

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

**FALTA DE PROTOCOLOS DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL, PSICOLÓGICO
Y LABORAL PARA TRABAJADORAS, DE PARTE DEL PATRONO**

REINA AMARILIS MAZARIEGOS DÍAZ

GUATEMALA, FEBRERO DE 2023

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

**FALTA DE PROTOCOLOS DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL, PSICOLÓGICO
Y LABORAL PARA TRABAJADORAS, DE PARTE DEL PATRONO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

REINA AMARILIS MAZARIEGOS DÍAZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, febrero de 2023

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

DECANO: M.Sc. Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL I: Licda. Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
VOCAL II: Lic. Rodolfo Barahona Jácome
VOCAL III: Lic. Helmer Rolando Reyes García
VOCAL IV: Br. Javier Eduardo Sarmiento Cabrera
VOCAL V: Br. Gustavo Adolfo Oroxom Aguilar
SECRETARIA: Licda. Evelyn Johanna Chevez Juárez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. Oscar Benjamín Valdéz Salazar
Vocal: Licda. Candi Claudy Vaneza Gramajo Izeppi
Secretaria: Licda. Ana Marcela Castro

Segunda Fase:

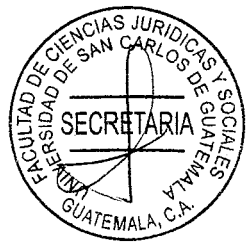
Presidente: Lic. Arnoldo Torres Duarte
Vocal: Lic. Fernando Bámaca Pojoy
Secretaria: Licda. Sandra Elizabeth Girón Mejía

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



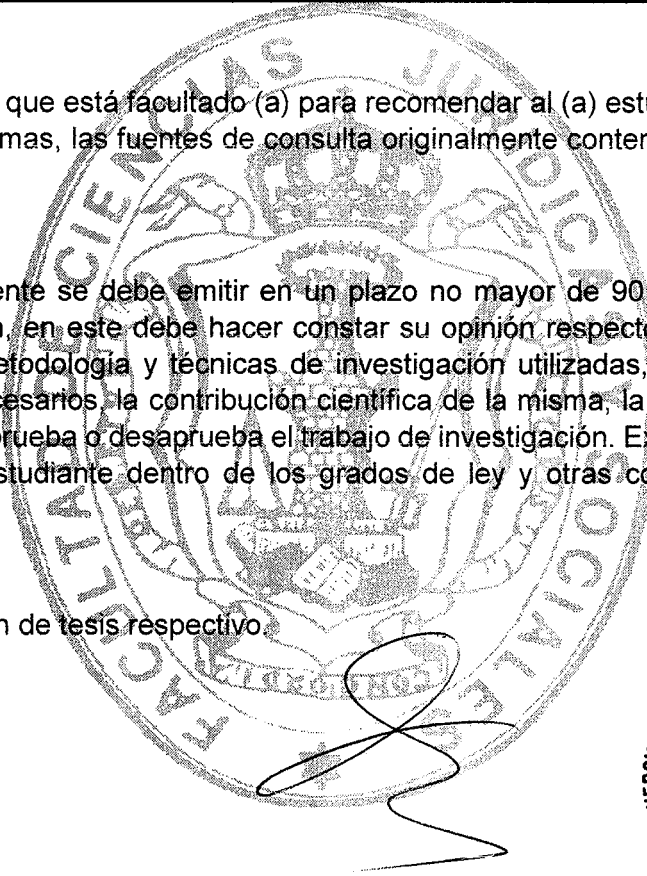
**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
06 de septiembre de 2022**

Atentamente pase al (a) Profesional, **LUIS ALBERTO PATZÁN MARROQUÍN**, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante **REINA AMARILIS MAZARIEGOS DÍAZ**, con carné 200818499, intitulado: **FALTA DE PROTOCOLOS DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL, PSICOLÓGICO Y LABORAL PARA TRABAJADORAS, DE PARTE DEL PATRONO.**

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

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

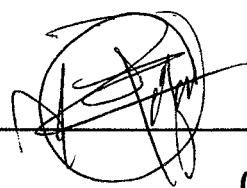
Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo



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

SAQO

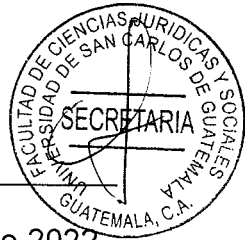
LIC. LUIS ALBERTO PATZAN MARROQUIN
ABOGADO Y NOTARIO

Fecha de recepción 08/09/2022 (f) 

Asesor(a)
(Firma y sello)



Lic. Luis Alberto Patzán Marroquín
Abogado y Notario
Colegiado 14,367



Guatemala 20 de septiembre del año 2022

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

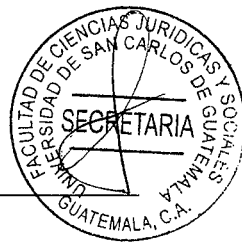
Respetable Licenciado:



Respetuosamente me dirijo a usted con el fin de dar cumplimiento al nombramiento en el cual se me designa asesor de tesis de fecha seis de septiembre del año dos mil veintidós de la alumna **REINA AMARILIS MAZARIEGOS DÍAZ**, intitulado: **“FALTA DE PROTOCOLOS DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL, PSICOLÓGICO Y LABORAL PARA TRABAJADORAS, DE PARTE DEL PATRONO”**, procediendo a emitir el correspondiente dictamen.

- a) La alumna realizó un análisis documental y jurídico. Durante la asesoría, así como en el desarrollo del trabajo de tesis, la misma manifestó sus capacidades de investigación, utilizando las técnicas bibliográfica y documental y los métodos deductivo, inductivo, analítico y sintético, habiéndose realizado la recolección de la bibliografía acorde al tema.
- b) El tema es una contribución científica y se recolectó la información que se presenta de distintas leyes comparadas, lo cual constituyó un gran apoyo para promulgar iniciativas de ley. Además, se abarcaron las instituciones jurídicas relacionadas con el tema desarrollado, diversas definiciones y doctrinas, así como también el marco legal relacionado con la materia, el cual puede ser de gran utilidad y fundamento para otros trabajos de investigación, habiéndose alcanzado los objetivos propuestos y comprobado la hipótesis formulada.
- c) La estudiante estuvo de acuerdo con las modificaciones indicadas durante la elaboración de la tesis y aportó al trabajo sus propias opiniones y criterios, los cuales enriquecen el trabajo de investigación, siendo los mismos planteamientos serios y ordenados que demuestran un buen manejo de un propio criterio jurídico.
- d) Con relación a la conclusión discursiva, mi opinión es que son acordes al tema investigado, así como también se utilizó una redacción adecuada y se desarrollaron cuatro capítulos. También, las citas bibliográficas están concatenadas con la bibliografía. Se hace la aclaración que entre el asesor y la estudiante no existe parentesco alguno dentro de los grados de ley.

Lic. Luis Alberto Patzán Marroquín
Abogado y Notario
Colegiado 14,367



La tesis que se desarrolló por la sustentante efectivamente cumple con los requisitos que establece el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo que emito **DICTAMEN FAVORABLE**, para que pueda continuar con el trámite correspondiente, para evaluarse posteriormente por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente

LIC. LUIS ALBERTO PATZAN MARROQUIN
ABOGADO Y NOTARIO

Lic. Luis Alberto Patzán Marroquín
Asesor de Tesis
Colegiado 14,367



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

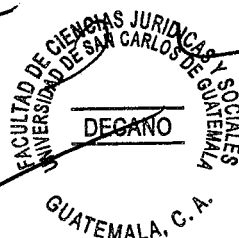
Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante REINA AMARILIS MAZARIEGOS DÍAZ, titulado FALTA DE PROTOCOLOS DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL, PSICOLÓGICO Y LABORAL PARA TRABAJADORAS, DE PARTE DEL PATRONO. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

CEHR/SAQO



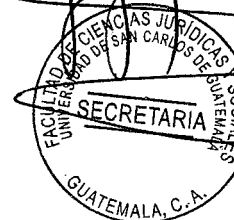
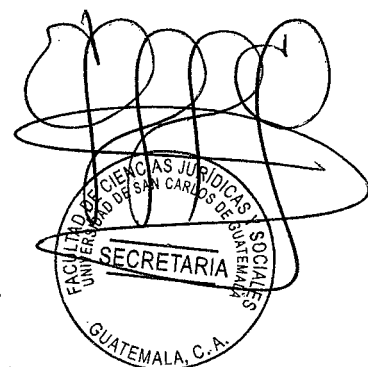
UNIDAD DE
ASESORIA DE
TESIS

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA, C. A.



DECANO

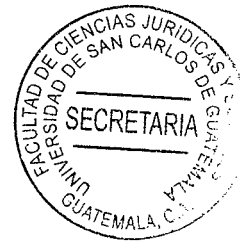
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA, C. A.



SECRETARIA

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA, C. A.





DEDICATORIA

A DIOS:

Mi eterno agradecimiento por el favor que ha tenido conmigo a lo largo de mi formación académica, porque siempre ha sido mi fortaleza y mi roca, que ha concedido las peticiones más profundas de mi corazón, a Él sea la gloria.

A MIS PADRES:

Julio René Mazariegos y Rosa Elvira Díaz Ramírez, por darme el regalo de la vida, por sus consejos, por todo el esfuerzo, dedicación, motivación y apoyo incondicional en el cumplimiento de mis metas. De ustedes es este triunfo padres.

A MIS HERMANOS:

José Emanuel, Brenda Azucena y Moisés Aarón, con todo mi cariño y respeto.

A MI ESPOSO:

Marvin Ariel Gámez, por ser parte importante en este proceso de lucha, mi agradecimiento y amor.

A MIS AMIGOS:

Por ser esos hermanos que Dios me ha regalado para ser un faro de luz en la oscuridad, por ser ángeles en mi camino y darme su apoyo. Todos son especiales y tienen un lugar bien importante en mi corazón. A mis queridos amigos de estudio con quienes tenemos lindas historias inolvidables.

A:

La gloriosa Tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por darme la oportunidad de crecer en conocimientos y poder aportar positivamente a mi amado país.





PRESENTACIÓN

El trabajo de investigación busca demostrar que en Guatemala no existe un protocolo para la prevención de acoso sexual, psicológico y laboral para las trabajadoras por parte de los patronos; lo cual afecta no solo la vida privada de las víctimas, sino a su entorno familiar y social, ya que estos sufren de problemas físicos, emocionales y mentales. Para el desarrollo de la investigación, se utilizó la investigación de tipo cualitativa, argumentando mediante los métodos de investigación inductivo y deductivo para el análisis conclusivo, así como el analítico y sintético para el desarrollo de la investigación; se utilizó como base de la investigación al derecho laboral, por ser parte de la temática principal del presente trabajo de investigación; el presente trabajo de investigación de tesis abarca del mes de mayo del año 2020 al mes de diciembre del año 2021.

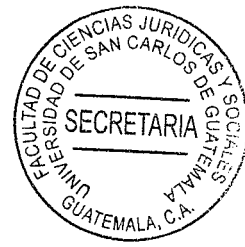
El objeto de la investigación es establecer como la falta de un protocolo para la prevención del acoso sexual, psicológico y laboral de parte de los patronos a las mujeres trabajadoras, lo que genera la afectación de su entorno social y familiar; el sujeto en estudio fueron las mujeres objeto de acoso sexual, psicológico y laboral por parte del patrono, quienes están en riesgo por la falta de prevención del Estado y la implementación de un protocolo.

El aporte académico del presente trabajo de investigación consistió en concientizar la importancia que tiene para el derecho laboral la creación e implementación de protocolos para prevenir el acoso sexual, psicológico y laboral en el país.

HIPÓTESIS



Establecer si dentro de la legislación vigente en Guatemala, existen protocolos para la prevención del acoso sexual, psicológico y laboral para trabajadoras por parte del patrono, en virtud que el Estado, con base a lo que establece la Constitución Política de la República de Guatemala, debe garantizar a los habitantes de la República la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de las personas, ya que dichas conductas señalan a las personas que las sufren, no solamente en el ámbito público y laboral, sino que también en el ámbito privado, aislándolas de las demás personas.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Luego de haber realizado el trabajo de tesis y someter a prueba la hipótesis, la misma fue comprobada empíricamente, para lo cual se utilizó el método deductivo y el inductivo, puesto que se estableció que dentro de la legislación guatemalteca vigente no existen protocolos de prevención de acoso sexual, psicológico y laboral para trabajadoras por parte del patrono, encontrando que únicamente el Ministerio Público ha emitido un protocolo para la atención de casos de acoso sexual en el ámbito laboral del Ministerio Público.

En cuanto al acoso laboral se puede establecer que no existe ningún protocolo o política encaminado a prevenir este tipo de acoso y únicamente dentro del Código de Trabajo se encuentra el apartado del Reglamento Interior de Trabajo que sería el mecanismo por medio del cual, las empresas pueden normar este tipo de conductas y establecer las formas en que se tratará cada caso en particular, pero eso queda a discreción del patrono en determinar si lo incluye o no ya que no existe ninguna disposición que así los obligue. También, fueron utilizadas las técnicas bibliográfica y documental.

ÍNDICE

Introducción.....	i
-------------------	---

CAPÍTULO I

1. Derecho laboral.....	1
1.1. Generalidades.....	1
1.2. Definición.....	3
1.3. Características del derecho del trabajo.....	4
1.3.1. Constante expansión.....	4
1.3.2. Protector del trabajador.....	5
1.3.3. Es irrenunciable.....	5
1.3.4. Es un mínimo de garantías para los trabajadores.....	6
1.4. Los sujetos del derecho del trabajo.....	6
1.5. Relación laboral.....	11
1.6. Contrato de trabajo.....	12
1.7. Características del contrato de trabajo.....	14

CAPÍTULO II

2. El acoso sexual dentro del trabajo.....	19
2.1. Acoso sexual.....	19
2.2. Concepto.....	21
2.3. Situación del acoso sexual en el trabajo.....	23
2.4. Sujetos del acoso sexual.....	25
2.5. Tipos de acoso sexual.....	27
2.6. Formas de manifestación del acoso sexual laboral.....	29

CAPÍTULO III

3.	Acoso psicológico.....	33
3.1.	Antecedentes.....	33
3.2.	<i>Mobbing</i> o acoso laboral.....	34
3.3.	Etapas del <i>mobbing</i>	37
3.4.	Efectos del <i>mobbing</i>	39
3.5.	Acoso psicológico en Guatemala.....	41

CAPÍTULO IV

4.	Falta de protocolo de prevención de acoso sexual, psicológico y laboral para trabajadoras por parte del patrono.....	45
4.1.	Acciones adoptadas por parte del Estado de Guatemala para combatir el acoso sexual, laboral y psicológico.....	46
4.1.1.	Acoso sexual.....	46
4.1.2.	Acoso laboral (<i>Mobbing</i>).....	48
4.2.	Protección internacional en materia de derechos humanos relacionado al acoso laboral.....	51
4.2.1.	Declaración Universal de Derechos Humanos.....	51
4.2.2.	Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.....	53
4.2.3.	Declaración de principios y derechos fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo.....	55
4.2.4.	Convenio número 111 de la OIT relativo a la Discriminación en Materia de empleo y ocupación.....	57
4.3.	Mecanismos para prevenir el acoso laboral y sexual.....	58
4.4.	Falta de protocolo de prevención de acoso sexual, psicológico y laboral para trabajadoras por parte del patrono.....	60



CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	65
BIBLIOGRAFÍA.....	67



INTRODUCCIÓN

El trabajo de tesis fue escogido debido a que en Guatemala no existe un protocolo de prevención de acoso sexual, psicológico y laboral para las trabajadoras por parte de los patronos, lo cual afecta no solo la vida privada de las víctimas, sino a su entorno familiar y social, debido a que padecen de problemas físicos, emocionales y mentales, lo que hace que en muchas ocasiones se aíslen de todos los demás seres humanos.

Por trabajo se entiende la actividad física o intelectual que las personas llevan a cabo para alcanzar un objetivo o satisfacer una necesidad, a través de la producción de bienes y servicios. Un trabajador es la persona física que con la edad legal mínima presta sus servicios retribuidos subordinados a otra persona, a una empresa o bien a una determinada institución. Cuando su edad es menor a la legalmente establecida puede ser tomado en consideración como trabajo infantil y es de carácter ilegal a menos que tenga permiso de su tutor.

Los objetivos debidamente alcanzados se orientaron a determinar la existencia de protocolos dentro de la legislación interna para la prevención del acoso sexual, psicológico y laboral para las trabajadoras por parte de los patronos, y establecer la efectividad de estos para la protección de las víctimas sobre sus agresores.

La hipótesis fue debidamente comprobada, debido a que se estableció que dentro de la legislación interna en Guatemala, no existen protocolos de prevención del acoso sexual, psicológico y laboral, determinando incluso que dichas conductas ni siquiera se encuentran establecidas como tipos penales dentro de las normas de carácter ordinario.

El contenido del informe final se redactó en cuatro capítulos: el primero, indicó el derecho del trabajo, definición, características del derecho laboral, sujetos del derecho laboral, relación laboral, contrato de trabajo y características del contrato; el segundo, indicó lo relacionado con el acoso sexual, concepto, situación del acoso sexual en el trabajo, sujetos del acoso sexual, tipos de acoso sexual y formas de manifestación; el tercero, señaló una descripción del acoso psicológico, antecedentes, concepto de *mobbing* y sus



etapas, acoso psicológico en Guatemala; y el cuarto, analizó la falta de protocolo de prevención de acoso sexual, psicológico y laboral para trabajadoras por parte del patrono.

Los métodos de investigación fueron el deductivo, inductivo, analítico y sintético, mientras que las técnicas de investigación fueron la bibliográfica y documental, con las cuales fue posible obtener la información existente en libros sobre el acoso sexual en el trabajo y acoso laboral. El aporte llevado a cabo en esta investigación fue determinar que si existen protocolos para la prevención del acoso sexual, psicológico y laboral para trabajadoras por parte del Estado, con lo cual se busca combatir este tipo de práctica no deseadas por parte de las víctimas.



CAPÍTULO I

1. Derecho laboral

El derecho laboral o derecho del trabajo, surge como necesidad que tiene el Estado de regular las relaciones que nacen entre dos personas a las cuales se les conoce como patrono y trabajador, con el objeto de establecer cuáles son los derechos y obligaciones que adquiere cada uno de estos.

1.1. Generalidades

Con la relación de patronos y trabajadores también nace lo que se conoce como la relación de trabajo, que será entonces aquella que se da entre un patrono y un trabajador cuando este último se obliga a realizar determinadas tareas a favor del primero a cambio de una remuneración o salario.

La forma de perfeccionar la relación de trabajo entre el patrono y el trabajo, se hace a través de un contrato de trabajo, el cual se puede definir como: “El que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados con carácter económico, por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa, a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección de la actividad profesional de otra”.¹

¹ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 220.

Por lo que, por contrato de trabajo se puede entender el documento por medio del cual un patrono y un trabajador plasman las condiciones pactadas, así como los derechos y las obligaciones que adquiere cada uno de ellos, el cual es un acuerdo de voluntades. Es por ello que: “El contrato de trabajo es el primer momento de la vida obrera, abre paso a todo cuanto con ello se relaciona, pero no es sino hasta el momento en que el trabajo empieza a prestarse por su existencia real como figura jurídica, ya que podrá existir acuerdo de voluntades, coincidencia total en los términos en los que la actividad vaya a realizarse, aceptación de las condiciones impuestas, por parte del trabajador, pero no darse la relación de trabajo, a ser ésta el efecto del contrato o sea su ejecución”.²

El derecho del trabajo es una rama del derecho relativamente nueva aun cuando el trabajo como tal ha existido casi desde que el mismo hombre aparece en la tierra, la diferencia es que en esos tiempos no existía sociedad consumista como en la actualidad, ya que el hombre únicamente buscaba la manera de lograr su supervivencia, utilizando y tomando de la naturaleza lo que le era necesario.

Con el paso del tiempo, el hombre comienza a agruparse y dichos grupos eran conocidos como clanes, dentro de los cuales cada uno tiene tareas específicas que realizar y con ello surgen los primeros vestigios del trabajo, se daba el caso que cada clan se dedicaba a cultivar o realizar una función determinada, por lo que, cuando ya se tenía lo suficiente para estos, empezaron a tener excedentes, es aquí donde surge la modalidad del trueque, lo que formó las primera interrelaciones entre los distintos grupos o clanes.

² Barajas Montes de Oca, Santiago, **Derecho del trabajo**. Pág. 8.



Con relación a lo anterior, el autor Leonel López quien a su vez menciona Recanes Siches, quien indica: “Que el hombre es un ser histórico que trabaja; es decir transforma la naturaleza porque la comprende y transformándola hace cambios a sí mismo porque es un ser social y no obstante en esta espiral infinita creadora, el hombre permanece esencialmente idéntico”.³

1.2. Definición

Es: “El conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana”.⁴

También, se puede definir como un: “Conjunto de principios y normas que regulan las relaciones entre empresarios y trabajadores y de ambos con el Estado, derivadas tanto de la prestación individual de trabajo como de la acción gremial organizada en defensa de los intereses profesionales”.⁵

Por lo que, el derecho del trabajo puede definirse como el conjunto de principios y normas jurídicas encargadas de regular las relaciones que surgen entre una persona que se denomina trabajador y otra que se denomina patrono, con el objeto de proteger y dignificar al trabajador con la intervención del Estado, estableciendo los derechos sociales mínimos,

³ **Introducción al estudio del derecho.** Pág. 10.

⁴ Dávalos, José. **El constituyente laboral.** Pág. 47.

⁵ Pérez, Benito. **Derecho del trabajo.** Pág. 72.



los que podrán ser superados a través de la negociación colectiva.

Dentro de la doctrina, se puede establecer que al derecho del trabajo se le puede encontrar de deferentes denominaciones, siendo las principales, derecho laboral, derecho social, derecho obrero, los cuales ha utilizado como sinónimos para identificarlo.

De esa cuenta, se puede definir al derecho del trabajo como el conjunto de principios, normas jurídicas e instituciones de carácter Estatal, cuya función primordial es proteger a los trabajadores de las posibles arbitrariedades de los patronos a través de la justicia social, dando un equilibrio de las fuerzas entre trabajador y patrono, ya que el segundo se considera la parte más débil de la relación laboral.

1.3. Características del derecho del trabajo

1.3.1. Constante expansión

Por ser un derecho social y de protección al trabajador, este se dice que se encuentra en expansión, porque cada vez son más los derechos que se reconocen a favorecen a los trabajadores, de esa cuenta el autor José Dávalos, indica "(...), hasta dónde puede llegar la fuerza expansiva del derecho del trabajo es una cuestión de difícil respuesta, porque vivimos dentro de un sistema capitalista férreo y porque para destruir los principios fundamentales será preciso destruir el sistema mismo. La finalidad del derecho del trabajo



de nuestra era tiene como meta la totalidad de la clase trabajadora...”⁶

1.3.2. Protector del trabajador

Al establecer cuáles son las partes dentro del derecho del trabajo, se puede indicar que el trabajador es la parte más débil de la relación que forma entre patrono y trabajador ya que el segundo por tener mayor poder económico puede ejercer influencia sobre el primero.

De esa cuenta: “El ordenamiento laboral tiene por finalidad apoyar y proteger a los trabajadores, que son la parte más débil en la relación trabajador-patrón. El Estado tiene el compromiso de proteger, a partir de la legislación, a la clase trabajadora”.⁷

Al mismo tiempo, el ordenamiento jurídico guatemalteco, en el cuarto considerando en la literal “a” del Código de Trabajo regula: “El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente”.

1.3.3. Es irrenunciable

Indica que las garantías mínimas establecidas por el derecho del trabajo son irrenunciables, aun cuando esto se haya pactado entre patrono y trabajador, estableciendo las normas de la materia que se tendrán como no puestas y no se tomarán en cuenta. Es

⁶ **Derecho de los menores trabajadores.** Pág. 5.

⁷ **Ibid.** Pág. 47.



por ello que, dentro del ordenamiento jurídico guatemalteco, el Código de Trabajo establece la irrenunciabilidad de los derechos y garantías que han sido otorgadas a favor de los trabajadores.

1.3.4. Es un mínimo de garantías para los trabajadores

A través del derecho del trabajo, el Estado ha establecido los derechos mínimos con los que cuentan los trabajadores, por lo que estos pueden ser incluso mejorados o superados a través de la contratación individual o colectiva, sin que esto indique que se tengan que modificar las normas de carácter laboral, las cuales se tomarán como beneficios adicionales para el trabajador.

En función de lo anterior, el Código de Trabajo en su considerando cuarto literal “b”, regula: “El derecho de trabajo constituye un minimum de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo”.

1.4. Los sujetos del derecho del trabajo

Por sujetos del derecho del trabajo se entenderán todas aquellas personas que forman parte dentro de las relaciones de trabajo en los distintos lugares o empresas, los cuales la



doctrina los ha denominado de diferentes formas, siendo las más comunes las siguientes:

- a) Patrono o empleador: para el autor Guillermo Cabanellas, el patrono o empleador es: “Quien emplea remuneradamente y con cierta permanencia a trabajadores subordinados a él”.⁸

“Patrono o empleador son los términos más empleados universalmente para designar a aquella persona o personas físicas o inmateriales que otorgan, generan o dan trabajo, a pesar de que su denominación arcaica de patrón o patrono ha sufrido modificaciones con el paso del tiempo”.⁹

Por lo que un patrono, es aquella persona encargada de un centro de trabajo que tiene bajo su mando a subordinados denominados trabajadores quienes siguen sus instrucciones para realizar las atribuciones que les han sido conferidos por parte del empleador.

En función de lo anterior, el Artículo 2 del Código de Trabajo regula: “Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo”.

Diversos autores definen al patrono como: “Persona física (aunque el concepto también cabe aplicarlo a las personas jurídicas) que, en el contrato laboral, da

⁸ **Diccionario jurídico elemental.** Pág. 235.

⁹ De Buen Lozano, Néstor. **Instituciones del derecho del trabajo y seguridad social.** Pág. 370.

ocupación retribuida a los trabajadores que quedan en relación subordinada pues, el propietario de la empresa y quien la dirige personalmente o valiéndose de otras personas. Es llamado también empleador y empresario”.¹⁰

Por lo tanto, el patrono puede ser una persona física o jurídica, quien utiliza los servicios de varias personas denominadas trabajadores que serán sus subordinados quienes se comprometen a realizar unas determinadas funciones las cuales han sido pactadas previamente a través de un contrato de trabajo.

- b) Trabajador o empleador: es la persona física que se obliga a prestar sus servicios a favor de un patrono o empleador a cambio de una retribución o salario el cual ha sido previamente pactado por ambas partes. A este en la doctrina se le ha denominado de diferentes maneras siendo las siguientes: obrero, jornalero, colaborador, empleado entre otros.

El trabajador: “Es la persona que presta un servicio a otra que se le ha denominado a diversas maneras: obrero, operario, asalariado, jornalero, etc. El concepto que ha tenido mayor aceptación tanto en la doctrina como en la legislación es la de trabajador”.¹¹

El Código de Trabajo, en el Artículo 3 regula: “Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros,

¹⁰ Ossorio. **Op. Cit.** Pág. 703.

¹¹ Najera Martínez, Alejandro. **Derecho laboral.** Pág. 8.



en virtud de un contrato o relación de trabajo”.

“Quien trabaja; es el que realiza una labor socialmente útil. Laborioso o aplicado al trabajo. Obrero; el que realiza una tarea manual. Jornalero. Todo el que cumple un esfuerzo físico o intelectual, con objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil, aun cuando no logre el resultado”.¹²

- c) Auxiliares del patrón: los auxiliares del patrón son también trabajadores al servicio de este que le une una relación de trabajo, la diferencia es que estos son trabajadores de confianza, actuando siempre en beneficio del patrón debido a las atribuciones y funciones que les han sido asignadas.
- d) Representante del patrono: se puede decir que este es una extensión del patrón en los lugares de trabajo, en virtud del cargo que le han conferido así como por ser de confianza del empleador, por lo que siempre velará por el beneficio del este, y al llegar a un acuerdo con los demás trabajadores obligara al patrón a cumplirlos.

En ese sentido, el Artículo 4 del Código de Trabajo, regula: “Representantes del patrono son las personas individuales que ejercen a nombre de éste funciones de dirección o de administración, tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquél.

¹² Cabanellas. **Op. Cit.** Pág. 311.



Los representantes del patrono en sus relaciones con los trabajadores, obligan directamente al patrono. Dichos representantes en sus relaciones con el patrono, salvo el caso de los mandatarios, están ligados con éste por un contrato o relación de trabajo”.

- e) Intermediario: este como tal no tiene una relación de trabajo con el patrono, pero realiza contrataciones de trabajadores para que realicen trabajos o presten algún tipo de servicio a favor de un patrono.

Es de importancia anotar que quedan solidariamente responsables de los derechos que resulten a favor de los trabajadores por la aplicación de las normas de derecho laboral.

En función de lo anterior, el Código de Trabajo en el Artículo 5 establece que intermediario es: “Toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono.

Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquél para con él o los trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la Constitución, del presente Código, de sus reglamentos y demás disposiciones aplicables. No tiene carácter de intermediario y sí de patrono, el que se encargue, por contrato, de trabajos que ejecute con equipos o capitales propios”.



1.5. Relación laboral

La relación laboral, es aquella que nace entre patrono y trabajador desde el momento en que el segundo inicia a prestar sus servicios a favor del primero a cambio de una retribución o salario que ha sido pactado entre ambos.

En una relación laboral o de trabajo, no necesariamente debe existir de por medio un contrato de trabajo, ya que en muchas ocasiones este se da de forma verbal entre las partes, por lo que esta: “Surge del hecho de que no siempre la estipulación de un contrato de trabajo coincide con el servicio que se presta, pues ocurre con frecuencia que las estipulaciones previstas tienen determinado sentido de dependencia que no coinciden en nada con el desarrollo propio del trabajo que se desempeña”.¹³

De esa cuenta, el Artículo 19 del Código de Trabajo regula: “Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el Artículo precedente”.

Por lo que se puede entender como relación de trabajo, aquella que surge entre dos personas, una llamada patrono y otra llamada trabajador, que tiene por objeto establecer los términos en que se deberá prestar los servicios por parte del trabajador y la forma en que se le deberá retribuir por parte del patrono los servicios prestados hacia él.

¹³ Barajas. **Op. Cit.** Pág. 18.



La relación de trabajo entonces: “Representa una idea principalmente derivada de la doctrina italiana, según la cual el mismo hecho de que una persona trabaje para otra en condiciones de subordinación contiene para ambas partes una serie de derechos y obligaciones de índole laboral, con independencia de que exista, o no, un contrato de trabajo”.¹⁴

1.6. Contrato de trabajo

Es el documento mediante el cual, un patrono y uno o varios trabajadores formalizan la relación que surge entre ambos, normando todo lo relacionado a la jornada de trabajo, atribuciones, lugar donde se prestarán los servicios, el salario a devengar entre otros.

En ese sentido, el Código de Trabajo en el Artículo 18 da la definición de contrato individual de trabajo indica que es: “El vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma”.

Se define al contrato de trabajo como: “El que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privado y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa, a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra”.¹⁵

¹⁴ Ossorio. **Op. Cit.** Pág. 831.

¹⁵ **Ibíd.** Pág. 220.



Con base a lo anterior y a lo que regula el Código de Trabajo, a través del contrato de trabajo, se pretende regular la relación de trabajo que surge entre el patrono y trabajador, estableciéndolo como un vínculo económico jurídico, en cuanto a lo económico, en virtud que a través de este se pacta entre ambas partes el monto del salario por la prestación de los servicios contratados por el patrono; jurídico ya que este está basado en la normativa legalmente aprobada y además de establecer la funciones o atribuciones que deberá cumplir el trabajador, indicando la jornada de trabajo, el lugar donde prestará los servicios, adquiriendo estos la calidad de derechos estableciéndolos de cumplimiento obligatorio para ambas partes.

En la doctrina el contrato ha sido definido por varios autores, siendo algunas de estas las siguientes:

“Todos los contratos de trabajo son acuerdos de dos o más partes, mediante los que se crea, regula, modifica o extinguen relaciones jurídicas patrimoniales. El contrato de trabajo establece, pues, sin duda, derechos y obligaciones para los sujetos laborales individuales”.¹⁶

“El contrato de trabajo es una convención por la cual una persona pone su actividad profesional a disposición de otra persona, a fin de trabajar bajo la dirección de ésta y en su provecho, a cambio de una remuneración llamada salario”.¹⁷

¹⁶ Neves Mujica, Javier. **Introducción al derecho del trabajo**. Pág. 70.

¹⁷ Pérez. **Op. Cit.** Pág. 116.

Con las definiciones anteriores, se puede determinar que el contrato de trabajo es diferente a cualquier otro tipo de contrato como lo son los de carácter civil, ya que este se formaliza entre las partes que se denominan patrono y trabajador, por medio del cual se normarán los derechos, obligaciones, horario de trabajo, lugar en el cual se deberá prestar el servicio, si el trabajo será intelectual, agrícola o de oficina, bajo la dirección de quien se prestaran esos servicios y el salario a devengar por la realización del trabajo pactado, por lo que se dice que el contrato de trabajo únicamente obliga a las partes a realizar lo allí convenido.

Es de importancia anotar lo siguiente: “El contrato individual de trabajo constituye indiscutiblemente la institución matriz en torno a la cual se ha venido construyendo el derecho laboral”.¹⁸

De esa cuenta, el Código de Trabajo en el Artículo 19 primer párrafo establece: “Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el Artículo precedente”.

1.7. Características del contrato de trabajo

El contrato de trabajo por ser un documento que formaliza el vínculo entre patrono y trabajador, este cuenta con ciertas características que son esenciales para su perfeccionamiento, dentro de las cuales se encuentran las siguientes:

¹⁸ López. **Op. Cit.** Pág. 8.



a) Es un vínculo jurídico: el mismo se encuentra amparado por las normas de carácter laboral vigentes dentro del ordenamiento jurídico guatemalteco, además de que a través del contrato de trabajo se formalizan los derechos y obligaciones que adquiere cada una de las partes es decir patrono y trabajador, así como las demás circunstancias que lo conforman.

b) Económico: es a través del contrato de trabajo que se pacta la retribución que el trabajador recibirá por la prestación de los servicios a favor del patrono, el cual será determinado en función de las capacidades, especialidades, competencias, dificultad, el cargo o puesto del trabajo a realizar.

El fin de esta característica es que el trabajador pueda obtener los ingresos necesarios para que este pueda cubrir sus necesidades básicas tanto suyas y las de su familia, siendo la alimentación, estudio, salud, educación, vestimenta, recreación y vivienda las principales.

c) Personalísimo: esta característica establece que los servicios que se pactan dentro del contrato de trabajo, deberán ser ejecutados de forma personal por parte del trabajador, quien de ninguna manera podrá delegarlos a un tercero.

d) Dirección: quiere decir, que el trabajador deberá realizar sus funciones bajo la dirección del patrono, quien ha definido los objetivos a perseguir, a través de las instrucciones que esta gira a sus subordinados con el objeto de alcanzar las metas



establecidas por los patronos.

- e) Dependencia: esta característica va muy ligada a la anterior, ya que el trabajador estará bajo el mando y actuará con relación a las órdenes que el patrono le establezca, indicándole la forma y modo en que deberá realizar sus tareas asignadas o establecidas dentro del contrato de trabajo.
- f) Consensual: por carecer de grandes formalidades, se dice que es consensual ya que únicamente necesita que exista manifestación de voluntad de las partes, es decir patrono y trabajador para que este se perfeccione y se dé inicio a la relación laboral.
- g) Conmutativo: porque en el momento en que se perfecciona la relación de trabajo a través del contrato de trabajo, los derechos y obligaciones que nacen entre patrono y trabajador son ciertos de esa cuenta, estos se pueden identificar de manera inmediata con ocasión de la realización del trabajo pactado entre ambos. Por lo que el trabajador por la realización de las tareas pactadas, recibe como retribución un pago denominado salario y el patrono recibe como beneficio el aumento de su patrimonio como consecuencia de la prestación de los servicios convenidos entre este y sus trabajadores.
- h) Subordinación: va muy de la mano con la característica de dirección, ya que el trabajador durante el tiempo que se encuentre dentro del centro de trabajo



realizando las funciones que le han sido asignados, estará subordinado al patrón ya que al momento de formalizar el contrato de trabajo, el trabajador de forma voluntaria se sujeta a acatar las instrucciones del patrón y le otorga a este último la facultad de exigirle al trabajador la prestación exacta de los servicios que se han pactado, así como de que se cumpla la jornada de trabajo los reglamentos y condiciones internas del centro, empresa o institución.

- i) Salario: con este nombre se le conoce a la retribución que ha sido pactada entre patrón y trabajador a favor de este último con ocasión de la ejecución de los servicios establecidos dentro del contrato de trabajo respectivo, el cual también se conoce como sueldo, paga, mensualidad, quincena, entre otros, y adquiere dicha denominación en función de la temporalidad en la que se paga.





CAPÍTULO II

2. El acoso sexual dentro del trabajo

El acoso sexual dentro del ámbito laboral, es una práctica que se presenta con regularidad dentro de los centros de trabajo, el problema con esta situación, es que dentro del ordenamiento jurídico guatemalteco, no se encuentra regulada dicha práctica como un delito, además que en la gran mayoría son las mujeres la que sufren este tipo de prácticas.

2.1. Acoso sexual

Lo más cercano a una regulación en torno a la violencia sexual que se tiene en Guatemala es lo que establece la Ley Contra el Femicidio y otras Formas de Violencia contra la Mujer, Decreto número 22-2008 del Congreso de la República, que en el Artículo 1 regula: “Objeto y fin de la ley.

La presente ley tiene como objeto garantizar la vida, la libertad, la integridad, la dignidad, la protección y la igualdad de todas las mujeres ante la ley, y de la ley, particularmente cuando por condición de género, en las relaciones de poder o confianza, en el ámbito público o privado quien agrede, cometa en contra de ellas prácticas discriminatorias, de violencia física, psicológica, económica o de menosprecio a sus derechos. El fin es promover e implementar disposiciones orientadas a la erradicación de la violencia física, psicológica, sexual, económica o cualquier tipo de coacción en contra de las mujeres,

garantizándoles una vida libre de violencia...”.

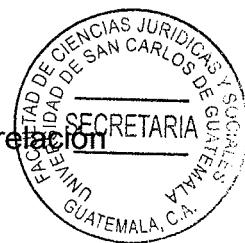
El Artículo 3 literal “c” de la ley antes mencionada indica: “Ámbito público: Comprende las relaciones interpersonales que tengan lugar en la comunidad y que incluyen el ámbito social, laboral, educativo, religioso o cualquier otro tipo de relación que no esté comprendido en el ámbito privado.”

Por lo que a falta de una norma específica que norme todo lo relacionado a la violencia sexual, se podría utilizar la Ley Contra el Femicidio y otras formas de Violencia contra la Mujer, Decreto 22-2008 es una forma limitada ya que para poder invocar dicha ley hay que encuadrar las conductas a los tipos penales ahí establecidos.

Por lo que de conformidad con el Ministerio Público, el acoso sexual en el ámbito laboral: “Lo constituye cualquier comportamiento verbal o físico de naturaleza sexual, dentro del ámbito laboral, que ocurre de forma sistemática o por una sola vez, en el que se requiera, hostigue, agrede o se intente agredir sexualmente a cualquier trabajador(a) y que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.¹⁹

La Organización Mundial de la Salud, define a la violencia sexual como: “Todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad

¹⁹ Gálvez Pozuelos, Javier Alfonso. **Protocolo para la atención de casos de acoso sexual en el ámbito laboral del Ministerio Público.** Pág. 6.



de una persona mediante coacción por otra persona, independientemente de la relación de ésta con la víctima, en cualquier ámbito, incluidos el hogar y lugar de trabajo”.

De esa cuenta la violencia sexual implica el uso de la fuerza física por parte del agresor, pudiendo utilizar la coerción e incluso la intimidación para que sean aceptadas las propuestas o bien se consume el acto sexual indeseado por la víctima, ya que está en ningún momento ha deseado dar su consentimiento para tales hechos.

2.2. Concepto

De conformidad con la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, el acoso sexual lo tiene catalogado como una forma de violencia hacia la mujer que tiene lugar en el trabajo, así como instituciones educativas, establecimientos de la salud, o cualquier otro lugar. Teniendo en cuenta lo anterior, la Ley Contra el Femicidio y otras formas de Violencia Contra la Mujer en el Artículo 3 literal la violencia sexual como: “Acciones de violencia física o psicológica cuya finalidad es vulnerar la libertad e indemnidad sexual de la mujer, incluyendo la humillación sexual, la prostitución forzada y la denegación del derecho a hacer uso de métodos de planificación familiar, tanto naturales como artificiales, o a adoptar medidas de protección contra enfermedades de transmisión sexual”.

Por lo que por acoso sexual se puede definir, como aquellas acciones tanto físicas como psicológicas realizadas por una persona en contra de una mujer, encaminadas a violentarla



por el simple hecho de ser mujer, ya sea por su forma de dirigirse hacia otras personas, vestimenta e incluso inclinaciones sexuales.

También, se puede decir que el acoso sexual se da como una conducta de naturaleza sexual hacia la mujer que hace que esta se sienta ofendida, intimidada u ofendida en su integridad tanto física como psicológica que se presenta en el ámbito laboral, la cual puede ser una única vez o de forma repetitiva por parte del agresor, que en su mayoría es en una relación de jerarquía entre la víctima y su victimario.

El Protocolo para la Atención de Casos de Acoso Sexual en el ámbito Laboral del Ministerio Público hace referencia a la conferencia de la Organización Internacional del Trabajo OIT del año 1985 donde señaló: “El acoso sexual como una violación de los derechos fundamentales de las trabajadoras y trabajadores, estableciendo que constituye un problema de seguridad, de salud, de discriminación, una inaceptable situación laboral y una forma de violencia que afecta en mayor medida a las mujeres”.²⁰

En el protocolo antes relacionado define al acoso sexual como: “Una forma de violación de los derechos humanos de dignidad personal, intimidad, libertad sexual, seguridad y salud en cualquier ámbito que vulnera el derecho de cualquier persona a una vida libre de violencia. Es una manifestación de la violencia de género propiciada por relaciones asimétricas de poder, que además parte de una serie de prejuicios y estereotipos sexistas y discriminatorios”.²¹

²⁰ **Ibíd.** Pág. 9.

²¹ **Ibíd.** Pág. 15.

Por lo que, el acoso sexual dentro de las relaciones de trabajo, se puede entender como el conjunto de comportamientos y conductas ya sean físicas o verbales de carácter sexual las cuales no son deseadas por las víctimas, lo que lo convierte en un fenómeno social con el cual se atenta contra la dignidad de las personas. Ese fenómeno se da con más frecuencia hacia las mujeres y en la mayoría de casos por personas que tiene un mayor rango o jerárquicamente superiores dentro de la empresa o lugar de trabajo.

“El acoso sexual es la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad de la mujer y del hombre en el lugar donde existen diferentes tipos de relaciones interpersonales, que puede incluir comportamientos físicos, verbales y no verbales indeseados; por consiguiente, hay un amplio abanico de comportamientos que pueden ser considerados como acoso sexual y que resulta inaceptable si dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma; la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de superiores o iguales, se utilizan de forma implícita o explícita como base para la decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional o cualquier relación de subordinación”.²²

2.3. Situación del acoso sexual en el trabajo

En la mayoría de casos el acoso sexual en el trabajo se da con más frecuencia hacia las mujeres por personas que se encuentran en un puesto jerárquicamente superior al de la

²² Velásquez Chacón, Mary Luz. **Acoso sexual**. Pág. 1.



víctima. En ese orden de idas, este puede tener efectos negativos ya que puede afectar la salud, la moral, la confianza y muchas veces el rendimiento laboral de quien lo sufre.

Las personas que sufren acoso sexual pueden padecer de ansiedad y de estrés, los cuales muchas veces generan enfermedades en las víctimas lo que genera que empiecen a faltar al trabajo o en algunos otros casos, obliga ya sea a corto o largo plazo a que estas busquen otra oportunidad de empleo en otro centro o empresa.

Lastimosamente, el acoso sexual en el trabajo, no ha sido reconocido como tal dentro de la legislación guatemalteca, ya que no existe un norma o tipo penal que así lo tipifique, por lo que el mismo queda a discreción de los centros de trabajo para que así lo establezcan dentro de los reglamentos interiores de trabajo, que en la mayoría de casos tampoco es tenida en cuenta esta conducta en ellos.

Tampoco se hace visible este tipo de conductas, ya que las víctimas tienen miedo de realizar las denuncias en contra de su acosador porque pueden ser objeto de despido o bien de ser atacadas con represalias posteriormente, situación que ha sido aprovechada por quienes se encuentran involucrados en dichas conductas hacia las mujeres.

Otra de las situaciones que dan pie a este tipo de conductas, es que las mujeres se encuentran muchas veces en posiciones mucho más vulnerables que sus acosadores, estando estas en una perspectiva de poder superior a ellas, o en otros casos, cuando las mujeres tienen la capacidad de competir con el hombre para ser la figura de autoridad en



los centros de trabajo. De esa cuenta: “La violencia puede ser ejercida por una persona sobre otras de modo material o moral; en el primer caso, la expresión equivale a fuerza, y en el segundo, a intimidación”.²³

2.4. Sujetos del acoso sexual

Los sujetos que intervienen dentro del acoso sexual pueden ser denominados como sujeto activo (acosador), sujeto pasivo (acosado o víctima) y terceros, para lo cual se definirá cada uno de estos:

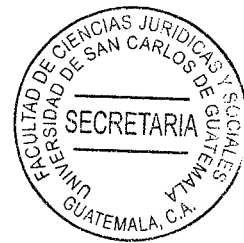
- a) Sujeto activo: “El autor, cómplice o encubridor, el delincuente en general. Tiene que ser forzosamente una persona física, pues, aun en casos de asociaciones para delinquir, las penas recaen sobre sus miembros integrantes”.²⁴

De esa cuenta, el sujeto activo dentro del acoso sexual en el trabajo, es la persona que realiza las conductas de naturaleza sexual hacia otra persona sin que esta se lo haya solicitado, estando en una relación de poder jerárquicamente superior, a quien también se le conocerá como el acosador.

En otras palabras, se puede decir que el sujeto activo es aquella persona, que valiéndose de su condición ya sea por el puesto o poder que ostenta dentro del centro de trabajo o empresa realiza las conductas de carácter sexual hacia otra

²³ Ossorio. **Op. Cit.** Pág. 991.

²⁴ **Ibíd.** Pág. 921.



persona que en la mayoría de casos son mujeres.

- b) Sujeto pasivo: “Persona que sufre violencia injusta en su persona o ataque a sus derechos”.²⁵

Dentro del acoso sexual, es aquella persona que sufre las conductas de carácter sexual por parte del sujeto activo o acosador, de carácter sexual. De esa cuenta, a este también se le denomina como víctima, y es sobre quien recae las conductas o comentarios de naturaleza sexual, o bien puede manifestarse por roces de que no han sido consentidos por esta.

“Se considera como víctima a toda persona que haya sufrido cualquier manifestación de acoso sexual en el ámbito laboral y para quien deben garantizarse todas las medidas adecuadas para resguardar su bienestar físico, psicológico y su intimidad”.²⁶

- c) Terceros: son aquellas personas que, sin ser parte del acoso sexual en el trabajo, son testigos de estas conductas o situaciones, por lo que se ven involucrados de forma indirecta en dichas acciones, lo que genera en muchos casos un ambiente hostil dentro del centro de trabajo o empresa ya que estos no se sienten cómodos con la situación que se da.

²⁵ Cabanellas. **Op. Cit.** Pág. 328.

²⁶ Gálvez. **Op. Cit.** Pág. 15.

2.5. Tipos de acoso sexual

El acoso sexual se puede manifestar de dos formas, una típica y otra ambiental, las cuales se podrán diferenciar de la siguiente manera:

- a) Típico: es el que se manifiesta comúnmente como un chantaje hacia la víctima, es decir que siempre se va a manifestar una relación o ejercicio de poder en la cual el empleador por el simple hecho de serlo, pretende imponer una conducta de carácter sexual la cual no es deseada por la víctima.

Este tipo de acoso sexual se puede identificar ya que se dan amenazas con despedir o cambiar de puesto a uno menor a la persona que se encuentra sufriendo el acoso, lo que afecta en desempeño de estas incurriendo además en que se llega hasta a renunciar del trabajo.

Dentro del acoso sexual típico se van a encontrar las siguientes conductas:

- Avances de carácter sexual (inapropiados y ofensivos).
- Realización de promesas a cambio de favores sexuales.
- Coaccionar a la víctima con el objetivo de llegar a tener algún tipo de relación aplicando cambios en las condiciones de trabajo pactadas.



- Consumación del acto sexual.

- b) Acoso ambiental: en este tipo de acoso sexual, no necesariamente existe una relación de poder, sino que va más encaminado a que dentro del ambiente laboral existen insinuaciones sexuales que son inoportunas ya sean verbales o físicas creando un entorno ofensivo e intimidatorio para la víctima. Como ya se dijo que no existe una relación de poder, este puede ser realizado por cualquier trabajador, empleador o por cualquier persona que acuda a dicho centro de trabajo.

Este se puede manifestar de las siguientes formas:

- a) Comentarios sexistas sobre la apariencia de la víctima (abuso verbal).

- b) Comentarios con doble sentido, ya sean groseros o humillantes.

- c) Realizar preguntas sobre su vida privada e intimidad (indiscretas).

- d) Separar a la víctima del entorno laboral para tener una conversación íntima.

- e) Conductas destacando lo sexual permanentemente.

- f) Requerir cualquier relación de carácter sexual a cambio de favores, recompensas o beneficios.



- g) Requerir favores sexuales bajo amenazas.
- h) Exhibición de material pornográfico.
- i) Roces, tocamientos deliberados y ofensivos para la víctima.
- j) Cualquier tipo de ejercicio de violencia física y verbal por parte del agresor.

2.6. Formas de manifestación del acoso sexual laboral

El acoso sexual laboral se manifiesta dentro de los centros laborales tales como empresas o instituciones de carácter público, a través de una conducta realizada generalmente por personas que se aprovechan de su posición jerárquicamente superior al de la víctima, que en mayoría de casos se trata de una mujer.

Las conductas que se dan por parte del agresor pueden ser físicas, verbales, no verbales, rozamientos o tocamientos indecentes, pero estos no son los únicos, ya que existen varios comportamientos que pueden ser catalogados como acoso sexual, los cuales se entienden como ofensivos para las personas que son objeto de dicho proceder.

Otra forma de manifestar el acoso sexual laboral, será por presentar un interés de carácter sexual en determinada persona, para lo cual el agresor puede utilizar ciertos mecanismos para demostrarlo, siendo alguno de estos, citaciones a solas en una oficina, propuestas a



salir después del trabajo, tocamientos indebidos lo que genera en la víctima inseguridades y en gran parte de los casos, esta tiende a renunciar por no aguantar dichas conductas.

Por lo que: “La violencia puede ser ejercida por una persona sobre otra, de modo material o moral; en el primer caso la expresión equivale a fuerza y en el segundo a intimidación”.²⁷

Con relación al primer supuesto, se da cuando de modo sistemático se empiezan a decir indirectas con tono sexualizado, insinuaciones o algún comentario sobre la apariencia de la víctima, lo cual hace que esta inicie a tener ciertas inseguridades y en muchos casos a culparse por las conductas hacia ellas. En el segundo supuesto, el acoso sexual se manifiesta cuando se amenaza a la víctima con tomar algún tipo de represalia en su contra, siendo la principal el despido o bien, otra forma es difamarla ante toda la empresa o centro de trabajo.

Otra forma en que se manifiesta el acoso sexual laboral es a través del hostigamiento sexual, el cual se considera como una conducta que se da entre personas que se encuentran en un mismo rango o en igualdad de condiciones dentro de una empresa, en donde se expresan de forma intencional comentarios sexuales que no han sido requeridos, deseados ni aceptados por parte de la víctima y que de alguna manera atentan contra la dignidad y libertad sexual de toda persona.

El acoso sexual laboral en la mayoría de los casos se da en contra de las mujeres, quienes por el simple hecho de serlo ya son víctimas de miradas indiscretas, comentarios poco

²⁷ Ossorio, **Op. Cit.** Pág. 552.



agradables, insinuaciones, tocamientos no deseados entre otros por los compañeros o bien por los superiores de estas. De igual manera se manifiesta esta conducta, por la forma de vestir de las mujeres quienes por usar falda ya son sexualizadas en los entornos laborales y se cree que se les pueden hacer cualquier tipo de comentarios de naturaleza sexual, o bien insinuaciones para tener intimidad o que accedan a algún tipo de conducta no deseada por ellas, siendo los superiores jerárquicos los que en la mayoría de casos las acosan aprovechándose de su posición dentro de la empresa o centro de trabajo, utilizando incluso amenazas sobre sus víctimas como por ejemplo, despedirlas si no acceden a las peticiones realizadas.

Es por eso, que es difícil que se tengan denuncias sobre este tipo de comportamiento ya que la víctima tiene miedo a quedarse sin trabajo y por ende sin el sustento de su familia, por lo que estos hechos en muy pocas ocasiones son conocidos y de observancia dentro de la sociedad y en específico, en los centros de trabajo que es donde más se manifiesta.





CAPÍTULO III

3. Acoso psicológico

El acoso psicológico, también denominado acoso laboral o *mobbing*, el cual es sufrido por los trabajadores manifestándose a través de comportamientos abusivos, agresivos por parte de los mismos compañeros de trabajo o en algunos casos por los superiores jerárquicos de las víctimas.

3.1. Antecedentes

Esta es una forma de acoso que se ejercita a través de una persecución de la víctima lo cual hace que se sienta marginada, criticada y calumniada por parte de sus compañeros de trabajo, incluso le son puestos sobrenombres por lo general desagradables o bien le son asignadas tareas monótonas, inútiles o bien no deseadas.

Este tipo de acoso tiene finalidades diversas, pero con un objetivo destructivo para la víctima, porque tiende a eliminar, marginar o bien a inducir a la víctima a renunciar de la empresa o bien provocar su despido, además que esta conducta puede causar daños severos de tipo mental, físico y psicológico, así como efectos negativos tanto a nivel familiar como social del trabajador.

El acoso psicológico en la mayoría de casos tampoco es denunciado, ya que la víctima prefiere seguir aguantando por miedo a perder su trabajo ya que es el medio por el cual



subsiste. Los superiores jerárquicos en la mayoría de casos no realizan ninguna acción, además que en la actualidad es muy difícil poder encontrar otro trabajo que sea remunerado igual o mejor.

3.2. **Mobbing o acoso laboral**

“El concepto de acoso laboral es un término que tiene sus raíces en la ciencia de la psicología y que también ha sido conocido como *mobbing*. Fue abordado en una primera instancia por Heinz Leymann, quien estableció que la palabra deriva del término inglés *to mob*, cuyo significado en castellano sería el de una multitud excitada que rodea o asedia a alguien (una persona) o a algo (un edificio, un objeto), bien sea de forma amistosa u hostil”.²⁸

Se define al *mobbing* como: “El que 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, se encuentra en una situación de soledad e indefensión prolongada, a base de acciones de hostigamiento frecuentes y persistentes (definición estadística: al menos una vez por semana) y a lo largo de un prolongado periodo (definición estadística: al menos durante seis meses)”.²⁹

²⁸ Granados Quimbayá, Luis Adolfo. **El acoso laboral**. Pág. 16.

²⁹ **Ibid.** Pág. 17.



De esa cuenta, el *mobbing* o acoso laboral se puede definir como aquellas conductas realizadas por una persona o grupo de personas en contra de otras que concurren a un lugar en común, principalmente en las instalaciones de una empresa o institución pública, con el objeto de hostigarlo logrando con ello que esta se aleje, se sienta sola y en la mayoría de casos indefensa ante dichos ataques.

En otras palabras, el *mobbing* es una manifestación de actitudes de manera hostil, que recae sobre un individuo teniendo como consecuencias de indefensión y creando soledad en la persona que lo sufre.

El acoso laboral puede manifestarse de las siguientes formas:

Gritar, avasallar o insultar a la víctima cuando se encuentra sola o en presencia de otras personas. Asignarle objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir, y tareas que son manifiestamente inacabables en ese tiempo. Sobrecargar selectivamente a la víctima con mucho trabajo. Amenazar de manera continuada a la víctima o coaccionarla.

Quitarle áreas de responsabilidad clave, ofreciéndole a cambio tareas rutinarias, sin interés o incluso ningún trabajo que realizar. Modificar sin decir nada al trabajador las atribuciones o responsabilidades de su puesto de trabajo. Tratarle de manera diferente o discriminatoria, usar medidas exclusivas contra él, con vistas a estigmatizarlo ante otros compañeros o jefes. Ignorarlo o excluirlo, hablando sólo a una tercera persona presente, simulando su no



existencia, o su no presencia física en la oficina, o en las reuniones a las que asiste. Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducirle a error en su desempeño laboral, y acusarle después de negligencia o faltas profesionales. Difamar a la víctima, extendiendo por la empresa u organización rumores maliciosos o calumniosos que menoscaban su reputación, su imagen o su profesionalidad. Infravalorar o no valorar en absoluto el esfuerzo realizado por la víctima, negándose a evaluar periódicamente su trabajo.

Bloquear el desarrollo o la carrera profesional, limitando, retrasando o entorpeciendo el acceso a promociones, cursos o seminarios de capacitación. Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos maliciosamente a otras personas o a elementos ajenos a él, como la casualidad, la suerte, la situación del mercado, etc.

“Criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones, etc. Monitorizar o controlar malintencionadamente su trabajo con vistas a atacarle o a encontrarle faltas o formas de acusarle de algo. Castigar duramente o impedir cualquier toma de decisión o iniciativa personal en el marco de sus responsabilidades y atribuciones. Bloquear administrativamente a la persona, no dándole traslado, extraviando, retrasando, alterando o manipulando documentos o resoluciones que le afectan. Criticar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores, caricaturizándolo o parodiándolo. Invadir la privacidad del acosado interviniendo su correo, su teléfono, revisando sus documentos, armarios, cajones, etc. Robar, destruir o sustraer elementos clave para su trabajo. Atacar sus convicciones personales, ideología o religión. Animar a



otros compañeros a participar en cualquiera de las acciones anteriores mediante persuasión, la coacción o el abuso de autoridad”.³⁰

De esa cuenta, el acoso laboral se puede definir como un comportamiento en el medio laboral en donde el individuo en una conducta generalmente de abuso de poder, discrimina, humilla, debilita o amenaza a un trabajador con dificultades para defenderse, ocasionándole un riesgo para la salud mental y física de la víctima y desde el punto de vista jurídico se propicia la restricción de los derechos civiles en el trabajo, principalmente de la participación puesto que se da la descalificación, el aislamiento y la restricción de la comunicación, como estrategia, y si dado el caso el trabajador víctima de acoso se ve abocado a renunciar o a abandonar su trabajo se estaría vulnerando el derecho al trabajo.

3.3. Etapas del *mobbing*

Esta clase de acoso, suele ser un fenómeno laboral algo complejo ya que en este participan diferentes factores siendo algunos de estos, la organización empresarial, los aspectos sociales de los empleados, las personalidades de los trabajadores o empleados, por lo que se da en distintas etapas, siendo las siguientes:

- a) Conflicto inicial: este es conocido como el detonante de las actitudes que dan surgimiento al acoso laboral, las cuales en un inicio se tienen como excusas para encubrir los hostigamientos a los que son sometidas las víctimas.

³⁰ **Ibíd.** Pág. 18.



“En esta etapa: “La persona acosada experimenta un estadio clínico de autoafirmación, cree tener la razón y manifiesta algunos niveles de ansiedad”.³¹

- b) Estigmatización: en esta etapa, a la persona acosada se le encasilla en ciertos modos de carácter negativo, muchas veces por su procedencia o bien por su círculo social e incluso por sus habilidades en la realización de las tareas que le son asignadas por el patrono.

“Las conductas hostiles se evidencian con regularidad y se señala al acosado frente a los demás. La víctima empieza a dudar de sus propios criterios, emergen falsas explicaciones para sí mismos y para los demás, su sentir es de desconcierto y manifiesta inseguridad y devaluación de sus propias capacidades. La estigmatización conlleva a que la persona acosada experimente la interferencia en su desempeño laboral y familiar, por lo que empieza a percibir el trabajo como un motivo de sufrimiento psíquico”.³²

- c) Intervención: en esta etapa, se formaliza la forma en que se manifiesta el acoso laboral, siendo reconocida por parte de los patronos que dicha situación se está dando dentro de la empresa, por lo que se busca la intervención de estos, y en los lugares donde existe un sindicato de trabajadores, también se busca que estos tengan la intervención.

³¹ **Ibíd.** Pág. 21.

³² **Ibíd.** Pág. 22.



“Esta etapa es considerada como aquella formal del acoso, es en la que las autoridades de personal de la entidad admiten la existencia del acoso e interceden para su solución o sanción. Se busca la intervención del comité de convivencia laboral y el reconocimiento de la existencia de una posible situación de acoso. Esta fase no siempre se presenta; por ello, no es esencial que exista un reconocimiento de las conductas de acoso laboral para su configuración”.³³

- d) Marginación y expulsión: las personas que son víctimas del acoso laboral, tienden a marginarse de las demás personas que laboran con ellos en la misma empresa, esta se aísla a tal grado que en la mayoría de ocasiones termina renunciando a su trabajo.

“...la persona acosada cursa en una dirección de bajas permanentes por salud, retiro del trabajo aparentemente voluntario o por despido por bajo rendimiento. En esta etapa clínicamente sucede una estabilización crónica del cuadro que incluye síntomas de depresión, psicósomáticos y de estrés postraumático. En la estigmatización médica puede llegar a diagnosticar personalidad paranoica, maníaco depresión o alteración del carácter”.³⁴

3.4. Efectos del *mobbing*

Teniendo en cuenta que la figura del *mobbing* se ha convertido en un problema de carácter

³³ *Ibíd.* Pág. 29

³⁴ *Ibíd.* Pág. 39.



jurídico, el cual amerita una solución inmediata a través de la creación e implementación de normas o de una legislación por medio de la cuales se pretende crear las condiciones idóneas con el objeto de prevenir que se sigan violando los derechos laborales de las víctimas de este tipo de conductas.

Teniendo en cuenta lo anterior, los efectos del *mobbing* pueden ser:

- Efectos en la salud física.
 - Efectos psicológicos en las víctimas de *mobbing*.
 - Efectos del acoso laboral.
- a) Efectos en la salud física: la salud física de la víctima se ve afectada porque esta desarrolla una serie de problemas que afectan físicamente en cual se va dando por los daños causados por los constantes ataques que recibe los cuales son periódicos y de forma sistemáticamente. La persona afecta tiene a tener mucho estrés, poco apetito, caída de cabello, son algunos de los síntomas que sufren estos al momento en que se encuentran las personas que sufren este tipo de ataques.
- b) Efectos psicológicos en las víctimas del *mobbing*: los efectos mostrados por una persona que sufre de *mobbing*, son aquellos muy parecidos al que se ha denominado como síndrome de estrés postraumático, el cual tiene su origen por un

trauma que pudo haber sufrido y que le ha afectado. Pueden ser, atendidos, violaciones, asaltos, secuestros, accidentes entre otros, los cuales han sido sufridos de forma constante y repetidos lo cual le provocan sensaciones de ansiedad, inseguridad o estrés.

La persona que es acosada a través del *mobbing* tiende a gravar en su memoria las humillaciones y agresiones a las que es sometida, las cuales con el paso del tiempo las vuelve a revivirlas una y otra vez, en sueños, pensamientos emociones e imágenes.

- c) Efectos del acoso laboral: el efecto de este tipo de acoso es que la persona que lo sufre se sienta de alguna manera inestable, inseguro e incapaz en el ámbito laboral, lo que influye en su competencia al momento de realizar las actividades que le han sido encomendadas. Las consecuencias no son iguales para todas las víctimas, ya que todas las personas reaccionan de una manera muy diferente, de esa cuenta, se puede encontrar secuelas de carácter personal y otras de carácter familiar, las cuales abarcan los aspectos empresariales o de relaciones sociales, lo que viene a afectar la vida no solo individual sino social.

3.5. Acoso psicológico en Guatemala

En Guatemala, es muy común que exista acoso psicológico o laboral, ya que no existe una regulación específica relacionada al tema, únicamente se establece que dentro de las



empresas o centros de trabajo deben existir los reglamentos interiores de trabajo, los cuales van a normar las relaciones que se van a dar por los trabajadores de dicho centro o bien establecer normas de conducta interna que deberán ser respetadas por todos los que allí laboren.

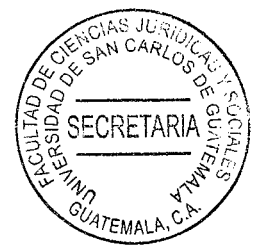
El acoso psicológico en Guatemala, se puede manifestar como una forma de violencia laboral, que se basa en el hostigamiento psicológico, el cual se puede extender hasta el maltrato físico, provocando con esto temor, angustia, inseguridad e intimidación al empleado que lo sufre, el cual puede ser cometido por el patrono o bien por algún empleado en particular, siendo este último el más común en realizar estas acciones o conductas.

Este tipo de acoso también se puede manifestar como un abuso de poder por medio del cual se busca humillar a la persona que lo sufre, adoptando conductas reiteradas y de forma persistente con el objeto de conseguir algún interés de carácter personal y pretendiendo provocar la renuncia del trabajador por sentirse hostigado, desmotivado e incómodo por el sometimiento al que ha sido expuesto.

El acoso psicológico puede darse por dos razones, una por alcanzar o perseguir objetivos personales y el otro por intereses propios de la empresa o centro de trabajo, los cuales se pueden manifestar por existir envidias entre los mismos empleados, ya que puede ser que alguno se esté destacando más que los otros, y que por ende se promueva mucho más rápido que los demás. En el segundo caso, se puede dar, porque la empresa se encuentra en alguna crisis principalmente financiera y tiene que prescindir de algunos empleados, de



esa cuenta, por instrucciones de los patrono, sus subordinados de confianza, ~~inician a~~
hostigar de alguna manera a los empleados, con el objeto de que estos renuncien, y porque
es tan importante que renuncien, ya que de conformidad con la legislación laboral vigente
en Guatemala, si es el trabajador quien renuncia, pierde el derecho a reclamar la
indemnización que le pudiera corresponder por el tiempo de servicio a la empresa, la cual
corresponde a un salario por cada año trabajado hasta un máximo de diez salarios.





CAPÍTULO IV

4. Falta de protocolo de prevención de acoso sexual, psicológico y laboral para trabajadoras por parte del patrono

Como se pudo establecer anteriormente, dentro de la legislación guatemalteca, no existe una normativa que establezca al acoso sexual, psicológico y laboral como un delito y aún más cuando este tipo de conductas son cometidas por parte de los patronos.

El acoso sexual, es una figura que se ha querido incorporar a los tipos penales dentro del Código Penal, Decreto número 17-73 del Congreso de la República de Guatemala, pero en el Organismo Legislativo desde el año 2017, se encuentran una iniciativa de ley que los pretende agregar a los delitos tipificados reformando el cuerpo normativo antes relacionado, pero la misma no ha sido conocida por los diputados.

De esa cuenta, el acoso sexual dentro del ámbito laboral se ha ido incrementando, pero el mismo no es denunciado por parte de sus víctimas por temor a que se den represalias por parte del superior jerárquico, o en muchas ocasiones por no existir la normativa legal para sancionar a los responsables no se hace nada al respecto.

De igual manera pasa con el acoso laboral o psicológico (*mobbing*), ya que, al no existir esta figura, las personas que son violentadas, acosadas o intimidadas en el ámbito laboral prefieren renunciar y buscar otra fuente de trabajo, ya que las mismas autoridades dentro de los centros de trabajo no les ponen atención y consideras esas conductas como



normales, lo que genera problemas de salud, inseguridades e incluso genera situaciones de estrés en las víctimas.

4.1. Acciones adoptadas por parte del Estado de Guatemala para combatir el acoso sexual, laboral y psicológico

4.1.1. Acoso sexual

En cuanto al acoso sexual, como ya se dijo anteriormente en el Congreso de la República de Guatemala se encuentra una iniciativa de ley que pretende reformar la Ley Contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas, Decreto número 9-2009 del Congreso de la República, con el cual se pretende incluir el Artículo 173 TER al Código Penal, Decreto número 17-73 del Congreso de la República el cual dice: “Acoso sexual: Quien mediante cualquier acción verbal como palabras, insinuaciones, comentarios o no verbal como gestos, sonidos, persecución, con fines eróticos o sexuales, en cualquier ámbito y sin que medie consentimiento.

Provoque intimidación, humillación y hostilidad hacia otra persona en el espacio en el que se encuentre. Será sancionado con una multa equivalente a tres salarios mínimos y deberá asistir durante seis meses a sesiones sobre sensibilización, prevención y erradicación del acoso sexual, las cuales serán coordinadas por la Secretaría contra la Violencia Sexual. Explotación y Trata de Personas. La sanción será de uno a dos años de prisión, si la víctima es menor de edad. Dicha iniciativa de ley fue presentada en el año 2017, lastimosamente



por ser un tema que políticamente les genere beneficios a la mayoría de diputados, el mismo no ha sido conocido y por ende se encuentra engavetado, esperando que en algún momento los legisladores le den la importancia del caso y así se puede aprobar dicha iniciativa, con lo cual se va a dotar de una norma con la cual se pueda sancionar a los que cometan o realicen esas conductas que no han sido consentidas.

El Estado de Guatemala, creó la Secretaría contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas, la cual tiene como finalidad velar porque se cumpla con lo establecido en la Ley contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas, Decreto número 02-2009 del Congreso de la República.

Esta Secretaría tiene competencia para velar porque no se de la violencia sexual o bien cuando está ya se ha consumado dar ayuda y apoyo a las víctimas con el objeto de que estas pueda superar dichos traumas de una menor forma y no les afecte demasiado para continuar con sus vidas, así como darles seguimiento y brindarles algún tipo de asesoría.

Se encarga de prevenir, atender y proteger a los niños, niñas y mujeres a efecto de evitar que se siga cometiendo este tipo de hechos, así como impulsar estrategias eficaces con tal de prevenirlo.

Otra institución que pertenece al Estado y que ha implantado un protocolo para la atención del acoso sexual en el ámbito laboral es el Ministerio Público, quien, en el año 2019, aprueba el: "Protocolo para la Atención de Casos de Acoso Sexual en el Ámbito Laboral



del Ministerio Público.”

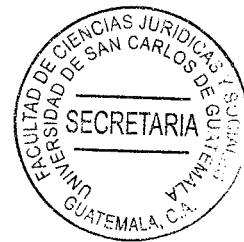
Para lo cual manifiestan: “El presente protocolo busca aportar al reconocimiento y atención de situaciones de acoso sexual en el ámbito laboral del Ministerio Público, incidiendo en el fortalecimiento de espacios laborales dignos y libres de violencia. Este instrumento fue creado a partir de la coordinación interinstitucional derivada del proyecto “Programa Conjunto de Servicios Esenciales para Mujeres y Niñas Víctimas y Sobrevivientes de Violencia Contra la Mujer en Guatemala” del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo –PNUD–”.³⁵

A través del Decreto número 18-2016, que reformó la Ley Orgánica del Ministerio Público, Decreto número 40-94 del Congreso de la República, por medio del cual se estableció al acoso sexual como una falta muy grave lo cual se enmarca en el Artículo 62 literal C que establece: “Faltas. Sin perjuicio de las responsabilidades penales y civiles, se consideran faltas las siguientes: (...) c. Faltas muy graves: ... Cometer cualquier acto de acoso, coacción o abuso, especialmente aquellos de índole sexual o laboral”.

4.1.2. Acoso laboral (*Mobbing*)

Este tipo de acoso, también ha sido abordado por parte del Estado, pero también de una forma muy genérica, por lo cual no existe una normativa específica para ello, dejando en manos de los empresarios normar este tipo de comportamiento de los trabajadores dentro

³⁵ Gálvez. **Op. Cit.** Pág. 135.



de sus centros de trabajo.

En función de lo anterior, el Código de Trabajo, regula lo que se conoce como Reglamento Interior de Trabajo que lo define en el Artículo 57 como: “Reglamento Interior de Trabajo es el conjunto de normas elaborado por el patrono de acuerdo con las leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes que lo afecten, con el objeto de precisar y regular las normas a que obligadamente se deben sujetar él y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo. No es necesario incluir en el reglamento las disposiciones contenidas en la ley”.

Se define al reglamento como: “Toda instrucción escrita destinada a regir una institución o a organizar un servicio o actividad”.³⁶

En ese orden de ideas, a través del Reglamento Interior de Trabajo, las empresas pueden normar los comportamientos que no son aceptables para los trabajadores dentro de los cuales pueden enmarcar el acoso laboral también conocido como *mobbing*.

De esa cuanta, podrán sancionar a todos aquellos trabajadores que tiendan a acosar a determinado trabajador, ya que en muchas ocasiones son los mismos compañeros de trabajo los que ejecutan dichas acciones, con el objeto de desesperar a la víctima para que esta renuncie, estas conductas por lo general inician porque se dan conflictos entre los trabajadores.

³⁶ Ossorio. **Op. Cit.** Pág. 827.



El Código de Trabajo establece la obligatoriedad de que las empresas formulen su propio Reglamento Interior de Trabajo, esto se encuentra fundamentado en el Artículo 58 que establece: “Todo patrono que ocupe en su empresa permanentemente diez o más trabajadores, queda obligado a elaborar y poner en vigor su respectivo reglamento interior de trabajo”.

Esto quiere decir que al momento en que un patrono tenga al mismo tiempo diez o más trabajadores a su servicio, este se encuentra en la obligación de formular el Reglamento Interior de Trabajo que regirá dentro de la empresa, con el cual establecerá cuales son las obligaciones, prohibiciones y derechos que tiene todo trabajador.

El patrono, no solo tiene que establecer el Reglamento Interior de Trabajo, también tiene que homologarlo ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con el objeto de que el mismo sea aprobado y que se encuentre con arreglo a las normas de carácter laboral, por lo que el Artículo 59 del Código de Trabajo regula: “Todo Reglamento Interior de Trabajo debe ser aprobado previamente por la Inspección General de Trabajo; debe ser puesto en conocimiento de los trabajadores con quince días de anticipación a la fecha en que va a comenzar a regir; debe imprimirse en caracteres fácilmente legibles y se ha de tener constantemente colocado, por lo menos, en dos de los sitios más visibles del lugar de trabajo o, en su defecto, ha de suministrarse impreso en un folleto a todos los trabajadores de la empresa de que se trate. Las disposiciones que contiene el párrafo anterior deben observarse también para toda modificación o derogatoria que haga el patrono del reglamento interior de trabajo”.

4.2. Protección internacional en materia de derecho humanos relacionado al acoso laboral

Teniendo en cuenta que el derecho al trabajo es un derecho humano, por medio del cual, el trabajador pretende a través de un trabajo digno dotar de los insumos necesarios a su familia para su subsistencia, en el ámbito internacional existe normativa con la cual se protege este derecho humano.

4.2.1. Declaración Universal de Derechos Humanos

Aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas, el 10 de diciembre de 1948, por medio de la cual, se declararon como derecho humanos universales la libertad, la justicia, la paz, la dignidad y la igualdad para los humanos.

En ese orden de ideas, el Artículo 5 de la Declaración Universal de Derecho Humanos establece: “Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes”.

En función de lo anterior, ningún ser humano deberá ser tratado de forma violenta, agresivos de forma verbal, física o psicológica, ya que la Declaración otorga dicha protección hacia las personas que son víctimas y que reciban este tipo de tratos. En estos casos las personas que se ven agraviadas en sus centros de trabajo, donde reciben el abuso laboral, por lo que se necesitaría establecer una normativa que regule directamente



este tipo de despotismo en la legislación interna de cada país miembro.

El Artículo 12 de la Declaración Universal de Derechos Humanos establece: “Nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques a su honra o a su reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra tales injerencias o ataques”.

Por lo que, el abuso laboral desde que inicia la aplicación por parte de los agresores, puede llegar a trascender en la vida privada de la víctima, como el acecho hacia el lugar en donde reside con su familia, o bien trascender a privada, ya que sería una forma de hostigamiento más tenaz para la víctima. De esa cuenta, Declaración ha establecido como derecho fundamental la protección de la persona, en cualquier ámbito y tipo de agresión que ésta pueda recibir.

El Artículo 23 establece: “1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. 4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses”.

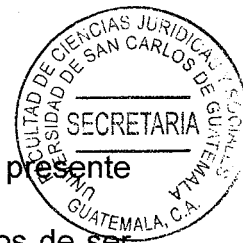


Por lo que, en función de lo anterior, todo ser humano tiene el derecho a obtener un trabajo digno, por medio del cual éste recibe un salario para el sostenimiento de él y de su familia. El lugar de trabajo, como anteriormente se indicó, debe de ser en un ambiente agradable para el trabajador, logrando con ello que este tenga un buen rendimiento, ya que es el lugar al que muchos llaman como su segundo hogar, por ser donde pasa la mayor parte de su tiempo, siendo el ambiente un factor muy importante, puesto que influye en el estado físico, emocional y psicológico en el trabajador. Las declaraciones universales en materia de derechos humanos también establecen mecanismos de protección a los trabajadores ante la vulneración a la integridad tanto física, emocional y psicológica que puede sufrir una persona al ser víctima del acoso laboral (*mobbing*).

4.2.2. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

El 16 de diciembre de 1966 la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas, adopta este pacto, el cual entró en vigencia a partir del 3 de enero de 1976. El Estado de Guatemala aceptó formar parte del pacto el 19 de mayo de 1988.

El Artículo 7 del mismo establece: “Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona, al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores: i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual; ii) Condiciones de



existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto; b) La seguridad y la higiene en el trabajo; c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad; d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las variaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos”.

De esa cuenta, todo trabajador tiene derecho de recibir un salario adecuado, al tipo de trabajo que realiza teniendo en cuenta, la capacidad, especialidad y dificultad del mismo, sin embargo, cuando un trabajador no obtiene un salario digno, se considera que es una forma de violentar su derecho, por lo que con el presente pacto se tiene como deber el proteger el derecho del trabajador al otorgarle el tipo de contraprestación por el trabajo realizado que le corresponde.

Otra forma en la que una persona puede ser víctima del abuso laboral (*mobbing*), es cuando se le niega la oportunidad de ascender dentro de la organización de la empresa para la cual éste trabaja, ya que este pacto también tiende a proteger el derecho que todo trabajador tiene para poder optar a puestos de mayor jerarquía, considerando su capacidad e idoneidad para el mismo.

El trabajador, tiene derecho a un descanso remunerado en los días correspondientes que le otorgue la empresa con base a los términos de ley; por lo cual, no se le puede exigir horas de trabajo extra o bien que trabaje en los días de descanso, caso contrario, al



trabajador se le debe de remunerar si es necesario que trabaje algún día festivo y las horas extras que realice, ya que de lo contrario se podría considerar como una explotación afectando al trabajador de una forma física y mental, lo cual se tomaría como un abuso laboral para la persona.

El artículo 12 del pacto en relación, establece: “1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental”.

Lo que se quiere con lo anterior, es que un trabajador pueda realizar un buen desempeño dentro de su área de trabajo, por lo que, debe de contar con el respaldo de una normativa ya sea de carácter general o interna de la empresa que lo proteja en contra de todo tipo de abuso o acoso laboral por lo que para este el pacto con el apoyo de los Estados Partes reconocen que al velar por la salud física y salud mental de un trabajador es de suma importancia no solo para la empresa sino para el trabajador mismo, ya que es un factor muy importante para el crecimiento de la empresa y del trabajador.

4.2.3. Declaración de principios y derechos fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo

A través de esta Declaración, la OIT, establece los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y tiene por objeto lograr un desarrollo y progreso social amparado en el desarrollo y progreso económico. Esta fue adoptada en 1998, comprometiéndose los



Estados Parte a respetar, promover los principios y derechos siguientes:

“1. La libertad de asociación y la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva; 2.

La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio;

3. La abolición del trabajo infantil, y;

4. La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación”.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) a través de esta Declaración, ofrece a las organizaciones de los trabajadores la posibilidad de expresarse con base a sus opiniones respecto al tipo de abuso o acoso laboral, que sufren en sus centros de trabajo, de igual manera, les indica sobre la implementación de medidas que se pueden tomar al respecto.

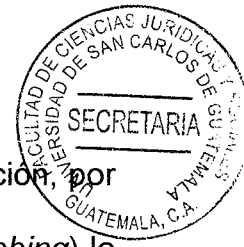
Estos principios y derechos establecen criterios de referencia para crear una conducta empresarial que sea responsable estando incorporados en la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Cabe mencionar también, que el abuso laboral (*mobbing*) es fomentado por diferentes tipos de abusos hacia un trabajador, los cuales pueden ser el hostigamiento, discriminación entre otros, que ya fueron mencionados con anterioridad; esta Declaración otorga los mecanismos y la forma para que el trabajador pueda regular todo tipo de situaciones parecidas al fenómeno del *mobbing* junto con los patronos a efecto de evitar que se dé o bien lograr que el mismo se detenga si en algún caso ya se estuviera manifestando dentro de la empresa o centro de trabajo.

4.2.4. Convenio número 111 de la OIT relativo a la Discriminación en materia de empleo y ocupación

Este convenio fue adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su cuadragésima segunda reunión el 25 de junio de 1958, misma que entro en vigencia el 15 de junio de 1960.

A través de este convenio se definió el termino discriminación por ser una situación que sufren comúnmente los trabajadores, indicando lo siguiente: “a. Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. b. Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación, que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados. c. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación. d. A los efectos de este Convenio, los términos “empleo” y “ocupación” incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo”. La finalidad de este convenio, es la de promover los métodos adecuados con relación a las condiciones y prácticas de igualdad de los trabajadores en materia de empleo, tratando de eliminar todo tipo de discriminación en el



trabajo. Es por ello que, muchos trabajadores han sido víctimas de la discriminación, por lo que dicha situación ha sido uno de los efectos del abuso o acoso laboral (*mobbing*) lo que contribuye a la desmotivación, desesperación y destrucción, del individuo, en un tiempo prolongado e indefinido.

La Organización Internacional de Trabajo (OIT), hace referencia sobre la importancia que se le debe dar a la protección del abuso o acoso laboral, de esa cuenta, los expertos consideran que la seguridad, el hostigamiento sexual y la violencia relacionados con el trabajo, constituían problemas de seguridad y salud en el trabajo, lo cual debe ser atendido por los gobiernos con el objeto de evitar que los mismo se sigan dando.

4.3. Mecanismos para prevenir el acoso laboral y sexual

El Estado de Guatemala, en cuanto al acoso laboral y el acoso sexual, debe por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, quien es el ente encargado de vigilar todo lo relacionado al trabajo, las políticas de carácter público encaminadas a combatir estos tipos de acoso, las que se deberán implementar tanto en las instituciones de públicas como privadas, y deberán de observancia obligatoria.

De esa cuenta, como ya se dijo, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social por ser el ente rector en materia de trabajo y previsión social, podría emitir acuerdos relacionadas a la instauración de mecanismos en los centros de trabajo para evitar que se dé el acoso laboral y el acoso sexual. Para darle más eficacia al combate de este flagelo que sufren los



trabajadores, el Estado por conducto del Congreso de la República podría crear una ley que regule estas conductas y por ende establezca las sanciones que se podrían imponer a quienes las cometan.

Lo anterior con base en el Artículo 174 de la Constitución Política de la República de Guatemala que establece: “Iniciativa de ley. Para la formación de las leyes tienen iniciativa los diputados al Congreso, el Organismo Ejecutivo, la Corte Suprema de Justicia, la Universidad de San Carlos de Guatemala y el Tribunal Supremo Electoral”.

De esa cuenta, la iniciativa de ley, es una facultad de la cual están investidos los Diputados al Congreso de la República, es decir que, por el simple hecho de ejercer el cargo de diputado, estos ya pueden presentar un proyecto de ley para que este sea estudiado, y posteriormente conocido y aprobado, lo cual, resultaría en una nueva ley de observancia obligatoria dentro del Estado de Guatemala.

También, se indica que es: “Iniciativa en la formación de las leyes. En derecho político, esta expresión se refiere no a quienes pertenece dictarlas, sino a quienes corresponde proponerlas. En los Estados de derecho o constitucionales, la iniciativa en la formación de las leyes corresponde, por regla general, a los propios miembros de las Cámaras Legislativas o al Poder Ejecutivo”.³⁷ En el mismo sentido de pronuncia que: “Iniciativa de leyes. Facultad de proponer las leyes que deben ser discutidas y aprobadas por el poder legislativo”.³⁸

³⁷ Ossorio. **Op. Cit.** Pág. 494.

³⁸ Cabanellas. **Op. Cit.** Pág. 163.



Esto sería en función de proteger no solo la vida de las víctimas de acoso sexual laboral, ya que, en muchas ocasiones, las mujeres que lo sufren, su vida corre cierto peligro, porque al no acceder a las insinuaciones de sus agresores, estos pueden reaccionar de una forma muy violenta o bien tomar represalias en contra de ellas poniéndolas en situaciones de riesgo.

4.4. Falta de protocolo de prevención de acoso sexual, psicológico y laboral para trabajadoras para parte del patrono

Teniendo en cuenta lo indicado anteriormente, se puede determinar que dentro de la legislación guatemalteca y más específicamente el Ministerio de Trabajo y Previsión Social quien es el ente rector en materia de trabajo en Guatemala, evidencia que no existe un protocolo a nivel de Estado para la prevención del acoso sexual, psicológico y laboral.

El Código de Trabajo, dentro de sus normativas establece lo que son los Reglamentos Interiores de Trabajo, y teniendo en cuenta que los reglamentos dentro del ámbito guatemalteco sirven para desarrollar una norma de carácter general, los reglamentos interiores de trabajo, servirán para desarrollar las normas de observancia obligatoria y las conductas que regirán en un centro de trabajo o institución del Estado.

Para lo cual, el Artículo 60 del cuerpo normativo indicado en el párrafo anterior establece:

“El Reglamento Interior de Trabajo debe comprender las reglas de orden técnico y administrativo necesarias para la buena marcha de la empresa; las relativas a higiene y



seguridad en las labores, como indicaciones para evitar que se realicen los riesgos profesionales e instrucciones para prestar los primeros auxilios en caso de accidente y, en general, todas aquellas otras que se estimen necesarias para la conservación de la disciplina y el buen cuidado de los bienes de la empresa. Además, debe contener: a) Las horas de entrada y salida de los trabajadores, el tiempo destinado para las comidas y el período de descanso durante la jornada. b) El lugar y el momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo. c) Los diversos tipos de salarios y las categorías de trabajo a que correspondan. d) El lugar, día y hora de pago. e) Las disposiciones disciplinarias y procedimientos para aplicarlas. Se prohíbe descontar suma alguna del salario de los trabajadores en concepto de multa. La suspensión del trabajo, sin goce de salario, no debe decretarse por más de ocho días, ni antes de haber oído al interesado y a los compañeros de trabajo que éste indique. Tampoco podrá imponerse esta sanción, sino en los casos expresamente previstos en el respectivo reglamento. f) La designación de las personas del establecimiento ante quienes deben presentarse las peticiones de mejoramiento o reclamos en general y la manera de formular unas y otros; y g) Las normas especiales pertinentes a las diversas clases de labores de acuerdo con la edad y sexo de los trabajadores y las normas de conducta, presentación y compostura personal que éstos deben guardar, según lo requiera la índole del trabajo”.

A nivel institucional, únicamente el Ministerio Público ha emprendido la búsqueda de implantar medida para evitar el acoso sexual laboral dentro de la institución, lo que inicio en el año 2014 cuando se emite la Instrucción General número 01-2014, abordando la problemática del acoso sexual laboral dentro de la institución, además de establecer los

mecanismos para la atención y sanción de quienes lo cometan. Lastimosamente, dicha instrucción no fue demasiado eficaz para prevenir la problemática del acoso sexual dentro del Ministerio Público.

“Según información proporcionada por Supervisión General, del año 2014 al 2017 se diligenciaron 17 denuncias por casos de acoso sexual dentro del Ministerio Público. Del total de estas denuncias, 14 fueron interpuestas por mujeres, en diferentes departamentos del país, entre ellos: Guatemala, Huehuetenango, Quiché, Quetzaltenango, Izabal, Petén, Sololá y Zacapa”.³⁹

Posteriormente, a través del Decreto número 18-2016, el Congreso de la Republica reforma la Ley Orgánica del Ministerio Público, donde se establece como una falta muy grave la realización del acoso sexual dentro del mismo.

Teniendo esos antecedentes, los cuales le dan surgimiento al Protocolo para la Atención de Casos de Acoso Sexual en el Ámbito Laboral del Ministerio Público, el cual quedó aprobado a través del Acuerdo 05-2009 de la Fiscal General de la República y Jefe del Ministerio Público, que en el Artículo 2 establece: “Ámbito de Aplicación. El presente Acuerdo es de aplicación obligatoria para todo el personal que conforma el Ministerio Público. Todas las personas que ocupen un cargo o jefatura o que tengan personal a su cargo tiene responsabilidad de crear y mantener un ambiente que prevenga el acoso sexual y por razones de género dentro de los espacios de trabajo”.

³⁹ Gálvez. **Op. Cit.** Pág. 55.



De esa cuenta, el Ministerio Público ha plasmado dentro de un cuerpo normativo interno cuáles son los mecanismos a seguir cuando una persona denuncia que ha sido víctima o se encuentra siendo víctima del acoso sexual laboral y de cómo brindar la ayuda a la persona que la está sufriendo, así como prevenir que este flagelo siga dándose dentro del ámbito laboral del Ministerio.

Lastimosamente con relación al acoso laboral, no se evidencia que exista un protocolo específico para combatirlo, ya que este comportamiento se ha tenido como normal dentro de los centros de trabajo y la persona que lo sufre lo hace sola, sin ayuda y muchas veces con problemas tanto psicológicos como físicos.

Por lo que se hace necesario que el Estado de Guatemala, sea implementado un protocolo a nivel nacional en el ámbito público y privado, con el objeto de evitar que se siga teniendo como algo normal el acoso laboral (*mobbing*) dentro de las empresas y que las víctimas tengan mecanismos para defenderse y poder denunciar estas prácticas por parte individuales o de varios compañeros de trabajo.

El acoso laboral es una práctica que debe ser denunciada y erradicada de forma tajante. Es una conducta abusiva eminentemente malintencionada que va dirigida hacia una misma persona y teniendo en cuenta que la cultura guatemalteca se desarrolla dentro de una sociedad basada en la violencia este fenómeno se puede ver como normal. En función de lo anterior, es necesario que exista legislación que proteja al trabajador del acoso laboral (*mobbing*), como lo hacen las legislaciones de otros países, incluso antes de que se inicie



la relación laboral; además de buscar las medidas que mantengan la estabilidad laboral algo que es muy importante y que eviten que en un momento determinado el trabajador pueda renunciar con el fin de no continuar siendo víctima de acoso laboral.

Por lo que, es de suma importancia, que exista una legislación clara y precisa que defina los elementos y formas en que puede darse el acoso laboral, acoso sexual, acoso por discriminación, y determine las penas a imponer a los autores de dichos actos y el mecanismo que serán utilizados protegerá la situación y estabilidad laboral del acosado o sus futuras oportunidades de trabajo. En Guatemala la violencia o acoso laboral se manifiesta de como un modo de hostigar al trabajador, lamentablemente la persona que es víctima del acoso se queda en silencio sin denunciar nada, debido al miedo de poder perder su empleo o bien una futura oportunidad de trabajo por no poder contar con buenas referencias en virtud de haber puesto en conocimiento de sus superiores los vejámenes a que era sometido.

Por lo tanto, se hace necesario que se incorpore una normativa al derecho público guatemalteco por medio de la cual se establezca los mecanismos y cómo debe de actuar el patrono al momento en que se den este tipo de actitudes por parte de sus trabajadores, o bien, cuando el acoso sea realizado por una persona que ejerza la dirección del centro de trabajo o empresa, lo cual sería de gran ayuda al derecho laboral y dotaría de mecanismos para poder proteger al trabajador guatemalteco de las arbitrariedades que pudieran ser cometidas en contra de este por el simple hecho de denunciar las conductas acosadoras.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

El derecho laboral guatemalteco, es la rama del derecho que tiene por objeto normar todo lo relacionado a la vida laboral de las personas, estableciendo los mecanismos adecuados para la protección de estos, cuando sus derechos se ven violentados ya sea por los patronos o por los compañeros mismos. En ese orden de ideas, este derecho por ser una rama del derecho público, debería de tener todos los medios y mecanismos adecuados para evitar que en Guatemala se dé el acoso sexual, laboral y psicológico en el ámbito laboral.

Lastimosamente, dentro de la normativa vigente tanto en el ámbito laboral como en el ámbito penal, no se encuentra ninguna norma que proteja a las víctimas de estos tipos de acoso, ya que, en cuanto al acoso sexual laboral, el mismo ni se encuentra como un tipo penal dentro del Código Penal, utilizando en muchas ocasiones la figura de la violencia sexual, la cual no se acomoda al ámbito en que este es cometido.

En cuanto al acoso laboral (*mobbing*), lo que se recomienda es la implementación de un protocolo por parte del Estado para prevenir, sancionar y erradicar este tipo de conductas dentro de los centros de trabajo, por lo que dicha función se deja en manos de los patronos quienes a través del Reglamento Interior de Trabajo puede incluirlo o no como una causal para sancionar a quien o quienes lo comenta, pero no existe una norma de carácter general aplicable al caso, todo queda a discreción de los patronos.





BIBLIOGRAFÍA

BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. **Derecho del trabajo**. 4ª ed. México, D.F.: Ed. Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1990.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. 15ª ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., 1989.

DÁVALOS, José. **Derecho de los menores trabajadores**. 4ª ed. México, D.F.: Ed. UNAM, 2000.

DÁVALOS, José. **El constituyente laboral**. 5ª ed. México, D.F.: Ed. UNAM, 2016.

DE BUEN LOZANO, Néstor. **Instituciones del derecho del trabajo y de la seguridad social**. 3ª ed. México, D.F.: Ed. UNAM, 2003.

GÁLVEZ POZUELOS, Javier Alfonso. **Protocolo para la atención de casos de acoso sexual en el ámbito laboral del Ministerio Público**. 2ª ed. Guatemala: Ed. Serviprensa, 2019.

GRANADOS QUIMBAYÁ, Luis Adolfo. **El acoso laboral**. 2ª ed. Valencia, España: Ed. Aranzadi, 1999.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Contrato por tiempo indefinido a plazo fijo y por obra determinada**. 2ª ed. México, D.F.: Ed. Publicaciones, S.A., 1984.

LÓPEZ MAYORGA, Leonel Armando. **Introducción al estudio del derecho**. 3ª ed. Guatemala: Ed. Lovi, 2004.

NAJERA MARTÍNEZ Alejandro. **Derecho laboral**. 3ª ed. México, D.F.: Ed. UESLP, 2009.

NEVES MUJICA, Javier. **Introducción al derecho del trabajo**. 2ª ed. Lima, Perú: ISTEP, 2007.



OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** 18^a ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., 1989.

PÉREZ, Benito. **Derecho del trabajo.** 4^a ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Astrea, 1983.

VELÁSQUEZ CHACÓN, Mary Luz. **Acoso sexual.** 4^a ed. Guatemala: Ed. Piedra Santa, 2001.

Legislación:

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

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

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