

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

**EL ACOSO SEXUAL COMO CAUSAL DE DESPIDO JUSTIFICADO DE LOS
SERVIDORES PÚBLICOS**

ÁTILIO ABRAHAM GUERRA VELIZ

GUATEMALA, JUNIO DE 2018

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

**EL ACOSO SEXUAL COMO CAUSAL DE DESPIDO JUSTIFICADO DE LOS
SERVIDORES PÚBLICOS**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

ATILIO ABRAHAM GUERRA VELIZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, junio de 2018

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

DECANO:	MSc.	Gustavo Bonilla
VOCAL I	Lic.	Luis Rodolfo Polanco Gil
VOCAL II:	Lic.	Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL III:	Lic.	Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV:	Br.	Jhonathan Josué Mayorga Urrutia
VOCAL V:	Br.	Freddy Noé Orellana Orellana
SECRETARIO:	Lic.	Fernando Antonio Chacón Urizar

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera fase:

Presidente:	Lic.	José Luis Portillo Recinos
Vocal:	Licda.	Carmen María Mérida Morales
Secretario:	Lic.	Jorge Mario López Chinchilla

Segunda fase:

Presidente:	Lic.	Carlos Alberto Cáceres Lima
Vocal:	Lic.	José Luis Portillo Recinos
Secretario:	Lic.	Mauro Danilo García Toc

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



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala

[Handwritten signature]

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala, 06 de marzo de 2017.

Atentamente pase al (a) Profesional. WILLIAMS NOE VARGAS
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
ATILIO ABRAHAM GUERRA VELIZ, con carné 199922884,
 intitulado LA PROPUESTA DE REFORMAR LA LEY DEL SERVICIO CIVIL CON EL OBJETO DE SANCIONAR
DRÁSTICAMENTE A LOS ACOSADORES DE AGRESIÓN SEXUAL PARA PROTEGER A LOS SERVIDORES
PÚBLICOS.

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

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

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

[Handwritten signature]
LIC. ROBERTO FREDY ORELLANA MARTÍNEZ
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Fecha de recepción 20 / 03 / 2017 f)

[Handwritten signature]
Lc. Willians Noe Vargas Aceituno
 Abogado y Notario





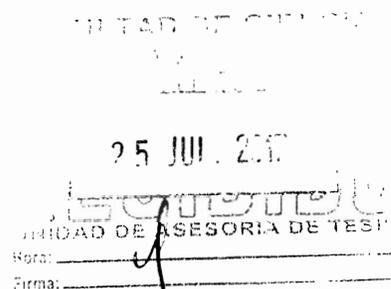
WILLIANS NOE VARGAS ACEITUNO

ABOGADO Y NOTARIO

**10 AVENIDA 12-56 INTERIOR, ZONA 1 CIUDAD DE GUATEMALA
OFICINA NUMERO 3, TELEFONO 56045056.**

Guatemala 25 de julio del año 2017

Licenciado Roberto Fredy Orellana Martínez
Coordinador de la Unidad de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho.



Distinguido Licenciado: Roberto Fredy Orellana Martínez:

De acuerdo al nombramiento aprobado por la Unidad de Asesoría de Tesis, el día seis de marzo del año 2017 en el cual se me nombra como asesor de la tesis del alumno Atilio Abraham Guerra Veliz con número de carne 19922884, intitulado: **“LA PROPUESTA DE REFORMAR LA LEY DEL SERVICIO CIVIL CON EL OBJETO DE SANCIONAR DRASTICAMENTE A LOS ACOSADORES DE AGRESIÓN SEXUAL PARA PROTEGER A LOS SERVIDORES PÚBLICOS”**. Procedo a dictaminar de la siguiente forma:

Declaro expresamente que no soy pariente dentro de los grados regulados en la ley del bachiller.

Que por recomendación al bachiller se realizó la modificación del título principal de la investigación por el de: **EL ACOSO SEXUAL COMO CAUSAL DE DESPIDO JUSTIFICADO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS**.

El contenido principal de la presente investigación es que en la Ley del Servicio Civil se debe de incluir como causal de despido justificado la figura del acoso sexual laboral ya que actualmente no existe una regulación para este vejamen que tanto daño hace a las relaciones laborales en la administración pública.



La metodología utilizada en la presente investigación es en base a los siguientes métodos: el método analítico, que consistió en la interpretación y comparación entre la Constitución Política de la República de Guatemala y la Ley del Servicio Civil y el método de síntesis, a efecto de explicar las consecuencias derivadas del vacío legal en cuanto al acoso sexual laboral en la Ley del Servicio Civil.

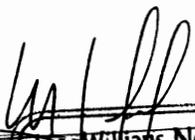
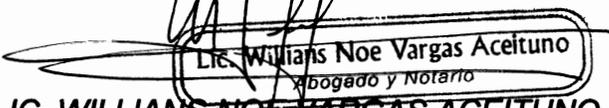
La contribución a la ciencia del derecho es que existe un vacío legal en la ley y en donde se debe incluir la figura del acoso sexual laboral por medio de un proyecto de reformas a la Ley del Servicio Civil por medio del Congreso de la República de Guatemala para darle protección a los servidores públicos y crear diferentes sanciones para los transgresores.

La conclusión discursiva es que a través del Congreso de la República de Guatemala se debe reformar la Ley del Servicio Civil con el objeto que los servidores públicos indistintamente del género; sean sancionados por cometer este vejamen en contra de sus subordinados y prevenir este flagelo que tanto daño hace a la relación funcional dentro de la administración pública.

La bibliografía utilizada en la presente investigación es congruente con los temas desarrollados.

El presente dictamen se redacta en base al Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de esta unidad académica, tomando en cuenta que la tesis llena todos los requisitos exigidos por la reglamentación universitaria vigente, el asesor aprueba y emite **DICTAMEN FAVORABLE**, en el trabajo de tesis del bachiller Atilio Abraham Guerra Veliz.

Atentamente,



LIC. WILLIAMS NOE VARGAS ACEITUNO
Abogado y Notario
Colegiado número 10,118
ASESOR



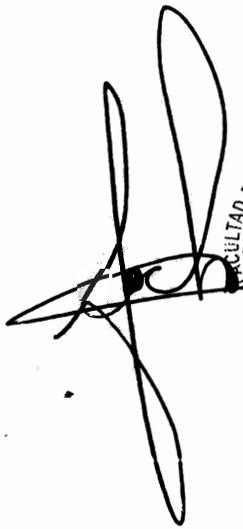
USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 26 de abril de 2018.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante ATILIO ABRAHAM GUERRA VELIZ, titulado EL ACOSO SEXUAL COMO CAUSAL DE DESPIDO JUSTIFICADO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

RFOM/cpchp.


 SECRETARIO
 FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
 UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
 GUATEMALA, C. A.


 DECANO
 FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
 UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
 GUATEMALA, C. A.





DEDICATORIA

A DIOS:

Ser supremo que me ha dado la vida y la sabiduría, le dedico este éxito. Gracias padre celestial por darme fortaleza en los momentos más difíciles y por ayudarme a culminar esta meta.

A MIS PADRES:

Olga Victoria Veliz Martínez y Salvador Antonio Guerra Magaña, con mucho amor y gratitud por el apoyo que me brindaron en el transcurso de mi carrera.

A MIS HERMANOS:

Oswaldo (Q.E.P.D), Gustavo, Mirsa, Yulisa; con amor fraternal.

A MIS SOBRINOS:

Con mucho cariño y que sirva de ejemplo para sus vidas personales.

A MIS TÍOS:

Con cariño fraternal, y muy especialmente a mi tío Humberto (Q.E.P.D), tía Mirna, tía Aura y tía Carmen.

A MIS AMIGOS:

A quienes agradezco su apoyo en los buenos y malos momentos de mi formación profesional.

A MIS PRIMOS:

A quienes aprecio mucho y les deseo éxitos en su vida personal.

A:

La tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala por abrirme sus puertas y darme oportunidad de concluir mi carrera.



A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales donde me he formado en sus aulas y he adquirido los conocimientos para emprender mi carrera profesional.



PRESENTACIÓN

En esta investigación se analiza uno de los problemas más frecuentes dentro de la administración pública como lo es el acoso sexual en el trabajo por parte de los servidores públicos de superior categoría hacia los servidores inferiores. Por tal motivo, es importante reformar la Ley de Servicio Civil para regular como causal de destitución el acoso sexual laboral para los servidores que realicen esta práctica, sin importar el género.

Pertenece a la rama del derecho administrativo y es de tipo cualitativa, debido a que se recabó información en base a diversas lecturas y se obtuvieron datos para establecer la necesidad de regular el acoso sexual laboral en la Ley de Servicio Civil, para que no se vulnere el derecho a la igualdad y al trabajo regulados en la Constitución Política de la República de Guatemala y tratados internacionales aceptados y ratificados por Guatemala. El ámbito geográfico es el municipio y departamento de Guatemala, en virtud que es donde se concentra la función administrativa; el período que comprende es de los años 2013 al 2015.

El sujeto de estudio son los servidores públicos de diferentes entidades de la administración pública; el objeto de estudio es la legislación laboral que regula las relaciones entre el Estado y los servidores públicos, así como instrumentos internacionales en la materia para establecer en qué forma se da el acoso sexual laboral. Esta investigación pretende fortalecer los derechos humanos de los servidores públicos debido al acoso sexual laboral de que son víctimas dentro de la administración pública.



HIPÓTESIS

Los servidores públicos de inferior jerarquía son constantemente acosados por los servidores de jerarquía superior dentro de las distintas entidades de la administración pública, lo cual evita que desarrollen sus funciones con normalidad y se vulnera el derecho al trabajo y de igualdad.

La variable dependiente de la hipótesis es la falta de regulación del acoso sexual laboral en la Ley de Servicio Civil. Las variables independientes de la hipótesis son las siguientes: la primera, el abuso de autoridad por parte de los servidores públicos de categoría superior dentro de la administración pública hacia los subordinados; la segunda, la vulneración al derecho al trabajo y al principio de igualdad.

El tipo de hipótesis utilizado en la presente investigación fue la correlacional pues derivado del vacío legal en la Ley de Servicio Civil en cuanto al acoso sexual laboral, los servidores públicos constantemente son acosados sexualmente por los superiores jerárquicos dentro de la administración pública.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Con el desarrollo del presente trabajo se validó la hipótesis, pues se corroboró la vulneración que sufren los servidores públicos de inferior grado jerárquico al derecho de trabajo y al principio de igualdad. Asimismo, se comprobó la hipótesis, pues a los servidores públicos son acosados por el superior jerárquico quien se aprovecha de su puesto. Los métodos utilizados para la comprobación fueron los siguientes: el analítico, que consistió en la interpretación y comparación entre la Constitución Política de la República de Guatemala y la Ley de Servicio Civil, así como también de la doctrina; una vez interpretada la norma jurídica, se utilizó el método de síntesis, a efecto de explicar las consecuencias derivadas del vacío legal en cuanto al acoso sexual laboral.

Dentro de las técnicas utilizadas para la comprobación de la hipótesis se pueden mencionar: la documental y la entrevista, las cuales se utilizaron para recabar datos que demuestran el acoso sufrido por los servidores públicos en el trabajo, ya que no se garantiza una adecuada protección a estos en los puestos de la administración pública.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. El derecho laboral.....	1
1.1. Evolución histórica.....	1
1.2. Características ideológicas o principios.....	2
1.2.1. El principio protector.....	3
1.2.2. Principio de tutelaridad.....	3
1.2.3. Principio de realismo y objetividad.....	4
1.2.4. Principio de igualdad.....	5
1.2.5. Principio conciliador.....	6
1.2.6. Principio de irrenunciabilidad.....	7
1.2.7. Principio de garantías mínimas.....	8
1.2.8. Principio de estabilidad.....	8
1.3. El contrato individual de trabajo.....	9
1.3.1. Elementos del contrato de trabajo.....	10
1.4. La relación laboral.....	13

CAPÍTULO II

2. La administración pública.....	15
2.1. Administración como concepto genérico.....	15
2.2. Definición de administración pública.....	18
2.3. La relación funcional.....	19
2.3.1. Definición.....	20
2.3.2. Sistemas de ingreso al servicio civil.....	21
2.4. Los servidores públicos.....	22

2.4.1. Formas de adquirir la calidad de servidores públicos.....	23
2.5. La importancia de la jerarquía dentro de la administración pública.....	25
2.5.1. Línea y grado jerárquico.....	26
2.6. La Oficina Nacional de Servicio Civil.....	27

CAPÍTULO III

3. Acoso sexual laboral.....	31
3.1. Antecedentes.....	31
3.2. Definición.....	32
3.3. Tipos de acoso sexual laboral.....	33
3.4. Características del acoso sexual laboral.....	35
3.5. Fases del acoso sexual laboral.....	36
3.5.1. Fase de aparición del conflicto.....	37
3.5.2. Fase de instauración.....	38
3.6. Legislación comparada.....	38
3.6.1. Colombia.....	39
3.6.2. México.....	40
3.6.3. Chile.....	41
3.7. Consecuencias negativas del acoso sexual laboral al servidor público.....	42
3.8. Cómo detener el acoso sexual laboral.....	44

CAPÍTULO IV

4. El acoso sexual como causal de despido justificado de los servidores públicos....	45
4.1. El abuso de poder derivado del actuar de los servidores públicos de jerarquía superior.....	45
4.2. La responsabilidad en que pueden incurrir los servidores públicos por infringir leyes o reglamentos.....	47



Pág.

4.2.1. Responsabilidad penal.....	47
4.2.2. Responsabilidad civil.....	49
4.2.3. Responsabilidad administrativa.....	50
4.3. Falta de regulación del acoso sexual laboral en la legislación guatemalteca.....	52
4.4. Proyecto de reformas a la Ley del Servicio Civil con el objeto de incluir la figura del acoso sexual en el trabajo para proteger a los servidores públicos y crear diferentes sanciones para los transgresores.....	55
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	63
BIBLIOGRAFÍA.....	65



INTRODUCCIÓN

Actualmente los servidores públicos sufren acoso sexual en el puesto que desempeñan dentro de la administración pública por parte de su superior jerárquico, motivo por el cual se pone en peligro su integridad física, psicológica y moral, pues al no estar regulado el acoso sexual laboral, no se les garantiza una adecuada protección, vulnerándose el derecho humano a la igualdad como lo regula la Constitución Política de la República de Guatemala. Ante tal situación se debe reformar la Ley de Servicio Civil para regular el acoso sexual laboral y establecer sanciones a los superiores jerárquicos que incurran en esta práctica aprovechándose de su alto puesto.

El objetivo general del presente informe fue determinar el planteamiento de reformar la Ley del Servicio Civil con el objeto de sancionar a los servidores públicos de superior o igual grado jerárquico que acosen sexualmente a otros de inferior o igual grado jerárquico; se alcanzó a través de las lecturas de diversas fuentes. Los objetivos específicos fueron estudiar el acoso y agresión sexual dentro de la administración pública de Guatemala; analizar que dentro de la administración pública el acoso y de agresión sexual por parte los servidores que ocupan cargos de mando; y analizar las causas que originan el acoso laboral sexual en la administración pública.

En la hipótesis se menciona que la falta de regulación del acoso sexual laboral en la Ley de Servicio Civil provoca que los servidores públicos sean acosados por su superior jerárquico siendo víctima también el hombre por parte de la mujer que ocupa puestos de mando, misma que se comprobó con los resultados obtenidos mediante lecturas de diversas fuentes. El presente estudio tiene como fin que se reconozca verdaderamente el derecho a la igualdad para los servidores públicos, ya que los servidores públicos de mayor jerarquía tienen más beneficios dentro de la administración pública.

Este trabajo consta de cuatro capítulos: en el capítulo primero, se hace referencia al tema del derecho al trabajo, los principios y la relación laboral; el capítulo segundo, se enfoca principalmente a la administración pública, los servidores públicos y la jerarquía administrativa; en el capítulo tercero se estudia el acoso sexual en el trabajo, causas y consecuencias para los servidores públicos, y comparación con otras legislaciones; y en el



capítulo cuarto, se analiza la necesidad de reformar la Ley de Servicio Civil para incluir la figura del acoso sexual y un procedimiento para sancionar al superior jerárquico que incurra en esta práctica.

Los métodos utilizados en este proyecto fueron: el analítico, se aplicó desglosando las normas de la Ley de Servicio Civil para estudiar en qué sentido puede ser reformada para incluir un procedimiento sancionatorio en caso de acoso sexual en el trabajo. El método sintético permitió explicar las consecuencias del acoso sexual en el trabajo y la vulneración al derecho al trabajo y al principio de igualdad. La técnica documental y de la entrevista sirvieron para obtener datos necesarios que evidencian la problemática en cuestión.

Es indispensable suplir los vacíos legales que establece la ley para que se cumpla a cabalidad el derecho a la igualdad, y si una mujer, por el puesto que ocupa, sea sancionada cuando acose sexualmente al servidor público de jerarquía inferior, con ello se velaría verdaderamente la protección a la persona como lo establece la Constitución Política de la República de Guatemala.



CAPÍTULO I

1. El derecho laboral

En el presente capítulo se analiza brevemente el derecho laboral, su evolución, definición y características ideológicas; así como también el contrato individual de trabajo y su diferencia con la relación laboral. Ante todo es necesario conocer que la importancia del derecho laboral radica en que está inmerso en la sociedad, sin importar sea cual fuera la ocupación, el oficio, todo ser humano tiene su fuente de ingreso en el salario; para obtenerlo debe haber previamente una relación laboral, la cual debe de ser de tal magnitud que se respeten los principios de esta disciplina para que el ser humano obtenga condiciones dignas de vida.

1.1. Evolución histórica

En este apartado se estudia la evolución histórica con tres sencillas preguntas: ¿Cuándo surgió? ¿por qué surgió? y ¿cuáles fueron los problemas de la época? Según Luis Zamora y Guillermo Cabanellas: "sus inicios se pueden encontrar en el capitalismo, con la revolución industrial, ya que en esa época existía una permanente competencia entre las empresas se buscaron nuevas tecnologías y mejoras en la organización del trabajo.

Los problemas fueron el taylorismo, método creado por el ingeniero estadounidense Frederick Taylor; este método consistía en calcular el tiempo promedio para producir un determinado producto y obligar al obrero a acelerar el ritmo de trabajo asimilándolo a una máquina, a través del aislamiento a cada trabajador del resto de sus compañeros bajo el estricto control del patrono, haciendo que cada trabajador produjera una parte del producto

y pagando distintos salarios a cada obrero de acuerdo con la cantidad de piezas; el fordismo, consistió en la práctica de la cadena de montaje, una cinta transportadora que movía las piezas para que los obreros trabajaran sobre ellas en un tiempo determinado y en una actividad. Al final de la cadena el auto quedaba terminado. La obsesión de los patronos fue la de subordinar al trabajador al ritmo de la máquina industrial, que desde entonces se convirtió en el verdadero ordenador de la vida laboral, a medida que crecía la producción y la competencia exigía nuevas aplicaciones tecnológicas, la división del trabajo fue haciéndose más y más compleja.”¹

Como es manifiesto, se daban distintos problemas: jornadas largas de trabajo, salarios bajos, condiciones miserables e inhumanas; por lo anterior los obreros inician sus protestas contra los patronos. El afán de lucro de los patronos fueron las raíces del movimiento asociacionista de los trabajadores. En síntesis el derecho del trabajo nace porque la vida de los hombres y de los pueblos depende del trabajo en la dimensión económica y en la colaboración social, tiene que haber y hay una regulación jurídica de las relaciones entre patronos y trabajadores y de unos y otros con el Estado, en lo referente a la prestación subordinada de servicios, en cuanto atañe a las profesiones y oficios y también en lo relativo a las consecuencias mediatas o inmediatas de la actividad laboral en la esfera del derecho.

1.2. Características ideológicas o principios

El derecho laboral, como disciplina jurídica, consta de principios, que son lineamientos doctrinarios para crear, interpretar y aplicar normas jurídicas; también se les denomina

¹ **Tratado de política laboral y social. Tomo II. Pág. 42.**



características ideológicas o simplemente características. Al respecto, diversidad de autores coinciden en las mismas, sin embargo en este apartado se analizan las que establecen los considerandos del Código de Trabajo.

1.2.1. El principio protector

Las leyes protectoras de los trabajadores son: “todas aquellas que limitan la libertad de las partes contratantes en la ordenación de las actuales relaciones del trabajo, también las que regulando el derecho de contratación del trabajo tratan de impedir todo abuso cometido a expensas de la inferioridad del obrero o empleado.”²

Las normas protectoras de los trabajadores constituyen en esencia la razón de ser del derecho laboral. Las primeras normas de esta rama del derecho surgieron como protesta por los excesos y abusos que se cometían en contra de los trabajadores. Reclamos contra las jornadas extenuantes, trabajo insalubre y peligroso, condiciones laborales deficientes para mujeres y de menores de edad, bajísimos salarios, no otorgar descansos durante las jornadas de trabajo, inexistencia de un salario digno para la clase trabajadora, prohibición de las huelgas de los trabajadores.

1.2.2. Principio de tutelaridad

Casi todas las leyes del ordenamiento jurídico y las instituciones en materia laboral tienen que cumplir con la protección y defensa de la parte más débil de la relación laboral; la

² *Ibíd.* Pág. 518.

tutelaridad se debe manifestar como protector y defensor contra todos los desequilibrios económicos, laborales y sociales que a diario está expuesto el trabajador y para ello el Estado debe cumplir su función plasmada en el ordenamiento jurídico de dicha materia.

La tutelaridad no es un fin en sí mismo, a contrario sensu, es medio para lograr un fin superior que coadyuve a la concordia entre patronos y trabajadores. Por lo mismo la tutelaridad por sí misma no tiene sentido, lo adquiere en cuanto se aplica en el marco de las relaciones laborales. Es en este punto donde destaca esta característica como herramienta para lograr la pretendida paz social.

1.2.3. Principio de realismo y objetividad

El derecho laboral procura el bienestar de la clase trabajadora en su realidad social, ponderar con objetividad las variables que suceden en la actividad del trabajo subordinado. Afirma Luis Fernández Molina: “La tutelaridad no debe aislarse de otros elementos que intervienen en el que hacer laboral. El hecho de emitir muchas normas tutelares, no implica necesariamente una mejora automática de las condiciones de los trabajadores”.³

En el Código de Trabajo, se puede apreciar este principio, en normas como el considerando cuarto, literal b) que establece: “El derecho del trabajo constituye normas llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, es estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal”; el considerando cuarto literal c) que norma: “sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden

³ Derecho laboral guatemalteco. Pág. 25.



económico-social”; y el considerando cuarto literal d) que preceptúa: “su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos.”

Interpretando la afirmación del citado autor y las normas en mención, se puede establecer que algunas disposiciones que parecieran ser muy ventajosas para los trabajadores pueden rendir frutos a plazo inmediato; pero puede resultar muy contraproducente a mediano y largo plazo. Se puede afirmar que no por el hecho de emitir muchas normas tutelares en beneficio de la clase trabajadora se mejora a esta. En ningún momento debe perderse de vista la actividad económica en su conjunto, de la que el derecho del trabajo es parte.

1.2.4. Principio de igualdad

Debe tomarse en cuenta que el Código de Trabajo regula en el cuarto considerando literal a): “El Derecho de Trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente...”; por lo tanto, es el Estado y los jueces de trabajo y previsión social quienes deben considerar al trabajador para darle así un trato igualitario como parte más débil de la relación laboral, valorándolo como una persona humana. “A causa de no existir igualdad jurídica entre los contratantes, el Estado interviene decisivamente en el régimen de los contratos de trabajo, para restablecer la armonía jurídica, esencialmente con la intención de amparar al trabajador”.⁴

⁴ Zamora y Cabanellas. **Op. Cit.** Pág. 519.



Al trabajador en ningún momento se le está tratando de una desigualdad contra el patrono; sino que al contrario *sensu* con esa protección jurídica preferente se está equiparando con aquel, que como bien es sabido, está en desventaja frente a su patrono. Solamente de esta manera se podrá lograr ese justo equilibrio entre el capital y el trabajo de que es partidario el derecho laboral, aunado a esto con el principio de tutelaridad.

1.2.5. Principio conciliador

Más allá de la pugna entre el capital y el trabajo, de los intereses encontrados de patronos y trabajadores; esta rama jurídica es su vocación conciliadora. No se trata de atacar a los empleadores ni de limitar a los trabajadores, siempre van siempre van a existir patronos y dependientes constantemente va a haber puntos opuestos entre ellos. Pero así como el derecho en general debe buscar la armonía dentro del contexto de una sociedad; el derecho del trabajo, afirma Luis Fernández Molina: “está llamado a cumplir una misión muy importante y delicada, como lo es lograr la sincronización de las partes de la relación laboral, a efecto de beneficiar a la sociedad en su conjunto”.⁵

Es interesante la opinión de citado autor, congruente con la Constitución Política de la República de Guatemala que preceptúa en el Artículo 103: “Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajador son conciliatorias...”. El Código de Trabajo en el Artículo 17 preceptúa: “...se debe tomar en cuenta fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social”. Asimismo, el Artículo 274 del mismo cuerpo legal establece que una de las funciones principales del Ministerio de Trabajo y

⁵ Op. Cit. Pág. 27.



Previsión social es "...armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores". También el Artículo 293 del cuerpo legal citado hace referencia a este principio: "La finalidad esencial de los tribunales de Conciliación y Arbitraje es mantener un justo equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del capital y del trabajo".

Del análisis de las normas citadas se debe tomar en cuenta que entre empleador y trabajador existe necesariamente una complementación; si bien es cierto van a haber siempre intereses contrapuestos, también habrán intereses comunes y para resolver las discrepancias deben procurarse los mecanismos idóneos con los que se evite que la diferencia termine en conflicto y aumentar la productividad para que surjan mayores oportunidades y se ofrezcan más y mejores empleos. En otras palabras, esa mejora en la productividad debe beneficiar a todos, no solo a los empresarios, sino también a los trabajadores.

1.2.6. Principio de irrenunciabilidad

El grado de aplicación del proteccionismo es tan marcado, que se impone aun frente o en contra de las disposiciones del propio trabajador. De aquí se deriva el principio de irrenunciabilidad, el cual está consagrado en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala el cual se establece la nulidad *ipso jure* de todas las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores.

Este principio se implementa con el objeto de asegurar los mínimos que establece la ley y evitar así que el trabajador renuncie a esos derechos mínimos e irrenunciables, ya sea por presiones, engaños, ardid o cualquier otro motivo. Bajo la premisa de que el trabajador, ya

sea por presión y por la necesidad de conservar su trabajo o de obtener un trabajo y no ser objeto de represalias por parte del empleador, pueda renunciar a ese mínimo de garantías que establece la ley, por lo que el legislador ha dejado plasmada esta disposición. Resulta nula de pleno derecho toda renuncia de derechos que haga el trabajador. Esto significa que aunque el trabajador haya firmado un convenio renunciando a derechos o aceptando derechos menores a los que por ley le corresponden, mantiene el derecho de reclamar aquellos y el juez de trabajo y previsión social debe atender el reclamo de esos derechos que estén pendientes de ser otorgados al trabajador.

1.2.7. Principio de garantías mínimas

Este principio se refiere a que todos los derechos que derivan de las leyes de trabajo son parámetros o puntos de partida que por ningún motivo pueden disminuirse, tergiversarse, limitarse, vulnerarse, en perjuicio de la clase trabajadora, porque de lo contrario serían nulos de pleno derecho. Por esta razón esos derechos tienen la característica de ser mínimos ya que hay un punto de partida que de ahí en adelante solamente pueden aumentarse o mejorarse en beneficio de los trabajadores. Son mínimos porque se constituyen en lo menos que el Estado, en su función de tutelar jurídicamente los derechos de los trabajadores, puede otorgar a estos para el desarrollo de sus labores.

1.2.8. Principio de estabilidad

La estabilidad laboral comprende varios aspectos a saber: el primero es en relación a la permanencia del trabajador en su puesto de trabajo; el segundo consiste en la existencia de una justa causa para remover al trabajador de su puesto que venía desempeñando. Se



puede decir que la parte medular de este principio es la permanencia del trabajador en el puesto de trabajo que venía desempeñando con anterioridad y por esta razón se encuentra consagrado este principio en varios pasajes del Código de Trabajo como los siguientes: El Artículo 23 preceptúa que: “La sustitución del patrono no afecta los contratos de trabajo existentes, en perjuicio del trabajador...” El Artículo 26 norma que: “Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido...”

La otra razón de ser del principio de estabilidad es por la seguridad del trabajador a la hora de su remoción del puesto de trabajo que venía desempeñando y más aún sin justa causa; pues el trabajador puede reclamar pago de sus prestaciones laborales irrenunciables y la indemnización. Hay que tomar en cuenta que este quedaría sin empleo y es por esta razón que debe entenderse que antes del cobro de sus prestaciones laborales irrenunciables primero está su estabilidad en su puesto de trabajo.

1.3. El contrato individual de trabajo

Generalmente al hablar de contrato se tiene la idea de un acuerdo de voluntades entre dos o más personas para crear, modificar o extinguir una obligación. Esta definición en cierta manera tiene sentido en los términos del derecho común, sin embargo en el ámbito laboral la denominación contrato adopta otro significado, pues el calificativo de trabajo da la pauta para establecer que se trata de relaciones entre una persona que presta los servicios a otra. Por esta razón es que en la antigüedad se decía que el empresario era el dueño de los medios de producción y la otra persona era un empleado del trabajo, alguien que prestaba sus servicios a cambio de una remuneración.

1.3.1. Elementos del contrato de trabajo

La doctrina también aporta otros elementos que no deben dejar de mencionarse pues son parte de una eficaz relación de trabajo, los cuales se clasifican en dos grupos: en el primero los elementos propios o característicos, entre los que se incluyen la subordinación, la profesionalidad, la ausencia de riesgo y la estabilidad; dentro del segundo grupo se encuentran los elementos reales o materiales entre los que se encuentran la prestación de servicios y la retribución. A continuación se desarrollan los mismos:

a) Subordinación

Guillermo Cabanellas la define como: “el estado de limitación de la autonomía del trabajador al cual se encuentra sometido en sus prestaciones por razón de su contrato y que proviene de la potestad del patrono para dirigir la actividad del trabajador en orden al mayor rendimiento de la producción y al mejor beneficio de la empresa. Este elemento tiene varias teorías, siendo la primera la económica, la cual afirma que el trabajador esta económicamente subordinado, cuando la base de su sustento es lo que recibe en concepto de remuneración que percibe por su trabajo; por otra parte está la teoría técnica, la cual afirma que el trabajador está técnicamente subordinado a su patrono; la teoría jurídica que afirma que cuando el trabajador desarrolla sus labores cumple con las obligaciones impuestas por la ley; y la teoría mixta, la cual afirma que los factores jurídicos, técnicos y económicos están ligados y van a establecer derechos y obligaciones de ambas partes, por tanto esta teoría conjuga las tres anteriores.”⁶

⁶ Tratado de derecho laboral. Pág. 197.



Lo que afirma el profesor Cabanellas es que el trabajador debe estar bajo las órdenes del patrono, a esto es lo que se le denomina en términos del Código de Trabajo, la dependencia continuada, pues sin este elemento no puede hablarse de una relación de trabajo.

b) Profesionalidad

Luis Zamora afirma que: “es la condición inherente al trabajador que presta los servicios propios de un empleo. Se necesita que el trabajador tenga cierta especialidad en conocimientos técnicos suficientes que lo califique para poder realizar el trabajo, se requieren además la persistencia y que el producto de la actividad configure fuente única o principal en los ingresos del profesional o simplemente trabajador.”⁷

La interpretación que se le da a lo afirmado por el autor es que este elemento hace referencia a que el trabajador es un profesional, pues cuenta con suficientes conocimientos para desempeñar la labor que se le ha encomendado por el propio patrono o por sus representantes.

c) Ausencia de riesgo

El profesor Rolando Echeverría Morataya define el riesgo como: “la posibilidad de sufrir un daño, la posibilidad de tener una pérdida, el peligro inminente que puede producir una situación determinada.”⁸ De lo afirmado por el citado autor se deduce que este elemento se materializa por la responsabilidad que asume quien da las órdenes, es decir, que el patrono

⁷ Op. Cit. Pág. 60.

⁸ Derecho del trabajo I. Pág. 94.

tiene la incidencia de riesgo, a diferencia del trabajador quien es ajeno al riesgo. El espíritu de esta disposición es para proteger al trabajador como parte más débil de la relación laboral.”

d) Estabilidad

El profesor Echeverría afirma que: “para que la relación de trabajo esta jurídicamente protegida y entre en el área del derecho del trabajo, el trabajador debe estar unido a la empresa en virtud de una relación laboral estable”.⁹

Esto quiere decir que doctrinariamente existe el principio denominado estabilidad laboral, el cual pretende que el trabajador permanezca en la empresa por tiempo indeterminado, pues si bien es cierto al terminar la relación de trabajo se le pagan sus prestaciones, esto en cierta manera no protege al trabajador pues corre el riesgo de no volver a trabajar por diversas causas.

e) Remuneración

Este elemento configura la obligación principal que dentro de la relación de trabajo, tiene el patrono, pues este debe entregar al trabajador, como contraprestación del servicio, el pago de la respectiva remuneración salarial, pues este es el verdadero sentido que el trabajador labore, para tener un sustento para él y para su familia.

⁹ **Ibíd.** Pág. 104.



f) Prestación de servicios

Configura la obligación principal de trabajador, dentro de la relación de trabajo, y se traduce en la prestación misma del servicio. Es el derecho principal que el patrono posee, pues necesita de personal que puede hacer caminar la empresa y obtener más ganancia.

1.4. La relación laboral

Para finalizar el presente capítulo, es necesario hacer referencia a la relación de trabajo, porque generalmente suelen confundirse los términos relación laboral y contrato de trabajo. Sin embargo, en el Artículo 19, primer párrafo del Código de Trabajo se encuentra inmersa esta distinción, ya que el mismo regula en su parte conducente: “Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo precedente...”

Interpretando el Artículo en mención, se puede establecer que los elementos de la relación de trabajo son los mismos que del contrato de trabajo. Lo que diferencia a ambos conceptos es que este último es el vínculo económico jurídico, mientras que el primero es el hecho mismo de la prestación de los servicios. Esto quiere decir que puede haber relación de trabajo sin necesidad de contrato, lo que ampara al trabajador en este caso es la dependencia.





CAPÍTULO II

2. La administración pública

En el presente capítulo se hace un breve análisis de la administración y la administración pública, la relación funcional y su importancia; la jerarquía administrativa y, finalmente, definir qué es un servidor público y el rol de la Oficina Nacional de Servicio Civil dentro del qué hacer de la administración pública.

2.1. Administración como concepto genérico

Previamente a tratar el tema de la administración pública es indispensable establecer el concepto administración. En este orden de ideas, Guillermo Cabanellas la define como: "...el conjunto de reglas para gestionar bien los negocios; y, más particularmente, para aplicar los medios a la consecución de los fines del Estado."¹⁰

Por su parte, Omar Guerrero hace dos distinciones: "la primera, administración y legislación, ésta generalmente se confunde, por un lado, el establecimiento de la ley como determinación y regulación de la conducta de los ciudadanos, que da sus relaciones entre ellos y con el gobierno; y por el otro, la determinación de como un gobierno y en particular su rama administrativa, es organizada, cómo labora, cómo se realiza esta labor, cómo se aplica el dinero a ella y cómo se gasta. Ambas tienen igual denominación de estableciendo la ley, pero son diferentes porque la primera tiene un carácter general y permanente, en tanto que

¹⁰ Diccionario jurídico elemental. Pág. 25.

la segunda constituye ordenes que se dan a los oficiales públicos a modo de directrices que deben seguir, y la mayor parte de ellas tienen un fin temporal, generalmente anual y toman con frecuencia la forma de autorización de actos encaminados a objetivos muy precisos, tales como los relativos a las obras públicas.”¹¹

La opinión del autor citado es acertada, ya que se refiere a que toda la conducta de los individuos dentro de la sociedad debe regirse en base al principio de legalidad. La ley regula la conducta de las personas, como lo regula el Artículo 2 de la Ley del Organismo Judicial en su parte conducente: “...la ley es la fuente del ordenamiento jurídico...”. El Artículo expuesto refiere que toda persona puede hacer lo que la ley no prohíbe, siempre que su conducta no se salga de los límites establecidos en otra ley, para evitar el abuso de poder o desviación de poder.

La segunda cuestión planteada por el profesor Guerrero se refiere a la forma de organización del Estado, lo que se conoce como principio de determinación de competencias, pues con este se establece que cada órgano del Estado tenga una función en particular, la cual no puede sobrepasar los límites del otro organismo. Esto obedece a la separación de poderes y al sistema de frenos y contrapesos.

De lo anteriormente expuesto, se puede establecer que la ciencia es una gama de conocimientos que se adquieren para especializarse en una actividad determinada, por esta razón la administración es una ciencia, porque administrar quiere decir reglamentar los planes que se proponen para llegar a un fin.

¹¹ **Ibid.** Pág. 37.



Por otra parte, el elemento teleológico se regula en el Artículo uno de la Constitución Política de la República de Guatemala que en su parte conducente preceptúa lo siguiente: "...el fin supremo es la realización del bien común."

Para complementar lo anterior, el bien común es la prevalencia del interés de todos sobre el interés del particular. Esta interpretación del citado Artículo constitucional. Se puede establecer que la acción del Estado es el primer elemento fundamental de la ciencia de la administración.

Esto es porque la actividad del Estado; que tiene lugar mediante los órganos centralizados, descentralizados y autónomos; constituye la vida del Estado, lo que se llama ciencia de la administración, por eso también se dice que la administración pública es el Estado en actividad. Lo antes expuesto tiene sentido si se toma en cuenta que la administración pública se desenvuelve dentro de un ordenamiento jurídico, desde la Constitución Política de la República de Guatemala que ocupa dentro de la pirámide jerárquica el primer lugar.

Dentro de la misma se encuentra estructurado el Estado y su forma de gobierno, sus organismos que son: el legislativo, ejecutivo y judicial; así como también la totalidad de órganos administrativos, entidades concentradas, desconcentradas, descentralizadas y autónomas.

En la Constitución Política de la República de Guatemala se encuentran regulados otros órganos administrativos de control estatal tales como: la Procuraduría de los Derechos Humanos, el Ministerio Público, la Procuraduría general de la Nación, el Tribunal Supremo Electoral, la Contraloría General de Cuentas; órganos a los que en doctrina se les denomina



como órganos extra-poder, pues no están subordinados entre sí y no pertenecen a la triada clásica de poderes, es decir, que son órganos que tienen funciones independientes. Lo anteriormente expuesto tiene sustento en el preámbulo de la Constitución Política de la República de Guatemala, pues en el mismo se encuentra el fin de la misma que es “organizar jurídica y políticamente al Estado.”

2.2. Definición de administración pública

El profesor Alfonso Nava Negrete define la administración pública como: “una potencia que arregla, corrige y mejora cuanto existe, y da una dirección más conveniente a los seres organizados y a las cosas.”¹²

Por su parte Omar Guerrero define la administración pública como: “la acción de las autoridades sobre los intereses y negocios sociales, que tengan el carácter público, ejercida conforme a las reglas que se hayan establecido para manejarlos. Esta idea que se refiere a la acción, se refiere a los funcionarios mismos, de modo que lo que llaman una buena administración se refiere tanto a los resultados ventajosos que se obtienen, como a los funcionarios que ejercitan. En términos generales la administración pública se entiende como la acción de la autoridad pública sobre los intereses y negocios sociales relativos al Estado.”¹³

Es más completa la definición del profesor Guerrero, porque la misma reúne algunos de los elementos indispensables de la administración pública; sin embargo debe perfeccionarse.

¹² **Derecho administrativo.** Pág. 42.

¹³ **Op. Cit.** Pág. 29.



Para definir la administración pública es indispensable tomar en cuenta los elementos que no pueden faltar en la misma, los cuales se describen a continuación:

- a. El elemento humano, que está construido por todos los funcionarios públicos y empleados públicos que forman parte de la relación funcional.
- b. El elemento geográfico, compuesto por el territorio donde se presta el servicio; el elemento orgánico, también llamado funcional que es el conjunto de órganos administrativos por medio de los cuales la administración lleva a cabo su actividad.
- c. El elemento teleológico compuesto por la finalidad que persigue la administración que es el bien común.
- d. El elemento jurídico compuesto por el ordenamiento jurídico vigente y positivo, es decir toda la legislación aplicable.
- e. El elemento financiero que se integra con el presupuesto asignado para cada organismo o entidad centralizada, descentralizada y autónoma.

2.3. La relación funcional

Para que la administración pública pueda desarrollar sus fines, es importante que cuente con un territorio, presupuesto, organización, fines, entre otros. Pero lo más importante es el elemento humano, el cual le pone dinamismo, técnica y honradez, para hacer eficiente la administración pública mediante la planificación, decisión, ejecución, asesoría y control. Por

lo anteriormente expuesto, es que el Estado contrata personal a quien debe cumplirle con una retribución por el servicio prestado y ahí en donde se origina entonces la relación funcional.

2.3.1. Definición

La relación funcional es: “el vínculo jurídico que une al Estado con sus trabajadores civiles (superiores, intermedios y menores), desde que toman posesión en el cargo público por elección o nombramiento (se exceptúan los contratos por servicios técnicos o profesionales) hasta la entrega del puesto y que obliga al primero a pagar las remuneraciones y prestaciones por el trabajo intelectual o material de los segundos, de conformidad con las normas legales especiales que regulan el régimen del servicio civil.”¹⁴

La relación funcional equivale a la relación de trabajo de la iniciativa privada, esto porque analizando la misma, se dan los elementos necesarios como la retribución, la dependencia continuada o delegada y prestación de servicios. La particularidad de la relación funcional es que el Estado adquiere la calidad de patrono, pero técnicamente se le denomina autoridad nominadora. La relación inicia desde la toma de posesión del servidor y concluye con la entrega del puesto, contrario a la relación de trabajo de la iniciativa privada que inicia con la prestación de servicios aunque no halla contrato de trabajo.

También es necesario hacer la distinción entre relación funcional y servicio civil, ya que la primera se refiere al vínculo jurídico entre el servidor público y la autoridad nominadora;

¹⁴ Godínez Bolaños, Rafael. **La relación funcional**. Pág. 3.

mientras que el segundo se refiere a las personas que trabajan para el Estado en distintos puestos de la administración. Se puede sintetizar esta distinción así: la relación funcional es el vínculo y el servicio civil el sujeto.

2.3.2. Sistemas de ingreso al servicio civil

El profesor Godínez menciona tres sistemas de ingreso que son: “el ingreso libre, el cual se refiere a que cualquier ciudadano puede ingresar a la carrera administrativa; ingreso por selección, quiere decir que sólo ingresan los que ganan el examen de oposición; y el ingreso mixto, el cual se refiere a que todos los ciudadanos que comprueben tener capacidades técnicas.”¹⁵

Los sistemas en mención tienen su asidero en el Artículo 113 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el cual preceptúa: “...los guatemaltecos tienen derecho a optar a empleos o cargos públicos y para su otorgamiento no se atenderá más que a razones fundadas en méritos de capacidad, idoneidad y honradez.”

El citado Artículo se puede interpretar en el sentido de regular el ingreso de personas para que presten servicios dentro cualquier entidad del Estado, razón por la cual se crean los exámenes de oposición, con el objeto que las personas que deseen prestar un puesto, si bien es cierto tienen el derecho, cumplen con los requisitos para el puesto (estos se establecen en las convocatorias por distintos medios de comunicación); después de ello los interesados deben presentar su currículum a la entidad solicitante y seguir el procedimiento

¹⁵ **Ibíd.** Pág. 7.

establecido en la Ley de Servicio Civil, dentro del cual se realizan exámenes escritos, médicos, psicométricos, orales y entrevistas con psicólogos para determinar la idoneidad de la persona para el puesto, determinándose la capacidad del personal.

Este es el sistema que adopta el Artículo en referencia. Como punto adicional hay que resaltar que este procedimiento se ha obviado en la actualidad mediante la implementación de los contratos, para ser rescindidos en cualquier momento.

2.4. Los servidores públicos

La administración pública se encarga de proponer, evaluar y ejecutar proyectos enfocados a los servicios públicos como educación, atención médica, transporte público, carreteras y vivienda, entre otros.

Asimismo puede actuar en todo el territorio e incluso puede actuar sobre la propiedad privada, si así lo exige el interés general. La función principal, es la búsqueda de la satisfacción de las necesidades de la población, a través del bienestar y el progreso colectivo.

En el orden de ideas anterior, la organización administrativa opera a través del elemento humano de la administración pública. Se expuso que dentro de los elementos que conforman la administración pública se encuentra el elemento personal, humano o subjetivo, siendo el factor principal para el desarrollo de la administración pública.



2.4.1. Formas de adquirir la calidad de servidores públicos

Generalmente a las personas que prestan un servicio para una institución del Estado se les denomina funcionarios públicos, lo que en parte es cierto, pero debe hacerse la distinción entre funcionarios y empleados públicos.

El recurso humano se integra por todos los servidores públicos que conforman las entidades centralizadas, descentralizadas y autónomas del Estado. Según lo establecido en el Artículo cuatro de la Ley de Servicio Civil se entiende por servidores públicos: "...la persona individual que ocupa un puesto en la administración pública en virtud de nombramiento, contrato o cualquier otro vínculo legalmente establecido, mediante el cual queda obligada a prestarle sus servicios o a ejecutarle una obra personalmente a cambio de un salario, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata de la propia administración pública."

Es necesario tomar en cuenta que los servidores públicos tienen diversas categorías: los de mayor o intermedia jerarquía que ingresan a la carrera administrativa mediante el examen de oposición; y los de mayor jerarquía que están exentos de examen, así como profesionales que dan asesoría o consultoría a la administración pública.

Al respecto, el profesor Godínez clasifica la forma de adquirir la categoría de servidores públicos de la siguiente manera: "ingreso por elección, cuando la población o un sector de la misma eligen al funcionario para desempeñar el cargo público por un periodo determinado; y el ingreso por nombramiento, cuando el funcionario es designado por la autoridad superior, este nombramiento. A la vez este último nombramiento tiene las modalidades siguientes: discrecional, cuando la autoridad nominadora nombra libremente entre las personas que



llenar los requisitos mínimos exigidos por la ley; condicionado, que consiste en nombrar a una persona entre varios candidatos que reúnen las mismas calidades; y reservado, cuando se nombra a la persona que gana el mejor puntaje en el examen de oposición, entre varios funcionarios que ya se encuentran en la carrera administrativa y que desean un ascenso.”¹⁶

Es interesante la clasificación del citado autor, ya que la misma es la que diferencia a los funcionarios con los empleados públicos, lo cual se concatena con lo que establece el Artículo uno de la Ley de Servicio Civil también se complementa con lo establecido en el Artículo uno del Acuerdo Gubernativo 18-98 que contiene el Reglamento de la Ley de Servicio Civil, el cual establece la diferencia concreta entre funcionarios y empleados públicos.

Los funcionarios públicos, ingresan al servicio civil mediante nombramiento o elección; por ejemplo, el presidente y vicepresidente de la República, el rector de la Universidad de San Carlos de Guatemala, alcaldes, entre otros. Los empleados públicos ingresan por contrato o nombramiento. Ejemplo de nombramiento son los puestos denominados de confianza como ministros, directores generales, gerentes o miembros de juntas directivas; como ejemplo de contrato se mencionan los renglones presupuestarios 011, 022, 029, entre otros.

Analizando la distinción entre funcionarios públicos y empleados público, se concluye que ambos son de suma importancia para el qué hacer de la administración pública y una vez firmado el nombramiento y haber tomado posesión la persona interesada en prestar un

¹⁶ *Ibíd.* Pág. 43.



servicio dentro de la administración pública, se da el vínculo jurídico, o relación funcional, entre ésta y el particular, adquiriendo la calidad de servidor público.

2.5. La importancia de la jerarquía dentro de la administración pública

El profesor Hugo Calderón define la jerarquía administrativa como: "el vínculo que relaciona a las unidades que integran la organización y que coloca a unos respecto a otros en relación de dependencia bajo un orden subordinado, para darle estabilidad y cohesión a la administración."¹⁷

Dentro de la administración pública debe existir un orden legal entre los órganos y los funcionarios que los dirigen, coordinan y trabajan en ellos, donde unos son superiores y otros son subordinados de aquellos. Al superior jerárquico se le denomina autoridad nominadora y al subordinado, servidor público.

Dentro de las entidades autónomas y descentralizadas estos órganos sostienen relaciones de naturaleza típicamente administrativa entre sí para desarrollar sus funciones legales. Generalmente es dentro del Organismo Ejecutivo donde existen los denominados órganos concentrados o centralizado y donde se marca la subordinación, más no así en los otros dos Organismos del Estado.

En el Organismo Judicial por ejemplo existe un área administrativa contenida por personal, tesorería, archivo, estadística, compras, mantenimiento, entre otros. Pero en el Organismo

¹⁷ **Derecho administrativo, parte general.** Pág. 178.

Legislativo, especialmente entre los diputados no existe jerarquía, pues entre ellos existe una relación de coordinación donde todos tienen el mismo nivel jerárquico.

2.5.1. Línea y grado jerárquico

Es necesario hacer referencia a la línea y al grado jerárquico. La primera significa los conductos o vías de comunicación entre los órganos superiores e inferiores, que a su vez se puede dar de dos formas: vertical, cuando la relación se da del superior al inferior y del inferior al superior. El superior toma las decisiones y el inferior las ejecuta. Y horizontal, cuando dos o más órganos están en un mismo plano y tienen el mismo grado jerárquico que une a los órganos con igual poder de decisión, pero en materias distintas; ejemplo clásico los ministros de Estado.

Por su parte, el grado jerárquico se refiere a la posición de un órgano en relación con otro, lo que hace que un órgano o autoridad sea superior y el otro órgano o autoridad sea subordinado del anterior.

El órgano que posee mayor ámbito de decisiones porque la ley se las asigna se encuentra en primer grado jerárquico de la escala jerárquica administrativa, y así sucesivamente. (Segundo grado, tercer grado, cuarto grado) hasta llegar al órgano con menor poder de decisión. Ejemplo de escala jerárquica en el Organismo Ejecutivo donde en la cúspide se encuentra el presidente de la República de Guatemala, quien posee el poder de mando y decisión, seguidamente el vicepresidente de la República de Guatemala, luego los ministros de Estado, después los viceministros, más abajo están los directores generales y luego los sub directores.



La importancia de la jerarquía administrativa deviene para mantener la buena marcha dentro de la administración pública y para ello la autoridad nominadora o el superior jerárquico tiene el poder de mando, decisión y dirección. El órgano superior debe y puede dirigir a los subordinados, toma las decisiones y gira las órdenes e instrucciones por medio de reglamentos, acuerdos, circulares y oficios. De lo contrario sería ineficiente el qué hacer de la administración pública.

2.6. La Oficina Nacional de Servicio Civil

La Oficina Nacional de Servicio Civil –ONSEC-, fue creada el dos de mayo de 1968, cuando el Congreso de la República de Guatemala emitió la Ley de Servicio Civil, mediante Decreto 1748, la que entró en vigencia el 1 de enero de 1969. Anterior a esa fecha, el 15 de febrero de 1955, se había fundado la Oficina de Censo y Clasificación de Empleados Públicos con miras a emitir el Estatuto del Servidor Público, ya que desde 1947 hasta 1955 los servidores no gozaban de protección.

Al tenor de lo que establece el Artículo 21 de la Ley de Servicio Civil, es: "...el órgano ejecutivo encargado de la aplicación de la Ley en referencia. Debe estar integrada por un director y un subdirector y por el demás personal indispensable para su funcionamiento y ejecutividad en todo el territorio de la República...". Cabe mencionar también que el presidente de la República de Guatemala es la máxima autoridad de la administración pública y tiene entre sus funciones la de velar porque el Estado a través de los diferentes ministerios provea a la población de los servicios públicos esenciales, satisfaciendo sus necesidades. Para ello debe contar con el personal apropiado y calificado con la intención de alcanzar ese fin supremo que es el bien común, al tenor de lo establecido en Artículos



uno, 182 y 183 de la Constitución Política de la República de Guatemala, como afirma Hugo Calderón: “toda institución del Estado se manifiesta y concretiza sus funciones mediante las personas encargadas de dirigir las mismas.”¹⁸

La Oficina Nacional de Servicio Civil concentra sus servicios en la ciudad capital, 13 Calle 6-77 zona uno Edificio Panamericano; sin embargo para un mejor desempeño de sus funciones y la necesidad de la prestación de un servicio más directo y de fácil acceso al trabajador, por iniciativa del Presidente de la República de Guatemala, sus atribuciones pueden ser desconcentradas, mediante la regionalización de sus oficinas con el objeto de atender los requerimientos de los trabajadores de los diferentes ministerios y demás instituciones del Estado que rigen su relación funcional a través de esta oficina. En la actualidad el director es el licenciado Rafael Estuardo Ramírez Mejía y el subdirector es el licenciado Oscar Leonel Galindo Galindo.

El actuar de los servidores públicos gira en torno a la Ley de Servicio Civil y el reglamento respectivo, por esta razón es que se dice que la Oficina Nacional de Servicio Civil es un órgano ejecutivo, debido a que se encarga de hacer cumplir la ley en referencia. Las funciones de los servidores públicos se encuentran dispersas dentro de la Ley de Servicio Civil, a continuación se mencionan las importantes:

- a) Ejecutar las funciones según el puesto para el que fue electo o nombrado.
- b) Obediencia al superior y a las leyes;
- c) Desempeñar personalmente el puesto;

¹⁸ **Derecho administrativo I.** Pág. 96.



- d) Diligencia y dedicación al puesto;
- e) Fidelidad al estado;
- f) Imparcialidad en sus decisiones y actividades;
- g) Residencia en el lugar del puesto;
- h) Contribuir a la seguridad pública;
- i) Oponerse a las órdenes ilegales, esto último al tenor de lo establecido en el Artículo 156 de la Constitución Política de la República de Guatemala.





CAPÍTULO III

3. Acoso sexual laboral

En el presente capítulo se estudia el acoso sexual laboral, su definición, sus características y sus consecuencias para el servidor público, desde el punto de vista doctrinario, ya que no está regulado como tal en la legislación guatemalteca. En este orden de ideas, el acoso laboral parte de la discriminación y violencia a la que todavía se ven sometidas las mujeres en el ambiente laboral.

Es interesante aludir al género en cuanto al acoso laboral debido a que puede ser sufrido tanto por hombres como por mujeres, estas últimas se ven más expuestas como consecuencia de condiciones históricas de inferioridad o debilidad debido a los roles de género atribuidos a hombres y mujeres en la vida social y económica. En el caso de los hombres el acoso se da porque las mujeres hoy en día han llegado a ocupar altos cargos en la administración pública, lo que trae como consecuencia que tenga personal bajo su cargo de ambos géneros y es ahí donde se presenta este fenómeno por el aprovechamiento del puesto.

3.1. Antecedentes

Según Elisenda Casas Cáncer, "el término de acoso sexual surgió del movimiento feminista norteamericano en los años 70 a partir de la experiencia laboral de mujeres universitarias, manifestándose como una conducta de intromisión indeseada de los hombres en la vida de las mujeres, sin plantearse aún como una conducta exclusivamente de naturaleza sexual.

Se trataba fundamentalmente de ciertas prácticas y actitudes discriminatorias que infantilizaban a las mujeres en el trabajo, obstaculizando de esta manera su integración o negando su valor como profesionales.

En los años 80 el tema del acoso sexual en el trabajo adquiere el carácter de delito, el cual debe ser sancionado por la justicia a partir del impacto que produjeron en la opinión pública juicios que contaron con una gran difusión en los medios de comunicación, particularmente en los Estados Unidos, por sus connotaciones de tipo político, sexual y racial. Por otra parte, se desarrollan numerosas investigaciones sobre el tema orientadas a conocer los aspectos psicosociales del fenómeno. En el mundo anglosajón se multiplicaron los estudios tanto de carácter teórico como empírico sobre el acoso sexual en el trabajo, así como en los recintos universitarios.”¹⁹

En la época en mención el acoso se da por intromisión del hombre en los asuntos de las mujeres en el trabajo, y si fuere ella quien ocupara un cargo de superior jerárquico podía aducir que es acoso y esto evitaría una adecuada relación de trabajo, por tal motivo se considera adecuada la inclusión del acoso como delito.

3.2. Definición

La Organización Internacional del Trabajo que cumple un rol importante en lo que se refiere a normas y recomendaciones sobre la igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en el empleo, define el acoso sexual laboral de la siguiente manera: “Insinuaciones

¹⁹ **Acoso sexual en el trabajo.** Pág. 3.

sexuales indeseables o comportamiento verbal o físico de índole sexual que persigue la finalidad o surte el efecto de interferir sin razón alguna en el rendimiento laboral de una persona o bien de crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil, injurioso u ofensivo.”²⁰

Por su parte, el Instituto de la Mujer y Para la Igualdad de Oportunidades define el acoso laboral sexual como: “cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.”²¹

Las definiciones mencionadas contienen dos elementos indispensables para que pueda hablarse de acoso laboral: el primero se refiere a que el acoso interfiera en el rendimiento del trabajo, esta es la consecuencia directa del fenómeno ya que afecta directamente la relación autoridad nominadora y servidor público. El segundo, es el ambiente hostil en el trabajo, lo cual es consecuencia del primero porque se crea un ambiente ofensivo, estresante y esto afecta el rendimiento del servidor.

3.3. Tipos de acoso sexual laboral

Hay diversidad de criterios en la doctrina en cuanto a los tipos de acoso sexual en el trabajo, sin embargo se tomará el criterio de la autora Elisenda Casas Cáncer por considerarse más adecuados, siendo los siguientes: chantaje sexual y acoso ambiental.

²⁰ **ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género.** Pág. 21.

²¹ **Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo.** Pág. 9.

Según Elisenda Casas Cáncer el chantaje sexual quiere decir: “esto a cambio de favores sexuales. Se obliga al trabajador a someterse a determinados requerimientos sexuales y en caso de negarse, ser perjudicado laboralmente. Mientras que el acoso ambiental se refiere a todas aquellas conductas que crean un ambiente de trabajo hostil, humillante o amenazador para el acosado.”²²

Se puede inferir que el chantaje sexual se utiliza explícita o implícitamente para tomar una decisión que afectará al futuro profesional del servidor, ya que por temor a perder el empleo acceden a las pretensiones del superior jerárquico. En otras palabras, este tipo de actos influyen sobre la relación laboral de la víctima.

El acoso ambiental por su parte incide en el entorno laboral, se basa en un estilo de discriminación desarrollada a nivel de palabras, es decir, dirigirse al servidor con gritos o tono de voz inadecuado y aquellas que implican acciones que llevan inclusive a las vías de hecho, las que se consideran modalidades más graves.

Para comprender el acoso laboral en el ambiente de trabajo se mencionan las conductas más frecuentes:

- a. Desvalorización de las tareas realizadas y frecuente detección de errores en el rol laboral sin justificación.
- b. Descalificación de las opiniones del empleado, propuestas e ideas útiles para las actividades laborales, sin razón justificada.

²² Op. Cit. Pág. 10.



- c. Humillación pública y amenaza de despido.
- d. Maltratos verbales como injurias, gritos y ultrajes bajo motivos de raza, nacionalidad, inclinación política, cargo laboral, género, nivel económico, entre otros.
- e. Burlas por su apariencia física o por sus formas de pensar.
- f. Agresión física.
- g. Discriminación profesional.
- h. Chantajos vinculados con la privacidad y asuntos íntimos del empleado.
- i. Imposición de tareas no relacionadas al cargo laboral, actividades muy pesadas y difíciles o sobrecarga de trabajo frecuente sin razón aparente.
- j. Sanciones y regaños injustificados, atraso de pagos, negación de permisos y vacaciones sin razón.
- k. envío de amenazas por escrito, anónimos, llamadas o mensajes electrónicos con ofensas e intimidación.
- l. Insinuaciones por atracción física o persecución con intereses sexuales.

Todas estas conductas son frecuentes por parte de los superiores hacia los servidores públicos de inferior categoría aunque no se le quiera dar importancia.

3.4. Características del acoso sexual laboral

La autora Celina Carrasco Oñate y Patricia Vega López mencionan las principales características del acoso sexual laboral, las cuales se desarrollan en este apartado por considerar las más adecuadas siendo las siguientes:

- a. "Manifestación de relaciones de poder porque las mujeres están más expuestas a ser víctimas del acoso sexual precisamente porque se encuentran en posiciones de menos poder.
- b. Tiene un impacto directo en la salud, con repercusiones psíquicas -reacciones relacionadas con el estrés como traumas emocionales, ansiedad, depresión, estados de nerviosismo, sentimientos de baja autoestima-, y físicas -trastornos del sueño, dolores de cabeza, problemas gastrointestinales, hipertensión.
- c. Forma parte e influye en las condiciones de trabajo."²³

En la actualidad, la primera característica no se da con frecuencia, ya que la mujer ocupa también puestos de poder, porque esa relación de poder ha quedado aislada desde que la mujer ha llegado a ocupar puestos altos dentro de la administración pública. Con la Ley de Femicidio y Otras Formas de Violencia contra la Mujer, el hombre se ve en desventaja y más expuesto a sufrir acoso en el trabajo porque puede ser amenazado por su jefa que si no hace determinada acción lo va acusar de violencia contra la mujer aunada al despido injustificado.

La segunda característica se refiere a las repercusiones en la salud, en un ambiente en el que constantemente se sufre de acoso, genera estrés y ansiedad que a la larga deviene en graves consecuencias.

²³ **Acoso sexual en el trabajo, denunciar o sufrir en el silencio.** Pág. 55.

La tercera característica es la que más se evidencia dentro de la administración pública porque el servidor se ve afectado ya que la subordinación se convierte en una especie de esclavitud para con el superior jerárquico, ya no es un ambiente de trabajo agradable, sino, a *contrario sensu*, una batalla entre los sujetos de la relación funcional.

3.5. Fases del acoso sexual laboral

Usualmente el acoso sexual laboral aparece por etapas, en cada una de ellas se dan diferentes formas de conducta por parte de la autoridad nominadora hacia el servidor público; los fines pueden ser de diversa índole, uno de ellos por la necesidad de la administración pública para recortar personal y no pagar indemnización y crear un ambiente hostil que lleve al servidor público a tomar la decisión de renunciar. En este orden de ideas, las fases del acoso sexual laboral más importantes son las siguientes: aparición del conflicto e instauración.

3.5.1. Fase de aparición del conflicto

Celina Carrasco menciona que la primer fase es “donde el acosado percibe que su relación habitual empieza a cambiar, le lanzan insinuaciones sexuales indirectas, que son los más comunes.”²⁴

¿Cómo detectarlo y por qué? Para que un comportamiento se considere acoso sexual laboral, como su nombre lo indica, debe darse en el trabajo y en horas de trabajo; por ejemplo,

²⁴ *Ibíd.* Pág. 60.

que el servidor público salga a alguna comisión con su jefe inmediato, si bien es cierto no están dentro del lugar donde habitualmente se desarrollan las labores, sí lo es en horas de trabajo. En otras palabras lo que se necesita es que haya dependencia continuada o delegada dentro de la jornada única de trabajo. El acoso debe ser intencional, lo que es otro requisito para que se detecte la aparición del problema, acá no interesa el resultado final, lo fundamental es la intencionalidad. Las conductas más usuales en esta fase pueden ser:

- a. Mirar con fijación o lascivamente el cuerpo de alguien;
- b. Realización de sonidos, gestos o movimientos obscenos;
- c. Utilización de protectores de pantalla sexualmente sugerentes, mostrar, exponer o buscar en internet o enviar por correo electrónico cualquier tipo de información de carácter sexual, realizar dibujos degradantes de las mujeres, enviar notas, cartas o exponer carteles con connotaciones sexuales.

3.5.2. Fase de instauración

“El acoso sexual en el trabajo puede comenzar con algún pequeño acto como una mirada por ejemplo, que se convierte luego en el primer eslabón para tener más acercamiento hacia la persona cuyo fin es obtener alguna satisfacción sexual.”²⁵

En esta fase el acosador busca un encuentro más cercano con la víctima, cuyas conductas pueden ser las siguientes:

²⁵ **Ibíd.** Pág. 62.



- a. Violación del espacio vital de una persona.
- b. Tocar, pellizcar, agarrar.
- c. Acariciar, besar o abrazar.
- d. Dificultar el movimiento de una persona buscando contacto físico con su cuerpo.
- e. Agresión sexual, tipo penal propio dentro de los delitos contra la libertad e indemnidad sexual, a esta última se hace referencia brevemente en el capítulo siguiente.

3.6. Legislación comparada

Existen legislaciones más avanzadas en comparación con Guatemala respecto al tema del acoso sexual en el trabajo, ya que Guatemala no lo regula ni como falta ni como delito ni como causa de despido ni como sanción administrativa en la Ley de Servicio Civil, razón por la cual se analizan brevemente las legislaciones de Colombia, México y Chile, por considerar que tienen amplio contenido en cuanto al tema.

3.6.1. Colombia

El Artículo 29 de la Ley 1.257 de 2007 modifica el Artículo 210 "A" del Código Penal colombiano, estableciendo que deberá adicionarse al capítulo segundo del título IV del libro segundo de la Ley 599 de 2000, el cual regula: "Acoso sexual. El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos a otra persona, incurrirá en prisión de uno a tres años."

Por su parte, el Artículo 30 de la Ley 1.257, regula en su parte conducente que: “el Estado desarrollará planes de prevención, detección y atención de situaciones de acoso, agresión sexual o cualquier otra forma de violencia contra las mujeres.”

Como puede apreciarse el Artículo 29 del cuerpo legal citado incluye diversidad de modalidades para entender el acoso sexual, inclusive regulándolo como delito, cuestión que no contempla la legislación guatemalteca, lo que evidencia el poco interés de salvaguardar las relaciones de subordinación en Guatemala. Esto se debe a que la Ley de Servicio Civil y el Código Penal son muy antiguos y no responden a las relaciones de trabajo de la actualidad.

Por otra parte, el Artículo 30 de la ley en mención parece un poco discriminatorio, ya que protege con exclusividad a las mujeres, lo cual vulnera el principio de igualdad consagrado en instrumentos internacionales; situación similar en el caso de Guatemala donde existe la Ley contra el Femicidio y otras Formas de Violencia contra la Mujer; el Artículo siete de dicha ley regula la violencia contra la mujer en el ámbito laboral, pero no como acoso lo que demuestra los atrasos de la legislación guatemalteca.

3.6.2. México

El dos de febrero de 2007 entró en vigencia la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia que en los Artículos 13 y 15 define el acoso sexual como una forma de violencia y obliga a los gobiernos a que tomen medidas para su prevención, erradicación y sanción.

También tipifica el acoso sexual como delito en el Código Penal Federal desde principios de 1991, en el Artículo 259 BIS normando: “Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de cuarenta días multa. Si el hostigador fuese servidor público y utilizase los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, se le destituirá de su cargo. Solamente será punible el hostigamiento sexual, cuando se cause un perjuicio o daño. Sólo se procederá contra el hostigador, a petición de parte ofendida.”

Es interesante la forma como la legislación mexicana regula el acoso sexual en el trabajo, dicha legislación parece más acertada que la colombiana porque no parte de una desigualdad y protección exclusiva a la mujer, sino que establece que cualquier persona puede cometer el delito.

Por otra parte, hace referencia a los fines lascivos, que significa excitación sexual, lo que abarca cualquier acto tendiente a tal fin. Aunado a ello, también establece la relación entre el servidor público y el superior jerárquico, pues el Artículo en referencia claramente indica que una persona puede aprovecharse de su cargo para cometer este hecho. Sin duda alguna, la legislación mexicana contiene un avance en comparación a la legislación guatemalteca que hasta la fecha no regula nada en cuanto al tema.

3.6.3. Chile

El Código del Trabajo de Chile en el Artículo dos preceptúa lo siguiente: “Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona.

Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidas por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.”

Como se puede analizar de la transcripción del citado Artículo el mismo define el acoso sexual laboral como elemento fundamental. Puede extraerse la afectación de la relación laboral, lo que implica que el servidor público se ve perjudicado, aunado a ello, deben ser actividades de índole sexual y que no sean consentidas.

Cabe mencionar también que la legislación chilena no hace distinción a que el sujeto pasivo sea exclusivamente la mujer, lo que es acertado, ya que en la actualidad gran cantidad de mujeres ocupan altos puestos dentro de la administración pública, por lo que el hombre se ve más expuesto a sufrir este acoso.

3.7. Consecuencias negativas del acoso sexual laboral al servidor público

La doctora Claudia Lorena Rivera menciona tres aspectos en los que tienen repercusiones el acoso sexual laboral siendo estas: las víctimas, las organizaciones y la sociedad, los que se analizan a continuación.

“En relación a las víctimas, las conductas vejatorias de acoso sexual producen efectos físicos y psicológicos algunas veces irreversibles de manera directa en la víctima e indirecta en los empleados que deben desarrollar labores en ambientes contaminados. En relación con las organizaciones, el acoso laboral daña la imagen institucional y provoca pérdidas financieras.

En relación a la sociedad, es un obstáculo para el logro de la igualdad y equidad de género.²⁶

Se puede establecer que la víctima generalmente está en una situación de vulnerabilidad e indefensión laboral y, esto limita su desarrollo profesional y lo que es peor aún, corre el riesgo de perder el empleo.

En cuanto a las organizaciones, se tienen que tolerar un clima laboral negativo dentro de la administración pública, esto provoca abandono de los puestos de trabajo, deterioro en la calidad de la prestación de servicios, disminución de niveles de productividad, y lo que trae graves consecuencias para la economía del servidor.

El acoso laboral es un fenómeno que daña a la sociedad también porque toda persona necesita de un trabajo para sobrevivir y en algunos lugares las personas están propensas a sufrir acoso independientemente el sexo.

Se destacan las repercusiones más comunes para el servidor público el acoso sexual laboral siendo estas:

- a. Disminución de la productividad de en la administración pública, lo cual se da debido a peligro del trabajo en equipo y desmotivación.
- b. Alta rotación de recursos humanos, ya que a menudo se cambia personal dentro de los distintos puestos de la administración.

²⁶ Rivera, Claudia Lorena. **Acoso sexual laboral, un problema de relaciones de poder.** Pág. 11.



- c. Gastos por procedimientos administrativos e indemnizaciones.
- d. Dificultad para llenar las vacantes en aquellos lugares de trabajo señalados por problemas de acoso sexual.
- e. Deterioro de las relaciones laborales.

3.8. ¿Cómo detener el acoso sexual laboral?

A continuación se mencionan distintos puntos con la pretensión de detener el acoso laboral.

a) Un primer paso es que el servidor público hable seriamente con el agresor, en este caso con el superior jerárquico, y entablar algunas reglas, sin afectar las directrices y no desvirtuar la jerarquía administrativa.

b) En caso de ver imposible un cambio en el acosador, superior jerárquico, el servidor público puede denunciar el caso de acoso laboral a las autoridades encargadas de atender estos problemas en la institución, es decir, con un funcionario de mayor jerarquía que el jefe inmediato.

c) El servidor público debe perder el miedo a hacer público el caso, pues no solo se está vulnerando el derecho al trabajo, sino también el derecho a la indemnidad sexual y a la igualdad. Como estrategia adicional, mantener informados a los compañeros sobre la situación, porque siempre es conveniente contar con testigos, más aún sino hay cámaras de seguridad.

CAPÍTULO IV

4. El acoso sexual como causal de despido justificado de los servidores públicos

En el presente capítulo se desarrolla el tema central del presente trabajo que consiste en proponer una reforma a la Ley de Servicio Civil para incluir la figura del acoso sexual en el trabajo. Esto es necesario porque en Guatemala cuando algunos servidores públicos ocupan cargos de categoría superior abusan del mismo y agreden sexualmente a otros servidores públicos de inferior grado jerárquico en la administración pública, lo cual hace que los primeros incurran en responsabilidad, pero que no es específica para este fenómeno.

Generalmente las mujeres trabajadoras han sido objeto de este fenómeno por parte de sus jefes y compañeros de trabajo; sin embargo, en la actualidad también ha sufrido esta situación el hombre trabajador de la administración pública porque la mujer en los últimos años ha ocupado puestos de mando, lo que conlleva a que se abuse de esa jerarquía para realizar esta práctica.

4.1. El abuso de poder derivado del actuar de los servidores públicos de jerarquía superior

La jerarquía administrativa implica la relación de subordinación entre servidores públicos de jerarquía diferente; aunado a ello, cada uno debe tener sus propias funciones. Generalmente el superior jerárquico organiza, dirige, coordina y controla el qué hacer de otros servidores y el subordinado ejecuta las órdenes del superior, con lo cual se logra mantener la buena



marcha de la administración pública mediante los pasos enunciados anteriormente. Esta es la forma cómo se desenvuelve la administración pública.

Cuando el qué hacer de los funcionarios públicos se sale del margen de su competencia deviene un conflicto entre el superior y el subordinado, es lo que comúnmente se conoce como abuso de poder, que para el profesor Hugo Calderón “implica que un funcionario público actúa en contra de un administrado extralimitándose en las atribuciones o sin tener la competencia administrativa...”.²⁷

Significa que el funcionario público actúa en contra del principio de legalidad, ya que al tenor de lo que establece el Artículo cuatro de la Ley de Probidad y Responsabilidad de Funcionarios y Empleados Públicos: “...Los funcionarios públicos...están obligados a desempeñar sus deberes, atribuciones, facultades y funciones con estricto apego a la Constitución Política de la República y, las leyes. En consecuencia, están sujetos a responsabilidades de carácter administrativo, civil y penal por las infracciones, omisiones, acciones, decisiones y resoluciones en que incurrieren en el ejercicio de su cargo.”

El principio de legalidad no es más que actuar en base a la ley; pero este se complementa con otro principio de gran importancia como es el de juridicidad, según el cual todo el qué hacer de la administración pública y de los servidores públicos debe estar en base a los principios generales del derecho regulados en el preámbulo de la Constitución Política de la República de Guatemala.

²⁷ Op. Cit. Pág. 53.

4.2. La responsabilidad en que pueden incurrir los servidores públicos por infringir leyes o reglamentos

Los servidores públicos son sujetos de responsabilidad por los actos u omisiones que realicen derivados de sus funciones. En Guatemala la responsabilidad de los servidores públicos se encuentra regulada en el Artículo 154 al 156 de la Constitución Política de la República de Guatemala; dentro de los mismos únicamente se regula la responsabilidad civil y penal, mas no así la administrativa que se regula en la Ley de Probidad y Responsabilidad de Empleados y Funcionarios Públicos.

Por otra parte, la inobservancia e incumplimiento de funciones, atribuciones y deberes que las disposiciones legales o reglamentarias impongan, genera abuso de autoridad de cualquier tipo: civil, penal y administrativa.

3.8.1. Responsabilidad penal

Claudia Gamboa Montejano y Sandra Valdez Robledo definen la responsabilidad penal como: "Aquella en la que una vez que se ha valorado la existencia y la gravedad de los actos u omisiones del servidor público y éstos tienen el carácter delictuoso se formula la declaración de procedencia..."²⁸

Por su parte, el Artículo 10 de la Ley de Probidad y Responsabilidad de Funcionarios y Empleados Públicos preceptúa: "...Genera responsabilidad penal la decisión, resolución,

²⁸ Gamboa Montejano, Claudia y Sandra Valdez Robledo. **Responsabilidad de servidores públicos**. Pág. 9



acción u omisión realizada por las personas a que se refiere el artículo cuatro de esta ley y que, de conformidad con la ley penal vigente, constituyan delitos o faltas”.

Sin lugar a dudas, la responsabilidad penal está relacionada por la comisión de hechos delictivos, es por ello que el Código Penal contempla un apartado especial donde se regulan los delitos que pueden cometer los funcionarios públicos, cuyo bien jurídico tutelado es la administración pública, donde el sujeto pasivo de los mismos siempre será un servidor público.

Sin embargo el abuso de poder o de autoridad a que se hizo referencia con anterioridad tienen la particularidad que está regulado como tipo penal en la legislación guatemalteca ya que el Artículo 18 del Código Penal, reformado por el Artículo 14 de la Ley Contra la Corrupción preceptúa: “Comete delito de abuso de autoridad, el funcionario o empleado público que, abusando de su cargo o de su función, ordenare, realizare o permitiere cualquier acto arbitrario o ilegal en perjuicio de la administración pública o de terceras personas, sean particulares, funcionarios o empleados públicos, que no se hallare especialmente previsto en las disposiciones de este Código...”.

El citado artículo es importante tomarlo en cuenta, ya que los servidores públicos pueden incurrir en cualquier delito en contra de la administración pública, pero por el simple hecho de ser funcionario o empleado público y realiza cualquier acto sin apego a la ley, incurre en el delito de abuso de autoridad, ya que la jerarquía administrativa conlleva a la toma de decisiones importantes para la administración y los particulares, es decir, puede tener repercusiones de diversa índole. Es por ello que una persona que ocupe un alto cargo debe ser cuidadoso en el qué hacer.

3.8.2. Responsabilidad civil

Manuel Ossorio define la responsabilidad civil como: “la que lleva consigo el resarcimiento de los daños causados y de los perjuicios provocados por uno mismo o por tercero, por el que debe responderse.”²⁹

El Artículo 1645 del Código Civil, el cual preceptúa: “Toda persona que cause daño o perjuicio a otra, sea intencionalmente, sea por descuido o imprudencia, está obligada a repararlo, salvo que demuestre que el daño o perjuicio se produjo por culpa o negligencia inexcusable de la víctima.”

Se puede inferir que lo fundamental es el resarcimiento de daños al perjudicado. En el caso del acoso sexual en el trabajo, la víctima tienen derecho a que el funcionario agresor generalmente el de mayor jerarquía, le pague una cantidad de dinero en concepto de daños y perjuicios, esta es la indemnización.

En el Artículo nueve de la Ley de Probidad y Responsabilidad de Funcionarios y Empleados Públicos define este tipo de responsabilidad en los términos siguientes: “...la acción u omisión que con intención o por negligencia, imprudencia, impericia o abuso de poder se cometa en perjuicio y daño del patrimonio público, independiente de la responsabilidad penal que se genere. Los daños y perjuicios provenientes de la responsabilidad civil se harán efectivos con arreglo al Código Civil y demás disposiciones legales vigentes sobre la materia, salvo que la acción civil se decida dentro de la acción penal en forma conjunta.”

²⁹ **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Pág. 674.



La culpa se presume mientras no se pruebe lo contrario, por lo que, el funcionario debe demostrar que no incurrió en la acción para quedar exonerado de responsabilidad y con ello evitar pagar daños y perjuicios.

3.8.3. Responsabilidad administrativa

Gerardo Prado explica que esta responsabilidad se refiere: “al poder de exigir a la administración que se sujete en su funcionamiento a las normas legales establecidas al efecto y que, en consecuencia, los actos que realice se verifiquen por los órganos competentes.”³⁰

Por su parte, el Artículo 8 de la Ley de Probidad de Empleados y Funcionarios Públicos define la responsabilidad administrativa en los términos siguientes: “...cuando la acción u omisión contraviene el ordenamiento jurídico administrativo y las normas que regulan la conducta del funcionario público, asimismo, cuando se incurriere en negligencia, imprudencia o impericia o bien incumpliendo leyes, reglamentos, contratos y demás disposiciones legales a la institución estatal ante la cual están obligados a prestar sus servicios; además, cuando no se cumplan, con la debida diligencia las obligaciones contraídas o funciones inherentes al cargo, así como cuando por acción u omisión se cause perjuicio a los intereses públicos que tuviere encomendados y no ocasionen daños o perjuicios patrimoniales, o bien se incurra en falta o delito.”

³⁰ Teoría del Estado. Págs. 141.

Es importante la forma en que se regula este tipo de responsabilidad, sobre todo el aspecto relacionado al incumplimiento de leyes, ante esta situación cabe la pregunta ¿de qué forma se puede incumplir la ley dentro de la administración pública?, la respuesta se encuentra en el ejercicio de la competencia administrativa.

La forma de deducirle al funcionario responsabilidades administrativas externas es por el sistema de control a petición de parte, en este caso el subordinado que sufre de acoso sexual debe utilizar los medios de defensa legal y de encontrarse culpable el funcionario deviene la destitución de conformidad con el procedimiento establecido en el Reglamento de la Ley de Servicio Civil.

En resumen, la responsabilidad administrativa derivada del acoso sexual en el trabajo puede darse cuando se vulneran los derechos de los servidores públicos de jerarquía inferior por insinuaciones de tipo sexual, mensajes de texto con imágenes sexuales, correos electrónicos y cualquier otra forma utilizada por parte del superior jerárquico abusando de su puesto y que para hacerla efectiva es necesario seguir el procedimiento de sanciones.

4.3. Falta de regulación del acoso sexual laboral en la legislación guatemalteca

Este concepto va íntimamente relacionado con la responsabilidad penal. Este término es de suma importancia tomarlo en cuenta para establecer si es viable o no la sanción a los servidores públicos más aún cuando ocupan puestos que dan lugar al abuso de poder y aprovechándose de los subordinados, peor aún si se trata de acoso sexual.

En este orden de ideas, el término declaración de procedencia, “proviene del latín *procedere*, que significa adelantar, ir adelante, con el sentido de pasar a otra cosa o progresión, ir por las etapas sucesivas de que consta. Según Claudia Gamboa la declaración de procedencia se aplica para dar curso al procedimiento de responsabilidad penal en que posiblemente incurran los servidores públicos...”³¹

Se hace referencia al procedimiento que debe seguirse contra los servidores públicos que incurren en responsabilidad penal por contravención al ordenamiento jurídico. La declaración de procedencia es la manifestación y examen que hacen los órganos jurisdiccionales por los hechos presumiblemente delictivos cometidos por alguno de los servidores públicos, con el objeto de que las acusaciones temerarias o sin fundamento no procedan contra el servidor durante el periodo de su encargo, en otras palabras hace referencia al antejuicio, porque muchos servidores públicos gozan de este beneficio que solo desvirtúa el principio de igualdad regulado en la Constitución Política de la República de Guatemala.

La figura del acoso sexual en el trabajo no está regulada como tipo penal, además, los servidores públicos de mayor jerarquía dentro de la administración pública no pueden ser sancionados por la influencia y poder que tienen dentro de la administración pública y por el vacío legal que tiene la Ley de Servicio Civil de no imponer sanciones a dichos sujetos por su actuar.

También se cuenta con una ley desigual contra los hombres frente a la mujer y esta es la Ley contra el Femicidio y otras Formas de Violencia Contra la Mujer, que en el Artículo 7

³¹ Gamboa. **Op. Cit.** Pág. 12.

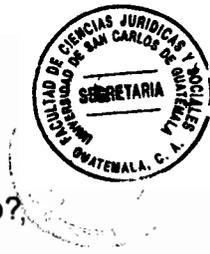


preceptúa: “Violencia contra la mujer. Comete el delito de violencia contra la mujer quien, en el ámbito público o privado, ejerza violencia física, sexual o psicológica, valiéndose de las siguientes circunstancias:

- a. Haber pretendido, en forma reiterada o continua, infructuosamente, establecer o restablecer una relación de pareja o de intimidad con la víctima.
- b. Mantener en la época en que se perpetre el hecho, o haber mantenido con la víctima relaciones familiares, conyugales, de convivencia, de intimidad o noviazgo, amistad, compañerismo o relación laboral, educativa o religiosa.
- c. Como resultado de ritos grupales usando o no armas de cualquier tipo.
- d. En menosprecio del cuerpo de la víctima para satisfacción de instintos sexuales, o cometiendo actos de mutilación genital.
- e. Por misoginia.

La persona responsable del delito de violencia física o sexual contra la mujer será sancionada con prisión de cinco a doce años, de acuerdo a la gravedad del delito, sin perjuicio de que los hechos constituyan otros delitos estipulados en leyes ordinarias. La persona responsable del delito de violencia psicológica contra la mujer será sancionada con prisión de cinco a ocho años, de acuerdo a la gravedad del delito, sin perjuicio de que los hechos constituyan otros delitos estipulados en leyes ordinarias”.

Se hace mención a este aspecto, porque el acoso sexual en el trabajo sí lo puede invocar la mujer en base al Artículo citado, ya que dentro del mismo se menciona, aunque sea brevemente, la relación laboral; pero el hombre está desprotegido si alguna mujer lo acosa un hombre en algún puesto en la administración pública cuando ella es la superiora



jerárquica y el hombre el subordinado, ¿qué acciones puede tomar el hombre en este caso? tristemente no hay, por tal razón la Ley de Servicio Civil debe ser reformada para que a la mujer se le sancione por igual y no se aproveche de su condición de mujer en base a una ley desigual y de su puesto. Con ello la incurriría en causa de destitución inmediata.

Lo anterior sin lugar a dudas, atenta contra el principio de igualdad y se evidencia una discriminación en el trabajo. Para entender este aspecto es importante mencionar el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo, que en el Artículo uno regula en su parte conducente: "...el término discriminación comprende:

- a) Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

- b) Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación..."

Si bien es cierto el referido instrumento internacional no regula taxativamente el acoso sexual laboral, cuando un servidor público de superior jerarquía amenaza con destituir a un subordinado sino realiza determinada conducta sexual, es por ello que se hace referencia a la norma citada para establecer la falta de protección que tiene el servidor público subordinado y el eminente abuso de poder del superior.

Debido los vacíos legales en la Ley de Servicio Civil de incluir como causa de despido el acoso sexual laboral y la ausencia de tipo penal en el Código Penal, es que la conducta del

sujeto se encuadra dentro del tipo penal de agresión sexual, (lamentablemente la mujer es la que más invoca este acto) la cual surgió en la legislación guatemalteca mediante el Artículo 29 de la Ley contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas, que adicionó el Artículo 173 Bis del Código Procesal Penal, el cual norma: "...Quien, con violencia física o psicológica, realice actos con fines sexuales o eróticos a otras persona, al agresor o a sí 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 una persona menor de 14 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."

Como se puede apreciar de la transcripción del Artículo citado, éste deja la posibilidad, a criterio personal, que el hombre pueda invocar el acoso sexual en el trabajo; esto es así porque el Artículo en mención no regula el lugar, por lo que debe hacerse una interpretación extensiva del mismo, aunque la laguna legal existe.

El término agresión sexual se puede definir desde dos puntos de vista: "el médico, que engloba los conceptos jurídicos de violación y agresión sexual; el legal, se refiere a las distintas formas de delito contra la libertad sexual, con pequeños matices entre ellas... o sea, cualquier atentado contra la libertad sexual de otra persona, realizado con violencia o intimidación, sin que medie consentimiento. La agresión sexual provoca deterioro sobre el bienestar físico, psíquico y social de la mujer a corto o largo plazo. Existen una serie de condicionantes que van a influir en su recuperación: a) naturaleza de la agresión, que incluye grado de violencia, lesiones causadas, tiempo de duración, lugar donde ocurrieron los hechos; b) características del agresor, conocido o no por la víctima, uno o más agresores;

c) características personales, historia personal de la víctima, edad, etapa del ciclo vital en que se encuentra, habilidad para afrontar situaciones difíciles; d) atención prestada por los servicios sanitarios, la acogida en un primer momento por parte de estos puede condicionar la colaboración o el bloqueo inicial de la víctima; e) respuesta del entorno familiar y social de apoyo a la víctima o de acusación y reproche.”³²

Es interesante la afirmación de referido autor, la cual es congruente con lo preceptuado en el Artículo 173 bis. Indudablemente, la agresión sexual conlleva la violencia, al igual que la violación. El Artículo en mención se queda corto con establecer cuáles son los actos eróticos o sexuales, pueden ser masturbarse frente a otra persona, desnudarse, realizar bailes o cualquier actividad tocándose sus partes íntimas, lo importante es que no constituya delito de violación, lo cual puede darse si dichos actos se realizan contra la persona.

4.4. Proyecto de reformas a la ley del Servicio Civil con el objeto de incluir la figura del acoso sexual en el trabajo para proteger a los servidores públicos y crear diferentes sanciones para los transgresores

En el presente apartado se propone una reforma a la Ley de Servicio Civil con el objeto de incluir el concepto de acoso sexual en el trabajo, qué tipo de actos constituyen esta conducta, procedimiento para imponer sanciones y dentro de las mismas que se incluya la causal de destitución; estas reformas basadas en igualdad de trato para hombres y mujeres que ocupen altos cargos dentro de la administración pública.

³² Martínez Hernández, Alfredo. Agresión sexual. Buenos Aires, Argentina, 2007. http://www3.univadis.net/microsites/area_salud_mujer/pdfs/18-Agresion_sexual.pdf (Consultado: 01 de diciembre de 2016).



CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA

DECRETO NÚMERO 1-2017

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA,

CONSIDERANDO:

Que la Constitución Política de la República de Guatemala establece que el Estado se organiza para proteger a la persona y a la familia; su fin supremo es la realización del bien común y su deber es garantizar a los habitantes de la República la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona,

CONSIDERANDO:

Que la Constitución Política de la República de Guatemala establece las relaciones del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas con sus trabajadores se rigen por la Ley de Servicio Civil,

CONSIDERANDO:

Que el acoso laboral en el trabajo es un fenómeno que es necesario combatir para garantizar la adecuada relación entre las autoridades nominadoras y los servidores públicos y mantener de esa manera la buena marcha de la administración pública.

POR TANTO:

En ejercicio de las atribuciones que le confieren los Artículos 134 y 171 literal a) de la Constitución Política de la República de Guatemala,



DECRETA:

Las siguientes

REFORMA A LA LEY DE SERVICIO CIVIL, DECRETO 1748 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA.

Artículo 1. Se adiciona el Artículo 4 Bis el cual queda así:

“Artículo 4 Bis. Acoso sexual laboral. Para los efectos de esta ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, con fines lascivos, ejercida sobre un servidor público, por parte del superior jerárquico u otro funcionario de igual jerarquía sea de sexo masculino o femenino, inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, sea de sexo masculino o femenino, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del mismo.”

Artículo 2. Se adiciona el Artículo 61 Bis el cual queda así:

“Artículo 61 Bis. Acciones que constituyen acoso sexual laboral. Se entenderá que existe acoso sexual laboral cuando concorra cualquiera de las circunstancias siguientes:

- a) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo o en privado a cambio de besos, caricias, invitaciones indecorosas u otros actos obscenos.

- b) Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público o en privado a cambio de besos, caricias u otros actos obscenos.
- c) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad de la administración pública a cambio de no divulgar fotografías íntimas.
- d) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada única de trabajo, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en días de asueto según esta ley o en forma discriminatoria respecto a los demás servidores públicos.
- e) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás servidores, por no acceder a pretensiones sexuales, en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales donde se evidencia plena desigualdad.
- f) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor al no acceder a favores sexuales.
- g) La negativa injustificada del superior jerárquico a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o establecidas en pactos colectivos para solicitarlos, por no acceder a pretensiones sexuales.



h) El envío de anónimos, llamadas telefónicas, mensajes de texto, correo electrónico Messenger, whats app con contenido sexual o pornográfico.”

Artículo 3. Se adiciona el Artículo 74 Bis el cual queda así:

“Artículo 74 Bis. Procedimiento sancionatorio en caso de acoso sexual laboral. Los servidores públicos que incurrieren en cualesquiera conductas enumeradas en el Artículo 61 Bis de esta ley, serán sancionados de conformidad con el procedimiento que se establece a continuación:

El servidor público afectado puede recurrir ante el funcionario de mayor jerarquía de la entidad que se trate, dentro del plazo de tres días de concurrida la causal, la que citará a audiencia a las partes, quienes deben concurrir con sus respectivos medios de prueba, la cual tendrá lugar dentro de los 30 días siguientes a la presentación de la solicitud. Inmediatamente se notificará personalmente al acusado de acoso laboral y al superior jerárquico que lo haya tolerado dentro de los cinco días siguientes al recibo de la solicitud. Una vez finalizada la audiencia, la autoridad de mayor jerarquía emitirá resolución a más tardar dentro del plazo de tres días. Contra esta resolución cabe recurso de apelación de conformidad con el Artículo 80 de esta ley.

Artículo 4. Se adiciona el Artículo 74 Ter el cual queda así:

“Artículo 74 Ter. Causa de despido justificado. Cualquiera de los actos enunciados en el Artículo 61 Bis de esta ley, será causa de despido inmediato siempre que se siga el procedimiento previsto en el Artículo anterior y la resolución de la máxima autoridad fuere desfavorable, sin perjuicio de las responsabilidades penales y civiles correspondientes.”



Artículo 5. El presente Decreto fue declarado de urgencia nacional con el voto favorable de más de las dos terceras partes del número total de diputados que integran el Congreso de la República, aprobado en un solo debate y entrará en vigencia el día siguiente de su publicación en el Diario Oficial.

REMÍTASE AL ORGANISMO EJECUTIVO PARA SU SANCIÓN, PROMULGACIÓN Y PUBLICACIÓN.

EMITIDO EN EL PALACIO DEL ORGANISMO LEGISLATIVO, EN LA CIUDAD DE GUATEMALA, EL DIEZ DE OCTUBRE DE DOS MIL DIECISÉIS.

MARIO TARACENA DÍAS-SOL

Presidente

OSCAR ESTUARDO CHINCHILLA GUZMÁN

Secretario

ANÍBAL ESTUARDO ROJAS ESPINO

Secretario





CONCLUSIÓN DISCURSIVA

El origen del problema en cuestión surge porque los servidores públicos que prestan sus servicios en cualquier entidad centralizada, descentralizada o autónoma dentro de la administración pública están expuestos a ser acosados sexualmente de diferentes formas, ya sea mediante amenazas de despido, suspensión de labores, malos tratos, negativa a prestar instrumentos de trabajo, entre otros, por su el servidor público de superior jerarquía.

Aunado a ello, no se encuentra regulado en la Ley de Servicio Civil la figura del acoso sexual laboral, y en la actualidad no solo la mujer servidora pública es víctima de este flagelo sino también el hombre, por lo que este último está desprotegido ante la ley ya que tampoco existen procedimientos administrativos para sancionar tales prácticas.

Por lo anteriormente expuesto, el Congreso de la República de Guatemala, debe reformar la Ley de Servicio Civil con el objeto de establecer taxativamente qué prácticas se consideran acoso sexual laboral, para lograr que los servidores públicos de superior jerarquía, indistintamente del género, sean sancionados por cometer este vejamen en contra de los servidores públicos subordinados y con ello prevenir este flagelo que tanto daño hace a la relación funcional dentro de la administración pública.





BIBLIOGRAFÍA

CABABELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. 19ª. ed., Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta SRL, 2008.

CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**. 2t., 4 vol., 3ª ed., Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta SRL., 1988.

CALDERÓN MORALES, Hugo Haroldo. **Derecho administrativo parte general**. Guatemala: Ed. Litografía Orión, 2006.

CASAS CÁNCER, Elisenda. **Acoso sexual en el trabajo**. España: Ed. Asepeyo, 2007.

CARRASCO OÑATE, Celina y Patricia Vega López. **Acoso sexual en el trabajo, denunciar o sufrir en el silencio**. Chile: Ed. Edición de estudio, 2009.

CHUAYFFET CHEMOR, Emilio. **Derecho administrativo**. México, D.F.: (s.l.i), 1983.

GUERRERO, Omar. **El Estado y la administración pública en México**. México, D.F.: Ed. (s.l.i), 1989.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **El derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Inversiones Educativas, 2004.

ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo I**. 4ª. ed., Guatemala: Ed. Formatec, 2009.

GAMBOA MONTEJANO, Claudia y Sandra Valdez Robledo. **Responsabilidad de los servidores públicos**. 4ª ed., México: Ed. Porrúa, 2007.

<http://www.dt.gob.cl/1601/w3-article-79157.html> (Consultado: 20 de diciembre de 2016).

<http://www.tusalario.org/colombia/Portada/ley-laboral/trato-justo/acoso-sexual> (Consultado: 20 de diciembre de 2016).



Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. **Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo.** 2ª ed.; España: Ed. Nipo, 2015.

KURZCYN VILLALOBOS, Patricia. **El acoso sexual en la legislación laboral mexicana.** 2ª ed., México: Ed. Fondo de cultura Económica, 2000.

MARTÍNEZ HERNÁNDEZ, Alfredo. **Agresión sexual.** Buenos Aires, Argentina, 2007.
http://www3.univadis.net/microsites/area_salud_mujer/pdfs/18-Agresion_sexual.pdf
(Consultado: 01 de diciembre de 2016).

NAVA NEGRETE, Alfonso. **Derecho administrativo.** México, D.F.: Ed. (s.l.i), 1991.

Organización Internacional del Trabajo. **ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género.** 2ª ed., Suiza: Ed. Ginebra, 2008.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** 26ª ed., Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 2008.

PRADO, Gerardo. **Teoría del Estado.** Guatemala: 5ª ed., Ed. Fénix, 2007.

RIVERA, Claudia Lorena. **Acoso sexual laboral, un problema de relaciones de poder.** Guatemala: (s.e), 2011.

ZAMORA Y CASTILLO, Niceto Alcalá y Guillermo Cabanellas de Torres. **Tratado de política laboral y social.** 1ª. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta SRL, 1979.

Legislación:

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

Convenio 111 sobre la Discriminación, Empleo y Ocupación. Organización Internacional del Trabajo, 1960.



Código Civil. Enrique Peralta Azurdia, Decreto-Ley 106, 1964.

Código Penal. Congreso de la República, Decreto 17-73, 1973.

Ley del Tribunal de Conflictos de Jurisdicción. Congreso de la República, Decreto 64-76, 1976.

Ley del Organismo Judicial. Congreso de la República, Decreto 2-89, 1989.

Ley de Probidad y Responsabilidades de Funcionarios y Empleados Públicos. Congreso de la República, Decreto 89-2002, 2002.

Ley contra el Femicidio y otras Formas de Violencia contra la Mujer. Congreso de la República, Decreto 22-2008, 2008.

Ley Contra la Corrupción. Congreso de la República, Decreto 31-2012, 2012.

Reglamento de La Ley De Servicio Civil. Presidente de la República, Acuerdo Gubernativo 18-98, 1998.