

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

**CONSECUENCIAS DEL ACOSO LABORAL EN EL ÁREA DE LAS EMPLEADAS
DOMÉSTICAS EN GUATEMALA**

LEONARDO MAXIMILIANO BAUTISTA CINTO

GUATEMALA, OCTUBRE DE 2018

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

**CONSECUENCIAS DEL ACOSO LABORAL EN EL ÁREA DE LAS EMPLEADAS
DOMÉSTICAS EN GUATEMALA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

LEONARDO MAXIMILIANO BAUTISTA CINTO

Previo a conferirse el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, octubre de 2018

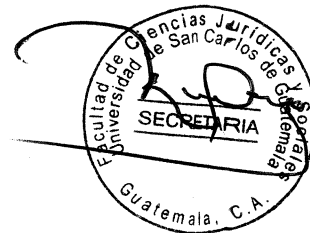
**HONORABLE JUNTA DIRECTIVA
DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
DE LA
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

DECANO:	Lic. 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

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



UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.
Guatemala, 07 de marzo de 2014.

ASUNTO: LEONARDO MAXIMILIANO BAUTISTA CINTO, CARNÉ No. 200021749, solicita que para la elaboración de su tesis de grado, se le apruebe el tema que propone, expediente No. 20120972.

TEMA: "CONSECUENCIAS DEL ACOSO LABORAL EN EL ÁREA DE LAS EMPLEADAS DOMÉSTICAS EN GUATEMALA".

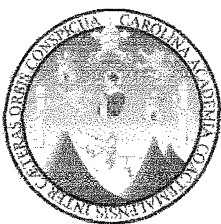
Con base en el dictamen emitido por el (la) consejero (a) designado (a) para evaluar el plan de investigación y el tema propuestos, quien opina que se satisfacen los requisitos establecidos en el Normativo respectivo, se aprueba el tema indicado y se acepta como asesor de tesis al Licenciado EDI LEONEL PEREZ, Abogado y Notario, colegiado No. 8,226.


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

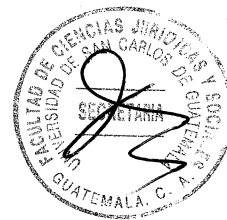


Adjunto: Nombramiento de Asesor
cc.Unidad de Tesis
BAMO/iy.





Lic. Edi Leonel Pérez
Abogado y Notario



Guatemala, 09 de junio 2014

Doctor
Bonerge Amílcar Mejía Orellana
Jefe de Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala

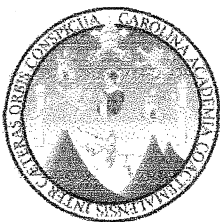


Respetable Doctor Mejía:

Atentamente me dirijo a usted con el objeto de informarle que conforme a resolución de fecha veintinueve de agosto del presente año, he asesorado el trabajo de tesis del estudiante: **LEONARDO MAXIMILIANO BAUTISTA CINTO**, denominado: **"CONSECUENCIAS DEL ACOSO LABORAL EN EL ÁREA DE LAS EMPLEADAS DOMÉSTICAS EN GUATEMALA."**

A este respecto y en cumplimiento a lo que se establece en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, me permito rendir a usted el siguiente informe:

- I. El contenido científico y técnico del estudio realizado en el campo del derecho laboral, desarrolla un tema poco tratado como lo es el acoso laboral en empleadas domésticas, pues a pesar de ser una problemática existente durante muchos años, existe poca regulación y sanción al respecto, siendo de gran trascendencia para el sector de los trabajadores el conocimiento, desarrollo y acciones a promover cuando dicho acoso se presenta.
- II. Respecto a la metodología empleada para la culminación del presente estudio, fue necesario desarrollar métodos y técnicas acorde al tema central de estudio, el método utilizado básicamente fue el analítico por la serie de análisis que fueron necesarios desarrollar acerca del acoso laboral que son objeto las trabajadoras domésticas en Guatemala y la técnica fue de carácter bibliográfica principalmente en la utilización de bibliografía existente, tanto de autores nacionales como extranjeros.



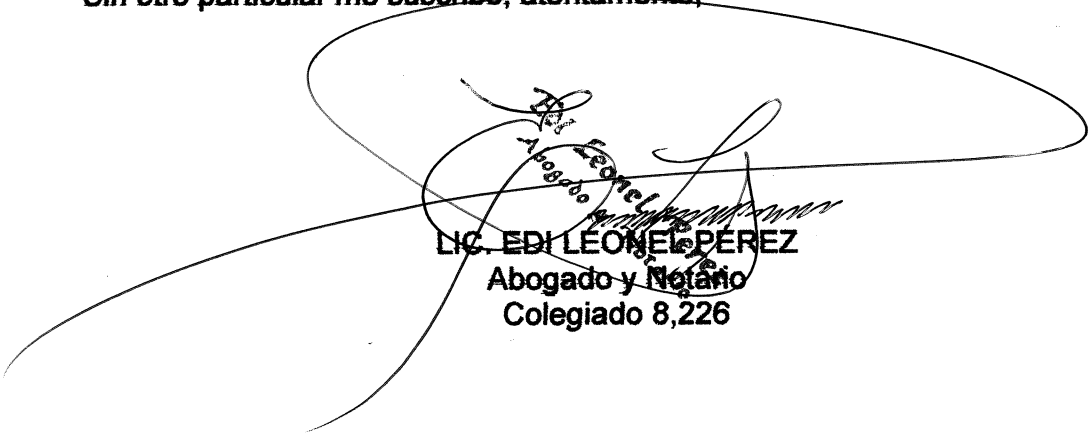
Lic. Edi Leonel Pérez
Abogado y Notario



- III. Con respecto a la ortografía, redacción y puntuación contenida en la presente investigación jurídica, presentada por el estudiante **LEONARDO MAXIMILIANO BAUTISTA CINTO**, son congruentes con lo que para el efecto determina el Diccionario de la Real Academia Española.
- IV. Con respecto a la contribución científica que aporta el presente estudio es de gran importancia para profesionales del derecho, estudiantes, abogados laboristas, defensores de los derechos humanos y principalmente las propias trabajadoras domésticas que durante muchos años han tenido exclusión en materia laboral por diferentes causas.
- V. Con relación a las conclusiones y recomendaciones contenidas en la presente investigación jurídica, estas son acordes con los capítulos, temas y subtemas contenidos en la totalidad de la investigación.
- VI. En cuanto a la bibliografía utilizada para el desarrollo del presente estudio, ésta es acorde al tema investigado, por lo que considero que la misma es suficiente y adecuada para la temática desarrollada

Por lo antes indicado, considero que la investigación presentada por el estudiante **LEONARDO MAXIMILIANO BAUTISTA CINTO**, llena los requisitos exigidos conforme el instructivo General para la elaboración y presentación de tesis y en virtud de ello, emito **DICTAMEN FAVORABLE** con el objeto de continuar con el trámite académico respectivo.

Sin otro particular me suscribo, atentamente,


LIC. EDI LEONEL PÉREZ
Abogado y Notario
Colegiado 8,226



USAC

TRICENTENARIA

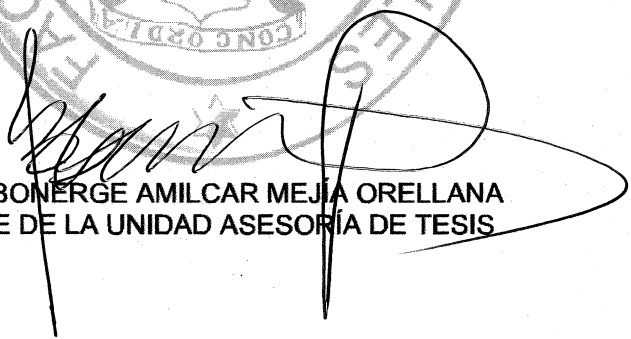
Universidad de San Carlos de Guatemala



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.
Guatemala, 03 de julio de 2014.

Atentamente, pase a el LICENCIADO VICTOR HUGO GIRÓN MEJIA, para que proceda a revisar el trabajo de tesis de el estudiante LEONARDO MAXIMILIANO BAUTISTA CINTO, intitulado: "CONSECUENCIAS DEL ACOSO LABORAL EN EL ÁREA DE LAS EMPLEADAS DOMÉSTICAS EN GUATEMALA".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título del trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente deberá cumplir con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual establece: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, 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, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".


DR. BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS

cc.Unidad de Tesis
BAMO/iy.



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Edificio S-7, Ciudad Universitaria Zona 12 - Guatemala, Guatemala





LIC. VÍCTOR HUGO GIRÓN MEJÍA

Abogado y Notario
10ª. Avenida 3-68 zona 4
Guatemala, teléfono 5010-7807



Guatemala, 4 de agosto 2014

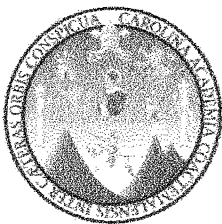
Jefe de la Unidad de Tesis
Doctor Bonerge Amilcar Mejía Orellana
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su despacho.



Respetable Doctor:

En atención al nombramiento de fecha tres de julio del presente año, en donde se me designa como REVISOR DE TESIS, del estudiante **LEONARDO MAXIMILIANO BAUTISTA CINTO**, respecto a su trabajo de tesis intitulado "**CONSECUENCIAS DEL ACOSO LABORAL EN EL ÁREA DE LAS EMPLEADAS DOMÉSTICAS EN GUATEMALA**", con el objeto de informar sobre mi labor y oportunamente emitir dictamen respectivo:

- I. Con relación al contenido científico que presenta el estudio realizado por el estudiante **LEONARDO MAXIMILIANO BAUTISTA CINTO**, representa un aporte para la comunidad jurídica, en relación al derecho de trabajo y en especial a una actividad laboral poco reconocida, tomando en cuenta las múltiples violaciones a los derechos fundamentales por parte del sector patronal y es allí donde la presente investigación da a conocer las consecuencias del acoso laboral de que son víctimas cientos de trabajadoras a nivel nacional.
- II. Con respecto a la metodología y técnicas utilizadas en el desarrollo de la investigación, fue fundamental la utilización del método analítico, principalmente en el análisis de diversidad de información recopilada y seleccionada en materia de Derecho de Trabajo y Trabajo Doméstico, principalmente del acoso laboral que se presenta cotidianamente durante la existencia de la relación laboral.
- III. En cuanto a la redacción, ortografía y puntuación del estudio presentado, éste contiene las directrices establecidas por el Diccionario de la Real Academia Española, para esta clase de trabajos académicos.
- IV. La contribución científica que contiene el presente estudio elaborado en el marco del derecho de trabajo, representa un importante estudio para un sector de empleadas, que desde hace algún tiempo en Guatemala no gozan de los mismos derechos que los demás trabajadores por diversas causas, así como el acoso laboral que son objeto por parte del sector patronal.
- V. Las conclusiones y recomendaciones que contiene el presente estudio, es el resultado de diversos análisis durante la elaboración y culminación del trabajo de



LIC. VÍCTOR HUGO GIRÓN MEJÍA

Abogado y Notario
10ª. Avenida 3-68 zona 4
Guatemala, teléfono 5010-7807

graduación en el campo del derecho de trabajo, mismas que son acordes al plan de investigación, título y subtítulos aprobados.

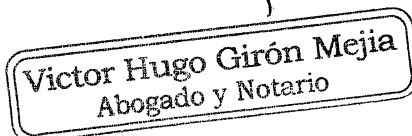
- VI. El material bibliográfico utilizado, por el estudiante en el desarrollo de la investigación demuestra la diversidad de autores nacionales y extranjeros con relación al tema de acoso laboral, derecho de trabajo y trabajo doméstico existente, además, del análisis de las disposiciones legales vigentes en dicha temática.

Por lo que considero que cumple con los requisitos, que para el efecto establece el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen Público, por lo anteriormente indicado procedo a emitir el presente dictamen de revisor en forma **FAVORABLE**, para que pueda continuar con el trámite correspondiente, para su posterior evaluación por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar el grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales y los títulos profesionales de Abogado y Notario.

Sin otro particular me suscribo de usted,

Atentamente,

Lic. Víctor Hugo Girón Mejía
Abogado y Notario
Colegiado No. 5695





USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 13 de abril de 2015.

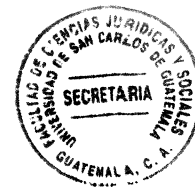
Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante LEONARDO MAXIMILIANO BAUTISTA CINTO, titulado CONSECUENCIAS DEL ACOSO LABORAL EN EL ÁREA DE LAS EMPLEADAS DOMÉSTICAS EN GUATEMALA. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO/srrs.



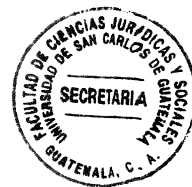
Lic. Aída Ortiz Orellana
DECANO





DEDICATORIA

- A DIOS:** Por haberme dado la vida, la sabiduría y la oportunidad de llegar a este día.
- A MI ESPOSA E HIJOS:** Por su amor, ternura y por el apoyo incondicional y motivo para lograr este triunfo.
- A MIS PADRES:** Por sus bendiciones y por forjar en mí el deseo de superación.
- A MIS HERMANOS:** Por el amor que nos une y por ser la fuente de mi superación.
- A MIS SOBRINOS:** Por su cariño y apoyo.
- A MIS ABUELOS:** En sus memorias y por sus bendiciones, y a mi demás familia por su apoyo.
- A MIS AMIGOS:** Por su amistad, cariño y momentos compartidos.
- A MI ASESOR Y REVISOR:** Por su valiosa colaboración y apoyo en el desarrollo de la presente tesis.
- A:** La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.
- A :** La Universidad de San Carlos de Guatemala.



ÍNDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

1. El derecho de trabajo	1
1.1. Consideraciones generales.....	1
1.2. Antecedente histórico	3
1.3. Concepto.....	12
1.4. Principios	13
1.5. Fuentes	18
1.5.1. Fuentes reales.....	20
1.5.2. Fuentes formales.....	20
1.5.3. Fuentes formales exclusivas o específicas del derecho de trabajo	21

CAPÍTULO II

2. Trabajo doméstico	25
2.1. Consideraciones generales.....	25
2.2. Antecedente histórico	29
2.3. Formas de contratación	33
2.4. Ejecución de labores	37
2.5. Regulación legal	38

CAPÍTULO III

3. Acoso laboral	45
3.1. Antecedente histórico	45
3.2. Concepto	47
3.3. Características.....	52
3.3.1. Factores que favorecen al acoso.....	55



	Pág.
3.3.2. Fases del acoso	56
3.4. Clasificación	59
3.5. Legislación comparada	60
3.5.1. Bolivia	61
3.5.2. Chile.....	61
3.5.3. Colombia.....	62
 CAPÍTULO IV	
4. Consecuencias del acoso laboral en el área de las empleadas domésticas en Guatemala	65
4.1. Consecuencias personales que afectan a los trabajadores que sufren violencia y hostigamiento en el lugar de trabajo	65
4.2. Consecuencias psicológicas del acoso laboral para trabajadoras domésticas ..	70
4.3. Intervención de las autoridades de trabajo ante denuncias de acoso laboral ..	73
4.4. Criterios judiciales del acoso laboral en contra de trabajadoras domésticas	76
4.5. Acciones realizadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en relación al acoso laboral	77
 CONCLUSIONES	 85
RECOMENDACIONES	87
BIBLIOGRAFÍA	89

INTRODUCCIÓN

El trabajo doméstico se encuentra regulado en el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, dentro de los denominados trabajos sujetos a regímenes especiales, sin embargo, desde hace muchos años dichos trabajadores han tenido un tratamiento distinto a los demás por diversas causas. El acoso laboral es una de esas situaciones negativas que afectan mucho no sólo el ambiente laboral, sino principalmente la integridad de la persona. Para el efecto, dentro de la actividad laboral propiamente dicha, son múltiples los casos, la mayoría sin denuncia de las prácticas de acoso laboral por parte de los patronos o parientes de éstos que no respetando los derechos de las trabajadoras se dedican a efectuar un tratamiento en contra de la dignidad principalmente cuando son mujeres, quienes realizan dichas tareas, así como la imposición de tareas no relacionadas al cargo laboral, actividades muy pesadas y difíciles o sobrecarga de trabajo frecuente sin razón aparente, sanciones y regaños injustificados, atraso de pagos, negación de permisos y vacaciones sin razón. Por las situaciones antes indicadas, es necesario e importante realizar un estudio en el ámbito laboral y penal de una de las prácticas que hasta la presente fecha prácticamente son impunes y por ende las consecuencias no han sido jurídicamente protegidas.

La hipótesis planteada fue: El Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, no contiene ninguna norma en forma específica que regule el acoso laboral, siendo una necesidad su regulación ante las múltiples acciones por parte de la clase patronal en contra de la dignidad de las trabajadoras principalmente en el área de las empleadas domésticas en Guatemala.

Por lo tanto se indican los objetivos presentados en el presente trabajo de investigación: Realizar un estudio doctrinario, jurídico y práctico de las consecuencias del acoso laboral en el área de las empleadas domésticas en Guatemala; determinar la existencia en la legislación comparada del acoso laboral.

El presente trabajo de investigación contiene cuatro capítulos, que se describen a continuación: el capítulo uno, trata sobre el derecho de trabajo, las consideraciones generales, el antecedente histórico, los conceptos más importantes, así como los principios y las fuentes del derecho de trabajo respectivamente; el capítulo dos, se refiere al trabajo doméstico, las consideraciones generales, así como el antecedente histórico, la forma de contratación y la regulación legal; el capítulo tres, contiene lo relacionado al acoso laboral, iniciando con el antecedente histórico, los conceptos más importantes, la clasificación del acoso y finalmente la legislación comparada; el capítulo cuatro, hace referencia a las consecuencias del acoso laboral en el área de las empleadas domésticas en Guatemala, las consecuencias personales que afectan a los trabajadores que sufren violencia y hostigamiento en el lugar del trabajo, las consecuencias psicológicas del acoso laboral para trabajadoras domésticas, la intervención de las autoridades de trabajo ante denuncias de acoso laboral, los criterios Judiciales del acoso laboral en contra de trabajadoras domésticas y las acciones realizadas por la Organización Internación del Trabajo (OIT) en relación al acoso laboral.

Los métodos utilizados en la presente investigación fueron: el método analítico en relación a lo que establece la legislación laboral con respecto al acoso laboral de las empleadas domésticas en Guatemala, asimismo, se utilizó el método de la síntesis, que permite analizar separadamente los fenómenos objeto del estudio, por ello, permitirá descubrir la esencia del problema o del fenómeno estudiado, en cuanto a determinar si existe regulación específica respecto al acoso laboral para las trabajadoras domésticas en Guatemala. Dentro de las principales técnicas, se aplicarán las bibliográficas, y documentales, en cuanto al material que se recopiló, para el desarrollo de la investigación, así como la utilización de tecnología y consultas electrónicas acordes al tema central de la presente investigación.



CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo

El Derecho de Trabajo, es una rama del Derecho Público, que reviste una gran importancia, debido a que dentro de sus principales finalidades está la protección al más débil, es decir, es tutelar del trabajador; concede garantías mínimas a favor del trabajador y es pacificador debido a que sus normas son conciliatorias.

Cuando se habla de derecho de trabajo, en su conjunto, es “una creación o descubrimiento del hombre, que se pone a su servicio, para regular las interrelaciones que se derivan de la actividad de los mismos hombres. Por regla general, las nuevas disciplinas jurídicas van surgiendo de otras con las cuales guardan mayor afinidad y que les han dado acogida hasta que la nueva rama pueda identificarse como una disciplina propia.”¹

1.1. Consideraciones generales

El Derecho de Trabajo, se deriva del Derecho Civil, ya que anteriormente las relaciones laborales eran objeto de un contrato libre entre particulares, era pues, una típica rama privada. En la medida que el derecho común de la antigüedad, se consideró insuficiente o inadecuado para resolver los emergentes fenómenos sociológicos, se fue perfilando una nueva disciplina jurídica que tuvo que recorrer un largo y difícil camino desde sus inicios.

¹Fernández Molina, Luís. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 68.

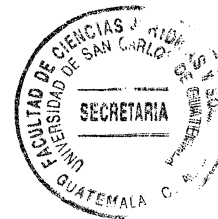
Actualmente, es una disciplina con sus perfiles propios que definen su autonomía y por lo mismo su razón de existir, como parte del ordenamiento jurídico, junto a las demás ramas del derecho.

En el Derecho Constitucional, se establecen los lineamientos básicos del Derecho de Trabajo. La sección octava del capítulo segundo del título segundo de la Constitución Política de la República de Guatemala, los determina en los Artículos 101 al 117, ya que consideran al trabajo como un Derecho Social, y en esa sección se comprenden los principios, lineamientos y principales prestaciones laborales.

Destacan entre estos los más significativos, los de tutelaridad y el de irrenunciabilidad de derechos, así como la proclamación de que esos derechos son mínimos, susceptibles únicamente de ser mejorados. Precisamente en eso radica la importancia del Derecho Laboral, que es tutelar de los trabajadores.

La importancia de su estudio y las proyecciones pueden definirse así:

- a) Sirve para determinar la función tutelar del Derecho de Trabajo, que le da un trato preferente al trabajador.
- b) Ayuda a conocer el mecanismo legal por medio del cual la clase trabajadora puede hacer valer sus reivindicaciones económicas y sociales.
- c) El conocimiento teórico y práctico del Derecho de Trabajo vincula al estudiante y al profesional con la clase trabajadora.



1.2. Antecedente histórico

El derecho de trabajo abarca una larga etapa a través de la historia, la Prehistoria del Derecho del Trabajo, el catedrático de la Universidad de Madrid Manuel Alonso Olea quien Indica: "El trabajo humano productivo, libre y por cuenta ajena no ha existido siempre como realidad social generalizada, antes bien, su existencia misma y desde luego su generalización, son fenómenos históricos, desarrollados desde realidades anteriores que presentaban caracteres distintos y contrarios. Además la generalización de este tipo de trabajo es un fenómeno virtualmente contemporáneo, o de experiencia histórica muy próxima el tiempo que vivimos."²

De lo anterior se indica que desde el Derecho del Trabajo hasta el estado Capitalista, es donde se empieza a considerar al Individuo como sujeto de derechos y obligaciones, en 1789 a través de los representantes del pueblo ante la Asamblea Nacional de Francia, en donde se plasma con una clara concepción individualista "la Idea de los derechos naturales del hombre: cada ser humano posee, por el sólo hecho de serlo, un conjunto de derechos eternos e Inmutables por lo tanto, inalienables, que toman su fundamento en la naturaleza del hombre y de los que ningún ser humano puede ser despojado."³

Al respecto, se indica que la palabra trabajo proviene "del latín trabis, que significa traba, dificultad, impedimento el cual nace por la necesidad de evolución y desarrollo del hombre por y para el surgimiento de su familia y el suyo propio; el trabajo es considerado como un factor de producción que supone el intercambio de bienes y servicios para la satisfacción

² Olea, Manuel Alonso. **Introducción al derecho del trabajo**. Pág.49.

³ De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 7.

de las necesidades humanas, este hecho social crea la necesidad de regulación y es por ello que surge dentro del Derecho, la rama del Derecho del Trabajo que no es más que el conjunto de normas de orden público que regulan las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo como hecho social y que por gozar de un sistema homogéneo de estas normas, además de un sistema administrativo y judicial propio lo hacen ser autónomo de las demás ramas del derecho, claro está que relacionándose con ellas.”⁴

Existen algunos enfoques de carácter doctrinal con respecto al Derecho de Trabajo. La vida de los hombres y de los pueblos, depende del trabajo en la extensión económica y en la colaboración social, tiene que haber y hay una regulación jurídica de las relaciones entre empresarios y trabajadores y 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. Todo ese conjunto de normas, saturado de derechos subjetivos, de obligaciones y de preceptos de variada índole, integran un cuerpo de derecho objetivo.

Desde el instante en que la humanidad, por crecimiento de pobladores y debilitación de vínculos, dejó de ser exclusivamente familia para constituir ya sociedad ha existido el trabajo como manifestación de actividad del hombre.

Desde los más remotos tiempos históricos y el panorama prehistórico no habría variado mucho, ha debido patronos y trabajadores, así se llamaran amos y esclavos, pero las relaciones jurídicas entre unos y otros diferían de las actuales entre los empresarios y sus

⁴ Alcaíá Zamora, Luís y Castillo y Guillermo Cabanellas de Torres. *Tratado de política laboral y social*. Pág. 570.

empleadores y obreros. Ataño el predominio de la autoridad patronal combinaba tolerancias paternas con rigores tiránicos, de modo que resultaba imposible hablar de un régimen jurídico de igualdad y estabilidad.

Para los tratadistas Luis Alcalá Zamora y Castillo y Guillermo Cabanellas de Torres, al referirse al génesis del Derecho Laboral exponen lo siguiente: "Con el curso del tiempo y la evolución de los conceptos sociales, los nexos laborales fueron sometiéndose a causas jurídicos. Ahora bien, ante el predominio de la artesanía, de los talleres familiares y de la pequeña industria, se estimo que los vínculos del trabajo podrían encuadrarse en los amplísimos moldes del Derecho Civil; puesto que todo parecía reducirse a un contrato, ya regulado por el Derecho romano: el de arrendamiento o locación de servicios. Ese enfoque, despectivo o desconocedor del trascendente significa del trabajo, se incrusta en la codificación civil del siglo XIX y va desde el Código de Napoleón de 1804 del Código Civil español de 1889, cuando ya el movimiento obrero estremecía con su reivindicaciones a toda Europa."⁵

En el mundo de la técnica la revolución industrial y la revolución social y otras tendencias obreristas, condujeron al intervencionismo estatal que representa, con las primeras leyes de autentico sentido social, algo así como el acta de nacimiento del Derecho Laboral Positivo.

A continuación, algunos aspectos sobre el origen del Derecho de Trabajo en Guatemala:

⁵ Alcalá- Zamora y Castillo-Cabanellas de Torres. Ob. Cit. Pág. 571.

a) El trabajo en la sociedad maya:

El Derecho de Trabajo adquirió un grado alto de desarrollo, como lo establece Carlos Enrique Rivera Clavería: “en cuanto a la especialización y cooperación, la especialización del trabajo se efectuaba a través de la pesca y la caza, recolector, domesticador, campesino, artesano, el esclavo y los comerciantes.”⁶

Por otra parte, siempre en el Derecho Maya y en la organización del trabajo: “La clase dominante y poderosa constituida por la nobleza, disfrutaba y controlaba el trabajo de la prole. La mujer fue relegada al trabajo doméstico, limitándose a los quehaceres del hogar, las mujeres mayas fueron grandes trabajadoras como una forma de ayuda y sustentación de sus casas y educación de sus hijos, además que les servía para el pago de los tributos y con todo eso, realizaban algunas tareas de carga mayor, labrando y sembrando sus cosechas”⁷.

Respecto al salario, en la organización del trabajo: “los mayas conocieron el salario como medio de pago por trabajos realizados, la forma de pago fue en moneda, representado por el personaje denominado cacao, además que fue conocido el pago en especie con el intercambio de objetos.”⁸

Los contratos de trabajo fueron verbales, ya que era la única forma conocida, además la retribución por locación de servicios fuera de la forma cooperativista que podía presentar

⁶ Rivera Clavería, Carlos Enrique. **Introducción al Desarrollo Histórico del Derecho en Guatemala.** Pag. 116

⁷ *Ibid.* Pág. 118

⁸ *Ibid.* Pág. 118

la ayuda para labores agrícolas era usada por aquellas personas de alta posición social, puesto que en estos aunque tuvieran a sus ordenes subalternos, que servían en ciertos casos y para determinados menesteres en forma gratuita. Además, existió la cooperación en el trabajo, especialmente para siembras, así como trabajos de limpia y cosecha de maíz y frijol y la prestación de servicios corporales.

b) El trabajo en la época colonial:

En Guatemala rigió el Derecho Indiano, que era el Derecho que se aplicó a los pueblos conquistados por los Españoles, es decir, el conjunto de reglas jurídicas aplicables en Indias, o sea, los territorios de América, Asia y Oceanía, dominados por España, dándose desde su inicio, la explotación del trabajo de los nativos guatemaltecos por los conquistadores y sus descendientes, a través de instituciones como la economía e instituciones como los repartimientos, ya que la aplicación del Derecho indiano en el ámbito laboral era una especie de servidumbre y esclavitud, pues los Españoles consideraban tener esos derechos con sus trabajadores derivados de la conquista.

“Durante el transcurso comprendido desde la fundación de la ciudad de Guatemala en 1524, hasta finales del siglo XVIII, se formaron gremios, en todo ello interviene el ayuntamiento, quien tenía a su cargo todo lo concerniente a los oficios y diferentes actividades del ámbito de trabajo.”⁹

⁹ Fernández Molina, Luis. Ob. Cit. Pág. 85

Se debe tomar en cuenta que a los nativos se les impidió ingresar a los gremios, mostrándose de esta manera una discriminación por el aspecto del dialecto, pues como es sabido era una limitación para toda persona que deseaba ingresar a un gremio. El Derecho Indiano rigió posterior a la conquista, pues los españoles ya tenían elaborada sus disposiciones que implementaban a los territorios que conquistaban, dentro de ello se consideraban nombrados por el Rey de España y como consecuencia de ello, imponían sus leyes en los ámbitos laborales.

“La incorporación de las indias a la Corona Castellana, no significa que estas pasen hacer colonias, territorios de inferior calidad jurídica, dependientes de castilla e incorporadas a su reino. Dentro de la corona los elementos integrantes tienen su propio derecho y organización, es decir, en la corona castellana se encontraban, entre otros, los reinos de Castilla, León, Granada, Navarra.”¹⁰

Para el autor Antonio Dougnac Rodríguez, en su obra Manual del Derecho Indiano, al referirse al tema de la calidad jurídica de las Indias, frente a la Corona Castellana expresa: “A finales del siglo XVII, cuando ha madurado la concepción sobre la personalidad de las indias, se habla de ellas corrientemente como reino de indias, que es la expresión más habitual que se haya en la recopilación de leyes de los Reinos de Indias en donde los reyes de habían titulado Reyes de España e Indias, lo que aparece resumido en las monedas de la época.”¹¹

¹⁰ **Ibíd. Pág. 87**

¹¹ **Dougnac Rodríguez, Antonio. Manual de historia del derecho indiano. Pág. 17.**

c) El trabajo en la época independiente

En esta época se pueden distinguir tres etapas: "La del predominio liberal, la de la Revolución de 1944 y la Época de la Contra-revolución."¹²

- **Época del predominio liberal**

Se inicia desde la independencia de 1821, hasta la revolución de octubre de 1944. El Derecho Indiano no tuvo ningún sustituto, por lo que el trabajador quedó en el más absoluto desamparo.

"Con la Revolución Reformista, se dicta un cúmulo de leyes que aseguran la mano de obra gratuita o precariamente pagada."¹³

En la Constitución de 1921, por primera vez se contemplan disposiciones relativas al trabajo y la previsión social; se establece la jornada de ocho horas, el descanso semanal y la responsabilidad del empresario por accidentes de trabajo, se establece que debe regularse el trabajo de mujeres y menores en forma especial y se admite el derecho de huelga. "En 1926, se emite la Ley del Trabajo, en donde se regula el contrato individual de trabajo, el descanso semanal, el trabajo de mujeres y menores y se reconoció de nuevo el derecho de huelga. La escasa aplicabilidad de la Ley de Trabajo, hace que se derogue durante el gobierno del General Jorge Ubico."¹⁴

¹² Escobar Medrano, Edgar y González Camargo, Edna Elizabeth. *Antología-historia de la cultura de Guatemala*. Pág. 710.

¹³ *Ibíd.* Pág. 669.

¹⁴ *Ibíd.* Pág. 671.

En ésta época hubo ausencia de leyes laborales, las existentes eran inaplicables y los gobiernos se identificaban con los intereses de la oligarquía.

- Época de la revolución de 1944

En ésta época se dictan las leyes más importantes en materia de trabajo y previsión social, se crean por primera vez órganos e instrumentos indispensables para que la legislación no sea letra muerta.

Las leyes más importantes que se dictaron en materia laboral fueron la: "Constitución Política de la República en el año de 1945 y el Código de Trabajo en 1947. Por primera vez en la historia de Guatemala, las normas laborales sustantivas y procesales, adquieren bastante Positividad."¹⁵

De lo anterior se puede indicar que son realmente ejercitadas por grandes sectores de laborantes de la ciudad y así mismo los servidores públicos hacen valer sus derechos laborales frente al patrono.

- Época de la contrarrevolución

"Se inicia en 1954, y se da un proceso de involución en nuestro Derecho Laboral, la Confederación General de Trabajadores de Guatemala y la Confederación Nacional Campesina, los sindicatos más grandes y combativos son cancelados por acto del gobierno, se da una gran represión de obreros y campesinos y se derogan las reformas

¹⁵ Antropología e Historia de Guatemala. Pág. 111.

progresistas del Código de Trabajo, se deroga la Constitución de 1945 y se emite una nueva Constitución sin ninguna representación de izquierda.”¹⁶

Se dicta también: “El Decreto número 570 del Jefe de Estado que contiene numerosas reformas al Código de Trabajo; y expresa una marcada tendencia de favorecer a los patronos y empresarios perjudicando a los trabajadores. El Decreto número 584 también del Jefe de Estado, contiene un enfoque que regula a los Trabajadores del Estado, donde dichos trabajadores, se encuentran desprotegidos en sus relaciones laborales con el Estado y sus instituciones descentralizadas. Durante el régimen del General Ydígoras Fuentes, se emite el actual Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, el cual no contempla ninguna conquista substancial para la clase trabajadora y conservó muchos de los formalismos y trabas procesales.”¹⁷

Con el derrocamiento del General Ydígoras, se deroga la Constitución de 1956 y el 15 de septiembre de 1965, se emite una nueva Constitución, esta Constitución es más reaccionaria y expresa con más nitidez aún que la anterior su protección decidida a la clase dominante, en materia de trabajo conserva casi en su totalidad los mismos principios que la Constitución de 1945. Posteriormente la Constitución de 1985, que es la actual, introdujo algunas conquistas para la clase trabajadora tales como la aplicación de los principios de justicia social en toda relación laboral considerando de esta manera una efectiva aplicación e interpretación del Derecho tanto individual como colectivo. Asimismo la regulación constitucional de la irrenunciabilidad de los derechos laborales, regulados en

¹⁶ *Ibid.* Pág. 113

¹⁷ *Ibid.* Pág. 114

el Artículo 101 y 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que regula el trabajo como un derecho de las personas y una obligación social.

1.3. Concepto

El Derecho Laboral, es una disciplina relativamente nueva, por tal razón es un tanto difícil establecer alguna definición precisa, considero que es mejor acoger la recomendación de García Máynez, que al encontrar el mismo problema para definir el concepto de Derecho en su forma más amplia, deja implícito que la tarea a realizar no es establecer una definición universal y aplicable a cada estado del planeta, lo cual sería imposible en la actualidad, en virtud que cada definición -en el mejor de los casos- responderá a una realidad social determinada.

A criterio del tratadista mexicano Roberto Muñoz Ramón, “El Derecho del Trabajo en su acepción de rama jurídica, puede definirse como el conjunto de normas que estructuran el trabajo subordinado y que regulan, ordenando hacia la justicia social, armónicamente las relaciones derivadas a su prestación y la proporcional distribución de los beneficios alcanzados por su desarrollo.”¹⁸

El autor español Néstor de Buen, manifiesta que: “El Derecho del Trabajo es “El conjunto de normas relativas a las relaciones que directa e indirectamente derivan de la prestación

¹⁸Muñoz Ramón, Roberto. **Derecho del trabajo**. Pág.28.

libre, subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social.”¹⁹

El jurista mexicano Mario de la Cueva, dice al respecto que “El Derecho Individual del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas que fijan las bases generales que deben regular las prestaciones Individuales de servicios a efecto de asegurar a los trabajadores la vida, la salud y un nivel decoroso de vida.”²⁰

La definición que proporciona De la Cueva, es más amplia y a su vez la más acertada ya que establece de forma Ideal lo que constituye la axiología de Derecho del Trabajo, no olvidemos que el Derecho laboral como institución jurídica constitucional, nace en México y es en donde han evolucionado sobre manera sus Instituciones. Es una definición bastante acertada, no con sentido relativo, sino que es una definición que esboza las aspiraciones de la parte más numerosa y desprotegida de la relación laboral como lo es el trabajador.

1.4. Principios

Los principios del derecho de trabajo, son: “Las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos.”²¹

¹⁹ Néstor de Buen Lozano. **Compendio de derecho del trabajo**. Pág.8

²⁰ De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 9.

²¹ Pla Rodríguez, Américo. **Los principios del derecho de trabajo**. Pág. 48.

En la legislación nacional, aunque conceptualizados como características ideológicas que deben inspirar la legislación laboral, es generalizada y aceptada la opinión dentro de los juslaboristas guatemaltecos, que los enunciados contenidos en los considerandos cuatro, cinco y seis del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, constituyen los principios rectores de esta rama de las Ciencias Jurídicas. Esos principios que se resumen de la manera siguiente:

a) Principio de tutelaridad

La tutelaridad "trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores, otorgándoles una protección jurídica preferente según el cuarto considerando del Código de Trabajo. Por lo que el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación."²²

Cuando se menciona una efectiva libertad de contratación, se da a entender que puede haber una contratación con limitada libertad de contratación, en el que una de las partes se ve compelida a aceptar las condiciones de la otra parte.

b) Principio de irrenunciabilidad

El principio de irrenunciabilidad constituye un mínimo de garantías sociales protectoras, irrenunciables para el trabajador, están concebidas para desarrollarse en forma dinámica,

²² Fernández Molina, Luis. Ob. Cit. Pág. 7.

de acuerdo a lo estipulado en el considerando cuatro del Código de Trabajo. Fernández Molina indica que: “Son nulas todas las estipulaciones que impliquen disminución o tergiversación de los derechos aunque se expresen en un convenio o contrato de trabajo, o en cualquier otro documento.”²³

Este principio se implementa con el objeto de asegurar los mínimos que establece la ley, ya sea por presiones, engaños o cualquier otro motivo, bajo la premisa de que el trabajador, ya sea por necesidad o por presión del empleador pueda renunciar a garantías mínimas con tal de obtener un trabajo, el legislador ha dejado plasmada esta disposición. Por lo mismo resulta nula una renuncia de derechos que haga el trabajador; esto significa que, aunque el trabajador haya firmado un documento renunciando a derechos o captando derechos menores a los que le corresponden, mediante el derecho de reclamar aquellos y cualquier juez laboral debe atender el reclamo de esos derechos que estén pendientes de ser otorgados al trabajador.

Américo Plá Rodríguez, indica que la irrenunciabilidad puede expresarse: “En términos generales, como la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio...los derechos concedidos por las leyes son renunciables, a no ser esta renuncia contra el interés o el orden público en perjuicio de tercero...Y en la renuncia por el obrero de los beneficios que la ley le concede se dan las dos circunstancias que hacen imposible la renuncia. Pertenecen al orden público que el trabajo humano sea debidamente protegido y remunerado; que la codicia no explote a la necesidad; que impere la verdadera libertad, no disminuida por las

²³Ibíd. Pág. 12.

trabas económicas. Y sería casi siempre en daño a tercero de los familiares del trabajador, de los compañeros de trabajo, que por su claudicación se verían constreñidos a aceptar condiciones inferiores de trabajo- la renuncia de sus derechos que equivaldría, por lo demás, a las de las condiciones indispensables para la efectividad del derecho a la vida.”²⁴

c) Principio de imperatividad

El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social, tal como lo regula el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República en la literal c. del cuarto considerando.

d) Principio Democrático

El cuarto considerando del Código de Trabajo en su literal f., define a esta rama de la ley, como “un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos.” Se estima que por principio, todo derecho debe ser expresión del ejercicio real de la democracia, más aún tratándose del derecho de trabajo.

²⁴ Pla Rodríguez, Américo. **Los principios del derecho de trabajo**. Pág. 50.

e) Principio de sencillez o antiformalista

Este principio se materializa con mayor relevancia en el derecho procesal de trabajo, en donde se invoca constantemente su vocación no formalista en beneficio de esa gran mayoría laboral.

Asimismo, se indica que "deben establecerse ciertos límites a esa proclamada informalidad, a riesgo de afectar su propia estructura y orden sistemático proclive a un abandono. No se trata de una disciplina anti-formalista como algunos indican; en todo caso es no formalista, ya que ciertas formalidades nunca deben pasar por alto, toda vez que se comprende dentro del mundo jurídico."²⁵

Por lo tanto este derecho debe formularse en términos sencillos, de fácil aplicación y asimilación, ello sin perjuicio de su sustentación jurídica ni de los requisitos formales básicos.

f) Principio Conciliatorio

El término conciliación implica una pugna o lucha permanente, acoso subyacente, que nos regresa a posiciones propias de la época inicial del Derecho laboral, no se puede negar que existen inevitablemente pasajes del vínculo laboral en que se dan intereses encontrados entre las partes. Sin embargo, la nueva dinámica laboral no pretende ahondar en las diferencias sino que de estar las coincidencias, los puntos de convergencia de

²⁵Fernández Molina, Luis. Ob. Cit. Pág. 29.

intereses. Esta iniciativa puede tomar diversos caminos una negociación colectiva madura y consecuente; una coparticipación en las utilidades de la empresa, la implementación de una asociación tipo solidarista.

Como se puede observar, el Derecho de Trabajo a través de su historia, siempre ha regulado, las relaciones entre patronos y trabajadores, y en Guatemala, siempre se reguló en diversas leyes o disposiciones y no como en la actualidad que aparecen reguladas las relaciones obrero-patronales en el Código de Trabajo, contenido en el Decreto 1441 del Congreso de la República.

Es de vital importancia indicar, que el Derecho de Trabajo se ha fortalecido en Guatemala, por medio de la incorporación de las normas internacionales de trabajo dictadas por la Organización Internacional de Trabajo, por medio de los denominados Convenios Internacionales y al momento de ratificarlos Guatemala, forman parte del derecho interno o en su caso son objeto de reformas a la normativa laboral guatemalteca.

1.5. Fuentes

Partiendo de la idea de fuente como el origen de una cosa, se reputa como fuente del derecho de trabajo las formas en que surgen las normas que en conjunto configuran el derecho del trabajo.

Para el autor Claude Du Pasquier el término fuente:

“crea una metáfora bastante feliz, pues remontarse a las fuentes de un río es llegar al lugar en que sus aguas brotan de la tierra: de manera semejante, inquirir la fuente de una disposición jurídica es buscar el sitio en que ha salido de las profundidades de la vida social a la superficie del derecho.”²⁶

Asimismo, Néstor de Buen se encuentra en desacuerdo con lo expuesto por el citado autores señalando que “Parece que fuente es la circunstancia social en la que se crea el derecho. Pero en nuestro concepto, al hablar de las normas tenemos que referirnos al dato objetivo de su expresión formal y no de sus antecedentes.”²⁷

Como ya se señaló ambas posturas tienen su ámbito de validez y más que contradecirse se complementan.

En Guatemala, la fuente principal del Derecho del Trabajo, es la ley, indiscutiblemente. En otros países, la jurisprudencia ocupa un lugar de gran importancia como fuente del Derecho, en Guatemala, la jurisprudencia la constituyen cinco fallos uniformes del tribunal de casación, que enuncien un mismo criterio, en casos similares y no interrumpidos por otros en contrario, y siendo que la rama del Derecho Laboral es sumamente joven en nuestra legislación, resulta difícil acudir a la jurisprudencia como fuente del derecho.

Por lo tanto, la jerarquía de las normas aplicables en el Derecho del Trabajo Guatemalteco, es la contenida en el Artículo 15 del Código de Trabajo, que establece que en el orden correlativo de la aplicación supletoria de tales fuentes, inicia con la aplicación

²⁶ Du Pasquier, Claude. **Introducción al derecho.** Pág. 90.

²⁷ De Buen, Néstor. **Derecho del trabajo.** Pág. 117.

supletoria de los principios o características ideológicas del Derecho del Trabajo, continua con la aplicación de la equidad, la costumbre, o el uso local y concluye con la aplicación supletoria de los principios y disposiciones del Derecho Común.

Finalmente se indica que las fuentes del derecho de trabajo son los medios por los que nacen las normas que regulan el trabajo realizado en relación de dependencia, o dicho de otra manera, en donde hay subordinación.

De lo anterior se indica que existen varias clasificaciones de fuentes del derecho, pero las más aplicables son las que se presentan a continuación:

1.5.1. Fuentes reales

“Consisten en todos aquellos fenómenos que sirven de base a las fuentes formales, dicho en otras palabras, son “todos aquellos fenómenos económicos, políticos, sociales, culturales y acontecimientos diarios que provocan la creación de normas jurídicas.”²⁸

1.5.2. Fuentes formales

Las fuentes formales constituyen las formas a través de las cuales se manifiesta el Derecho, y se clasifican así: la legislación, la jurisprudencia, los usos y la doctrina. Al respecto, Fernández Molina indica que son: “las formas o maneras de ser que deben de

²⁸Fernández Molina, Luis. Ob. Cit. Pág. 57.

adoptar los mandamientos sociales para convertirse en elementos integrantes del orden jurídico positivo.”²⁹

1.5.3. Fuentes formales exclusivas o específicas del derecho del trabajo

Son las fuentes formales que solo pueden concebirse y existir en el derecho de trabajo y son, por lo mismo, desconocidas como fuentes formales en todas las demás ramas jurídicas. Por lo que se pueden mencionar las siguientes:

- Pacto colectivo de condiciones de trabajo

Es “el producto final del acuerdo tomado por un empleador y un grupo de trabajadores para regular las condiciones generales del trabajo por un tiempo determinado, el que se fija dentro de la misma convención.”³⁰

El pacto colectivo tiene una vigencia de uno a tres años que, se fija como parte global de la negociación. Al empleador conviene un plazo de tres años y a los trabajadores un plazo más corto. Asimismo, se indica que tiene categoría de ley profesional, esto significa que es tan ley como la emanada del Organismo Legislativo, solo que aplicable dentro de entorno laboral.

Asimismo, se comprende dentro de la negociación colectiva, lo mismo debe orientarse el concepto en el sentido de que ambas partes de la negociación deben obtener beneficios y

²⁹ **Ibíd.** Pág. 58.

³⁰ **Ibíd.** Pág. 60.

dar concesiones a la otra parte. No se trata únicamente de determinar hasta donde llegan los beneficios del sindicato. Por consiguiente, el concepto debe ser reencauzado a que los trabajadores deben dar algo como contrapartida. No necesariamente renunciar a prestaciones adquiridas anteriormente, pero sí en compromisos de mejorar la productividad.

- El pacto colectivo de industria, región o actividad

El autor Fernández Molina indica que: “Es un pacto colectivo de mayor amplitud y cobertura. No comprende únicamente un lugar de trabajo sino que toda una serie de empresas que se dediquen a una misma actividad, o que se encuentren en un mismo ámbito territorial.”³¹

Por lo tanto, los interlocutores de ese pacto, serían los representantes de un amplio sector productivo que aglutinara a varias empresas y a varios sindicatos; por un lado cámaras gremiales y por otro lado federaciones o confederaciones sindicales.

- El convenio colectivo

Este convenio se da cuando el negociador de la parte laboral no es un sindicato sino un grupo colegiado de trabajadores constituido en un comité ad-hoc. El Código de Trabajo regula los pactos colectivos en los Artículos del 49 al 53, en donde se hace referencia con exclusividad a los sindicatos, excluyendo por lo mismo a los grupos laborales no organizados en dicha forma. Sin embargo, la realidad impone que también estos grupos,

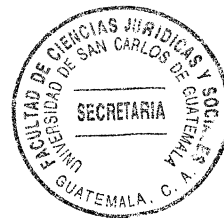
³¹Ibíd. Pág. 62.



en tanto no sean sindicatos, negocien, colectivamente y al producto de esa negociación se le denomina convenio colectivo.

Finalmente se indica que, las fuentes del derecho de Trabajo se pueden resumir como el lugar donde nace el Derecho específicamente en materia de trabajo, para encontrar en las normas jurídicas el contenido de su expresión.





CAPÍTULO II

2. Trabajo doméstico

Los trabajadores domésticos son los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseo, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular que no importa lucro o negocio para el empleador. No se considera indispensable para esta clase de trabajos que el trabajador y trabajadora doméstica se albergue en casa del empleador o fuera de ella.

2.1. Consideraciones generales

Según la Real Academia de la Lengua Española, “el adjetivo Doméstico, proviene del latín domesticus (de domus, casa). Su primera acepción es perteneciente a la casa, hogar y encontramos como tercera acepción “dícese del criado que sirve en una casa”.³²

En las sociedades más industrializadas el trabajo doméstico sigue ocupando una buena parte del tiempo de trabajo. Las mujeres siguen siendo las principales encargadas de estas tareas; situación que limita sus posibilidades de participar en el trabajo extradoméstico, tradicionalmente denominado como económico o fuerza de trabajo, e influyen en las condiciones en que se da la oferta de trabajadoras tiempo parcial, trabajos esporádicos o estacionales, a domicilio y se concentran en la categoría de trabajadoras familiares no remuneradas o realizan doble jornada, conformada por el trabajo o extra-

³²Diccionario de la Real Academia Española. Pág. 705

doméstico y el doméstico. La división sexual del trabajo tanto doméstico como extradoméstico sólo se puede entender en toda su amplitud, cuando se integran en el análisis elementos ligados a las funciones reproductivas, por ello es importante conocer cuál es su posición en la familia y a las construcciones sociales que distinguen culturalmente a hombres y mujeres.

La situación de desventaja de las mujeres respecto de los hombres, manifiesta en los más diversos ámbitos de la vida social es reconocida en las sociedades contemporáneas. En el ámbito económico, tal desigualdad se expresa claramente en la división del trabajo por sexo, desfavorable para las mujeres tanto en condiciones de trabajo como en segregación hacia ocupaciones de menor jerarquía; incluso cuando una ocupación se feminiza se devalúa, como sucedió con la de secretariado en la primera mitad del siglo pasado. La realización del trabajo doméstico es una de las realidades diferenciadas por género, como lo demuestra el efecto que tienen las responsabilidades domésticas sobre el trabajo extradoméstico. Evidentemente las mujeres le dedican más tiempo al trabajo doméstico y los hombres al económico, pero si se consideran ambos tipos de trabajo de manera conjunta, el resultado para el caso de la población ocupada es que la mujer trabaja en promedio más tiempo que el hombre, incluso la desigual carga de trabajo doméstico existe aún entre parejas en las cuales ambos realizan trabajo extra-doméstico.

De la misma forma también se pueden considerar como ajenos entre sí uno y otro tipo de trabajo, como Cristina Carrasco, señala: "No sólo hay que reproducir los medios de producir, también hay que reproducir la fuerza de trabajo. La reproducción del sistema

socioeconómico se puede entender como la reproducción de dos subsistemas básicos: la esfera de producción social y la esfera de producción doméstica”.³³

Al referirse al trabajo doméstico engloba una gran cantidad de tareas, unas absorben más tiempo que otras. “La preparación de alimentos es la que utiliza más tiempo con alrededor de 13.7 horas a la semana, en el segundo lugar lo ocupan actividades que ostentan un promedio de algo más de 11 horas, y es el rubro del cuidado de menores y otros miembros del hogar no discapacitados con 11.6 horas en promedio y con 11.4 horas el aseo de la vivienda. El tercer lugar lo ocupa la atención a personas con discapacidades que absorbe 8.2 horas, seguido de la limpieza y cuidado de la ropa con 5.9 horas. Las otras actividades se desarrollan en 4 horas o menos.”³⁴

Hombres y mujeres también participan de manera diferente en las distintas actividades domésticas. “Las mujeres le dedican globalmente más de 30 horas a la semana que los hombres al trabajo doméstico. Ellos le dedican en promedio más tiempo que las mujeres en reparaciones (4.4 horas frente a 3.4) y en gerencia también es ligeramente mayor (1.9 frente a 1.6), prácticamente igual en el tiempo dedicado a compras de bienes duraderos (2.2) y a realizar trámites (1,7). Pero en términos del mayor tiempo comprometido de los hombres en trabajo doméstico es el dedicado al cuidado de menores que alcanza 7.7 horas a la semana, también es importante el tiempo dedicado a discapacitados con 4.8

³³ Carrasco, Cristiana. *El Trabajo Doméstico. Un análisis económico*. Pág. 8

³⁴ *Política Nacional de Promoción y Desarrollo de las Mujeres Guatemaltecas y Plan de equidad de Oportunidades 2001-2006*. Guatemala: Secretaria Presidencia de la Mujer, 2005. Pág. 9

horas. A las mujeres se les van 30 horas entre cocinar y limpieza, otras 14 en cuidado de niños y otras 10 más en el cuidado de personas discapacitadas.”³⁵

Las actividades que muestran mayor distancia entre hombres y mujeres son “las de limpieza y cuidado de la ropa (lavado, planchado y reparación) donde el tiempo que le dedican las mujeres es 274 por ciento superior al dedicado por los hombres (7.6 horas frente a 2) y en la limpieza de la casa superado en 229 por ciento superior el tiempo dedicado a tales tareas (de 15 horas por parte de ellas frente a 4.6 de ellos). Le sigue la preparación de alimentos en que ellas superan su dedicación en 185 por ciento; finalmente en el cuidado de terceras personas las mujeres superan el tiempo dedicado en un 80 por ciento el cuidado de menores y lo duplica con 107 por ciento el tiempo dedicado al cuidado de discapacitados; en términos de horas tenemos: 13.8 frente a 7.7y 10 frente a 4.8.”³⁶

El trabajo doméstico en los hogares no siempre depende exclusivamente de los miembros del hogar, con cierta frecuencia se recurre al apoyo de personas que no residen en el mismo, es el caso de servicio doméstico pagado o de familiares o amigos que de manera solidaria llegan a realizar alguna o varias tareas. “Ahora se sabe que el apoyo de personal pagado femenino trabaja un número de horas significativo en el cuidado de niños, niñas y otros miembros del hogar o sean 19 horas a la semana. A cocinar le dedican 14 horas y a la limpieza de la vivienda 13 horas. Otro rubro importante es el de cuidado y limpieza de la ropa que alcanza 8 horas. El apoyo masculino pagado se concentra en trabajos de reparación con 28 horas a la semana, este rubro quizá para personas ajenas al hogar no se debe considerar como trabajo doméstico; de cualquier manera nos enfrentamos a la

³⁵Ibíd. pág. 9

³⁶Ibíd. pág. 9

discusión de los límites entre lo económico y no económico, pero que sirve para reflexionar cómo estas tareas son más fáciles de ver como económicas, porque las hace un hombre, y no tanto el hacer una prenda de ropa para un hijo, porque lo hace una mujer. Otro rubro donde la participación masculina pagada es importante es el de limpieza, en lo cual se registró un promedio de 14 horas, cabe recordar que en este rubro está la jardinería, limpieza de exteriores, lavado de automóvil.³⁷

Un elemento no explorado en otras ocasiones es el apoyo de parientes y amigos que van al hogar a realizar algunas tareas domésticas. "Tampoco por ahora se sabe aún cuantos hogares lo reciben, pero si sabemos que en el rubro en el que se recibe más apoyo es en el cuidado de menores que alcanza 17.2 horas a la semana y quienes más lo hacen son los parientes ascendientes, o sea la madre o la suegra, que entre ellas el promedio de horas llega hasta 36.6, es decir una jornada semanal completa."³⁸ Las otras tareas en donde la participación de ayuda externa no pagada son las de cocinar y limpieza de la ropa, concentrándose también en las personas con la misma relación de parentesco.

2.2. Antecedente histórico

La presentación del trabajo del servicio doméstico es tan antiguo como la formación de los primeros estados esclavistas, en donde "dicha actividad se traducía en el trabajo prestado en forma gratuita, y en este sentido fue utilizado por diferentes tribus y pueblos bárbaros para gobernar y mantener marginados a los pueblos sometidos, dada la marcada dependencia y la obligación de ejecutar tareas opuestas a la dignidad que debe guardarse

³⁷ *Ibíd.* pág. 10

³⁸ *Ibíd.* pág. 11

a la persona humana. En la época del feudalismo, se caracterizó por la fidelidad, dependencia y sobre todo una servidumbre personal que se prestaba por los siervos o vasallos con respecto a los señores.”³⁹

Además, las actividades consistían en hacer limpieza en el hogar de los señores, ayudar en preparación de alimentos, cuidar niños, quehaceres por los cuales no recibían ningún pago en dinero en vista del vasallaje que se encontraban sometidos, todo lo cual dio nacimiento al principio de desigualdad de clases.

“La Revolución Burguesa en Francia, trae como consecuencia del afianzamiento de la época capitalista. El aparecimiento de la burguesía como clase dominante, e implanta su poderío a través del Estado, el derecho pasa a ser instrumento de esta nueva clase y de ahí que los trabajadores del servicio doméstico presten sus servicios sin que para el efecto les sea cancelado un salario mínimo, ni se les encuentre sujetos a los límites de la jornada de trabajo. Hecho que indudablemente repercute en el bajo status social de los trabajadores de esta actividad, pues se les han estancado en la consecución de ventajas económicas y sociales y en donde también se da el caso de que el trabajo se efectúe bajo condiciones que desdican de la evolución y progreso de los pueblos y tienda a hacerlos más pobres.”⁴⁰

“El trabajo doméstico ha existido desde las primeras sociedades que comenzaron a reunirse en hordas o clanes de cacería, donde el fin principal era el satisfacer las necesidades básicas de sus integrantes. Sin embargo, en aquellas primitivas tribus se

³⁹ Milla, José. *Cuadros de Costumbres*. Pág. 136

⁴⁰ *Ibid.* Pág. 139

comenzaron a crear las clases sociales y en el trabajo, dividiendo las actividades realizadas en aquel entonces en domésticas y de cacería, siendo la primera desarrolladas por las mujeres que integraban la tribu y las de cacería por los hombre de la misma.”⁴¹

“En la últimas tres décadas el ingreso de las mujeres al trabajo remunerado en América Latina y el Caribe ha sido masivo y acelerado: el número de mujeres económicamente activas aumentó en 211 por ciento, pasando de 18 a 57 millones, mientras que el número de hombres en esta situación, solamente se incrementó en 84 por ciento en 19 países de la región.”⁴²

Por otra parte, “un informe de la Unidad Mujer y Desarrollo de la Comisión Económica para América Latina, conocidas por sus siglas como CEPAL, también advierte en el documento lo siguiente: Las Mujeres ahora trabajan más sobre la escasez de investigaciones sobre trabajo que tomen en cuenta el impacto social y económico de todo el trabajo no remunerado que ellas realizan en la región.”⁴³

En cuanto a la tasa de participación de los hombres “entre 1991 y 1998, ésta se mantuvo constante, mientras que la de las mujeres aumentó en 4.5 puntos porcentuales y superó en cuarenta y uno por ciento (41%), tendencia similar en casi todos los países de la región que cuentan con datos estadísticos.”⁴⁴

⁴¹ *Ibíd.* Pág. 141

⁴² *Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos en el Sistema Interamericano.* Pág. 23

⁴³ *Política Nacional de Promoción y Desarrollo de las Mujeres Guatemaltecas y Plan de equidad de Oportunidades 2001-2006.* Pág. 14

⁴⁴ *Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos en el Sistema Interamericano.* Ob. Cit. Pág. 27

Por otra parte, “algunos estudios documentan que la mayoría de las mujeres comenzaron a laborar en la década de los 80, como resultado del empobrecimiento de las familias y la necesidad de incrementar los ingresos monetarios. En los años 90, continuaron trabajando debido a los cambios estructurales y las reformas económicas en la mayoría de los países.”⁴⁵

Sin embargo, el acceso de las mujeres a diferencia de los hombres se concentra en ocupaciones de menor categoría, mala remuneración y bajo prestigio, como son el servicio doméstico. Igualmente en el trabajo familiar no remunerado en la agricultura, las empresas familiares o los trabajos en el sector informal. En menor medida, las trabajadoras se desempeñaron, en la agroindustria, servicios y sectores de gran desarrollo tecnológico.

Se advierte que la tasa de participación en mujeres de “25 a 49 años, es la que más crece, alcanzando según el país, niveles de entre 50 y 70 por ciento, cada vez más cercanos a los niveles de los hombres del mismo grupo de edad (alrededor de 95 por ciento).”⁴⁶

La escasez de investigaciones sobre el impacto de la incorporación de la mujer al mundo laboral, la familia y el trabajo doméstico no remunerado, asociados a la prevalencia de los valores tradicionales, con una obligatoriedad cultural de las mujeres. Tradicionalmente, el trabajo reproductivo, necesario para el desarrollo de la vida humana

⁴⁵Política Nacional de Promoción y Desarrollo de las Mujeres Guatemaltecas y Plan de equidad de Oportunidades 2001-2006. Pág. 18

⁴⁶Ibíd. Pág. 19

y de la sociedad por medio del cuidado del hogar y de los miembros de la familia, no ha sido integrado al concepto de trabajo y se percibe como una elección individual de las mujeres.

“La historia del servicio doméstico en América Latina ha sido una manifestación de cómo las clases dominantes han controlado a las clases populares. La presencia de una trabajadora de hogar supuestamente inferior y la demostración de su inferioridad, permite justificar la explotación material que practica el empleador, el refuerzo de su ego en tanto que individuo y de su identidad de clase y raza.”⁴⁷

2.3. Forma de contratación

La doctrina como fuente del derecho, que a su vez ha influido en muchas legislaciones, ha establecido una distinción entre el empleado de servicio doméstico que presta sus energías laborales a favor de un dueño de casa que no persigue por tales actividades un lucro o beneficio económico, cuyo contrato no regido por los principios generales de la legislación laboral, y el trabajador que lo hace para un empresario, patrón o entidades asociaciones, clubes, entre otros que persiguen ya sea fines económicos o de simple recreación.

“En este caso las relaciones de trabajo están rígidas por disposiciones pertinentes a todo contrato de trabajo. En el primer caso, se está en presencia de un contrato de servicio doméstico y en el segundo un contrato de trabajo de servicio doméstico.”⁴⁸

⁴⁷ Milla, José. Ob. Cit. Pág. 143

⁴⁸ Krotoschin, Ernesto. *Tratado Practico de Derecho del Trabajo*. Pág. 171

Guillermo Cabanellas, indica que: "Cuando se habla de servicio doméstico, dentro de la legislación laboral, a efectos de su exclusión de la misma, se concreta a aquellas prestaciones realizadas sin dependencia económica, en continuidad de la vida hogareña, bajo idéntico techo, donde el doméstico sirve a un dueño de casa y no a un empresario o patrono. La distinción se hace sensible entre el trabajo puramente doméstico y el trabajo que un sirviente presta a su patrono o empresario. Por más que las prestaciones sean muy semejantes, al vínculo jurídico resulta muy distinto."⁴⁹

Tomando en cuenta la definición anterior se puede argumentar y sostener que el contrato de servicio doméstico si hay una dependencia económica representada por el salario que el trabajador doméstico tiene derecho a prescindir, ya que dicho empleo tiene en la mira el monto del sueldo en circunstancias de convenir la prestación de su servicio. En consecuencia, la dependencia económica es evidente como lo es la dependencia jurídica.

Si dichos trabajos los prestan en una casa de familia, sirviendo a las personas que forman ese hogar y realizando tareas esencialmente propias del mismo hogar, se estará frente a un contrato de trabajo doméstico o de servicio doméstico.

El código de trabajo acepta como sinónimos las palabras servicio y trabajo, al mismo lo van a ser aplicable siendo aquí lo predominante, sin dudas las tareas en beneficio de un dueño de casa y que este las utilice y aproveche. Terminando el rendimiento una vez que dicha actividad haya sido disfrutada por la persona a quien está destinada.

⁴⁹ Cabanellas. Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Pág. 487

Muchas definiciones se han dado ya sean en el campo doctrinario o legal tendiendo a fijar su naturaleza jurídica. La mayoría excluyen ya sea en forma expresa o implícita la idea de beneficio o lucro por parte del empleador, resultando evidente la línea de separación conceptual entre ambos institutos.

El autor, Mario de la Cueva lo define como: "Aquel por el cual un padre de familia o un particular, titular de un establecimiento de tipo doméstico, como un internado o comunidad religiosa toma al servicio de familia o del establecimiento mismo, la actividad de trabajo de carácter predominantemente manual del otro contratante para el normal funcionamiento de la vida interna de la familia o de la comunidad."⁵⁰

Para los autores Cabanellas y Alcalá Zamora, el contrato de servicio doméstico es: "Aquel por lo cual una de las partes se obliga al respecto de la otra a la prestación de los servicios materiales, con relación al hogar para la asistencia de éste; mientras la otra parte, a su vez, se obliga a abonar por dichos servicios de un salario. Por extensión, a las casa de familia se asimilan, en este aspecto, los colegios cuarteles, conventos y otros establecimientos."⁵¹

Este contrato ha tenido en otras épocas algunos caracteres o rasgos que hoy gradualmente van desapareciendo, para quedar asimilado a cualquier contrato de trabajo. Los caracteres más sobresalientes del servicio doméstico son: a) la conveniencia, b) la continuidad, carente de horario, ya que desde la mañana hasta la noche suele estar el trabajador a las órdenes del dueño de casa, con pequeños intervalos y salidas; c)

⁵⁰De la Cueva Mario. *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. Pág. 87

⁵¹Alcalá Zamora y Guillermo Cabanellas. *Tratado de política laboral y social*. Pág. 143

predominio de la prestación femenina, y dentro de ellas a las solteras y jóvenes; d) donde existan razas, desempeño por la menos apreciado, como los negros en los Estados Unidos, y los indígenas en las colonias; y e) variación de interpretación en las tareas, singularmente en los domésticos que se toman para todo servicio la no persecución del lucro por el dueño de la casa.

Todas estas notas sin desconocer evoluciones en ciertos aspectos, están proclamando la singularidad del nexo entre las partes y la escasa tipicidad laboral del contrato. Esto se refuerza porque en el servicio doméstico predomina la dependencia familiar sobre una subordinación del patrono, además a falta el interés especulativo que debe existir entre lo pagado del patrono en relación al trabajo y lo producido por la venta, o especulación efectiva sobre éste, para el efecto se indica lo siguiente: "El patrono se caracteriza por esa especulación; y cuando utiliza habitualmente al trabajo ajeno en su propio beneficio, el de su familia, sin deseo o ánimo de lucro, aunque si con el aprovechamiento, desaparece todo vínculo laboral por lo menos que sea aplicable la legislación del trabajo."⁵²

El trabajo doméstico puede ser considerado, no como un contrato de trabajo, en el sentido de aplicarle las normas propias de esta figura si no como un contrato de naturaleza especial, que salga de las ya rebasadas concepciones civilistas y sea un engrase entre el viejo contrato de locación de servicios y el moderno contrato de trabajo. Así ha sido regulado en varias legislaciones, que lo abordan en forma especial, teniendo en cuenta para ello, sin duda, las factores que hacen del contrato de servicio doméstico uno de aquellos caracterizados por más frágiles intereses y por más graves consecuencias, por

⁵² Cabanellas, Guillermo. *Contrato de Trabajo*. Pág. 298.

causas del contrato tan personal y directo que existen entre quien presta el servicio y quien lo recibe.

En conclusión los trabajadores domésticos, han crecido de protección durante mucho tiempo en las disposiciones legales, he incluso actualmente, el legislador interviene con muy pocas medidas a favor de esta tipo de trabajadores dado que las tareas domésticas se desenvuelven en la esfera familiar, sin tener las prestaciones relieve económicos de trascendencia general. Además, se va reduciendo sensiblemente el número de tales servidores, aun cuando hayan sido mejoradas las condiciones materiales y la remuneración relativa de los destinados a las labores caseras.

2.4. Ejecución de labores

Al establecer las principales labores que ejecutan las trabajadoras domésticas en su mayoría estas actividades de ejecución se caracterizan de la siguiente manera:

- La relación que se da entre trabajadora doméstica y patrono se origina por la convivencia diaria, lo que se da con el acercamiento que el trabajador realiza a diario con la familia para la cual presta sus servicios y con la que comparte toda clase de situaciones cotidianas.
- La continuidad que se da en la prestación del servicio doméstico consiste en que el servicio se realiza sin un límite de jornada, desde la mañana hasta la noche permanece bajo las órdenes del patrono.

- Predominio de la prestación del servicio por mano de obra femenina, soltera y joven.
- Predominio esta característica consiste en que el patrono tiene la facultad de exigirle a la trabajadora a su antojo, ya que existe una relación de subordinación del trabajador debido a la falta de educación e instrucción que le impide exigir el cumplimiento de sus derechos empezando por el trato más adecuado, evitando las agresiones verbales.
- En los lugares donde existen razas diferentes, el desempeño del trabajo doméstico es realizado por la raza menos apreciada.
- Predomina la variedad de tareas o labores debido a que son variables e indeterminadas las que se le asignan al trabajador doméstico.
- Prevalece la costumbre en lo que se refiere a que al contratar el servicio no se establecen las tareas a realizar por el trabajador, esto genera un abuso, ya que se les ordena tareas que no son de acuerdo a su capacidad física.
- La no persecución de lucro por el dueño de la casa.

2.5. Regulación legal

A continuación se presenta un breve análisis de las normas del Código de Trabajo que regulan el trabajo doméstico en Guatemala:

La legislación laboral guatemalteca en el Artículo 161 regula: “Trabajadores domésticos son los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseos, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono.”

De la definición del artículo transcrito anteriormente, se deduce que el código antes citado, incluye dentro del trabajo doméstico, los servicios que se prestan no sólo en la habitación o residencia habitual de una persona, sino también cualquier otro sitio que pueda conceptuarse como prolongación del mismo, aun cuando la permanencia en el sea de carácter opcional. Tal es el caso de las llamadas casa de campo y casas veraniegas.

Según el Artículo 162 de la citada disposición legal regula al respecto lo siguiente: “Salvo pacto en contrario, la retribución de los trabajadores domésticos comprende, además del pago en dinero, el suministro de habitación y manutención.”

Al igual que toda relación de trabajo la prestación de servicios debe ser remunerada. Aquí cabría pensar que la manutención y el hospedaje son una obligación impuesta por la ley, siempre que no exista pacto en contrario ya que no queda en voluntad del empleador de proporcionarlas, se basa en motivos biológicos, sociales y culturales.

Por su parte, el Artículo 163 del Código de Trabajo antes indicado, establece que: “El patrono puede exigir al trabajador doméstico antes de formalizar el contrato de trabajo y como requisito esencial de éste, la presentación de un certificado de buena salud expedido dentro de los treinta días anteriores por cualquier médico que desempeñe un

cargo remunerado por el Estado o por sus instituciones, quien lo debe extender en forma gratuita.”

Es muy importante considerándolo así, dada la relación de intimidad tan grande que existe entre el doméstico y los objetos personales de la casa, la comida y sobre todo el contacto con los niños o niñas.

El Artículo 164 al respecto regula lo siguiente: “El trabajo doméstico no está sujeto a horario ni a las limitaciones de la jornada de trabajo y tampoco le son aplicables los Artículos 126 y 127.

Sin embargo, los trabajadores domésticos gozan de los siguientes derechos:

- a) Deben disfrutar de un descanso absoluto mínimo y obligatorio de diez horas diarias, de las cuales por lo menos ocho han de ser nocturnas y continuas, y dos deben destinarse a las comidas; y
- b) Durante los días domingos y feriados que este Código indica deben forzosamente disfrutar de un descanso adicional de seis horas remuneradas.”

Este Artículo establece que los trabajadores domésticos gozan de los siguientes derechos:

- a) Reposo diario nocturno, el servicio dispone de ocho horas diarias consecutivas y continuas para su reposo nocturno y dos horas deben destinarse a las comidas. En

consecuencia queda establecido un periodo de diez horas con un mínimo y el resto de catorce horas como jornada laboral.

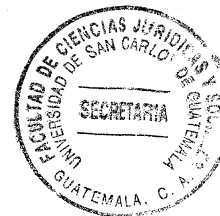
No puede negarse que el Código regula una jornada por demás excesiva; contraviniendo los principios que inspiran tanto a la justicia como a la solidaridad y la tutelaridad del trabajador.

No debe olvidarse que estos empleados necesitan, como los demás, disponer de un tiempo prudencial para su instrucción, esparcimiento diario, limpieza personal, de su ropa y habitación y del imprescindible descanso que los aleje de la fatiga.

Materialmente, estas necesidades no pueden ser cumplidas si la mitad del día está sometido bajo la autoridad y el servicio del patrono. El reposo nocturno, sólo debía ser interrumpido por causas graves y urgentes; el uso abusivo por parte del patrono para interrumpir el reposo debiera ser causal de despido indirecto.

- b) El Artículo 164 en su inciso b) regula un descanso semanal igual que en los feriados que indica el Código de Trabajo antes citado, como obligaciones y remunerados son los días uno de mayo, 15 de septiembre, uno noviembre, y 25 diciembre, de seis horas remuneradas.

El Código de Trabajo, además contempla obligaciones especiales del patrono para con el trabajador doméstico únicamente en los casos de enfermedad, como lo indica establece el Artículo 165, mismo que se describe a continuación:



“Los casos de enfermedad se rigen por las siguientes reglas:

- a) Toda enfermedad contagiosa o infecto-contagiosa del patrono o de las personas que habitan la casa donde se prestan los servicios domésticos, da derecho al trabajador para dar por terminado su contrato a menos que se trate de afecciones para las que existen y hayan sido tomadas medidas de prevención de probada eficacia.**

Igual derecho tiene el patrono respecto del trabajador doméstico afectado por enfermedad infecto-contagiosa, salvo que ésta haya sido contraída en los términos del inciso d);

- b) Toda enfermedad del trabajador doméstico que sea leve y que lo incapacite para sus labores durante una semana o menos, obliga al patrono a suministrarle asistencia médica y medicinas;**
- c) Toda enfermedad del trabajador doméstico que sea leve y que lo incapacite para sus labores durante más de una semana, da derecho al patrono, si no se acoge a las prescripciones del Artículo 67, a terminar el contrato, una vez transcurrido dicho término sin otra obligación que la de pagar a la otra parte un mes de salario por cada año de trabajo continuo, o fracción de tiempo no menor de tres meses. Esta indemnización no puede exceder del importe correspondiente a cuatro meses de salario;**

- d) En los casos del inciso anterior, si la enfermedad ha sido contraída por el trabajador doméstico por contagio directo del patrono o de las personas que habitan la casa, aquél tiene derecho a percibir su salario íntegro hasta su total restablecimiento y a que se le cubran los gastos que con tal motivo deba hacer;
- e) En todo caso de enfermedad que requiera hospitalización o aislamiento, el patrono debe gestionar el asilo del trabajador doméstico en el hospital o centro de beneficencia más cercano y costear los gastos razonables de conducción y demás atenciones de emergencia y dar aviso inmediato a los parientes más cercanos; y
- f) Si como consecuencia de la enfermedad el trabajador doméstico fallece en casa del patrono, éste debe costear los gastos razonables de inhumación.

En todos los casos que enumera el presente artículo queda a salvo de lo que dispongan los reglamentos que dicte el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, siempre que el trabajador doméstico de que se trate, esté protegido por los beneficios correlativos del mismo."

Además, el Artículo 166, regula las obligaciones especiales de los trabajadores, dichas obligaciones son las de respeto y consideraciones que tiene que guardar los trabajadores domésticos a las personas que habitan en la casa donde prestan el servicio. Además el trabajador debe cumplir a cabalidad sus obligaciones evitando la desidia.

En conclusión, se justifica la discriminación arbitraria y desventajosa que se hace con los trabajadores domésticos en lo que atañe a los límites de la jornada ordinaria, descansos, obligaciones del contrato escrito, entre otros.

Sin embargo, se adolece en la práctica que no se hace efectiva las sanciones generales para los que violen sus preceptos, sin duda porque estos trabajadores ignoran todas las prestaciones a que conforme la ley tienen derecho, por falta de divulgación en este sentido o tal vez porque el Código de Trabajo contenga las normas aplicables a los servidores domésticos en un aparato especial que haya originado la creencia que los servidores domésticos no gozan de la mayoría de beneficios a que tiene los trabajadores en general.

Finalmente, mientras no se lleven a cabo cambios o reformas sustanciales en la legislación laboral guatemalteca, con respecto al trabajo doméstico, éste sector laboral seguirá siendo vulnerable a toda violación de disposiciones laborales, tanto a nivel nacional como internacional.

Por lo tanto, le corresponde al Congreso de la República, un análisis y la introducción de reformas en el sentido de regular una mayor protección a los trabajadores domésticos y principalmente en la garantía de los derechos mínimos que reconoce la Constitución Política de la República y principalmente que el contrato de trabajo doméstico sea por escrito y que se concrete a los trabajos que se efectúan directamente en casa particular.

CAPÍTULO III

3. Acoso laboral

El acoso laboral es objeto de un estudio pluridisciplinar y del cual participa la Psicología, Psiquiatría, Sociología y el Derecho. En total, se trata de un término no jurídico, procedente del campo de la Psicología, que ha sido necesario redefinir en el mundo del Derecho, con el objeto de precisar su alcance y contenido, máxime ante la inexistencia de un concepto normativo de común aceptación que englobe al conjunto de las conductas que son susceptibles de ser calificadas como constitutivas de acoso laboral.

3.1. Antecedente histórico

El origen o el porqué del problema puede ser muy diverso. Las hipótesis apuntan a motivos de distinta índole que van desde fuertes desencuentros, diferencias o conflictos de cualquier naturaleza entre hostigadores y hostigado, hasta que este tipo de comportamientos constituyan una especie de “distracción” para los hostigadores.

En los años 80, se utilizó el término mobbing para denominar a una forma de violencia en el trabajo. Este término proviene del verbo inglés to mob que significa “acosar, asaltar, atropellar, atacar en grupo a alguien. El acoso laboral se definió como “aquella situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen violencia psicológica extrema, y de

forma sistemática, durante un tiempo prolongado, sobre otras personas en el lugar de trabajo.”⁵³

Pero básicamente, el substrato que favorece la aparición de este tipo de conductas se encuentra ligado a dos aspectos: la organización del trabajo y la gestión de los conflictos por parte de los superiores.

Respecto al primero, los estudios empíricos han mostrado una importante relación entre una organización pobre del trabajo y la aparición de conductas de acoso o mobbing. Así, estas conductas se ven favorecidas en organizaciones con un método de trabajo y producción con una organización extremadamente pobre, con ausencia de interés y apoyo por parte de los superiores, con ausencia de relación con éstos, con la existencia de múltiples jerarquías, con cargas excesivas de trabajo debido a escasez de la plantilla o mala distribución de la misma, con una deficiente organización diaria del trabajo, con la existencia de líderes espontáneos no oficiales, con un trabajo con bajo contenido, con conflictos de rol, con flujos pobres de información, con estilos de dirección autoritarios, etc. Desde el punto de vista de la gestión del conflicto por parte de los superiores, hay dos posiciones que pueden adoptar los superiores que ayudan a incrementar la escala del conflicto: de un lado, la negación del mismo y, del otro, la implicación y participación activa en el conflicto con el fin de contribuir a la estigmatización de la persona hostigada.

Aunque ciertas características personales pueden estar implicadas en la posibilidad de estar sometido a este tipo de situaciones, en principio, cualquiera puede verse afectado

⁵³Leymann, Heinz, *Mobbing. La persecución en el trabajo*. Pág. 45

por este problema. De hecho, es posible que alguna vez en la vida cualquier persona puede encontrarse en esta situación. No obstante, la reacción del hostigado ante este tipo de problemas sí que puede variar en función de sus características personales.

La forma en que se evalúa y, sobre todo, la forma en la que se enfrenta a la situación una persona está muy relacionada tanto con la solución efectiva del problema como con el nivel o la magnitud de consecuencias que desarrolla el afectado. Así, la adopción de conductas de afrontamiento activo, tendentes a la solución del problema o medidas tendentes a controlar las reacciones emocionales que le provoca ese problema serán más efectivas en este sentido que la adopción de conductas activas mal dirigidas (que pueden seguir alimentando el problema) o de conductas de tipo evitativo como la inhibición conductual o los comportamientos sustitutivos de tipo compensatorio.

3.2. Concepto

El acoso laboral o mobbing, es una conducta abusiva consiente y premeditada, realizada de forma sistemática y repetitiva, que atenta contra la dignidad o la integridad psicológica o física de un trabajador o trabajadora. También se denomina acoso psicológico o psicoterror laboral.

Se puede indicar que una de las formas más comunes del acoso es el aislamiento de la víctima del resto de su entorno laboral. Este aislamiento generalmente se traduce en la asignación de tareas inútiles de modo que el empleado-víctima es desperdiciado en su

potencial profesional, tratado hostilmente en forma sistemática y hostigado frecuentemente hasta que se consigue aislarlo o apartarlo del trabajo.

Al respecto, Sergio Gamonal define el acoso laboral como “un proceso conformado por un conjunto de acciones u omisiones, en el ámbito de las relaciones laborales públicas y privadas, en virtud de las cuales uno o más sujetos acosadores crean un ambiente laboral hostil e intimidatorio respecto de uno o más acosados, afectando gravemente su dignidad personal y dañando la salud del o los afectados con miras a lograr distintos fines de tipo persecutorio.”⁵⁴

Por lo anterior, es importante recalcar que se trata de situaciones de carácter psicológico laboral que afectan al trabajador a tal punto que dañan o perjudican su dignidad personal y que significan un daño a su salud física o psíquica o que vulneran derechos esenciales ocasionando un grave detrimento o perjuicio para la víctima de tales abusos.

Leymann citado por Jorge Gamonal Contreras, indica que: “las actividades hostiles pueden ser identificadas sólo si se entiende la estructura del proceso del mobbing o acoso. De lo contrario, estas actividades pueden pasar desapercibidas, aunque puedan llegar a ser claramente negativas en ciertos casos a pesar de que en sí mismas no tengan tal carácter. Consisten en una gran gama de actitudes normales de interacción, sin embargo, usadas frecuentemente por un período largo con la intención de acosar pueden cambiar de sentido y, consecuentemente, devenir en un arma peligrosa.”⁵⁵

⁵⁴ Gamonal Contreras, Jorge y Prado López, Pamela. **El mobbing o acoso moral laboral**. Pág. 23.

⁵⁵ **ibid.** Pág. 11

De lo anterior se desprende que no se trata de una conducta aislada, sino de un conjunto de situaciones que afectan gravemente al trabajador en su equilibrio psíquico de tal manera que puede acarrear depresión, aislamiento y llevando en los casos más típicos finalmente a la renuncia al empleo debido justamente a que no soporta los malos tratos en su lugar de trabajo.

El autor Leymann citado por Jorge Gamonal Contreras, continua indicando que: “El Psicoterror o Mobbing en la vida laboral conlleva una comunicación hostil y desprovista de ética que es administrada de forma sistemática por uno o unos pocos individuos, principalmente contra un único individuo, quien, a consecuencia de ello, es arrojado a una situación de soledad e indefensión prolongada, a base de acciones de hostigamiento frecuentes y persistentes y a lo largo de un prolongado período. Como consecuencia de la alta frecuencia y larga duración de estas conductas hostiles, tal maltrato se traduce en un enorme suplicio psicológico, psicosomático y social.”⁵⁶

Por lo tanto por acoso laboral se entiende: “toda conducta abusiva que atenta, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando su ambiente de trabajo.”⁵⁷

El autor Muñoz señala que mobbing es una expresión que “en un primer momento no se refería específicamente a una consecuencia negativa, sino que también podría estar vinculada a una situación de apoyo, reafirmando el carácter colectivo del concepto. No obstante ello, es en materia laboral en donde la expresión alcanzó su popularidad

⁵⁶ **Ibíd.** Pág.12

⁵⁷ **Ibíd.** Pág.12

vinculada al acoso moral laboral, descrita como aquella situación en que una persona (o en raras ocasiones un grupo de personas) ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima ovíctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que una persona o personas abandonen el lugar de trabajo.”⁵⁸ Definición bastante completa ya que se refiere a las características específicas que se exigen para que una conducta sea constitutiva de mobbing o acoso laboral.

Al respecto se indica que las acciones, cuando se presentan de manera frecuente pueden convertirse en casos de acoso laboral, y pueden darse por:

- Los superiores jerárquicos niegan la posibilidad de comunicarse adecuadamente a un trabajador; silenciándolo, cuestionando la calidad de su trabajo o criticando su vida privada, y amenazándolo con el fin de aislarlo. La imposibilidad de comunicarse puede incluir que el trabajador sea interrumpido cuando habla o se evita el contacto visual con él.
- Los colegas rehuyen a un trabajador, no hablan con él; los superiores jerárquicos prohíben que se le hable; se le asignan lugares de trabajo aislado, se le hace el vacío, se le anula.
- Acciones de chismorreos, ridiculización, mofa, burla de alguna discapacidad, herencia étnica, creencias religiosas, manera de moverse o de hablar, humillaciones y ataques a

⁵⁸ Muñoz Astudillo, Manuel. *El mobbing en Chile, concepto, tratamiento legal y juicio*. Pág. 14

la reputación o a la calidad profesional de un trabajador mediante calumnias, confabulaciones o evaluaciones de trabajo poco equitativas.

- No se le asignan tareas a un trabajador o se le asignan tareas sin sentido, imposibles de realizar o inferiores a sus capacidades. También puede tratarse de cambios frecuentes en sus tareas y responsabilidades, con el objeto de disminuir sus capacidades, rendimiento y responsabilidad laboral.
- Ataques dirigidos a la salud de la víctima: violencia de tipo verbal, amenazas de violencia física, exposición a trabajos de alto riesgo o a exigencias y demandas complejas, agresiones de tipo físicas y psicológicas.

Sin embargo, para que exista efectivamente una situación de acoso laboral se deben cumplir al menos tres situaciones:

- La acción de hostigamiento o acoso debe ser sistemática y persistente, por lo tanto, no constituyen acoso laboral los conflictos ocasionales o esporádicos;
- Los efectos que sufran las personas acosadas deben ser claros y evidentes, a nivel físico y psicológico, y pueden presentarse en diferentes grados.
- La existencia de diferencias de poder: formal (de un superior o jefatura) o informal (entre colegas o subordinados).

De lo anterior se indica que la reacción de la persona ante una situación de acoso varía en función de sus características personales, las consecuencias que los ataques del

agresor tienen sobre el individuo también están influenciados por factores tales como: las capacidades y recursos de afrontamiento de la persona afectada ante la sociedad en su conjunto.

3.3. Características

El acoso laboral puede considerarse como una forma característica de estrés laboral, que presenta la particularidad de que no ocurre exclusivamente por causas directamente relacionadas con el desempeño del trabajo o con su organización, sino que tiene su origen en las relaciones interpersonales que se establecen en cualquier empresa entre los distintos individuos.

Una característica de la situación es "la de ser un conflicto asimétrico entre las dos partes, donde la parte hostigadora tiene más recursos, apoyos o una posición superior a la del trabajador hostigado. En esta dinámica, el presunto agresor o agresores se valen, normalmente, de algún argumento o estatuto de poder como pueden ser la fuerza física, la antigüedad, la fuerza del grupo, la popularidad en el grupo o el nivel jerárquico para llevar a cabo estos comportamientos hostigadores."⁵⁹

El contenido y significación de muchos de esos comportamientos y actitudes descritos resulta de muy difícil objetivación. Esto es así, porque en esta problemática aparecen implicadas por un lado, las intenciones de los presuntos agresores y, por otro, la atribución que, de esas intenciones, realiza el trabajador afectado. No obstante, y a efectos de los

⁵⁹Daza, Félix y Pérez Bilbao, Jesús. *El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing*. Pág. 3

problemas que se pueden originar, el objeto de análisis lo constituye la realidad psicológica del trabajador afectado.

Una de las particularidades de este tipo de procesos es que el afectado perciba que sus hostigadores tienen la intención explícita de causarle daño o mal, lo que convierte a la situación en especialmente estresante. Además, el individuo interpreta las situaciones como una gran amenaza a su integridad, pues contraría algunas de sus expectativas (como la de recibir un trato equitativo) y atenta contra sus necesidades básicas como la necesidad de afiliación (necesidad de estar asociado y de tener relaciones afectuosas con otras personas) y de estatus (necesidad de una relación con los otros, establecida y respetada).

Por otra parte, en estas ocasiones el individuo no sabe cómo afrontar estas situaciones para modificar su entorno social, ni sabe cómo controlar las reacciones emocionales que le produce dicho proceso. El fracaso en el afrontamiento de las situaciones y en el control de la ansiedad desencadena una patología propia del estrés, que se va cronificando y agravando progresivamente.

Respecto a la personalidad de la víctima y del acosador, no existe un patrón único de conducta que determine sus comportamientos. Por lo que se puede decir que existe una serie de características de personalidad que están presentes en la mayoría de los casos.

- **Víctimas:** la mayor parte de las personas que han sido objeto de acoso en su trabajo suelen tener un elevado nivel de ética, son honrados, rectos, autónomos, con iniciativa, de alta capacitación profesional y populares entre sus compañeros.

El acosado o acosada, suele ser una persona a la que le gusta trabajar y rendir. Durante años, su actividad ha sido notablemente buena y, de repente, cae porque el acosador deja de darle trabajo para desprestigiarle.

La víctima del acoso se siente incomprendida y sola frente a su enemigo, en una situación de escape, sin salida, en la que no sabe cómo ha entrado ni, con frecuencia, por qué. Muchas personas afectadas por el acoso se preguntan todavía que han hecho mal, cuál fue su comportamiento equivocado que pudo provocar el odio de los demás hacia ellas.

- **Acosador:** algunas de las cualidades de personalidad que presenta son: alteración del sentido de la norma moral, no tiene sentido de culpabilidad, es agresivo, cobarde, mentiroso, compulsivo y tiene gran capacidad de improvisación; es bastante mediocre profesionalmente y suele tener complejo de inferioridad.

El acosador puede tener mil motivos para acosar a la víctima: miedo a perder el trabajo o la posición en la empresa, de ser desplazado por la víctima, ansia de hacer carrera por encima de cualquier obstáculo y a cualquier costo, o simple antipatía o intolerancia hacia la víctima. El acosador puede actuar solo o buscar aliados para acosar a la víctima.

De lo anterior, se indica lo más difícil que es detectar cuándo comienza el acoso y por qué. En general, la víctima empieza a percibir agresiones solapadas o abiertas, pero no se da cuenta de la situación total que vive y muchas veces se siente culpable. Esto dificulta la

capacidad de reaccionar de la persona, por lo que la percepción del problema coincide ya con un grave deterioro de su salud. El acoso hacia una persona se manifiesta de diversas maneras:

- Manipulación de la comunicación: no informando a la persona sobre su trabajo, no dirigiéndole la palabra, no haciéndole caso, amenazándola, criticándola tanto con relación a temas laborales como de su vida privada.
- Manipulación de la reputación: comentarios injuriosos, ridiculizándole o burlándose de él/ella, propagando comentarios negativos acerca de su persona o la formulación repetida de críticas en su contra.
- Manipulación del trabajo: proporcionándole trabajos en exceso, monótonos, repetitivos, o bien sin ninguna utilidad, así como trabajos que están por encima o por debajo de su nivel de cualificación.

3.3.1. Factores que favorecen al acoso

En la actualidad el mercado laboral está basado en poca estabilidad en el empleo, un mayor grado de competitividad y una situación laboral precaria, y otras relativas a las personas, al clima social y las condiciones de trabajo; así como a las formas de interacción entre los propios trabajadores, entre los clientes y los trabajadores y entre éstos y la dirección de la empresa o institución a causa de una organización deficiente y una escasa comunicación, por desinterés de los mandos intermedios y superiores para adoptar decisiones, por falta de preparación de los superiores para gestionar conflictos. Y por otra

parte por ciertas creencias de la dirección de la empresa o institución de que un estilo de mando autoritario que presiona sistemáticamente a los subordinados consigue una rentabilidad máxima o mayor rendimiento laboral.

Igualmente el acoso viene propiciado por formas de trabajo que persiguen optimizar los resultados sin tener en cuenta el factor humano, generando tensión y creando así las condiciones favorables para el acoso.

En muchos otros casos se trata de una técnica de intimidación propio de empresas que no quieren, o no pueden, proceder al despido del trabajador/a.

3.3.2. Fases del acoso

El acoso laboral es un proceso interpersonal fuertemente destructivo que se desarrolla a través de fases secuenciadas: a) Estadio inicial; b) Fase de instauración, y c) Fase de formalización del problema. Cada una de estas fases se caracteriza por que se dan en condiciones de trabajo anómalas que suelen ser muy habituales.

- **Estadio inicial**

En esta fase suelen encontrarse una serie de pequeños incidentes que nunca se resuelven. Los motivos que los originan pueden deberse a la existencia de objetivos contrapuestos o de intereses no afines. También acontecen roces o enfrentamientos interpersonales que no se solventan por la incompatibilidad de carácter o por diferencias en los estilos personales o modos de ser. La deficiente organización del trabajo propicia incidentes y dificultades en la relación, entre ellos, sobre presión, sobrecarga de la tarea,

indefinición de la función, falta de personal, estilo de mando autoritario y falta de apoyo social.”⁶⁰

- Fase de instauración

En esta fase se manifiesta una amplia gama de comportamientos abusivos y humillantes, de forma continua y prolongada en el tiempo, que pueden atentar contra la dignidad e integridad física y psicológica del trabajador, acciones en contra del desempeño del trabajo, manipulación de la información y negación de la comunicación al afectado. La inadecuada organización del trabajo sigue presente, pero se le añade un mayor aumento del control formal. La disminución del rendimiento cuantitativo y cualitativo se manifiesta, así como la ausencia de apoyo social en el trabajo. Asimismo, se produce una falta de recursos o medios para la información tanto formales como informales, o para la tramitación de incidentes o quejas. No existe una gestión del conflicto por parte de la dirección o bien es ineficaz, en que suele ser frecuente la evitación o negación del conflicto mismo.

- Fase de formalización

En esta etapa el empresario ya se hace parte de la situación, y adopta medidas correctivas que no son adecuadas para solucionar el conflicto. Las bajas del afectado por enfermedad, especialmente, por depresión acontecen de forma más continua y pueden

⁶⁰Kahale Carrillo, Djamil Tony. **Acoso laboral (mobbing): diferencias con las tensiones ordinarias en el entorno de trabajo.** Pág. 206

ser cada vez más duraderas. En consecuencia, se produce una manifestación de daños por la exposición excesiva y la intensidad elevada a los agentes de riesgo.

Dicho en otros términos, el efecto en la víctima es la de la sensación de verse excluido de la comunidad social del entorno de trabajo y de combatir exigencias insolidarias, sin la posibilidad alguna de enfrentarse a ellas.

La víctima de la agresión pasa por diferentes statuspsíquicos. "En primer lugar, existe una renuncia de la víctima al enfrentamiento, y luego la apodera un sentimiento de confusión por desconocer si lo que le está sucediendo es real o son imaginaciones suyas, unido al miedo a las repercusiones socio-laborales que pueda tener esta situación para su persona. Todos estos sentimientos acaban degenerando en una situación de estrés y desequilibrio que finalmente suele desencadenar la baja laboral del trabajador agredido. Las prolongaciones de los períodos de baja laboral suelen acabar en la dimisión del trabajador afectado, al verse incapaz de reincorporarse a la empresa y de enfrentarse al agresor."⁶¹

En otros casos, es la propia empresa la que al desconocer la situación vivida por el trabajador procede a la extinción de su contrato de trabajo en los supuestos de contrataciones de duración determinada, o al despido en los casos de relación indefinida.

En este instante es en el que el trabajador afectado se encuentra en un dilema: reincorporarse a su trabajo a costa de su salud o causar baja voluntaria en la empresa, con la consiguiente posibilidad de pérdida de su empleo. La empresa, por su parte, al

⁶¹ Ibid. Pág. 207.

desconocer la situación se encuentra ante un empleado, no sólo con un rendimiento de trabajo bajo, sino también con largos períodos de baja por enfermedad, lo que finalmente conlleva la decisión de extinguir su contrato de trabajo.

No obstante, cabe destacar que el acoso laboral no sólo produce para la empresa un elevado índice de absentismo y bajas laborales, sino también un aumento de la siniestralidad, puesto que los trabajadores afectados no están en condiciones psíquicas adecuadas para llevar a cabo sus funciones de forma correcta.

3.4. Clasificación

En las organizaciones laborales se pueden dar conductas acosadoras de diferentes tipos: de un superior o jefatura; de parte de un colega de trabajo o de otra persona con un rango jerárquico inferior a la víctima.

- El acoso moral de tipo descendente: es aquel en que el agente acosador es una persona que ocupa un cargo superior a la víctima, como por ejemplo, su jefe.
- El acoso moral horizontal: se da entre colegas o compañeros de trabajo de la misma categoría o nivel jerárquico. El ataque puede deberse a numerosas causas: celos, envidia, competencia o problemas de tipo personal. Aquí el acosador busca entorpecer el trabajo de su colega o compañero de trabajo para deteriorar su imagen o carrera profesional; también puede llegar a atribuirse a sí mismo méritos ajenos.
- El acoso de tipo ascendente: la persona que realiza el acoso laboral ocupa un puesto de menos jerarquía al del afectado. Es poco frecuente pero puede darse cuando un trabajador pasa a tener como subordinados a los que antes fueron sus colegas de

trabajo. También puede ocurrir cuando se incorpora una nueva persona a un cargo directivo y desconoce la organización preexistente o incorpora nuevos métodos de gestión que no son compartidos o aceptados por los subordinados.

La táctica utilizada en el acoso o mobbing consiste “en desgastar psicológicamente al trabajador o trabajadora hasta conseguir que se sienta excluido.”⁶² La víctima va deteriorándose profesional y psicológicamente hasta perder su capacidad de autoestima, luego cae en la depresión, desarrolla enfermedades psicosomáticas, insomnio, así como tabaquismo, alcoholismo e incluso puede llegar al suicidio.

3.5. Legislación comparada

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) reconoció la violencia laboral en el año 1998, su pronunciación a través de Violence at Work en 1998 sobre el flagelo del acoso laboral, originó que poco a poco se le empezara a dar mayor entidad a este problema que existe en todo el mundo.

Asímismo, en febrero de 2001, fue adoptado en Ginebra por la Oficina Internacional del Trabajo y el Sindicato de la Organización Internacional del Trabajo, un Convenio Colectivo, en un intento con mejorar la calidad de las estructuras y procedimientos de prevención del acoso y solucionar los conflictos, tomando como principio las normas de derecho internacional del trabajo pertinentes.

⁶² Caballero Rendon, Javier. **Acoso psicológico en el trabajo: Mobbing**. Pág. 132

Estas acciones de la Organización Internacional del Trabajo han originado entre algunos de sus países miembros la realización de estudios empíricos que demuestren la existencia y problemática del mobbing en algunos sectores de trabajadores, siendo estos los casos mayormente en países Latinoamericanos como Bolivia, Chile y Colombia, entre otros.

3.5.1. Bolivia

En Bolivia, la Nueva Constitución Política del Estado Plurinacional, prohíbe todo tipo de acoso laboral. Sección III, Artículo 49. "III. El Estado protegerá la estabilidad laboral. Se prohíbe el despido injustificado y toda forma de acoso laboral. La ley determinará las sanciones correspondientes." Se han llevado a cabo juicios a nivel Tribunal Constitucional de la Justicia en los que las víctimas de acoso laboral salieron favorecidas.

De lo antes mencionado se observa el beneficio que han obtenido las víctimas que han sufrido acoso laboral, ya que se ha aplicado de forma eficiente la disposición legal, además obtiene un peso mayor ya que se encuentra incorporada en la Constitución que es la principal Ley de un país.

3.5.2. Chile

De conformidad con lo establecido en el inciso segundo del Artículo 2 del Código del Trabajo, modificado por la Ley número 20.607, publicada en el Diario Oficial de fecha ocho de agosto del año dos mil doce, el acoso laboral "es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga

como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.”

La norma legal señala además que el acoso laboral es contrario a la dignidad de la persona.

Por otra parte, la Dirección del Trabajo ha llegado a establecer mediante Ord. 3519/034 del nueve de agosto del año dos mil doce, que acoso laboral es “todo acto que implique una agresión física por parte del empleador o de uno o más trabajadores, hacia otro u otros dependientes o que sea contraria al derecho que les asiste a estos últimos, así como las molestias o burlas insistentes en su contra, además de la incitación a hacer algo, siempre que todas dichas conductas se practiquen en forma reiterada, cualquiera sea el medio por el cual se someta a los afectados a tales agresiones u hostigamientos y siempre que de ello resulte mengua o descrédito en su honra o fama, o atenten contra su dignidad, ocasionen malos tratos de palabra u obra, o bien, se traduzcan en una amenaza o perjuicio de la situación laboral u oportunidades de empleo de dichos afectados.”

3.5.3. Colombia

En Colombia, existe la Ley 1010 del 23 de enero del año dos mil seis, publicado en el Diario Oficial número 46.160 del Congreso de Colombia. Por medio del cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Par lo cual el Artículo 2 contiene la definición y modalidades del acoso laboral: Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

El acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades:

1. Maltrato laboral; todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipolaboral.
2. Persecución laboral: toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horarios que puedan producir desmotivación laboral.
3. Discriminación laboral: todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
4. Entorpecimiento laboral: toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor a hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado.

Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

5. Inequidad laboral: asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
6. Desprotección laboral: toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

De la legislación antes mencionada se hace referencia a la importancia del Estado en poder contrarrestar los altos índices de denuncias presentadas por el acoso laboral, así como la desprotección y los abusos que han sufrido las víctimas, por lo cual los Estados antes mencionados integraron en las disposiciones legales que consideraron pertinentes para con ello proteger a las víctimas así como sancionar de una forma eficiente a los victimarios.

Finalmente, de los aspectos tomados en cuenta para el desarrollo del presente capítulo se hizo referencia a el antecedente histórico relacionado al acoso laboral mismo que ha sido un fenómeno en aumento, además se tomaron en consideración los conceptos y las características principales de dicho problema, asimismo la forma en que los estudiosos del mismo lo han clasificado y por ultimo los países en los cuales se ha incorporado a las disposiciones legales la regulación de dichos actos en contra de los trabajadores.

CAPÍTULO IV

4. Consecuencias del acoso laboral en el área de las empleadas domésticas en Guatemala

Las consecuencias del acoso laboral son desastrosas para quien lo sufre, finalizando con la expulsión o abandono del puesto de trabajo del afectado. El acoso laboral conlleva diversos costos, no sólo para las personas que lo sufren, sino también para los grupos y equipos de trabajo que se ven involucrados. El temor que provoca la vivencia de acoso en compañeros de trabajo puede ser tan paralizante como la experiencia directa.

4.1. Consecuencias personales que afectan a los trabajadores que sufren violencia y hostigamiento en el lugar del trabajo

Asimismo, se considera que los individuos quedan dañados, las organizaciones pierden productividad y las relaciones de confianza y convivencia quedan seriamente deterioradas, teniendo un efecto dañino sobre la autoestima de las personas afectadas, creando severas dificultades de reinserción posterior a la experiencia; puede pasar mucho tiempo antes de que pueda recuperarse la capacidad productiva lesionada y restablecerse la motivación y seguridad para retomar el trabajo.

A esto se suman los daños colaterales en la familia de los afectados y en la organización, con resultados negativos para el clima laboral, con implicancias en el nivel de rendimiento de la empresa.

Según los estudios realizados por Marie France Hirigoyen, el acoso en el trabajo: "crea estrés y angustia porque como no se le nombra, las víctimas responden mediante reacciones inadecuadas que suelen agravar la violencia del acosador. Cuando estas presiones se prolongan durante mucho tiempo la resistencia del organismo se agota y no se puede evitar la aparición de una ansiedad crónica acompañada de un estado de aprensión."⁶³

Lo que distingue a una enfermedad que pudo ser originada por el acoso con cualquiera otra relacionada con condiciones de trabajo difíciles o incluso violentas, es la humillación y el ataque a su dignidad que padece la víctima, la vergüenza de haber sufrido tal ataque y no haber sabido qué hacer o haber permitido que las trataran así. A las víctimas les avergüenza haber sido víctimas y se sienten culpables de lo que les sucede. "La agresión suele hacerles perder los límites de su espacio psíquico; ya no saben lo que es normal y lo que no lo es; lo que es fruto de su propia fragilidad y lo que se debe a la destructividad del agresor, las víctimas viven aterrorizadas y acaban por desequilibrarse emocionalmente."⁶⁴

Este desequilibrio se produce muchas veces a nivel psicológico, al no poder expresarse verbalmente incide a través del cuerpo. Pueden surgir estados depresivos graves conducentes incluso al suicidio. La víctima no se deprime porque previamente era una persona enferma o frágil sino porque la han privado de autoestima, la han inducido a pensar que no vale nada. Además, frente al acoso las mujeres acuden al médico antes que los hombres, están más dispuestas a pedir licencia y seguir un tratamiento, y los

⁶³ Hirigoyen, Marie-France. **El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana.** Pág. 89

⁶⁴ Bosquet, Marisa. **Mobbing, cómo prevenir y superar el acoso.** Pág. 27.

suicidios relacionados con el acoso son más frecuentes entre los hombres que entre las mujeres.

Además, mientras más se prolongue el acoso y cuanto más frecuentes sean los ataques, mayor será el riesgo de que se produzca un estado de estrés post-traumático en la víctima. En ese caso, se revivirá constantemente el acontecimiento traumático mediante recuerdos o sueños repetitivos, produciéndose una sensación de angustia permanente.

Por otra parte, la víctima de acoso suele manifestar reacciones de evitación y procura no pensar en el traumatismo, ni hablar de él. Esto es una especie de fobia de evitación de todo lo que recuerda la agresión y puede conducir a una actitud de alejamiento temporal o definitivo de todo lo relacionado con el área laboral o profesional. Al mismo tiempo, se reduce el interés por actividades que antes interesaban a la víctima, experimenta sensación de poco apego a los demás, distancia y restricción de los afectos, que puede tener graves repercusiones sobre la vida personal y familiar.

Asimismo los efectos personales ocasionados por el acoso laboral son diversos, mismos que se mencionan a continuación:

- **En el contexto familiar se presentan los siguientes síntomas**
 - Malestar en las relaciones familiares.
 - Agresividad e irritabilidad.
 - Pérdida de ilusión e interés por los proyectos comunes.

- Abandono o desplazamiento de las responsabilidades y compromisos familiares.
 - Trastornos médicos y psicológicos en otros miembros del sistema familiar.
 - **Afectación de la afectividad y del deseo sexual.**
 - Separación matrimonial.
-
- **En el contexto social y comunitario**
- Pérdida de fuerza de trabajo y de población activa.
 - Aumento del gasto económico dedicado a bajas laborales y/o jubilaciones e incapacidades.
 - Aumento del presupuesto económico y del estrés de los recursos sanitarios.
 - Aumento en la población general de las atribuciones negativas hacia los efectos del trabajo.

Es posible que estos individuos lleguen a ser muy susceptibles e hipersensibles a la crítica, con actitudes de desconfianza y con conductas de aislamiento, evitación, retraimiento o, por otra parte, de agresividad u hostilidad y con otras manifestaciones de inadaptación social. Son comunes sentimientos de ira y rencor, y deseos de venganza contra el/los agresor/es.

En general, puede decirse que la salud social del individuo se encuentra profundamente afectada pues este problema puede distorsionar las interacciones que tiene con otras personas e interferir en la vida normal y productiva del individuo. La salud del individuo se verá más afectada cuanto menores apoyos efectivos encuentre (personas que le provean

de afecto, comprensión consejo, ayuda,...) tanto en el ámbito laboral como en el extralaboral.

Desde el punto de vista laboral posiblemente resultarán individuos desmotivados e insatisfechos que encontrarán el trabajo como un ambiente hostil asociado al sufrimiento y que no tendrán un óptimo rendimiento. La conducta lógica de un trabajador sometido a una situación de mobbing sería el abandono de la organización, sin embargo, en muchos casos éste no se produce debido, de un lado, a la difícil situación del empleo en la economía actual y, de otro lado, a que, a medida que el trabajador se va haciendo mayor, ve disminuida su capacidad para encontrar nuevos empleos.

En la esfera física, son diversas manifestaciones de patología psicosomática, desde dolores y trastornos funcionales hasta trastornos orgánicos: "Cefaleas, alteraciones del apetito y trastornos intestinales, llanto, aislamiento, sensación de nudo en la garganta, sudoración, ahogos, palpitaciones, hipertensión, dolores lumbares y cervicales, musculares, fibromialgia, cansancio, debilidad"⁶⁵

- **En el contexto laboral**

Posiblemente resultarán individuos desmotivados e insatisfechos que encontrarán el trabajo como un ambiente hostil asociado al sufrimiento y que no tendrán un óptimo rendimiento. La conducta lógica de una persona sometida a una situación de mobbing sería el abandono de la organización, además de lo siguiente: "Mal clima y ambiente de

⁶⁵ Hirigoyen, Marie-France. Ob. Cit. Pág. 91

trabajo, afectación de la cantidad y calidad del trabajo, interferencias en los circuitos de información y comunicación, descenso de la creatividad e innovación, despreocupación por la satisfacción de los clientes, mayor absentismo y bajas laborales, aumento notable de las consultas al Servicio Médico y aumento de la posibilidad de accidentes: por desatención, por negligencia, por descuidos instantáneos y voluntarios.”⁶⁶

Por otra parte, es posible que estos individuos lleguen a ser muy susceptibles e hipersensibles a la crítica, con actitudes de desconfianza y con conductas de aislamiento, evitación, retraimiento o, por otra parte, de agresividad u hostilidad y con otras manifestaciones de inadaptación social. Son comunes sentimientos de ira y rencor, y deseos de venganza contra el o los agresores.

En general, puede decirse que la salud social del individuo se encuentra profundamente afectada ya que este problema puede distorsionar las interacciones que tiene con otras personas e interferir en la vida normal y productiva del individuo.

La víctima se verá más afectada cuanto menores apoyos efectivos encuentre (personas que le provean de afecto, comprensión, consejo, ayuda,...) tanto en el ámbito laboral como en el extra-laboral.

4.2. Consecuencias psicológicas del acoso laboral para trabajadoras domésticas

Las consecuencias psicológicas del acoso en el trabajo sobre las personas afectadas son devastadoras. Desde lo psicológico son comunes el estrés, la ansiedad y la depresión

⁶⁶ Gamonal Contreras, Jorge y Prado López, Pamela. **El mobbing o acoso moral laboral**. Pág. 30

pudiendo incurrir al suicidio. En cuando a las dolencias físicas, al bajar las defensas, aparecen males a los que la víctima ya estaba predispuesta como problemas dermatológicos, cardíacos, gastrointestinales o alérgicos. Todas estas consecuencias pueden definirse y evaluarse en cada esfera del intervenir psicosocial de las personas, incluyendo el trabajo en el cual decrece su motivación, su creatividad, productividad, y se observan conductas tendientes a no tratar adecuadamente a los clientes.

El acoso laboral por lo general “es un maltrato sin huellas físicas, es indispensable hacer un alto al mismo en pro del bienestar de la población guatemalteca, en búsqueda de alternativas inteligentes para asegurar una cultura de paz y vencer la violencia en todos los espacios vitales de las personas.”⁶⁷

La repetición continuada de estas conductas de acoso psicológico en el trabajo sobre las personas diana o víctimas, puede ser el origen de una serie de alteraciones en su salud. Teniendo en cuenta la definición que la Organización Mundial de la Salud hace de la salud (“bienestar físico, psíquico y social, y no meramente ausencia de enfermedad”), estas consecuencias negativas se pueden presentar en los distintos planos que la determinan.

Dentro de los efectos evidentes en el ámbito psicológico se pueden mencionar los siguientes: “Concentración, atención, memoria, adicciones, conductas de evitación, enfermedades, trastornos diversos, somatizaciones múltiples, alteraciones del sueño, trastorno de la alimentación, susceptibilidad, hipersensibilidad, aislamiento, evitación,

⁶⁷Gamonal Contreras, Jorge y Prado López, Pamela. Ob. Cit. Pág. 24

irritabilidad, agresividad, inadaptación, indefensión, depresión grave, suicidio, trastornos emocionales y distorsiones cognitivas.”⁶⁸

Además, pueden llegar a presentar un lento deterioro de la confianza en sí mismo y en sus capacidades profesionales por parte de la víctima, la creencia de haber cometido verdaderamente errores, fallos o incumplimientos.

Proceso de desvaloración personal y desarrollo de la culpabilidad en la víctima (la propia familia suele cuestionarla sobre su comportamiento).

El desenlace habitual de la situación de acoso laboral suele significarla salida de la víctima de la organización de manera voluntaria o forzosa. Otras consecuencias pueden ser el traslado, o incluso el pase a situación de incapacidad permanente. La recuperación definitiva de la víctima suele durar años y, en casos extremos, no se recupera nunca la capacidad de trabajo.

En muchos casos, el Mobbing persiste incluso después de la salida de la víctima de la empresa, con informes negativos o calumniosos a futuros empleadores, eliminando así la empleabilidad externa de la víctima, se trata de una especie de re-mobbing.

El eje principal de las consecuencias que sufre el sujeto afectado sería la ansiedad: la presencia de un miedo acentuado y continuo, de un sentimiento de amenaza. La ansiedad que manifiestan estos sujetos en su tiempo de trabajo, puede generalizarse a otras

⁶⁸ *Ibíd.* Pág. 26

situaciones. Pueden darse también otros trastornos emocionales como sentimientos de fracaso, impotencia y frustración, baja autoestima o apatía. Pueden verse afectados por distintos tipos de distorsiones cognitivas o mostrar problemas a la hora de concentrarse y dirigir la atención (los diagnósticos médicos compatibles son síndrome de estrés postraumático y síndrome de ansiedad generalizada). Este tipo de problema puede dar lugar a que el trabajador afectado, con el objeto de disminuir la ansiedad, desarrolle comportamientos sustitutivos tales como drogodependencias y otros tipos de adicciones, que además de constituir comportamientos patológicos en sí mismos, están en el origen de otras patologías.

La excesiva duración o magnitud de la situación de mobbing puede dar lugar a patologías más graves o a agravar problemas preexistentes. Así, es posible encontrar cuadros depresivos graves, con individuos con trastornos paranoides e, incluso, con suicidas.

4.3. Intervención de las autoridades de trabajo ante denuncias de acoso laboral

Son múltiples y bastante frecuentes las denuncias por violaciones a las disposiciones legales en materia de trabajo y previsión social en contra de patronos tanto individuales como jurídicos, generalmente, el trabajador que ha sido víctima de un incumplimiento tanto de las normas laborales vigentes tanto a nivel nacional como internacional, procede a presentar denuncia ante las autoridades de trabajo, en este caso, ante la Inspección General del Trabajo, dicha dependencia administrativa del Ministerio de Trabajo y Previsión Social recibe la denuncia ante la inspección general del Trabajo directamente ante un Inspector de trabajo ya sea en la sede central de la ciudad de Guatemala o en las

delegaciones departamentales de dicho Ministerio, y una vez recibida la misma se procede a citar al patrono para que con la experiencia del Inspector y aplicación práctica de las disposiciones legales vigentes procedan a realizar las acciones legales correspondientes a efecto de aplicar las normas o en su caso sancionar al patrono infractor.

El acta que suscribe el patrono y el trabajador ante la autoridad del trabajo es conocida como acta de adjudicación en la cual se hace constar no solo la denuncia presentada sino las normas laborales inobservadas como incumplidas en su caso, obligando dicha autoridad a su cumplimiento conforme las disposiciones legales vigentes en materia de trabajo y previsión social.

Al respecto es importante señalar, que en materia de acoso laboral no existe una cultura de denuncia por parte de la clase trabajadora, principalmente las que prestan sus servicios en el área domestica por diversas razones siendo las principales el desconocimiento de las disposiciones legales contenidas en el Código de Trabajo regulado en el Decreto 1441 del Congreso de la República. Otro aspecto que incide es el grado de analfabetismo que tienen las empleadas domésticas que no les permite saber leer ni escribir y el desconocimiento de las instituciones laborales ante las cuales puede presentar denuncia, es decir, la Inspección General de Trabajo o Juzgados de Trabajo y Previsión Social. Otra causa es la necesidad del empleo por parte del trabajador que decide aceptar o consentir una serie de acoso en forma constante o eventual y es allí donde existe realmente la desprotección por parte del trabajador frente al patrono.

Sin embargo, las causas antes indicadas, algunas de ellas han sido objeto de denuncia por parte de las trabajadoras domésticas, tomando en cuenta que la mayoría de ellas son mujeres, donde la participación de las autoridades de trabajo y previsión social ha sido constante, dando asesoría, asistencia técnica y judicial a la trabajadora, sin embargo en muy pocas oportunidades se concluyen dichos procesos, es decir, a pesar de la denuncia presentada las trabajadoras no le dan continuidad lo que conlleva a archivar el expediente o el proceso en su caso.

Por consiguiente, es necesario tipificar el acoso laboral como delito en la Ley penal guatemalteca para que el patrono tenga conocimiento no solo de la regulación sino también de la sanción que puede ser acreedor en caso de cometer dichas acciones en contra de la clase trabajadora, principalmente la que presta sus servicios en el área doméstica.

Asimismo, es necesario promover la inclusión de la figura delictiva antes mencionada en el Código Penal, Decreto 17-73 del Congreso de la República, como un mecanismo de protección para las trabajadoras domésticas y de esa forma minimizar dichos actos, sancionando al patrono infractor para que en caso de reincidencia dicha sanción pueda duplicarse tanto con una pena privativa de libertad como de una reparación por los daños y perjuicios ocasionados a las trabajadoras domésticas.

En consecuencia, el acoso laboral es una práctica constante sin regulación y sin sanción hasta la presente fecha, por consiguiente las víctimas del mismo son invisibilizadas, siendo necesario promover programas dirigidos específicamente para trabajadoras domésticas en

materia no solo del conocimiento de los derechos laborales sino también promover la cultura de denuncia en contra de violaciones de los mismos por parte del sector patronal.

4.4. Criterios judiciales del acoso laboral en contra de trabajadoras domésticas

De conformidad con el Código de Trabajo vigente en Guatemala, para ser Juez de trabajo y previsión social es necesario tener la experiencia, capacidad y conocimiento en la resolución de conflictos laborales para la interpretación extensiva de algunas violaciones a los derechos que le asisten a la clase trabajadora, en este caso en particular el acoso laboral, en este caso el Juez laboral debe conocer directamente de la víctima cuales han sido las causas y las consecuencias de dichos actos en contra de las trabajadoras domésticas y particularmente adecuar a la norma jurídica vigente para emitir una resolución judicial justa y ejemplar.

En consecuencia los Jueces de trabajo y previsión social deben buscar que las resoluciones judiciales que emiten tengan la tutela judicial efectiva para un sector laboral como es el doméstico que por muchos años ha sido excluido tanto de la normativa, de la igualdad de derechos, de la situación salarial y de los abusos por parte del sector patronal, cabe mencionar además, que los mismos son causados tanto por hombres como por mujeres, ya que generalmente el servicio doméstico es ofrecido para ambas personas y de esa cuenta el Juez de trabajo debe conocer, evaluar y resolver un conflicto puesto a su conocimiento.

Por mandato constitucional se le delega al Organismo Judicial la administración de justicia pronta y cumplida y en ese orden los Jueces de trabajo y previsión social deben garantizar la transparencia y la efectividad al resolver dichos conflictos declarando el derecho a quien le corresponde y en el sector de trabajadoras domésticas muchas veces son representadas por estudiantes adscritos a los bufetes populares de diversas universidades y cuando la trabajadora decide también puede ser asistida por profesionales del Derecho que pertenecen a la Procuraduría del Trabajador, dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social o por organizaciones no gubernamentales que trabajan en beneficio de dichas empleadas.

Por consiguiente, es importante que los operadores y administradores de justicia en materia de trabajo y previsión social tengan los conocimientos básicos tanto teóricos como prácticos para aplicar el Derecho y tutelar a dichas trabajadoras cuando como consecuencia del acoso laboral hayan sido víctimas principalmente en su dignidad o en su integridad física.

4.5. Acciones realizadas por la Organización Internación del Trabajo (OIT) en relación al acoso laboral

Un estudio realizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) busca contribuir a precisar los factores que pueden propiciar el acoso sexual hacia las mujeres en los lugares de trabajo, en los países de Centroamérica y República Dominicana. La investigación fue presentada por dicho organismo en San José, Costa Rica, en el marco de las celebraciones del Día Internacional de la Mujer.

La investigación, “Acoso sexual en el trabajo y masculinidad en Centroamérica y República Dominicana”, fue realizada por investigadores nacionales en cada uno de los países de la región y se propuso analizar la perspectiva de hombres adultos de la población general sobre la forma como entienden, explican y experimentan el acoso sexual hacia las mujeres en el ámbito laboral.

La Organización Internacional del Trabajo, define el acoso sexual en el ámbito laboral como “insistentes proposiciones, tocamientos, acercamientos o invitaciones no deseadas, de naturaleza sexual, que pueden provenir de un superior/a o de un compañero/a de trabajo, que influyen de manera directa en las posibilidades de empleo y en las condiciones o el ambiente laboral y que producen también efectos en las víctimas, tanto de orden psicológico como emocional. Es la forma más común de discriminación por género en el trabajo.”⁶⁹

Durante el trabajo de campo de la investigación efectuada por dicho Organismo Internacional se indagó a 428 hombres de la población general, con características sociodemográficas heterogéneas (entre otras: edad, procedencia, nivel educativo, ocupación, orientación sexual, estado civil) a fin de determinar los elementos de la masculinidad que pudieran contribuir al acoso sexual en el trabajo.

“Esta investigación, pionera en la materia, arroja nuevo conocimiento en torno al tema del acoso sexual en el ámbito laboral. Se convierte así en una herramienta muy valiosa para promover estrategias de prevención del acoso sexual en los centros de trabajo. El estudio

⁶⁹ **Acoso sexual en el trabajo y masculinidad. Exploración con hombres de la población general: Centroamérica y República Dominicana.** Costa Rica. OIT. 2013. Pág. 25

de la OIT aporta conocimiento sobre la manera en que los hombres viven su masculinidad y como estas vivencias se expresan en los lugares de trabajo llevando, en ocasiones extremas, a situaciones de abuso como el acoso sexual. A través de este estudio, y de las herramientas de trabajo que se están desarrollando con base en sus resultados, la OIT apuesta por la acción decidida, propositiva y transformadora de los propios hombres, para lograr lugares de trabajo libres de acoso sexual.”⁷⁰

Con este estudio, la Organización Internacional del Trabajo quiere marcar la celebración del Día Internacional de la Mujer, cuyo objetivo este año es combatir la violencia de en los lugares de trabajo, haciendo un llamado a desarrollar políticas, programas, legislación y otras medidas encaminadas a combatir la violencia de género en los lugares de trabajo”, expresó Virgilio Levaggi, Director de la Oficina Subregional de la Organización Internacional del Trabajo.

“El acoso sexual en el trabajo -puntualizó Levaggi- atenta contra las más elementales condiciones para que las personas desarrollen sus trabajos en forma armoniosa y productiva, dado el impacto que tiene en la persona que lo vive en forma directa, en sus compañeros y compañeras de trabajo en el ambiente de trabajo y en el rendimiento del personal en la organización para la que labora y la sociedad en general.”⁷¹

Los resultados del estudio

El estudio aborda el tema de la construcción social de la masculinidad y revela que hay una predominancia de la masculinidad tradicional que empieza a coexistir con formas de

⁷⁰ Ibid. Pág. 29

⁷¹ Ibid. Pág. 31

comprenderla más avanzadas e imbuidas de un sentido de equidad, lo cual parece mostrar una transición.

Los entrevistados durante la investigación admiten el hecho de que el acoso sexual en el trabajo se dirige predominantemente hacia las mujeres y refieren tener conocimiento de casos concretos de esta práctica. A lo largo de las indagaciones que sirvieron de base al estudio, los participantes evidenciaron los componentes de la masculinidad que pueden determinar la aparición de acoso sexual en el ámbito laboral, así como sus percepciones sobre la incorporación de las mujeres a los centros de trabajo, entre otros aspectos.

Por otra parte, durante la investigación también se recogió la visión de los hombres indagados, en relación con las acciones a tomar para combatir el acoso sexual en el trabajo. En ese sentido, refirieron la educación y el cambio de cultura para combatir las prácticas discriminatorias por razones de género. Esto, sin dejar de lado el fortalecimiento de las instituciones que abordan la problemática y, de manera pronunciada, se insistió en la necesidad de promover y facilitar la denuncia así como una mayor difusión de los verdaderos componentes del acoso sexual y su más fácil identificación.

En el plano internacional, el acoso sexual no es objeto de ninguna convención internacional obligatoria específica, lo que no impide que la Organización Internacional del Trabajo y las Naciones Unidas lo asimilen a una forma de discriminación basada en el sexo. El acoso sexual está entonces comprendido en el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, de la Organización Internacional del Trabajo. Calificándolo de problema de salud y seguridad, problema de discriminación, problema de condiciones de

trabajo inaceptables y forma de violencia dirigida mayoritariamente contra las mujeres, la Organización Internacional del Trabajo considera que el acoso sexual es una violación de los derechos fundamentales de los trabajadores y, como tal, pilar del temario de la Organización Internacional del Trabajo por el trabajo decente.

Dentro del marco de su Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, las Naciones Unidas han adoptado la Recomendación número 19 sobre la violencia contra la mujer, donde se define claramente el acoso sexual y se pide a los Estados que tomen medidas para proteger a las mujeres de ese fenómeno. La Organización de Estados Americanos adoptó una Convención sobre la violencia contra la mujer que contiene medidas similares.

La Comisión Europea adoptó en 1991 una recomendación, acompañada de un código de práctica, sobre la protección de la dignidad de las mujeres y de los hombres en el trabajo, con la que se busca combatir el acoso sexual. Finalmente, el Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169), es la única norma internacional que prohíbe específicamente esta práctica.

En el plano nacional, unos cuarenta países han legislado en la materia, a menudo dentro del marco de leyes que no cubren específicamente el acoso sexual sino otras cuestiones vinculadas al mismo, como los derechos humanos, los contratos de trabajo, los despidos arbitrarios o los comportamientos delictivos.

Las legislaciones más eficaces son las que cubren todas las formas de acoso sexual. Restringir la prohibición del acoso sexual nada más que al chantaje sexual que ejercen los

empleadores sobre sus empleados no es suficiente, señala la Organización Internacional del Trabajo en primer lugar, porque ese enfoque que excluye el acoso sexual entre compañeros, que es igualmente inaceptable y perjudicial física, emocional y psicológicamente para las víctimas.

Además, porque ese enfoque restrictivo no considera reprehensible el acoso sexual en sí y aborda el problema únicamente desde el punto de vista de una eventual pérdida de un ascenso, de un aumento salarial o inclusive de un eventual despido debido a la reacción de la víctima al hecho de ser acosada. Esto equivale a permitir que un trabajador o trabajadora sea hostigado sexualmente con toda impunidad mientras no sea víctima de una acción tangible tomada como represalia por haberse resistido.

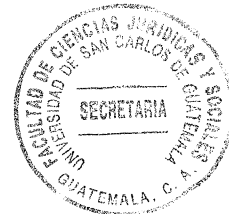
Por otra parte, el tema central de la presente investigación, en el campo del derecho del trabajo, se desarrolla en forma específica a un sector laboral que durante muchos años ha sido objeto de exclusión, marginación y discriminación, ya que las y los trabajadores domésticos han sido objeto en múltiples ocasiones de acoso laboral en diferentes manifestaciones o insinuaciones, generando perjuicios corporales o emocionales a las trabajadoras, pues generalmente, estas no tienen una cultura de denuncia, es decir, poner en conocimiento ante las autoridades administrativas o judiciales de trabajo el acoso de que son objeto.

Importante destacar que son diversas las consecuencias del acoso laboral en el área de las empleadas domésticas en Guatemala, y para el investigador, considera oportuno señalar que las principales consecuencias son de índole psicológico debido a que las

trabajadoras viven y sufren mentalmente, dichas agresiones, insinuaciones u otros aspectos que les afecten su vida emocional. Por consiguiente es importante promover una cultura de denuncia de dicha clase trabajadora con el objeto de minimizar dichos actos, así como fortalecer la divulgación de los derechos que le asisten a dicho sector, a través del desarrollo de programas y eventos de capacitación dirigidos a dichas trabajadoras.

La intervención de las autoridades administrativas o judiciales de trabajo, permiten cuando la denuncia se presenta realizar una investigación y estudio de las condiciones en las cuales la trabajadora se desempeñaba y de dicho informe el inspector o juez de trabajo tiene suficientes elementos, para emitir una sentencia conforme a derecho.

En materia internacional, propiamente dicho cabe destacar que el máximo rector a nivel mundial como lo es la Organización Internacional del Trabajo, cuya finalidad es conocer y resolver así como recomendar la solución a los diferentes problemas o conflictos que puedan suscitarse entre los sujetos de la relación laboral, cabe destacar que el tema del acoso laboral, ha sido poco tratado, no porque no se tenga conocimiento de ello, probablemente a criterio del investigador se deba a la escasa denuncia presentada, así como la falta de interés de los propios Estados miembros de dicho organismo internacional a la regulación en forma específica y es allí la importancia que se le debe dar a un tema trascendental como lo es el acoso laboral, cuya práctica por parte del patrono no es nueva, pues la vulnerabilidad del trabajador siempre ha sido una constante en materia de relación contractual y laboral propiamente dicha.



CONCLUSIONES

1. El derecho de trabajo como disciplina jurídica, de derecho público tiene por objeto el estudio, análisis y solución a los diferentes problemas que puedan presentar los sujetos de la relación laboral, principalmente cuando éstos afecten el aspecto legal, económico o emocional del trabajador, sancionando al responsable, generalmente al patrono por dicho comportamiento o actitud, durante la relación laboral o contractual existente.
2. El trabajo doméstico en Guatemala, ha sido objeto de poca atención por parte del sector patronal y político, ya que las trabajadoras a través de la historia y hasta la presente fecha han sido objeto de marginación, exclusión y discriminación, así como abusos que atentan contra los derechos humanos de las mismas.
3. El acoso laboral en Guatemala, no aparece regulado en el Código de Trabajo, ni en el Código Penal, quedando el trabajador sin una protección jurídica para poder promover en contra del patrono las acciones legales correspondientes, manifestándose de esta manera la exclusión a que han sido parte las trabajadoras domésticas a lo largo de la historia.
4. Las trabajadoras domésticas en Guatemala, no tienen una cultura de denuncia en materia de acoso laboral, por diferentes causas, siendo las principales el desconocimiento de la ley, desconocimiento de autoridades administrativas o judiciales

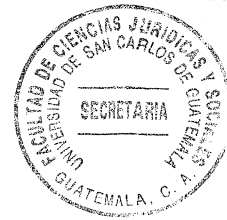


de trabajo, necesidad de un empleo y limitaciones educativas, pues la mayoría de ellas no tuvieron la oportunidad de asistir a la escuela.



RECOMENDACIONES

1. El Organismo Ejecutivo, debe solicitar asistencia técnica en materia de acoso laboral a la Organización Internacional del Trabajo, para que realice los estudios pertinentes y pueda considerarse oportunamente la tipificación del delito de acoso laboral en la ley penal guatemalteca.
2. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe crear programas específicos para trabajadoras domésticas, con el propósito que conozcan sus derechos, las instituciones y las diferentes acciones legales que pueden realizar, principalmente en materia de acoso laboral.
3. Tomando en consideración que en Guatemala trabajan grupos de mujeres, integrando organizaciones no gubernamentales, es necesario promover jornadas y eventos que tengan como propósito difundir los derechos que le asisten a las trabajadoras domésticas en Guatemala, conforme las normativa nacional e internacional vigente.
4. El Organismo Legislativo, debe promover el análisis, estudio y viabilidad para introducir las reformas que sean necesarias en la legislación laboral y penal guatemalteca, principalmente en lo relativo al acoso laboral, pues dicha figura no está regulada y por ende vulnera los derechos de las víctimas que generalmente son mujeres.





BIBLIOGRAFÍA

- ALCALÁ ZAMORA, Luís y Castillo y Guillermo Cabanellas de Torres. **Tratado de política laboral y social**. Argentina: Ed. Heliasta, 1972.
- Antropología e historia de Guatemala**. Guatemala: Ministerio de Cultura y Deportes, Dirección General del Patrimonio Cultural y Natural, 2000.
- BOSQUET, Marisa. **Mobbing, Cómo prevenir y superar el acoso**. España: Ed. Paidós Ibérica, S.A., 2005.
- CABALLERO RENDON, Javier. **Acoso psicológico en el trabajo: Mobbing**. Revista Pacea de Medicina Familiar. 2005.
- DAZA, Félix y Pérez Bilbao, Jesús. **El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing**. España: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene. 2001.
- DE BUEN, Néstor. **Derecho del trabajo**. México: Ed. Porrúa, 2002.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del Trabajo**. México: Ed. Porrúa, 1979.
- DOUGMAC RODRÍGUEZ, Antonio. **Manual de historia del derecho indiano**. México: Ed. Universidad Autónoma de México, 1998.
- DU PASQUIER, Claude. **Introducción al Derecho**. Traducción del francés por Julio Ayasta Gonzales. Perú: Ed. Jurídica Portocarrero S.R.L. 1994.
- ESCOBAR MEDRANO, Edgar y González Camargo, Edna Elizabeth. **Antología-Historia de la Cultura de Guatemala**. Guatemala: Ed. de Cooperativa de Servicios Varios, Facultad de Ciencias Económicas Universidad de San Carlos, 1994.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luís. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 2002.
- GAMONAL CONTRERAS, Jorge y Prado López, Pamela. **El mobbing o acoso moral laboral**. Chile: Lexis Nexis, 2006.
- HIRIGOYEN, Marie-France. **El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana**. Francia: Ed. PAIDOS IBERICA, 1999.
- Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos en el Sistema Interamericano**. Guatemala: Comisión Presidencial de Derechos Humanos, 2005.
- JIL, Salomé (José Milla). **Cuadros de Costumbres**. Guatemala: Ed. E. Goubound y Cia. 1988.



KAHALE CARRILLO, Djamil Tony. Acoso laboral (mobbing): diferencias con las tensiones ordinarias en el entorno de trabajo. España: Universidad de Salamanca, 2008.

KROTOSCHIN, Ernesto. Tratado Practico de Derecho del Trabajo. Argentina: Ed. De Palma. 1955.

LEYMANN, Heinz. Mobbing. La persecución en el trabajo. Francia: Ed. Du Seuil, 1996.

MUÑOZ ASTUDILLO, Manuel. El mobbing en Chile, concepto, tratamiento legal y juicio. Concepción: ICARO, 2006.

MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del trabajo. México: Ed. Porrúa, 1976.

OLEA, Manuel Alonso. Introducción al derecho del trabajo. España: Ed. Civitas, 2001.

PLA RODRÍGUEZ, Américo. Los principios del Derecho de Trabajo. Argentina: Ed. Depalma, 1990.

Política Nacional de Promoción y Desarrollo de las Mujeres Guatemaltecas y Plan de equidad de Oportunidades 2001-2006. Guatemala: Secretaría Presidencia de la Mujer, 2005.

Legislación:

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

Código Civil. Enrique Peralta Azurdia, Jefe de gobierno de la República, Decreto Ley 106, 1964.

Código Procesal Civil Y Mercantil. Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Decreto Ley 107, 1964.

Código de Trabajo. Miguel Idígoras Fuentes, Jefe de gobierno de la República, Decreto Ley 1441.

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