces de trabajo con jurisdicción en el lugar de los hechos adoptar las medidas sancionatorias que prevé el artículo 9 de la presente Ley, cuando las víctimas de la agresión sean trabajadores o empleados particulares.

Artículo 12. Procedimiento sancionatorio. Para la imposición de las sanciones de que trata la presente Ley se seguirá el siguiente procedimiento:

Los jueces de trabajo citarán a audiencia, la cual tendrá lugar dentro de los treinta (30) días siguientes a la presentación de la solicitud o queja. De la iniciación del



procedimiento se notificará personalmente al acusado de agresión sexual laboral y al empleador que lo haya tolerado, dentro de los cinco (5) días siguientes al recibo de la solicitud o queja. Las pruebas se practicarán antes de la audiencia o dentro de ella. La decisión se proferirá al finalizar la audiencia, a la cual solo podrán asistir las partes y los testigos o peritos que correspondan. Contra la sentencia que ponga fin a esta actuación procederá el recurso de apelación, que se decidirá en los cinco (5) días siguientes a su interposición.

Artículo 13. Denuncia falsa de agresión sexual laboral. Cuando, a juicio del juez laboral competente, la queja de agresión sexual laboral carezca de todo fundamento fáctico o razonable, se impondrá a quien la formuló una sanción de multa entre medio y tres salarios mínimos legales mensuales, los cuales se descontarán sucesivamente de la remuneración que el quejoso devengue, durante los seis (6) meses siguientes a su imposición.

Igual sanción se impondrá a quien formule más de una denuncia o queja de agresión sexual con base en los mismos hechos.

Artículo 14. Prescripción. Las acciones derivadas de la agresión sexual laboral prescribirán dos (2) meses después de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia esta ley.



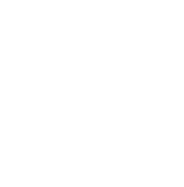


CONCLUSIÓN DISCURSIVA

El origen del problema en cuestión de la agresión sexual laboral, surge con la aparición del trabajo mismo y no es hasta en el año 1970 en Estados Unidos de América, sin embargo Guatemala no es ajena a esta problemática dándose en las empresas e instituciones públicas. Los trabajadores víctimas de dicha agresión laboral son principalmente los empleados de categorías inferiores, personas que se encuentran desempleadas o que trabajan en la economía informal, esta clase de personas se convierten en las principales víctimas de la agresión sexual laboral al encontrarse en posiciones de mayor vulnerabilidad.

No obstante, la legislación nacional en el Artículo 79 inciso b regula “las causas justas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte cuando el patrono incurra durante el trabajo en falta de probidad u honradez, o se conduce de manera inmoral”. Esta no cuenta con un procedimiento de prevención y sancionatorio para los agresores.

Por lo anteriormente expuesto, se puede establecer que el proyecto de ley de la agresión sexual laboral en los trabajos subordinados es necesaria para Guatemala para tener las bases para poder brindar protección a los derechos de los trabajadores víctimas de agresión sexual laboral en los trabajos subordinados en la cual se pretende erradicar todas las violaciones de derechos como a la intimidad, integridad física, moral e igualdad.





BIBLIOGRAFÍA

- ALISINA, Hugo. **Tratado de derecho del trabajo**. México: Ed. Porrúa, 1998.
- ASEPROLA, **Flexibilidad la estrategia laboral del trabajo del libre mercado**. Costa Rica: (s.e.), (s.f).
- CASTRO CORDÓN DE CAMPOSECO, Miriam Patricia. **Acoso sexual, una violación a los derechos humanos**. Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala, 2000.
- CASTRO MORENO, Manolo. **Acoso laboral chile** <http://www.uchile.cl/noticias/13064/derechos-fund-y-acoso-sexual.html> (Consultado 1de abril de 2015).
- CORADO REYES, Jennifer. **Problemas laborales** <http://www.psicologiajuridica.org/psj221#?problema&.html>(Consultado 30 de abril de 2015).
- DÉLANO, Barbara y Todaro. **Asedio sexual en el trabajo**. Santiago: Ed. Universidad, 1993.
- DE VICENTE PACHÉS, Fernando. **La protección a la intimidad del trabajo**. Madrid: (s.e.), 1998.
- FERNANDEZ CONTRERAS, Eusebio. **El problema del fundamento de los derechos humanos**. España: Ed. Universidad de Madrid, 1996.
- GARCÍA, Josué. **Hostigamiento en el trabajo** <http://www.lema.rae.es/drae/?val=hostigar.html> (Consultado 21 de abril de 2015)
- GORDILLO, Marco. **Recurso sobre seguridad laboral**. <http://www.Elergonismo.com/recurs/pis.html>, recursos sobre seguridad y salud laboral.html (Consultado 10 enero de 2015).
- HUSBAND, Robert **Análisis internacional de las leyes que sancionan del acoso sexual**. Estados Unidos: vol.112, Ed. RIT, 2013.
- LOPEZ CONTRERAS, Rony Eulalio. **Derechos humanos**. Guatemala: Ed. Imprenta Servitag, 2009.
- MARQUEZ GARMENDIA, Martha. **El acoso sexual como motivo de despido indirecto y abuso**. España: Ed. DL, 2004.
- MONTOYA GUZMÁN, Rodolfo. **El salario mínimo y su aplicación en la agricultura**. Guatemala (s.e), 1997.



MORAGA RUIZ, Edwin. **Vida sin violencia** <http://www.vidasinviolencia.inmueres.gob.mx/si?=prevencion.html> (Consultado 20 marzo de 2015).

MULAS, Alejandro y otros. **La dignidad de la mujer en el lugar de trabajo**. Informe sobre el problema del hostigamiento sexual en los estados miembros de las comunidades europeas. ACARL. (s.l.i.), (s.e.), (s.f.).

NAVARRO PONCE, Oscar. **Los principios del derecho del salario**. Uruguay: Ed. Montevideo, 1987.

ORTIZ BARRERA, Liz. **Desafíos empleos España** <http://www.igualdadenaempresa.es/.../acoso-sexual-y-acoso-por-razon-de-sexo.html> (Consultado 20 abril de 2015).

PÉREZ DEL RIO y otros. **Bureau of national affairs**. Estados Unidos: Ed. Washington S.A., 1988.

QUIÑONES PÉREZ, David. **Maltrato** laboral <http://www.usergioarboleda.edu.co/altus/estres-laboral.html> (Consultado 29 marzo del 2015).

REVOLORIO GONZÁLEZ, Yoli Elizabeth. **Acoso sexual en el empleo**. Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala. 1999.

REY GUANTER, S. **Acoso sexual y relación laboral**. Argentina: (s.e.), 1993.

RODAS MORALES, Ethel **Análisis jurídico y doctrinario de la Declaración de Derechos Humanos**. Costa Rica: Ed. Jurídica, 2010.

SERNA CALVO, Maria del Mar. **Acoso sexual en las relaciones laborales**. Montevideo: Ed. FCU, 1994.

Legislación:

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

La Declaración Universal de Derechos Humanos. Decreto número 1441. Congreso de la República.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Asamblea general de Organización de Naciones Unidas.

Convención Americana de Derechos Humanos y su Protocolo de San Salvador. Decreto número 6-78. Congreso de la República.



Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares. . Asamblea General de Organización de Naciones Unidas resolución 45-158.

Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer Asamblea general de Organización de Naciones Unidas.

Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las personas con Discapacidad. Asamblea General de Organización de Naciones Unidas.

Convenio sobre la Política del Empleo. Organización Internacional del Trabajo Convenio 122.

Convención sobre el Trabajo Forzoso Organización Internacional del Trabajo Convenio 29.

Convenio sobre la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor. Organización Internacional del Trabajo Convenio 100.

Convenio Sobre la Erradicación de Peores Formas de Trabajo Infantil. Organización Internacional del Trabajo Convenio 182.

Código de Trabajo. Decreto número 1441. Congreso de la República de Guatemala.

Código de penal. Decreto número 17-73. Congreso de la República de Guatemala.

Ley número 20.005 Tipifica y Sanciona el Acoso Sexual, Congreso de la República de Chile.

Ley 1010 e 2006 Acoso Laboral, Congreso de la República de Colombia.

Ley número 7476 ley Contra el Hostigamiento Sexual en Empleo y Docencia, Congreso de la República de Costa Rica.

Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, Congreso de España.

Proyecto de Ley de Prevención y Sanción de la Violencia laboral y El Acoso Sexual laboral, Congreso de la República de Argentina.