UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

PROPUESTA DE REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL LUGAR DE TRABAJO, UNA EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS Y PRÁCTICAS DE SENSIBILIZACIÓN EN DERECHO Y FORMACIÓN EN LA OFICINA NACIONAL DE PREVENCIÓN DE LA TORTURA Y OTROS TRATOS O PENAS CRUELES, INHUMANOS O DEGRADANTES SEDE CENTRAL DE GUATEMALA

ELVIS DARCY ZASO PÉREZ

GUATEMALA, MARZO DE 2024

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

PROPUESTA DE REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL LUGAR DE TRABAJO, UNA EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS Y PRÁCTICAS DE SENSIBILIZACIÓN EN DERECHO Y FORMACIÓN EN LA OFICINA NACIONAL DE PREVENCIÓN DE LA TORTURA Y OTROS TRATOS O PENAS CRUELES, INHUMANOS O DEGRADANTES SEDE CENTRAL DE GUATEMALA

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

por

ELVIS DARCY ZASO PÉREZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, marzo de 2024

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:	Lic. Javier Eduardo Sarmiento Cabrera
VOCAL V:	Br. Gustavo Adolfo Oroxom Aguilar
SECRETARIA:	Lic. Wilfredo Eliú Ramos Leonor

TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL

Primera Fase:

Presidente:	Lic. Pedro José Luis Marroquín Chinchilla
Vocal:	Lic. Bonifacio Chicoj Raxon
Secretario:	Licda. Marta Alicia Ramírez Cifuentes

Segunda Fase:

Presidente:	Lic. Roberto Bautista
Vocal:	Lic. Marco Estuardo Ordóñez Gacía
Secretario:	Lic. Edson Waldemar Bautista Bravo

RAZÓN: "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la tesis". (Artículo 43 de 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
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala 11 de septiembre de 2023.

Atentamente pase al (a) Profesional. **CLAUDIA ESTELA MUÑOZ ARANA**, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante **ELVIS DARCY ZASO PÉREZ** con carné **200411255**, intitulado **PROPUESTA DE REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL LUGAR DE TRABAJO, UNA EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS Y PRÁCTICAS DE SENSIBILIZACIÓN EN DERECHO Y FORMACIÓN EN LA OFICINA NACIONAL DE PREVENCIÓN DE LA TORTURA Y OTROS TRATOS O PENAS CRUELES, INHUMANOS O DEGRADANTES SEDE CENTRAL DE GUATEMALA**.

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 su tesis propuesto.

El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo de 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.

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FAC. DE C.C. J.J. Y S.S.
UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS
GUATEMALA, C.

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

Fecha de recepción 14 / 09 / 2023. f) _____
Asesor (a)
(Firma y Sello)

Licda. Claudia Estela Muñoz Arana
ABOGADA Y NOTARIA

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

Guatemala, 20 de noviembre de 2023

FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
RECIBIDO
26 ENE. 2024
UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS
Hora:
Firma:

Dr. Carlos Ebertito Herrera Recinos
Jefe de Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala

Doctor Herrera:

De acuerdo con el nombramiento, recaído en mi persona, he procedido a asesorar la tesis del sustentante: **Elvis Darcy Zaso Pérez;** intitulado: **PROPUESTA DE REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL LUGAR DE TRABAJO, UNA EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS Y PRÁCTICAS DE SENSIBILIZACIÓN EN DERECHO Y FORMACIÓN EN LA OFICINA NACIONAL DE PREVENCIÓN DE LA TORTURA Y OTROS TRATOS O PENAS CRUELES, INHUMANOS O DEGRADANTES, SEDE CENTRAL DE GUATEMALA,** en virtud de lo analizado me permito emitir el siguiente:

DICTAMEN:

I. En cuanto al contenido científico y técnico de la tesis, el sustentante analizó jurídicamente lo fundamental, y al practicar el análisis correspondiente del trabajo de tesis intitulado: **PROPUESTA DE REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL LUGAR DE TRABAJO, UNA EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS Y PRÁCTICAS DE SENSIBILIZACIÓN EN DERECHO Y FORMACIÓN EN LA OFICINA NACIONAL DE PREVENCIÓN DE LA TORTURA Y OTROS TRATOS O PENAS CRUELES, INHUMANOS O DEGRADANTES, SEDE CENTRAL DE GUATEMALA.**

II. En la tesis se utilizó suficientes referencias bibliográficas acorde al tema en cuestión, por lo que considero que el estudiante, resguardó en todo momento el derecho de autor, elemento indispensable a tomar en cuenta para el desarrollo de la investigación. De manera personal me encargué de guiar al sustentante en los lineamientos de todas las etapas correspondientes al proceso de investigación científica.

III. En la investigación, el sustentante utilizó el método deductivo, analítico, inductivo, sintético y el jurídico, interpretando la Constitución Política de la República de Guatemala, Instrumentos Internacionales, así también la normativa ordinaria y especial, vigente; La técnica utilizada fue la documental, la cual se utilizó para recabar datos de diversas fuentes bibliográficas acerca del tema.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

IV. En cuanto al desarrollo de los capítulos, el sustentante desarrolló adecuadamente cada uno, aportando el contenido necesario acorde a la investigación, pues en los mismos se especifica claramente el problema en cuestión, sustentando que es necesaria la **PROPUESTA DE REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL LUGAR DE TRABAJO, UNA EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS Y PRÁCTICAS DE SENSIBILIZACIÓN EN DERECHO Y FORMACIÓN EN LA OFICINA NACIONAL DE PREVENCIÓN DE LA TORTURA Y OTROS TRATOS O PENAS CRUELES, INHUMANOS O DEGRADANTES, SEDE CENTRAL DE GUATEMALA,**

V. En la conclusión discursiva el sustentante hace alusión al problema consistente en la **PROPUESTA DE REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL LUGAR DE TRABAJO, UNA EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS Y PRÁCTICAS DE SENSIBILIZACIÓN EN DERECHO Y FORMACIÓN EN LA OFICINA NACIONAL DE PREVENCIÓN DE LA TORTURA Y OTROS TRATOS O PENAS CRUELES, INHUMANOS O DEGRADANTES, SEDE CENTRAL DE GUATEMALA,**

VI. Declaro que no soy pariente dentro de los grados de ley del sustentante y otras consideraciones que estime pertinentes y que puedan afectar la objetividad del presente dictamen.

Considero que el trabajo de tesis del sustentante Elvis Darcy Zaso Pérez, efectivamente reúne los requisitos de carácter legal, por tal motivo me permito emitir DICTAMEN FAVORABLE de conformidad con el cumplimiento de los requisitos establecidos en el Artículo treinta y uno (31) del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

Atentamente,

Licda. Claudia Estela Muñoz Arana
Abogada y Notaria
Colegiado No. 15900

Correo: **munoz_claudia@hotmail.com**
Celular: **32876550**

Licda. Claudia Estela Muñoz Arana
ABOGADA Y NOTARIA

USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

D. ORD. 117-2024

Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, doce de febrero de dos mil veinticuatro.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante, **ELVIS DARCY ZASO PÉREZ,** titulado **PROPUESTA DE REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL LUGAR DE TRABAJO, UNA EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS Y PRÁCTICAS DE SENSIBILIZACIÓN EN DERECHO Y FORMACIÓN EN LA OFICINA NACIONAL DE PREVENCIÓN DE LA TORTURA Y OTROS TRATOS O PENAS CRUELES, INHUMANOS O DEGRADANTES SEDE CENTRAL DE GUATEMALA.** Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

HMAC/JIMR

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

DEDICATORIA

A DIOS: Por ser guía en mi vida.

A MI PADRE (+): Marco Aurelio Zaso Ramírez, que ya descansa ~~en los brazos de nuestro señor por todo lo que~~ logro darme en las carencias.

A MI MADRE (+): Roderica Hercilia Pérez Ramos, por ser ejemplo de amor y paciencia por haber estado conmigo siempre, ahora descansa en los brazos de nuestro Padre Celestial.

A MIS HERMANOS: Por el apoyo que me han brindado.

A MI ESPOSA E HIJA: Por su paciencia y apoyo durante la carrera y ser mi motivación en este proceso.

A MIS AMIGOS: Por todos los momentos compartidos y en especial al Licenciado Ever Alejandro Pérez Arriaza, por su ayuda como Relator Contra la Tortura.

A MI ASESORA: Por guiarme en este proceso.

A: La tricentenaria Universidad de San Carlos de ~~Guatemala~~.

A: La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales,

A: La Oficina Nacional De Prevención De La Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes Sede Central De Guatemala.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

PRESENTACIÓN

Esta investigación fue de tipo cualitativa y se presenta como un aporte al área del derecho laboral y administrtivo, derivado que se propone un reglamento que sea el fundamento legal en la prevención, denuncia, sanción y sensibilización del acoso en el lugar de trabajo en la Oficina Nacional de Prevención de la Tortura, primordialmente que que es una entidad garante de Derechos Humanos y toda vez en el país no se cuenta con una normativa de carácter ordinario o reglamentario que prevenga y sancione ese flagelo, aunado a que a nivel internacional si existe un convenio de la Organización Internacional del Trabajo, denominado "Convenio sobre la violencia y el acoso, número 190"; el cual no ha sido ratificado por el gobierno de Guatemala.

Asimismo, en virtud de mejorar las relaciones laborales en la Oficina y permitir ambientes laborales sanos y erradicar cualquier tipo de violencia o acoso, su implementación correspondería a otros instrumentos reglamentarios aprobados previamente complementándolos en cuanto regular el acoso en el lugar de trabajo.

El tipo de investigación se realizó a través del método comparativo, porque se exponen los beneficios de implementar dicho reglamento para la prevención del acoso en el lugar del trabajo, para lo cual se relaciona a través de la evaluación de la efectividad de la reglamentación interna en la prevención de conflictos internos existente en la Oficina y los intrumentos que regulan la materia en otras instituciones públicas que pertenecen a otros organimos del Estado. También, se utilizó el método analítico con el objeto de establecer doctrinaria y jurídicamente la necesidad de crear el Reglamento para prevenir el acoso en el lugar de trabajo.

Para la esta investigación los sujetos y objetos se encuentran, documentales, que consiste en el estudio de libros, diccionarios, leyes, convenios internacionales, la Oficina de Prevención de la Tortura y otras entidades públicas; proporcionando para el efecto, tanto para la respectiva Oficina, a los trabajadores y prestadores de servicios la recolección jurídica y administrativa que permitirá la prevención, denuncia, sanción y sensibilización del acoso en el lugar de trabajo a través de la propuesta del referido reglamento para su aprobación por la máxim autoridad de la entidad.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

HIPÓTESIS

La presentación de una propuesta de reglamento para la prevención del acoso en el lugar de trabajo será fundamental para identificarlo, denunciarlo, darle seguimiento, sancionarlo y sensibilizar a cada uno de los colaboradores de la Oficina de Prevención de la Tortura, en virtud que dentro de la normativa interna de la entidad se cuenta con reglamentación en materia laboral y ética que permita su adaptación al ámbito del recurso humano y para el efecto en Guatemala no existe normativa ordinaria o reglamentaria que regule el problema del acoso en el ambito del trabajo y tampoco la ratificación del convenio de la Organización Internacional del Trabajo que regula el acoso loboral.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Para determinar la implementación del reglamento de prevención del acoso en el lugar de trabajo, se utilizó el método deductivo, comprobándose a través del contenido y los aspectos que regula la normativa interna en materia de gestión del recurso humano de la Oficina de Prevención de la Tortura, la factibilidad y viabilidad en cuanto al ámbito de su aplicación, analizando para el efecto la normativa relativa al tema del acoso laboral para proceder al planteamiento del marco teorico y juridico interno que lo fundamente a lo interno.

La hipótesis fue comprobada, al establecerse que en Guatemala no se cuenta con algún decreto o acuerdo gubernativo que regule el acoso laboral o sexual, así como la ratificación al Convenio 190, de la Organización Internacional del Trabajo, por lo que es menester de cada entidad pública o privada su implementación o regulación para garantizar el respeto mutuo en el ámbito laboral y consecuentemente sensibilizar para prevenir este problema que como sociedad se ha vuelto cada día mayor por todas las formas en que se manifiesta.

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

ÍNDICE

Pág.

Introducción i

CAPÍTULO I

1. Nociones del derecho laboral guatemalteco 1
   1.1. Concepto de derecho del trabajo 1
   1.2. Principios Generales del derecho del trabajo en Guatemala 2
   1.3. Los sujetos del derecho individual del trabajo 11
   1.4. La relación laboral 14
   1.5. Derechos y obligaciones de los empleados y patronos en el ámbito laboral ... 14
   1.6. Procedimientos alternos de resolución de conflictos laborales individuales en Guatemala 15
   1.7. La importancia de la seguridad laboral y las condiciones de trabajo 17

CAPÍTULO II

2. Marco jurídico y doctrinario sobre acoso laboral 20
   2.1. Marco legal en Guatemala para la prevención del acoso laboral 21
   2.2. Normativa internacional sobre el acoso en el lugar de trabajo y su aplicabilidad en Guatemala 27
   2.3. Definiciones relativas al acoso laboral 28
   2.4. Sujetos del acoso laboral 29
   2.5. Formas de violencia y acoso en el trabajo 30
   2.6. Tipología de acoso laboral 31
   2.7. Diferencia entre acoso laboral y situaciones de conflicto en el trabajo 31
   2.8. Sanciones y medidas legales para abordar el acoso en el ámbito laboral 32
   2.9. Evaluación de políticas y prácticas de sensibilización relativas a la violencia y acoso laboral 34

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

CAPÍTULO III

3. Medios y factores internos y externos necesarios para la promoción y formación en Guatemala para la prevención y sensibilización sobre el acoso laboral 39
3.1. Instituciones gubernamentales y organizaciones no gubernamentales involucradas en la promoción y sensibilización de la prevención del acoso laboral en Guatemala 40
3.2. Impacto de la tecnología y las redes sociales en la sensibilización sobre el acoso laboral 50
3.3. Desafíos y barreras que limitan la promoción y formación efectiva para la prevención del acoso laboral en Guatemala 52

CAPÍTULO IV

4. Reglamentación para la prevención del acoso laboral en la Oficina Nacional de Prevención de la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes 57
4.1. La Oficina Nacional de Prevención de la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes Sede Central de Guatemala 58
4.2. Integración de principios en la regulación interna de la institución 62
4.3. Evaluación de la efectividad de la reglamentación interna en la prevención de conflictos internos 65
4.4. Beneficios a la Oficina Nacional de Prevención de la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes 74

CAPÍTULO V

5. Propuesta de reglamento interno para prevenir el acoso laboral en la Oficina Nacional de Prevención de la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes Sede Central de Guatemala 77

CONCLUSIÓN DISCURSIVA 95

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

BIBLIOGRAFÍA 96

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

INTRODUCCIÓN

Son diversos ámbitos en los que se puede observar el fenómeno del acoso, ya que no solamente se da en las relaciones entre compañeros de estudio (*bullying*), sino también en las relaciones sociales (acoso social), en medios virtuales (*ciberstalking*) y en las de tipo laboral (*mobbing*), para quien lo padece representa un problema que de ser hostigante podría catalogarse como grave con distintos tipos de consecuencias; en el ámbito laboral este flagelo afecta considerablemente a muchas personas trabajadoras o prestadores de servicios y no solo a nivel local, sino alrededor del mundo.

Algunas legislaciones han tomado en cuenta el tema con suma preocupación por la importancia que representa no solo a nivel personal, laboral o social, sino el resultado que desencadena el que una persona sea una víctima más de acoso. En Guatemala, la regulación laboral no contempla el tema de manera integral, tomando en consideración que en materia de protección de derechos humanos el Estado ha ratificado diversos convenios para proteger a las personas trabajadoras, a la fecha está pendiente de ratificar el Convenio 190, sobre la violencia y el acoso; en ese sentido, en lo que respecta al sector público algunas entidades al identificar el aumento de casos relacionados a este comportamiento han desarrollado de manera independiente y autonoma sus propios instrumentos y politicas para mitigar y concientizar en lo que se refiera al acoso.

En cuanto a presentar de forma independiente y autónoma un instrumento que brinde certeza jurídica para ejercer de manera legal las medidas necesarias para su mitigación y sensibilización, es importante que con este trabajo se proponga objetivamente un reglamento para la prevención del acoso en el lugar de trabajo en la Oficina de Prevención de la Tortura, que adicionalmente brindará la base para que las relaciones laborales dentro de dicha entidad se desarrollen sobre un marco de respesto, dignidad y sobre todo valores éticos, enfatizando que no se tolerarán comportamientos inacaptables que vulneren a las personas trabajadoras.

El presente trabajo de investigación está desarrollado en cinco capítulos y de acuerdo al contenido del mismo, en el Capítulo I se define doctrinariamente lo relacionado al

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

Derecho laboral guatemalteco, principios generales, los sujetos del derecho individual del trabajo y la importancia de la seguridad laboral y las condiciones de trabajo; en el Capítulo II el marco jurídico y doctrinario, definiciones, tipología, diferencias sobre acoso laboral, así como la evaluación de políticas y prácticas de sensibilización relativas a la violencia y acoso laboral; en el Capítulo III los medios y factores internos y externos necesarios para la promoción y formación en Guatemala para la prevención y sensibilización sobre el acoso laboral, instituciones involucradas en la promoción y sensibilización, el impacto de la tecnología y las redes sociales en la sensibilización sobre el acoso laboral y los desafíos y barreras que la limitan; en el Capítulo IV reglamentación para la prevención del acoso laboral en la Oficina Nacional de Prevención de la Tortura y sus beneficios; el Capítulo V incluye la Propuesta del Reglamento para la Prevención del Acoso en el Lugar de Trabajo.

Al realizar esta investigación, se utilizaron los métodos siguientes: deductivo, comprobándose a través del contenido y los aspectos que regula la normativa interna en materia de gestión del recurso humano de la Oficina de Prevención de la Tortura, la factibilidad y viabilidad en cuanto al ámbito de su aplicación, analizando para el efecto la normativa relativa al tema del acoso laboral; analítico en el que se investigó el marco normativo y reglamentación para la prevención del acoso laboral en el país y de que forma lo aplican otras entidades; inductivo y sintético los cuales fueron utilizados para proponer el marco teórico sobre el cual se lograría determinar la necesidad de su implementación y los beneficios que brindaría; jurídico, método que se usó para establecer el fundamento legal en el que se manifiesta la autonomía de la Oficina de aprobar su propia normativa interna para gestión del recurso humano; científico, para estructurar el proceso administrativo, el plan de apoyo a la víctima y el plan de formación y sencibilización; dentro de las técnicas: la investigación documental y legal, en la que se fundó la propuesta del proceso administrativo de la denuncia hasta la sanción; y la bibliográfica documental se empleó para estudiar la doctrina y acopiar el material a través de fichas bibliográficas y la búsqueda a través de otros medios disponibles.

Al hacer la propuesta de reglamento a través de este trabajo de investigación, se recomienda que la entidad lo instituya y el mismo forme parte de la regulación interna.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

CAPÍTULO I

1. Nociones del derecho laboral guatemalteco

En Guatemala el derecho laboral se instituye principalmente por el Código de Trabajo, decreto No. 1441, el cual integra principios que rigen las relaciones entre los trabajadores y patronos y crea instituciones para resolver sus conflictos; otorgando asi también al trabajador una protección jurídica preferente y por ende que sea tutelar de este; sin embargo, en un sentido de justicia laboral orienta a que se aseguren relaciones laborales justas y equitativas en el país, abarcando dentro de su estructura conceptos clave propios del derecho del trabajo.

1.1. Concepto de derecho del trabajo

Conocido también como Derecho Laboral; sin embargo, en la legislación guatemalteca se conceptualiza como derecho del trabajo, siendo un área del derecho público en la que se estudia el conjunto de principios, doctrinas, normas juridicas, y teorías que regulan las relaciones, los derechos y obligaciones entre patronos y trabajadores, así también regulando la creación de instituciones para resolver los conflictos laborales.

Los conceptos que para algunos autores, como el Doctor Landelino Franco, han sido la base de como se ha conocido a lo largo de la historia, se detallan a continuación:

a) "Legislación industrial: Es la primera denominación que se le dio, es de origen francés, nacida después de la primera guerra mundial.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

b) Derecho obrero: Se le llamó así porque se funda principalmente por ser el protector de los trabajadores, pero también excluye a varios sujetos del Derecho de Trabajo como son el Patrono o los trabajadores del campo.

c) Derecho social: Esta si ha tenido muchos defensores especialmente en América del Sur y en Europa, donde se ha aceptado como una denominación correcta. En España el autor García Oviedo dice que el trabajo asalariado es un derecho social por ser el trabajador de una clase social y este derecho es un que protege a esta clase social.

d) Otras denominaciones: Según Cabanellas, Derecho Nuevo, Derecho Económico, Derecho de Economía Organizada. Las más generalizadas en América Latina o en Europa son las de Derecho o del Trabajo o Derecho Laboral." [1]

1.2. Principios Generales del derecho del trabajo en Guatemala

El autor Plá Rodríguez, hace referencia a que "Las líneas o directrices que informan algunas normas y la inspiración directa o indirecta cuentan con una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos"[2]

En el derecho laboral, especialmente el guatemalteco es importante hacer enfasis a su regulación legal, toda vez el Código de Trabajo, Decreto No. 1441, hace que este se fundamente en varios principios, los cuales que buscan ese equilibrio entre el trabajador

[1] Franco, Landelino. **Derecho Sustantivo Individual del Trabajo.** Pág. 20.
[2] Rodríguez Plá. **Principios del Derecho del Trabajo**. Pág. 98.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

y el patrono, aunque en ese sentido resulta propicio tomar en consideración que el referido código a los principios del derecho del trabajo los considera como características ideológicas los que son la inspiración de la legislación laboral, las cuales se detallarán, aunque dentro del mismo cuerpo legal existen otros principios que son importantes o que se relacionan unos con otros, pero en este trabajo solo se citarán los que considera el código.

Asimismo, en lo que respecta a la importancia de estos, radica la misma en que con base al artículo 15 del citado código, en cuanto a la jerarquía normativa supletoria se establece que: "Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del Derecho de Trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y por úlmo, de acuerdo con los principios y leyes de Derecho común.". Por tal razón en concordancia a lo anterior se detallan a continuación:

1.2.1. Principio de Tutelaridad Laboral

Tal como se considera en el cuarto considerando del Código de Trabajo, Decreto No. 1441 en la literal a), "El Derecho de Trabajo es un Derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente."

Este principio de igual manera es de orden consitucional, toda vez en el artículo 103, de la Constitución Política de la República se establece que: "Las leyes que regulan las

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. (...)". Lo que conlleva a que, este derecho asiste tutelarmente al trabajador ante el patrono, siendo preminente la condición del trabajador por su condición económica ante el patrono, porque el trabajador está en una situación de desventaja, siendo una norma *ad hoc* del derecho laboral guatemalteco y que se invoca para los efectos que se requiera hacer valer esa condición siempre y cuando sea en las relaciones entre un trabajador y un patrono.

1.2.2. Principio de Garantías Mínimas

Citando el literal b) del referido considerando "El Derecho de Trabajo constuye un mínimum 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."

Este principio como se considera en el Código de Trabajo, Decreto No. 1441, denota que solo hace referencia a un principio; sin embargo, a manera de análizarlo detalladamente es importante que se establezca que este abarca en el mismo texto de su literal, a dos principios más, siendo el de 1. Irrenunciabilidad y el de 2. Superación de Derechos Mínimos, toda vez el primero sería específico en la parte que señala que: "(...)

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, (...)" y el segundo en la parte de "(...) mediante la contratación individual o colectiva de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo."

En concordancia con lo anterior, es oportuno citar lo que al respecto señala el Doctor Landelino Franco, del referido principio: "Este principio se explica relacionando que todos los derechos que se derivan de las leyes de trabajo a favor de los trabajadores constituyen parámetros o puntos de partida que solo puedan aumentarse o mejorarse a favor del trabajador mas no reducirse, pues para ello se les dota de carácter irrenunciable que impide la celebración del contrato de trabajo en condiciones inferiores a las dispuestas por la ley y que genera en el caso de que se celebre, la nulidad del contrato o de aquellas condiciones contractuales así pactadas. Este principio se origina del principio de la autonomía de la voluntad".[3]

1.2.3. Principio el derecho del trabajo es necesario e imperativo

Citando el literal c) del referido considerando, "El Derecho de Trabajo es un Derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del Derecho limita bastante el principio de la "autonomía de la voluntad", propio del Derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto

[3] Franco, Landelino. ***Op Cit***; Pág. 51.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social.

Buscando la compensa de la desigualdad económica del trabajador, el derecho laboral otorga esa limitación, que por ejemplo en el derecho común prevalece, sobre la "autonomía de la voluntad", estableciendo para el efecto un factor protector al momento de que se realice una contratación de tipo laboral, toda vez las condiciones deben ser superadas de las ya definidas como mínimas y de carácter obligatorio, buscando con ello el beneficio del trabajador al momento de negociar su remuneración, prestaciones u otras condiciones de trabajo o beneficios favorables para este. Asegurando con la imperatividad que el Estado vele porque se cumpla en un plano de relaciones laborales entre trabajador y patrono, sin que por ello estas puedan ser modificadas o disminuidas utilizando otros mecanismos, dándole certeza al trabajador que el derecho le asiste.

1.2.4. Principio el derecho del trabajo es Realista y Objetivo

Citando el literal d) del referido considerando, "El Derecho de Trabajo es un Derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles."

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

La realidad a la que hace referencia es entonces a la que se deriva del contexto social del individuo y se manifiesta protegiéndolo al momento que se requiera la resolución de un caso laboral, toda vez el balance económico se interpreta sobre la probabilidad de que el patrono a través de la actividad que realice, ya sea esta en un ámbito de producción, de transformación o prestación de servicios posea los medios o cuente con los recursos para pagar, resarcir o compensar al trabajador quien se encuentra en una pocisión economica menos favorable, ya sea porque sus ingresos los obtiene de brindar sus servicios o desarrollar sus funciones bajo las órdenes de un patrono. Y lo objetivo es para efectos de que en su aplicación se pretenda resolver un asunto atendiendo el criterio social y sobre una base material de hechos.

1.2.5. Principio el derecho del trabajo es de Naturaleza Pública

Citando el literal e) del referido considerando, "El Derecho de Trabajo es una rama del Derecho Público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo".

Este principio se puede interpretar bajo la premisa que toda vez sea de naturaleza pública le interesa de facto al Estado, ya que este tiene como deber la promoción de las garantías sociales mínimas en favor de los trabajadores. Por lo que en cuanto a la forma en que ceda el interés privado ante el interés social se puede deducir que el Estado lo hace a través de medidas coactivas en favor del trabajador, siempre y cuando proceda y se hayan realizado de las formas establecidas en la misma norma.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

1.2.6. Principio el derecho del trabajo es un derecho hondamente democrático

Citando el literal f) del referido considerando, "El Derecho de Trabajo es un Derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignifcación económica y moral de los trabajadores, que constuyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el Derecho de Trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que sólo en teoría postulan la libertad, la igualdad y la fraternidad;"

Respecto a este principio, se puede concordar en que por el efecto que abarca a la mayoría de las personas en calidad de trabajadores en cuanto a su capacidad de ser contratadas o más bien elegir en donde desarrollar sus conocimientos o brindar sus servicios, también así el patrono con esa garantía, que si bien deriva de la forma filosófica y política en la cual fue desarrollado el principio dentro del actual Código de Trabajo y por ende los elementos que fueron tomados para establecer ese equilibrio entre trabajadores y patronos; para así también lograr esa dualidad de decision, algo que en el derecho laboral guatemalteco no había existido y era limitativo por el hecho que se hacía del individualismo jurídico, o sea solo el patrono decidía a quien contrataba.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

1.2.7. Otros Principios del Derecho Laboral contenidos en el Código de Trabajo

Para efectos de este trabajo, se detallan adicionalmente otros principios, tal como se había mencionado anteriormente y para ello se hará en un sentido lógico para que sea comprensible su interpretación y análisis, los cuales son:

- **Principio el derecho del trabajo es un derecho escencialmente conciliatorio**: conforme a lo que se considera en el sexto considerando del referido código, "Que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes;"

Esto quiere decir que el derecho del trabajo, se basa además en formas sencillas de resolver cualquier circunstancia que pueda derivar en conflicto, buscando la concilicación y la armonía, por un lado los trabajadores y por el otro los patronos; por lo que más allá de buscar confrontar, este a través de la vía conciliatoria propone la salida como primera forma de llegar a acuerdos, tal como se puede interpretar a través de lo establecido en el segundo párrafo del artículo 340, del citado código, "Contestada la demanda y la reconvención, si la hubiere, el juez procurará avenir las partes, proponiéndoles formulas ecuánimes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren, siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables."

- **Principio de Nulidad e Irrenunciabilidad**: Conforme el artículo 12, del citado código, se establece que: "Son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

tergiversación de los derechos que la Constitución de la República, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera."

Este principio se relaciona con otros referenciados anteriormente, aunque este en cuanto a la nulidad la vincula con la irrenunciabilidad, tal como se considera en el principio de garantías mínimas y por ende el de tuteralidad, estableciendo como base legal el que no se puede obligar el contratante a lo que pueda perjudicarle.

- **Principios Procesales**: respecto a esta interpretación se hace referencia al considerando quinto del citado código, el que se refiere a "Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que éstas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral;".

Es importante tomar en cuenta estos principios, toda vez la legislación en materia laboral, contempla la organización y la forma de ejercer y tramitar la justicia laboral y

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

para el efecto se pueden establecer algunos principios procesales que ocupa el derecho laboral para la administración de justicia, para ello se enumeran los siguientes:

1. **Principio de Claridad**: para expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo se debe establecer un conjunto de normas procesales claras.
2. **Principio de sencillez**: para expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo se debe establecer un conjunto de normas procesales sencillas.
3. **Principio de Poca Formalidad**: para expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo se debe establecer un conjunto de normas procesales desprovistas de mayores formalismos.
4. **Principio de Celeridad**: es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que éstas puedan resolver con celeridad.
5. **Principio de Oralidad**: de acuerdo al artículo 321 del referido código, se establece que "El procedimiento en todos los juicios de Trabajo y Previsión Social es oral, (...)"

1.3. Los sujetos del derecho individual del trabajo

En el derecho laboral, al mencionar a los sujetos del derecho individual del trabajo, es necesario realizar una descripción objetiva de cada una de las personas, tanto físicas como morales que forman parte o intervienen estrictamente dentro de la relación laboral y que a su vez se mencionen tambien a los que pueden adicionalmente participar en la misma, siendo para ello los siguientes:

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

1.3.1. El trabajador

Conforme lo establece el Código de Trabajo, Decreto No. 1441, en el artículo 3º. la definición es: "Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo."

Por lo que, entonces trabajador dentro de sus características principales es que sea de carácter individual y en cuanto a la relación de trabajo la cual puede ser también a través de un contrato, debe poner a disposición de un patrono todo aquello en lo que sea requerido tanto física o por sus capacidades intelectuales. Es el sujeto a quien el Derecho Laboral tutela por la desventaja que tiene ante al patrono.

1.3.2. El patrono

El Código de Trabajo, Decreto No. 1441, también da una definición de patrono en el artículo 2º. la cual establece que: "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."

Es este sujeto de la relación laboral, que utilizando los mecanismos existentes requiere de los servicios de los trabajadores y para el efecto se debe realizar el perfeccionamiento de la relación entre ambos, a través del contrato.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

1.3.3. Auxiliares del patrono

Dentro de la legislación laboral, se pueden clasificar a estos, atendiendo a la función que realizan para el patrono y en que categoría se encuentran al momento de perfeccionar la relación laboral, por lo que estos pueden ser:

- Los Representantes del patrono, quienes son definidos en el artículo 4, del referido Código de Trabajo, Decreto No. 1441.
- Los Intermediarios, quienes son definidos en el artículo 5, del referido Código de Trabajo, Decreto No. 1441.
- Los Empleados de Confianza, aunque estos no se regulan en el Código de Trabajo, Decreto No. 1441.

1.3.4. Otras figuras relacionadas

Es importante que se consideren, dentro de la relación laboral a quienes forman parte del funcionamiento de esta al momento de resolución de conflictos, para lo cual se mencionan:

- Insperctores de trabajo
- Jueces laborales
- Organismos de gobierno encargados de supervisar y hacer que se cumplan las leyes laborales.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

1.4. La relación laboral

El perfeccionamiento del vínculo laboral entre un trabajador y el patrono se da a través de la relación laboral y aunque algunos tratadistas del derecho la reconocen con solo el hecho de que esta se produzca para que se pueda proceder al faccionamiento de un contrato de trabajo; otros concuerdan en que la misma solo es un elemento del contrato de trabajo. Por tal razón es un factor importante en la forma en que se relacionan trabajadores con patronos o viceversa, dentro de un ámbito privado o público; sin embargo, en Guatemala conforme la legislación laboral esta no está determinada para su existencia por la mera formalidad de la suscripción de un contrato laboral, sino que hay regímenes especiales de trabajo en los que la relación laboral se da bajo la presunción de un contrato de trabajo.

Lo importante de la relación laboral es el hecho en que para su existencia ideal deben estar claros y plenamente establecidos los derechos y obligaciones de cada uno de los que la conforman, adicionalmente que esta se de en condiciones aptas y con la protección necesaria en favor del trabajador y por su puesto en armonía con la regulación laboral que pretende se desarrolle bajo los principios del derecho laboral.

1.5. Derechos y obligaciones de los empleados y patronos en el ámbito laboral

Los derechos y obligaciones de los empleados y patronos constituyen el marco normativo básico que tutela la relación laboral y por tal razón provee de una base concreta para la armonía y la productividad en el entorno en el que se desarrollen las

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

actividades laborales. En Guatemala, estos pueden estar contenidos y regularse con base a la Constitución, los Principios Generales del Derecho Laboral, El Código de Trabajo, el contrato de trabajo y también en políticas internas de las entidades privadas y/o públicas que los establezcan.

1.6. Procedimientos alternos de resolución de conflictos laborales individuales en Guatemala

Dentro del ordenamiento jurídico guatemalteco al respecto la norma laboral no es plenamente específica en cuanto a las formas de resolver los conflictos individuales de trabajo que pueden derivar de la relación laboral, ya que pueden producirse de un trabajador o grupo de trabajadores individualmente considerados sobre el mismo asunto y el patrono; sin embargo, para efectos de proceder de manera adecuada o que pueda existir la posibilidad de que estos sean solventados con el fin de procurar la conservación de la relación laboral, algunos conflictos se resuelven por la vía judicial con base al Código de Trabajo, pero de acuerdo a una clasificación técnica, estos se puede identificar que también son resueltos por la vía administrativa o no judicial. Por lo que es posible detallarlos a continuación:

1.6.1. Vía Judicial

Estos están orientados a lo establecido para el efecto en el Código de Trabajo, Decreto No. 1441, en el Título Undécimo a través del Procedimiento Ordinario, en el que se

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

substancian las pretensiones presentadas a través de Demanda la cual puede ser por escrito u oral.

La resolución por esta vía será de la siguiente forma:

a) **Conciliación:** Esta se promueve y aprueba el Juez cuando se está realizando el juicio oral, para el efecto puede ser total si al formular el arreglo en que convinieren ambas partes no se contraríen normas; o parcial, cuando las peticiones no comprendidas en el acuerdo deban hacer que el juicio continúe.
b) **Sentencia Judicial:** En esta se emite una resolución del juicio y conforme al artículo 364 del Código de Trabajo, en la misma se conderá o se absolverá total o parcialmente al demandado y se decidirá sobre todos los puntos litigiosos que hayan sido objeto de debate. También: "Cuando de lo actuado en un juicio se desprenda que se ha cometido alguna infracción sancionada por las leyes de Trabajo y Previsión Social o por las leyes comunes, el juez al dictar sentencia, mandará que se cerfiquelo conducente y que la cerficación se remita al tribunal que deba juzgarla."

   Lo anterior podrá ser objeto de impugnación a través de los recursos correspondientes y la instancia respectiva y continuar el proceso hasta que quede en firme la sentencia que sea apegada en derecho.

1.6.2. Vía Administrativa

Aunque esta forma de resolver el conflicto individual laboral no se regula expresamente en el Código de Trabajo, Decreto 1441, es de hacer enfasis que dentro del mismo código

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

en el artículo 278, se reconocen las competencias de la Inspección General de Trabajo, siendo esta una dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a la cual voluntariamente se acude, ya sea en sede o a través de la visita que realicen a la entidad respectiva inspectores de trabajo o trabajadores sociales, en caso se requiera que por medio de esta dependencia pueda resolverse el conflicto en cuestión ya sea por arreglo directo o conciliación entre trabajador y patrono, a través de los inspectores de trabajo o trabajadores sociales; toda vez estos sean suscritos y aprobados por el inspector o subinspector general de trabajo, tienen carácter de título ejecutivo.

1.6.3. Vía No judicial

Respecto a esta forma de resolver los conflictos individuales de trabajo puede ser por intervención de un tercero, o únicamente entre el trabajador y patrono a través de una negociación en la que sea conveniente para ambos; o sea, que se llegue a un acuerdo de manera directa. Considerándese esta la forma más sencilla en el caso que no sea de gravedad el conflicto y a la vez exista dispocisión de las partes en solucionar las diferencias que ocasionaron el mismo; es de enfatizar que es la vía de solucionarlo más rápida, económica, oportuna y eficaz.

1.7. La importancia de la seguridad laboral y las condiciones de trabajo

Dentro de la normativa legal o fundamento para lo que respecta a la higiene, seguridad laboral y condiciones de trabajo, el Código de Trabajo, Decreto 1441, contiene dentro del Título Quinto, un capítulo único sobre Higiene y seguridad en el trabajo; asimismo,

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

como normativa reglamentaria se encuentra vigente en Guatemala, el Reglamento General sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo, el cual cobró vigencia a partir del 01 de enero de 1958, el cual en el artículo 1, establece que "(...) tiene por objeto regular las condiciones generales de higiene y seguridad en que deberán ejecutar sus labores los trabajadores de patronos privados, del Estado, de las municipalidades y de las instituciones autónomas, con el fin de proteger su vida, su salud y su integridad corporal.".

Con el fin de darle respuesta a la pregunta ¿Qué es la seguridad e higiene en el trabajo?, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, al respecto refiere que: "Es el conjunto de conocimientos que buscan garantizar el bienestar físico, mental y social del trabajador, y con ello su eficiencia en el trabajo, controlando aquellos riesgos que puedan producirle accidentes o enfermedades laborales."[4]. Por lo que a través de este reglamento se obliga tanto a trabajadores como a patronos, a que una parte cumpla las normas, indicaciones e instrucciones y que la otra parte adopte y ponga en práctica en los lugares de trabajo las medidas adecuadas de seguridad e higiene para que se cumpla con la finalidad de protegerle en su vida, salud e integridad corporal a los trabajadores.

Adicionalmente en el mismo contexto, se cuenta con el Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional, el cual fue aprobado mediante el Acuerdo Gubernativo No. 229-2014, del Presidente de la República, el cual de acuerdo a su artículo 1, tiene como objeto: "regular las condiciones generales de Salud y Seguridad Ocupacional, en las

[4] https://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/servicios/adolescente-trabajador/35-direccion-general-de-prevision-social/servicios/35-salud-y-seguridad-ocupacional#:~:text=Es%20el%20conjunto%20de%20conocimientos,producirle%20accidentes%20o%20enfermedades%20laborales. (Consultado: 31 de agosto 2023)

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

cuales deben ejecutar sus labores los trabajadores de entidades y patronos privados, del Estado de las municipalidades y de las instituciones autónomas, semiautónomas y descentralizadas con el fin de proteger la vida, la salud y su integridad, en la prestación de sus servicios.". Por tal razón es una de las normativas más importantes para los empleados de la república en cuanto a la salud y seguridad ocupacional.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

CAPÍTULO II

2. Marco jurídico y doctrinario sobre acoso laboral

Guatemala es un país que posee un ordenamiento jurídico ondamente amplio y que se caracteriza por que regula una serie de áreas del derecho con enfoques muy particulares; sin embargo, para el tema de acoso laboral no se tiene a la fecha una norma general ordinaria o reglamentaria; sino, más bien la tipificación del mismo se ajusta a una interpretación taxativa y pues por ser en el ámbito laboral no se evidencian registros de sentencias en otra materia que constituyan jurisprudencia o un precedente que oriente el interés de los legisladores para proponer y aprobar una ley al respecto; en cambio, a nivel internacional si lo hay, como lo es el convenio 190 sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), mismo que no ha sido ratificado por el país, como sí en otros países de América Latina, como se puede mencionar Argentina, Ecuador y El Salvador, este último lo ratificó en el año 2022[5]. En cambio en el ambito doctrinario, son varias las corrientes que desarrollan el tema, derivado del impacto social que este ha tenido conforme se dan las relaciones laborales entre trabajador y empleador, tanto en el ámbito público como privado.

[5] https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:3999810 (consultado: 20 de agosto de 2023)

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

2.1. Marco legal en Guatemala para la prevención del acoso laboral

Como se ha mencionado, Guatemala no precisa dentro de su ordenamiento jurídico y legal con una ley ordinaria o reglamentaria específiica que tenga como objetivo la regulación en la prevención o erradicación de este fenómeno social-laboral; toda vez, al ser analizado como un factor de riesgo para las relaciones laborales conlleva otros elementos dentro del ámbito no solo laboral, sino también penal y administrativo.

Con base a lo anterior es importante ampliar que en Guatemala, de acuerdo al Decreto 2-89 Ley del Organismo Judicial, artículo 10, la interpretación de la ley podrá ser "conforme a su texto, según el sentido propio de sus palabras, a su contexto y de acuerdo con las dispocisiones consitutucionales. (...)", lo que podría ser la aplicación del criterio en cuanto a lo establecido en el marco jurídico nacional atendiendo asimismo la supremacía constitucional y jerarquía normativa que en caso dado se aplicaría al momento de ser observada por tribunales, como se establece en el artículo 9 de la citada ley; sin embargo, para el tipo penal correspondería el encuadramiento que se determine de acuerdo a la conducta de quien cometa el acto de acosar laboralmente o por el efecto que se produzca.

Por lo cual se citará la normativa legal nacional a manera de ejemplificar el criterio aplicable como un marco legal de protección para las víctimas de este tipo de conductas:

2.1.1. Constitución Política de la República:

a. Artículo 4, libertad e igualdad: "En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí."

b. Artículo 101, Derecho al trabajo. "El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social."
c. Artículo 102, Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. "(...) c. Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad; (...)"
d. Artículo 106, Irrenunciabilidad de los derechos laborales. "Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.

   En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores."

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

2.1.2. Código de Trabajo, Decreto No. 1441

a. Artículo 10, "Se prohíbe tomar cualquier clase de represalias contra los trabajadores con el propósito de impedirles parcial o totalmente el ejercicio de los derechos que les otorguen la Constución, el presente Código, sus reglamentos o las demás leyes de trabajo o de previsión social, o con movo de haberlos ejercido o de haber intentado ejercerlos."

b. Artículo 12. "Son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o espulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera."

c. Artículo 14 bis. "Se prohíbe la discriminación por motivo de raza, religión, credos políticos y situación económica, en los establecimientos de asistencia social, educación, cultura, diversión o comercio que funcionen para el uso o beneficio de trabajadores, en las empresas o sitios de trabajo de propiedad parcular, o en los que el Estado cree para los trabajadores en general."

d. Artículo 15. "Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relavas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del Derecho de Trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes de Derecho común."

e. Artículo 17. "Para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social."

f. Artícul 61, "(...) c) Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra. (...)"

g. Artículo 62, "(...) h) Ejecutar cualquier otro acto que restrinja los derechos del trabajador."

h. Artículo 197, "(...) d) Proveer un ambiente sano de trabajo; (...)"

2.1.3. Código Penal, Decreto 17-73

a. Articulo 173 Bis. Agresión sexual. "Quien con violencia física o sicológica, realice actos con fines sexuales o eróticos a otra persona, al agresor o a si misma, siempre que no constituya delito de violación, será sancionado con prisión de cinco a ocho años.

Siempre se comete este delito cuando la victima sea una persona menor de catorce años de edad o cuando sea una persona con incapacidad volitiva o cognitiva, aún cuando no medie videncia física o psicológica.

La pena se impondrá sin perjuicio de las penas que puedan corresponder por la comisión de otros delitos."

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

b. Artículo 174. Agravación de la pena. "La pena a imponer por los delitos enunciados en los artículos anteriores, se aumentará en dos terceras partes en los siguientes casos: (...) 7o. Cuando el autor fuere un funcionario o empleado público o un profesional en el ejercicio de sus funciones."

c. Artículo 202. bis. Discriminación. "Se entenderá como discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de género, raza, etnia, idioma, edad, religión, situación económica, enfermedad, discapacidad, estado civil, o en cualesquiera otro motivo, razón o circunstancia, que impidiere o dificultare a una persona, grupo de personas o asociaciones, el ejercicio de un derecho legalmente establecido incluyendo el derecho consuetudinario o costumbre, de conformidad con la Constitución Política de la República y los Tratados Internacionales en materia de derechos humanos.

Quien por acción u omisión incurriere en la conducta descrita en el párrafo anterior, será sancionado con prisión de uno a tres años y multa de quinientos a tres mil quetzales.

La pena se agravará en una tercera parte:

a) Cuando la discriminación sea por razón idiomática, cultural o étnica.

b) Para quien de cualquier forma y por cualesquiera medio difunda, apoye o incite ideas discriminatorias.

c) Cuando el hecho sea cometido por funcionario o empleado público en el ejercicio de su cargo.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

d) Cuando el hecho sea cometido por un particular en la prestación de un servicio público."

d. Artículo 214. "Quien, sin estar legítimamente autorizado mediante procedimiento violento, intimidatorio o que en cualquier forma compela a otro, obligue a éste para que haga o deje de hacer lo que la ley no le prohibe, efectúe o consienta lo que no quiere o que tolere que otra persona lo haga, sea justo o no, será sancionado con prisión de seis meses a dos años."

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

a. Artículo 7. Violencia contra la mujer. "Comete el delito de violencia contra la mujer quien, en el ámbito público o privado, ejerza violencia física, sexual o psicológica, valiéndose de las siguientes circunstancias: (...) Mantener en la época en que se perpetre el hecho, o haber mantenido con la víctima relaciones familiares, conyugales, de convivencia, de intimidad o noviazgo, amistad, compañerismo o relación laboral, educativa o religiosa. (...)"

b. Artículo 10. Circunstancias agravantes. "Las circunstancias que agravan la violencia contra la mujer deben ser analizadas de acuerdo a lo siguiente:

a) En relación a las circunstancias personales de la persona que agrede.

b) En relación a las circunstancias personales de la víctima.

c) En relación a las relaciones de poder existente entre la víctima y la persona que agrede.

e) En relación al contexto del hecho violenta y el daño producido a la víctima.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

f) En relación a los medios y mecanismos utilizados para perpetrar el hecho y al daño producido."

2.1.5. Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia, Decreto 27-2003:

a. Artículo 51. Explotación económica. "Los niños, niñas y adolescentes tienen derecho a ser protegidos contra la explotación económica, el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso para su salud física y mental o que impida su acceso a la educación."

2.2. Normativa internacional sobre el acoso en el lugar de trabajo y su aplicabilidad en Guatemala

En el ámbito internacional se pueden mencionar instrumentos o estandares aplicables relativos al tema de acoso laboral y a su vez también es importante considerar que en materia de derecho laboral se puede utilizar como base para el desarrollo de un marco legal interno que regule el acoso laboral; para el efecto se referencia el Convenio 190 Sobre la Violencia y el Acoso[6], de la Organización Internacional del Trabajo -OIT-, adoptado el 21 de junio del año 2019; se hace hincapié que Guatemala aún no lo ha ratificado y tampoco tiene un marco legal que permita su acomodamiento o por si fuera el caso la propuesta de alguna iniciativa de ley que contemple este convenio

[6] https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190 (Consultado: 21 de agosto de 2023)

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

internacional, toda vez el país a la fecha tiene ratificaciones de un total de 74[7], de los cuales no todas están en vigor.

2.3. Definiciones relativas al acoso laboral

Es necesario que se amplíe el concepto de acoso, y tal como lo define el Diccionario de la Real Academia Española versión web, "acoso. M. 1. Acción y efecto de acosar. 2. Taurom. Maniobra de acosar a caballo, en campo abierto, a una res vacuna, generalmente como preliminar de un derribo y tienta. ~ laboral. M. En el ámbito del trabajo, acoso moral. ǁ ~ moral, o ~ psicológico. M. Práctica ejercida en las relaciones personales consistente en un trato vejatorio y descalificador hacia una persona, con el fin de desestabilizarla psíquicamente. ǁ ~ sexual. M. El que tiene por objeto obtener los favores sexuales de una persona cuando quien lo realiza abusa de su posición de superioridad sobre quien lo sufre."[8]

De acuerdo con Marie-France Hirigoyen citado por Vicene Rojo y Ana Cervera, el acoso laboral o *Mobbing* es: "Cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que pueden atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo, o denigrar el clima de trabajo"[9]

[7] https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102667 (Consultado: 21 de agosto de 2023)
[8] https://www.rae.es/desen/acoso# (Consultado: 22 de agosto 2023)
[9] Vicente Rojo y Ana María Cervera. **Mobbing o Acoso Laboral**. Pág. 16.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

Piñuel, define el Acoso Laboral: "Que es el continuado y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros, que se comportan con él cruelmente y con vistas a lograr su aniquilación o destrucción psicológica y a obtener su salida de la organización a través de diferentes procedimientos ilegales o ilícitos que son ajenos a un trato respetuoso o humanitario que atentan contra la dignidad del trabajador."[10]

Con base a lo que la Organización Internacional del Trabajo -OIT- se puede definir al acoso laboral como "la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta"[11]

De las definiciones anteriores se puede decir que, el Acoso Laboral o *Mobbing*, repercute plenamente en factores clave del desenvolmiento de una persona en sus labores, a causa del trato que recibe en el trabajo o de las acciones que se realizan para afectarle en su empleo o que el clima laboral se torne hóstil, desestabilizándola de forma física y principalmente psicológica, desgastándola al punto de que se noten las consecuencias.

2.4. Sujetos del acoso laboral

Es importante considerar que para que se perfeccione la figura de acoso laboral es necesario que se de la intervención de los sujetos identificables, los cuales se pueden

[10] I. Piñuel. **Como sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo**. Pág. 76.
[11] https://labordoc.ilo.org/discovery/fulldisplay?vid=41ILO_INST:41ILO_V1&search_scope=ALL_ILO&tab=Everything&docid=alma994647583402676&lang=es&context=L (Consultado: 24 de agosto 2023)

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

clasificar con base al rol que desempeñan en el momento de la acción, ya que también se puede indicar que el rol puede cambiar inclusive en el mismo ámbito o tomando como referencia otro momento, mencionando entonces al hostigador o acosador como sujeto activo y la víctima como sujeto pasivo, no dejando de un lado a los compañeros de trabajo que pueden resultar ser testigos y por ende la empresa que es el lugar donde se da la acción.

2.5. Formas de violencia y acoso en el trabajo

Para su manifestación se requiere que pueda tener una forma en la cual pueda catalagarse o definirse, por lo que la Guía de buenas prácticas para empresas sobre Violencia y acoso en el lugar de trabajo, menciona las siguientes:

a) "Física (por ejemplo, las agresiones físicas, las palizas, las patadas, las bofetadas, las agresiones con arma blanca, los tiros, los empujones y los mordiscos);
b) Psicológica (por ejemplo, el abuso verbal, el acoso moral, la intimidación y el acoso cibernético, el acoso psicológico en el trabajo, que concretamente puede incluir la manipulación de la reputación de una persona, su aislamiento, la retención de información, la difamación y la ridiculización, la devaluación de los derechos y opiniones, la fijación de objetivos y plazos imposibles o la infrautilización del talento), y
c) Sexual (por ejemplo, las agresiones sexuales, el chantaje sexual, los avances y comentarios sexuales no deseados, los comentarios despectivos sobre el sexo

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

de la víctima, las insinuaciones y la exhibición de material sexualmente sugestivo o explícito, entre otros)."[12]

2.6. Tipología de acoso laboral

La tipología de acoso laboral estará determinada por la participación del sujeto activo, siendo las siguientes:

a) **"Horizontal**, cuando se realiza entre compañeros del ambiente de trabajo, los sujetos activo y pasivo tienen la misma jerarquía ocupacional.
b) **Vertical descendente**, cuando ocurre por un superior jerárquico de la víctima.
c) **Vertical ascendente**, éste ocurre con menor frecuencia y se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado."[13]

2.7. Diferencia entre acoso laboral y situaciones de conflicto en el trabajo

Como ya se ha mencionado el acoso laboral es la manera de provocar un trabajador a otro o patrono a trabajador, inestabilidad emocional o psicológica a través de maltrato verbal o modal, de tal forma que se denote un desgaste en este o se pretenda lograr un efecto especifico a favor del hostigador a través de esta práctica; o sea se da a través de esas relaciones o vinculación que se tenga; sin embargo, en lo que se refiere al

[12] OIT. **Guía de buenas prácticas para empresas sobre Violencia y acoso en el lugar de trabajo.** Pág. 10.
[13] María Lugo. **Acoso Laboral "Mobbing"**. Pág. 8 y 9.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

conflicto de trabajo este puede ser atendiendo a su clasificación individual o colectiva y el enfoque versa en las controversias que se tienen por un lado, entre trabajadores y patronos atendiendo el cumplimiento del contrato individual de trabajo[14] o que sean controversias de sobre las condiciones generales de trabajo derivado de un conflicto colectivo.

Es decir, que por una parte el acoso laboral es un asunto derivado de las relaciones interpersonales-profesionales que se dan dentro de las unidades de trabajo y que a la fecha procede su resolución a través de medios alternativos para sancionar a quien los comete; por ejemplo, si la acción conlleva violencia psicoloógica de hombre a mujer procede a través del ámbito penal. Mientras que los conflictos de trabajo individuales y/o colectivos, sus formas de resolución se encuentran reguladas en el Código de Trabajo, Decreto No. 1441, tanto de carácter judicial y no judicial, así también de carácter administrativo.

2.8. Sanciones y medidas legales para abordar el acoso en el ámbito laboral

Derivado que en el ámbito laboral en Guatemala actualmente la normativa rectora en la materia es el Código de Trabajo, Decreto No. 1441, emitido el 29 de abril de 1961, y este a su vez no aborda el tema de acoso laboral expresamente, sino se limita a que a través de la interpretación extensiva de la norma se pueda accionar a través de las vías reguladas en dicho código o en su efecto imperativo aplicarse los supuestos que enmarca la normativa penal para que se proceda en contra de quien comete el acto de

[14] Vargas. **Los medios de solución alternativa de conflictos laborales.** Pág. 9.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

acoso laboral y que además sea comprobable el daño que le puede ocasionar a quien lo sufre. En relación a lo anterior se puede representar en el contexto guatemalteco algunas formas en que se pueda sancionar el acoso laboral en el ámbito privado o público, siendo las siguientes:

2.8.1. Supuesto de Despido Indirecto (Ejemplo de Acoso Laboral de Patrono a Trabajador basado en el Código de Trabajo)

Un trabajador (sujeto pasivo) al que el patrono (sujeto activo) le haga insinuaciones recurrentes de forma inmoral y adicionalmente acuda a las vías de hecho contra el trabajador y estén plenamente comprobadas. El trabajador invocando el artículo 79, literal b) del Código de Trabajo, Decreto 1441, puede a través de la vía administrativa proceder y dar por terminada la relación laboral de manera inmediata y como se establece en el artículo 80, "(...) goza asimismo del derecho de demandar de su patrono antes de que transcurra el término de prescripción, el pago de las indemnizaciones y demás prestaciones legales que procedan.

2.8.2. Supuesto de Violencia Psicológica (Ejemplo de Acoso Laboral de compañero a compañero basado en la Ley contra el Femicidio y otras Formas de Violencia Contra la Mujer, Decreto 22-2008)

Una compañera (sujeto pasivo) al que otro compañero (sujeto activo) de la misma área de trabajo le pide un favor y esta le dice que espere mientras termina su labor, a lo cual reacciona de manera violenta con gritos y ofensas verbales

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

provocando una crisis nerviosa y aversión a volver al área de trabajo al siguiente día. Al ver este acto otra compañera (testigo) realiza una denuncia ante el Ministerio Público, basándose en la Ley contra el Femicidio y otras Formas de Violencia Contra la Mujer, Decreto 22-2008 que establece en el Artículo 7. Violencia contra la mujer. "Comete el delito de violencia contra la mujer quien, en el ámbito público o privado, ejerza violencia física, sexual o psicológica, valiéndose de las siguientes circunstancias: (...) Mantener en la época en que se perpetre el hecho, o haber mantenido con la víctima relaciones familiares, conyugales, de convivencia, de intimidad o noviazgo, amistad, compañerismo o relación laboral, educativa o religiosa. (...) La persona responsable del delito de violencia psicológica contra la mujer será sancionada con prisión de cinco a ocho años, de acuerdo a la gravedad del delito, sin perjuicio de que los hechos constituyan otros delitos estipulados en leyes ordinarias." Lo subrayado es propio.

2.9. Evaluación de políticas y prácticas de sensibilización relativas a la violencia y acoso laboral

En el ámbito nacional los esfuerzos para prevenir y sancionar la violencia implican normativas de carácter penal; sin embargo, en el ambito laboral son pocas las entidades públicas y empresas que dentro de sus protocolos laborales enmarcan la práctica del acoso laboral como causa de conflicto en el área laboral, y que además busquen la implementación de medidas para prevenir y proteger a cada uno de los trabajadores y trabajadoras contra la violencia y el acoso laboral. Asimismo, respecto a que en

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

Guatemala, existen politicas de orientación, formación y sensibilización, estas son enfocadas en el ámbito de violencia contra la mujer, y no se pueden visualizar en el ámbito de lo laboral, toda vez no se realizan campañas nacionales y programas de sensibilización en temas de violencia o acoso laboral.

Sin embargo, a efecto de dar a conocer que en Guatemala existen políticas y prácticas de sensibilización relativas al acoso laboral por parte de instituciones referentes de su cumplimiento, se mencionarán las siguientes, no siendo limitativa este listado:

a) En concordancia con el Convenio 190 de la OIT, este organismo y la La Comisión Laboral de VESTEX, Hoosier Manufacturing, Hansae CO. LTD y Sae-A Guatemala, han desarrollado la Guía de buenas prácticas para empresas sobre Violencia y acoso en el lugar de trabajo, la cual "está diseñada para apoyar a las empresas a adoptar y aplicar, en consulta con los trabajadores y sus representantes, una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso. (...) La guía brinda orientación sobre los contenidos de la política, y para establecer medidas de prevención, gestión, control y formación para aplicar esta política."[15]
b) La Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer, Decreto 7-99, establece: en el artículo 19. Campañas y programas del Estado. "El Estado desarrollará campañas específicas y programas educativos para promover la modificación de los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con el fin de eliminar los prejuicios y prácticas consuetudinarias que estén basados en la idea

[15] OIT. **Ob. Cit;** Pág. 11.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

de la inferioridad o superioridad de cualquier cultura y de sexo, en funciones estereotipadas de hombres y mujeres o de tipo étnico, y para concientizar a la población sobre derechos de la mujer, eliminación de la discriminación y la violencia contra las mujeres y participación ciudadana de las mismas."

Asimismo, en el artículo 20. Promoción en los medios de comunicación social. "Los organismos gubernamentales o mixtos que desarrollen las actividades del sector cultural, promoverán a través de materiales de comunicación social, la erradicación de la violencia en todas sus formas, la discriminación sexual o étnica contra las mujeres, la utilización de la imagen femenina en pornografía, para realzar la dignidad de la mujer, promoviendo el respeto y la dignificación de la mujer indígena. El Ministerio Público en forma pública omitirá el nombre de la víctima en los casos de violación y demás delitos sexuales, respetando su derecho a la privacidad."

c) La Ley contra el Femicidio y otras Formas de Violencia Contra la Mujer, Decreto 22-2008, en el artículo 4, establece que: "El Estado de Guatemala, a través del órgano rector de las políticas relativas a la prevención y erradicación de la violencia contra la mujer, será responsable de la coordinación interinstitucional, la promoción y monitoreo de campañas de sensibilización y generación de espacios de discusión para la concertación e impulso de políticas públicas para la prevención de la violencia contra la mujer y del femicidio, las que se consideran de urgencia nacional y de interés social, en congruencia con los compromisos internacionales suscritos y ratificados en la materia."

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

d) Política institucional del Ministerio Público, a través de la Instrucción General Número 01-2014 de fecha 14 de mayo de 2014, la cual en su asunto indica: "INSTRUCCIÓN GENERAL PARA EL ABORDAJE DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL DENTRO DEL MINISTERIO PÚBLICO", la cual tiene como objeto según el artículo 1: "El presente protocolo tiene por objeto definir las pautas que permitirán identificar una situación de acoso sexual, con el fin de solventar una situacion discriminatoria y minimizar las consecuencias, garantizando en todo momento los derechos de todas las personas". Por lo que de acuerdo con el artículo 6. "Todas las dependencias asegurarán que sus integrantes tengan acceso a la información y el apoyo necesarios para prevenir e impedir el acoso sexual o para manejarlo de forma apropiada si se presenta. Se tomarán medidas para asegurar relaciones de trabajo armoniosas durante y después de la mediación y la investigación. Las personas que funjan como funcionarias de cada dependencia, serán responsables de asegurar que el personal que recurra a estos procedimientos no sea objeto de represalias."

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

CAPÍTULO III

3. Medios y factores internos y externos necesarios para la promoción y formación en Guatemala para la prevención y sensibilización sobre el acoso laboral

El proceso de prevenir y sensibilizar sobre acoso laboral requiere utilizar una combinación de diversos medios y que sean considerados algunos factores tanto internos como externos para que se pueda llevar a cabo de una forma eficiente y eficaz. Entre ellos destacan como medios internos: programas de formación, campañas informativas o de concientización, recursos vía web, canales seguros para denuncias y reclamos en las empresas y entidades, fortalecimiento a códigos de ética y conducta que prohíban el acoso laboral; entre los medios externos: Campañas de comunicación en medios masivos, alianzas con organizaciones especializadas y sindicatos, así como también con grupos de presión de la sociedad civil, asesoramieno jurídico a través de los bufetes populares y otras instituciones especializadas.

Dentro de los factores internos necesarios para promoción y formación, se pueden resumir: implementación de políticas internas y protocolos de prohibición y denuncia sobre acoso laboral, participación de los empleados y su formación en la identificación y gestión de conflictos de acoso laboral. También dentro de los factores externos se mencionan: Fortalecimiento del marco legal laboral sobre acoso laboral, apoyo interinstitucional para el abordaje del tema con un enfoque integral, apoyo internacional para el intercambio de buenas prácticas y principalmente la ratificación e implementación de los convenios en materia de acoso laboral acordado por la Organización Internacional del Trabajo -OIT-.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

3.1. Instituciones gubernamentales y organizaciones no gubernamentales involucradas en la promoción y sensibilización de la prevención del acoso laboral en Guatemala

En Guatemala, principalmente el sector público es donde se tiene dentro de los planes institucionales la promoción y sensibilización de temas que van de la mano con derechos humanos; sin embargo, también hay otros organismos cuya función o enfoque principal es combatir los abusos que se cometen a través del acoso. Estas instituciones y/u organizaciones tienen un rol muy importante en la formación a través de la sensibilización que se realiza por las formas que consideran alcanzar un impacto positivo en la población y hacer que la información que hacen llegar sea para la mayoría de las personas que pueden ser víctimas de un flagelo que por ejemplo en países como Guatemala no está legislado con una normativa ordinaria o penalizado como en otras legislaciones. A continuación, se mencionan algunas organizaciones involucradas:

3.1.1. Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Con base a lo preceptuado en cuanto a sus funciones, a través del Decreto 114-97 del Congreso de la República Ley del Organismo Ejecutivo, en el artículo 40, el cual establece: "Corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social hacer cumplir el régimen jurídico relativo al trabajo, la formación técnica y profesional y la previsión social; para ello, tiene a su cargo las siguientes funciones:

a) Formular la política laboral, salarial y de salud e higiene ocupacional del país.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

b) Promover y armonizar las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores; prevenir los conflictos laborales e intervenir, de conformidad con la ley, en la solución extrajudicial de éstos, y propiciar el arbitraje como mecanismo de solución de conflictos laborales; todo ello, de conformidad con la ley.

c) (...)

h) Diseñar la política correspondiente a la capacitación técnica y profesional de los trabajadores. La ejecución de los programas de capacitación será competencia de los órganos privados y oficiales correspondientes.

Aunque no se encuentra definido un precepto que determine expresamente la función del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en relación a la promoción y sensibilización de la prevención del acoso laboral, se puede inferir que es un órgano administrativo que forma parte del Organismo Ejecutivo y que dentro de sus funciones orgánicas se encuentra por ejemplo, en la literal h) del referido artículo, la de "Diseñar la política correspondiente a la capacitación técnica y profesional de los trabajadores"; por tal razón, en materia de diseñar los programas de capacitación técnica y profesional respecto al tema del acoso laboral este sería el ente encargado de darle vida y mantener actualizada la normativa que regule en materia de acoso laboral los mecanismos alternos para su sanción o aplicación de medidas correctivas, siempre y cuando se regule ese extremo.

Aunque, también en el mismo literal hace la salvedad que "La ejecución de los programas de capacitación será competencia de los órganos privados y oficiales correspondientes.". Es decir que llevarlo a quien corresponda y utilizando los medios

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

disponibles para el efecto a las entidades privadas o públicas les compete ejecutar los programas que implemente el Ministerio en dicho tema.

3.1.2. Procuraduría de los Derechos Humanos

Para la defensa de los derechos laborales, la Procuraduría de los Derechos Humanos, dentro de su organización interna tiene a dispocisión de la población la Defensoría de las Personas Trabajadoras, la cual fundamenta sus funciones en el Acuerdo de Secretaría General Número 116-2018, Reglamento de Organización y Funcionamiento, que le permite:

> "(...) 4. Verificar casos en los cuales se denuncie la posible violación de los derechos humanos de las personas trabajadoras, cuando amerite un enfoque especializado. 5. Emitir y dar seguimiento a recomendaciones derivadas de los procesos de supervisión realizados a la administración pública, de conformidad con la legislación aplicable y los estándares internacionales en la materia. 6. Elaborar propuestas de pronunciamientos o comunicados, material educativo e informes técnicos temáticos respecto de los derechos humanos de las personas trabajadoras." Lo subrayado es propio.

Quiere decir entonces que a nivel de Derecho Humano, el acoso laboral puede considerarse para la Procuraduría de los Derechos Humanos con un enfoque especializado, en cuanto en el país no se ha adoptado de carácter general la normativa que sanciona o previene el acoso laboral, por tal razón para fines de la verificación de un hecho que se haya denunciado ante dicha institución actuará con el procedimiento

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

aplicable al derecho de las personas trabajadoras; sin embargo, para la promoción y sensibilización de la prevención del acoso laboral puede producir material educativo respecto a dicho tema.

3.1.3. Instituciones apoyadas por la Cooperación Internacional

A través del Acuerdo Básico de Cooperación entre el Gobierno de Guatemala y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo -PNUD- el cual fue suscrito en la ciudad de Guatemala en 1998, establece el marco de cooperación del PNUD en el país y las responsabilidades de cada parte.[16]

El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo -PNUD-, con base al acuerdo suscrito, ha materializado su apoyo en estos últimos años, a razón de brindarle acompañamiento "a instituciones como el Ministerio Público, el Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales, y más recientemente; a la Secretaría Nacional de Ciencia y Tecnología como instancias del Ejecutivo y entidades municipales de Guatemala, que han adoptado medidas administrativas que sancionar el acoso sexual, dejando de manifiesto que no será tolerado en ninguna de sus entidades gubernamentales y municipales",[17]. Por lo que a continuación se detallan los instrumentos a los que se hace referencia:

[16] https://www.undp.org/es/home/guatemala/quienes-somos/marco-legal (Consultado el 02 de septiembre 2023)
[17] https://www.undp.org/es/guatemala/blog/las-instituciones-publicas-como-aliadas-para-la-prevencion-del-acoso-sexual-y-laboral-en-al-ambito-del-trabajo (Consultado el 02 de septiembre 2023)

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

a) Organismo Judicial

Tomando en cuenta que a pesar de no ser el resultado de una exigencia de carácter ordinaria, este organismo del Estado ha implementado una normativa interna para los trabajadores respecto al acoso, denominado: Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Acoso Sexual y Laboral en el Organismo Judicial, el cual tiene como objetivo: "constituirse en un instrumento para la efectiva prevención, atención integral y sanción del acoso y coacción sexual y laboral; por medio de la identificación de las funciones que le corresponden en esta materia a las diferentes dependencias del Organismo Judicial; con el fin de cumplir con los objetivos consagrados en la Política Institucional del Organismo Judicial sobre Igualdad de Género y Promoción de los Derechos Humanos de las Mujeres.

Lo anterior expresa la voluntad política de las máximas autoridades de la institución, para garantizar el respeto de los derechos humanos de los funcionarios judiciales, auxiliares judiciales, personal técnico y personal administrativo del Organismo Judicial."[18]

Por lo que, es importante tomar en consideración el avance notable que se tiene por parte de un Organismo del Estado, para proteger a sus trabajadoras y trabajadores de este tipo de abuso, toda vez su adaptación se hace para prevenir y también la de sancionar; sin embargo, las acciones de promoción y sensibilización de la prevención del acoso laboral, "provienen de diferentes dependencias del Organismo Judicial;

[18] Organismo Judicial. **Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Acoso Sexual y Laboral en el Organismo Judicial**. Pág. 5.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

especialmente de aquellas encargadas de la formación de las/los empleados, funcionarios judiciales, jueces/as y magistrados/as; y de las que lideran campañas de sensibilización y divulgación sobre los derechos de las personas trabajadoras. Dichas acciones deben ser coordinadas y se debe dar un seguimiento continuo de su implementación e impacto."[19]

b) Ministerio Público

Esta entidad autónoma del Estado, con el propósito de ser pionera en establecer un marco normativo interno para establecer medidas para el manejo de situaciones de acoso sexual y por motivos de género en el lugar de trabajo para garantizar que se preste suficiente atención a los denunciantes, las personas denunciadas y otros posibles sujetos involucrados en el proceso de investigación y posibles sanciones; en este marco, el objetivo es minimizar las consecuencias y garantizar los derechos de todas las personas en todo momento, emite a través del Acuerdo 05-2019, el denominado: Protocolo para la Atención de Casos de Acoso Sexual en el Ámbito Laboral del Ministerio Público, a cargo de su aplicación Secretaría de la Mujer "que es la dependencia encargada de velar por la correcta aplicación de la normativa en materia de género."[20]

Respecto a coadyuvar en la promoción y sensibilización para la prevención del acoso laboral, en el "Ministerio Público y de esa forma contribuir a un ambiente institucional

[19] **Ibid**. Pág. 25.
[20] Ministerio Público. **Protocolo para la Atención de Casos de Acoso Sexual en el Ámbito Laboral del Ministerio Público.** Pág. 11.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

más armónico y respetuoso de los derechos humanos, en coordinación con la Secretaría de la Mujer"[21] apoyarán en dicha función las dependencias de la institución siguientes:

- Unidad de Capacitación del Ministerio Público
- Sistema Informático del Control de la Investigación del Ministerio Público
- Sistema Informático del Control de la Investigación del Ministerio Público
- Dirección de Recursos Humanos
- Dirección de Información y Prensa

c) Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales

El Minsterior de Ambiente y Recursos Naturales, como parte del Organismo Ejecutivo, propone su Protocolo para el Abordaje de Casos de Acoso Laboral y Sexual, en el Ámbito de Trabajo dentro del Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales de Guatemala y su Ruta de Atención, con "objetivo de implementar las medidas necesarias que prevengan, eviten y erradiquen el acoso laboral y sexual a lo interno del Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales a nivel nacional.

Asimismo, facilitará información eficaz para la prevención y erradicación del acoso laboral y/o sexual en el ámbito del trabajo, proporcionará atención especializada a mujeres y hombres afectados por el acoso, creará y fortalecerá un Comité para la atención, investigación y resolución de casos de acoso en dicho ministerio y facilitará a los trabajadores el procedimiento adecuado para presentar sus denuncias."[22]

[21] **Ibid**. Pág. 31.
[22] https://www.undp.org/es/guatemala/news/el-marn-con-el-apoyo-de-pnud-presenta-protocolo-contra-el-acoso-laboral-y-sexual (Consultado: 05 de septiembre 2023)

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

En cuanto a la promoción y sensibilización para la prevención del acoso laboral, es a través de la Unidad de Género del Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales (MARN) que se imparten talleres a lo interno para dar a conocer y estructurar el Protocolo para la prevención y atención de casos de acoso laboral y sexual, en el ámbito laboral del Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales.[23]

d) Secretaría Nacional de Ciencia y Tecnología

Esta entidad pública, también forma parte del Organismo Ejecutivo, y con base al apoyo del PNUD también presenta su protocolo para la atención de casos de acoso laboral y de acoso sexual, el cual "tiene por objeto servir de herramienta para atender, acompañar, sancionar administrativamente y erradicar el acoso laboral o sexual en el ámbito laboral de la Secretaría."[24]

En lo que respecta a la promoción y sensibilización para la prevención del acoso laboral, la secretaría "En el marco del protocolo, al comité de redacción y capacitación le corresponde implementar progresivamente acciones de prevención y sensibilización en la Senacyt.

Otras acciones institucionales para implementar adecuadamente la política interna contra el acoso laboral y el acoso sexual de la Senacyt y el protocolo son:

- Unidad de Género

[23] https://www.marn.gob.gt/marn-promueve-protocolo-contra-el-acoso/ (Consultado: 10 de septiembre de 2023)
[24] Secretaría Nacional de Ciencia y Tecnología. **Protocolo para la atención de casos de acoso laboral y acoso sexual de la Secretaría Nacional de Ciencia y Tecnología.** Pág. 13.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

- Dirección de Recursos Humanos
- Dirección de Cooperación
- Secretaría Presidencial de la Mujer

3.1.4. Secretaría Presidencial de la Mujer

La Secretaría Presidencial de la Mujer, es la entidad del Gobierno de la República al más alto nivel, que asesora y coordina políticas para promover el desarrollo integral de las mujeres.[25] Esta institución ha creado una Guía orientadora para el abordaje integral del acoso laboral y sexual en el ámbito del trabajo, en las instituciones públicas de Guatemala; sin embargo, no se constituye de observancia general, sino optativo, a su vez toma como base el acoso sexual en el ámbito del trabajo, toda vez pretende orientar como la mujer debe ser protegida en la administración pública.

En lo que se refiere a la orientación en la promoción y sensibilización para la promoción del acoso laboral, en un apartado de la referida Guía se desarrollan las Estrategias de Comuniación Social para la Prevención, a través de:

- **Campañas de socialización y difusión**

"La Institución debe elaborar campañas de sensibilización, concientización, socialización y difusión de la temática en todos los espacios digitales, virtuales y físicos, al alcance y

[25] https://seprem.gob.gt (Consultado: 11 de septiembre 2023)

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

a la vista de todas las personas que laboran y prestan servicios técnicos y/o profesionales en la institución."[26]

- **Campañas internas**

"De manera complementaria a la elaboración de instrumentos que atiendan, sanciones y prevengan el acoso."[27]

- **Procesos de Formación**

"Es un un deber y una responsabilidad institucional, desarrollar procesos de capacitación permanentes para todo el personal, que incluya como mínimo, temas relacionados con los derechos humanos, la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito del trabajo; información sobre la violencia laboral, el hostigamiento y el acoso sexual; el impacto en la salud de las personas trabajadoras; los procedimientos para la presentación de quejas o reportes respecto de estas manifestaciones de violencia."[28]

3.1.5. Asociacion de Mujeres Transformando el Mundo

Son un equipo multidisciplinario con enfoque feminista, integrado por profesionales abogadas, trabajadoras sociales, psicólogas, comunicadoras y sociólogas, que ponen su experiencia y capacidades técnicas al servicio de la sociedad guatemalteca para la erradicación de la violencia contra las mujeres, quienes conforman el 51.5% de la población del país, a través del acompañamiento integral a ellas y sus familias.

---

[26] SEPREM. **Guía orientadora para el abordaje integral del acoso laboral y sexual en el ámbito del trabajo, en las instituciones públicas de Guatemala.** Pág. 37.
[27] **Ibid.** Pág. 38.
[28] **Ibid**. Pág. 38.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

Respecto a lo que se refiere a la promoción y sensibilización en la prevención del acoso laboral, a través del componente formativo "promueve diplomados y cursos sobre el abordaje de la violencia, la atención integral, los derechos humanos y el enfoque interseccional con funcionarios y operadores de justicia en diversos departamentos.

Como parte del componente Formativo, se cuenta con la Escuela Carolina Urcuyo que busca potenciar las capacidades críticas y transformadoras de niñas, adolescentes y mujeres, a través del pensamiento político feminista."

3.2. Impacto de la tecnología y las redes sociales en la sensibilización sobre el acoso laboral

Los avances tecnológicos y la popularidad de las redes sociales han cambiado la forma en que las personas interactúan y se comunican. En el lugar de trabajo, esta revolución digital ha tenido un impacto significativo en la comprensión del acoso laboral. Este fenómeno proporciona nuevas plataformas para reconocer, prevenir y denunciar el acoso laboral, creando desafíos y oportunidades para promover un ambiente de trabajo seguro y respetuoso. Por tal razón se dan a conocer las formas en que este impacto produce resultados en la sensibilización sobre el acoso laboral

3.2.1. Visibilidad y concienciación

Las redes sociales le permiten intercambiar información rápidamente y llegar a una amplia audiencia. Las campañas de sensibilización sobre el acoso laboral se pueden

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

difundir fácilmente a través de plataformas como Twitter, Facebook, Instagram y LinkedIn. Las historias de las víctimas y los mensajes educativos pueden difundirse, creando conciencia y estimulando el diálogo público sobre el tema.

3.2.2. Empoderamiento de las víctimas

Las tecnologías digitales proporcionan una plataforma para que las víctimas de acoso laboral cuenten sus historias de forma anónima si así lo desean. Los blogs, las redes sociales y los foros en línea brindan un espacio seguro para compartir experiencias que pueden empoderar a las personas y ayudarlas a superar el estigma que rodea al acoso laboral.

3.2.3. Denuncia y Responsabilidad

Las aplicaciones y plataformas en línea diseñadas específicamente para denunciar el acoso laboral brindan a las víctimas la posibilidad de denunciar incidentes de forma confidencial. Además, las redes sociales también se utilizan para descubrir el acoso laboral en empresas y organizaciones, lo que puede presionar a los empleadores para que aborden los problemas y actúen en consecuencia.

3.2.4. Desafíos y protección de la privacidad

A pesar de estos beneficios, la exposición en línea puede crear problemas de privacidad y seguridad para las víctimas. La difamación y la victimización en línea son

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

preocupaciones graves. Las organizaciones y plataformas en línea deben tomar medidas para proteger la privacidad de quienes denuncian acoso laboral y prevenir la revictimización.

3.2.5. Educación adicional y prevención:

La tecnología digital también ha facilitado el acceso a recursos educativos sobre el acoso laboral. Las organizaciones pueden utilizar plataformas en línea para ofrecer capacitación interactiva, seminarios web y materiales educativos para ayudar a los empleados a reconocer y prevenir el acoso laboral.

3.3. Desafíos y barreras que limitan la promoción y formación efectiva para la prevención del acoso laboral en Guatemala

A pesar de los esfuerzos de Guatemala para promover la prevención y la capacitación en materia de acoso laboral, persisten desafíos y obstáculos que limitan su eficacia. Estas limitaciones a menudo frenan el progreso nacional en la promoción de la promoción y la prevención del acoso laboral. A continuación se hace una referencia breve de algunos desafíos y barreras en cuanto a la limitación en la promoción y formación efectiva para la prevención del acoso laboral en Guatemala

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

3.3.1. Cultura del silencio

Guatemala tiene una cultura de silencio sobre el acoso laboral. Las víctimas pueden temer represalias o estigmatización si denuncian el acoso. Esta barrera cultural limita la disposición de las personas a hablar sobre los problemas y dificulta la identificación temprana y la prevención.

3.3.2. Falta de sensibilización

La falta de conciencia sobre el acoso laboral es un desafío importante en Guatemala. Es posible que muchos empleados y empleadores no sepan qué es el acoso laboral o cómo prevenirlo. Esto dificulta la promoción y capacitación efectiva sobre el tema.

3.3.3. Recursos limitados

Las agencias gubernamentales responsables de abordar el acoso en el lugar de trabajo tienen recursos financieros y humanos limitados, lo que dificulta la implementación de programas eficaces de prevención y concientización. La falta de personal capacitado y de presupuesto adecuado es un obstáculo.

3.3.4. Barreras legales

Las barreras legales, como la falta de legislación específica y la deficiente aplicación de las leyes laborales, pueden dificultar la denuncia y el procesamiento del acoso en el lugar de trabajo. La percepción de impunidad para las víctimas puede resultar

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

desalentadora. Ya que de lo que se investigó se determinó que actualmente no se ha ratificado el Convenio 190 de la OIT y a través de la PNUD se trabajó el protocolo para la prevención y sanción del acoso laboral, en aproximadamente entre 5 y 10 instituciones públicas, sin opción de réplica a las entidades privadas.

3.3.5. Estigma y discriminación

El estigma y la discriminación son particularmente evidentes cuando ocurre acoso laboral en Guatemala, especialmente cuando las víctimas son mujeres, la comunidad LGBT o grupos étnicos minoritarios. Esto limita la disposición de las personas a denunciar el acoso. Por tal razón actualmente el proyecto del PNUD se realizó auspiciado bajó el Programa Conjunto de las Naciones Unidas "Paquete de Servicios Esenciales para Mujeres y Niñas que sufren violencia".

3.3.6. Falta de supervisión

La falta de un seguimiento efectivo por parte de las autoridades en el lugar de trabajo puede significar que el acoso en el lugar de trabajo puede continuar y no controlarse. La supervisión laboral limitada y la falta de sanciones pueden crear un ambiente de impunidad.

3.3.7. Barreras de género

El acoso por motivos de género en el lugar de trabajo es un problema grave en Guatemala, y las barreras culturales y estructurales que perpetúan la desigualdad de

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

género dificultan la promoción y capacitación efectiva en esta área. Es por ello que el marco normativo para la protección de niñas y mujeres es el enfoque principal de los protocolos aprobados por las instituciones que se han mencionado en este capítulo.

3.3.8. Desigualdad socioeconómica

La desigualdad socioeconómica en Guatemala puede limitar el acceso a la educación y a la información sobre el acoso laboral, ya que las personas desfavorecidas pueden tener menos recursos y oportunidades para participar en programas de prevención.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

CAPÍTULO IV

4. Reglamentación para la prevención del acoso laboral en la Oficina Nacional de Prevención de la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes

La Reglamentación para prevenir el acoso laboral en la Oficina Nacional de Prevención de la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes establece las normas y procedimientos necesarios para atender, acompañar, sancionar administrativamente y erradicar el acoso en el ámbito laboral de la Oficina. Esta reglamentación define la conceptualización necesaria para determinar el acoso laboral dentro de la entidad, sus caracteristicas, tipos, actores y elementos; acciones de prevención y sensibilización; el procedimiento administrativo y regimen sancionatorio aplicable; tratamiento a víctimas de acoso laboral. La reglamentación busca garantizar el tratamiento adecuado en cuanto a procurar mantener un ambiente laboral libre de acoso laboral y cualquier otro acto que ponga en riesgo a los trabajadores.

Con base a lo que se preceptúa en el marco normativo de su creación, Decreto 40-2010 del Congreso de la República, Ley del Mecanismo Nacional de Prevención de la Tortura y otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes, en el artículo 13, relativo a sus facultades y atribuciones, establece: "(...) m) Emitir sus reglamentos internos y demás disposiciones para el desempeño de sus funciones; n) Definir su organización y funcionamiento; y nombrar, amonestar y remover al personal de la misma, de conformidad con las leyes de la materia; (...)". Por lo que conforme a la ley con la que

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

fue creada la Oficina, está facultada para que con base a su autonomía se emita la reglamentación que le asegure el desempeño adecuado y sano a sus funcionarios, trabajadores y contratistas, garantizando también severidad en su aplicación.

4.1. La Oficina Nacional de Prevención de la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes Sede Central de Guatemala

Como ente público, su origen se fundamenta en el Decreto 40-2010 del Congreso de la República, Ley del Mecanismo Nacional de Prevención de la Tortura y otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes, el cual la crea según su artículo 1, "(...) de acuerdo con el Protocolo Facultativo de la Convención contra la Tortura y otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes de las Naciones Unidas, en adelante el Protocolo Facultativo, como un órgano independiente, con el fin de prevenir la tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos y degradantes, a través de un sistema de visitas periódicas a lugares donde se encuentren personas privadas de su libertad." Asimismo, en cuanto a su naturaleza según el artículo 3, "es de naturaleza preventiva en materia de tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes."

Adicional a lo anterior, dentro de la normativa que regula su funcionamiento esta cuenta con un Reglamento, aprobado mediante el Acuerdo 01-2019 del Pleno de Relatores, denominado Reglamento de la Ley del Mecanismo Nacional de Prevención de la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes, el cual en el artículo 3, establece que: "El enfoque preventivo, gira entorno a la identificación y análisis de los factores de riesgo que pueden aumentar, disminuir directa o indirectamente el riesgo de

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

tortura y otros malos tratos en contra de las personas privadas de libertad, los cuales deberán ser comunicados a las autoridades competentes para su erradicación; así como hacer propuestas y observaciones acerca de la legislación vigente en la materia de prevención de la tortura, llevar a cabo programas de capacitación a los servidores y funcionarios que tienen a su cargo la custodia de personas privadas de libertad y concientizar al público en general en la materia." La Oficina, está estructurada por:

4.1.1. Pleno de Relatores

Según el artículo 10 del citado acuerdo, "es el órgano colegiado integrado por los Relatores Titulares, siendo la autoridad superior de la Oficina Nacional de Prevención de conformidad con los asuntos que sean sometidos a su consideración y aprobación. Los Relatores gozan de iguales derechos y obligaciones, y el cual será presidido por el Relator Presidente." Es decir que este organo superior de la oficina está integrado por cinco relatores titulares electos por el pleno del Congreso de la República y cada uno cuenta con su respectivo suplente. El Pleno es quien aprueba la normativa interna que regula los diferentes ámbitos necesarios para su funcionamiento.

4.1.2. Relator Presidente

Según el artículo 27, "es el representante de la Oficina Nacional de Prevención a nivel nacional e internacional y, es el encargado de dirigir las políticas institucionales, dirigidas a prevenir la tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes en el territorio nacional. El Relator Presidente, será electo de acuerdo con lo regulado el

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

artículo 24 del Decreto 40-2010 del Congreso de la República, en la forma rotativa y en orden cronológico, prevaleciendo el período del mandato en función de los Relatores nombrados."

4.1.3. Relatorías

Se regula en el artículo 21, el cual establece que: "El Relator es un funcionario público experto en cualquiera de las ciencias humanas, sociales, jurídicas, de la salud física y mental, nombrado por el Congreso de la República para prevenir la tortura y los malos tratos en cualquier lugar de privación de libertad de conformidad con el artículo 4 literal e) del Decreto 40-2010 del Congreso de la República. El Relator, por su alta investidura y por ser Comisionado del Congreso de la República, gozará de las preeminencias reguladas en la legislación nacional, el Protocolo Facultativo de la Convención contra la Tortura, así como otros Tratados o Convenios Internacionales en la materia."

4.1.4. Consejo Consultivo

Según el artículo 36, "Es un órgano de asesoría de la Oficina Nacional de Prevención, integrado por cinco profesionales universitarios, propuestos por organizaciones de la sociedad civil que trabajen en el campo de los Derechos Humanos, específicamente en la prevención y erradicación de la tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes, o en la rehabilitación de las víctimas."

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

4.1.5. Secretaría Ejecutiva

Conforme al artículo 41, "La Secretaría Ejecutiva, fungirá como Representante Legal de la Oficina Nacional de Prevención, tanto laboral, administrativa como extrajudicial y judicialmente; y será el ente superior jerárquico de las Direcciones y demás órganos administrativos del Mecanismo Nacional de Prevención, y el canal de comunicación con la Presidencia y el Pleno de Relatores."

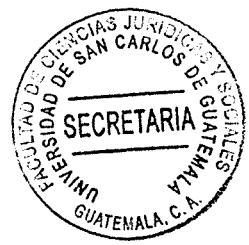
4.1.6. Direcciones y unidades que la conforman

a) Delegados:

Según el artículo 45, "Los delegados, tendrán carácter de puestos de confianza y de libre remoción por parte del Pleno de Relatores, serán representantes de La Oficina Nacional de Prevención en las regiones, departamentos y municipios, quienes serán electos por el Pleno, fungirán como encargados de ejecutar los actos accesorios a las visitas que le sean encomendados por el Relator encargado de la región, toda vez que las visitas a los lugares de privación de libertad son una actividad exclusiva de los Relatores."

b) Direcciones y Unidades:

De acuerdo al artículo 49, las direcciones: "Serán las dependencias con carácter de puestos de confianza y de libre nombramiento y remoción por parte del Pleno de Relatores, encargadas de organizar y ejecutar las actividades administrativas



de la Oficina Nacional de Prevención; llevando a cabo el control de los recursos humanos, financieros, jurídicos y administrativos. Las direcciones, se encontrarán a cargo de profesionales universitarios, colegiados activos, guatemaltecos de origen, con especialidad en el área de su competencia y con experiencia comprobada de cuatro años. Para el adecuado funcionamiento y de acuerdo con los requerimientos, la Oficina Nacional de Prevención implementará la Dirección Financiera, Dirección Administrativa, Dirección Jurídica y la Dirección de Recursos Humanos, y todas aquellas, que se estimen convenientes. Cada dirección contará con el apoyo de unidades para mejorar la gestión institucional en temas específicos según su materia. La creación de estas estará sujeta a las necesidades de la Oficina Nacional de Prevención y serán aprobadas por el Pleno de Relatores. Las funciones de las unidades serán desarrolladas en los Manuales que la Oficina Nacional de Prevención apruebe para el efecto."

4.2. Integración de principios en la regulación interna de la institución

La normativa que regula las funciones, competencias, acciones, ámbitos y atribuciones deriva de principios que permiten armonizar el contexto en el que se requiere la Oficina desarolle su mandato, contribuyendo a generar garantías de actuación transparente, independiente y apegada a estándares internacionales, por lo que se hace una reseña de los mismos respecto al orden en el que son incluídos:

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

4.2.1. Principio de No Discriminación

La regulación interna establece claramente que la Oficina de Prevención de la Tortura garantiza que todas aquellas personas que se encuentren privadas de libertad deben ser tratadas de manera igual, sin que se les discrimine por motivos de su género, la raza, la religión, su orientación sexual, alguna discapacidad que padezca u otras características o señas personales.

Asimismo, a nivel de reglamentación de personal se regula para los empleados no hacer discriminación por motivo de raza, sexo, diversidad sexual, estado civil, religión, posición social o económica e ideológica. Atender en todo caso, la capacidad, eficiencia y honradez de los aspirantes, de acuerdo con las normas y procedimientos que se fijen para el efecto.

4.2.2. Principio de Acceso y Visita a Lugares de Privación de Libertad

La normativa ordinaria de creación garantiza que la Oficina tenga acceso sin restricción alguna a todos los lugares de privación de libertad, incluyendo cárceles de cumplimiento de condena, centros de detención preventiva, hospitales psiquiátricos, orfanatos y otros, para realizar inspecciones y entrevistas con las personas detenidas.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

4.2.3. Principio de Confidencialidad y Protección de Víctimas y Testigos

Como garantía para asegurar el desempeño de las facultades de la Oficina, el Estado debe mantener en favor de la Oficina, la confidencialidad de la información recopilada y la protección de las víctimas y testigos de la tortura o malos tratos, asegurando que no sufran represalias por colaborar con la oficina.

4.2.4. Principio de Independencia

Para el cumplimiento adecuado y eficiente de sus funciones se garantiza la independencia y esta no debe estar sujeta a influencias externas, es decir independiente de cualquier organismo del Estado, incluyendo su independencia orgánica y funcional, y la independencia de su personal y su presupuesto.

4.2.5. Principio de Transparencia

En la normativa ordinaria se establece la obligación de rendir cuentas sobre el uso y administración de sus recursos, así como de las actividades y hallazgos de la oficina, de manera que la sociedad civil y la opinión pública tengan acceso a la información relevante.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

4.2.6. Principio de Coordinación y Colaboración

En la misma normativa se establece la cooperación con otras instituciones, tanto gubernamentales como no gubernamentales, que trabajen en la prevención de la tortura, incluyendo la principalmente al Procuradr de los Derechos Humanos y el poder judicial.

4.2.7. Principio de Capacitación y Sensibilización

Para el desarrollo de sus actividades institucionales operativas, la oficina asegura de que su personal esté adecuadamente capacitado en derechos humanos y prevención de la tortura, y también promueve la sensibilización sobre estos temas en las instituciones de privación de libertad.

4.2.8. Principio de Investigación y Seguimiento

La Oficina cuenta con la capacidad para investigar denuncias de tortura o malos tratos de manera efectiva y lleva a cabo un seguimiento de las recomendaciones formuladas a las instituciones responsables de su cumplimiento.

4.3. Evaluación de la efectividad de la reglamentación interna en la prevención de conflictos internos

Con relación a la reglamentación interna respecto a la prevención de conflictos internos, la Oficina tiene emitidas dos normas que se enfocan principalmente en que los derechos

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

que se establecen a favor de los trabajadores de la Oficina son de carácter minimo, y en consecuencia susceptibles de mejorarse; indicando también que son nulos *ipso jure* todos los actos y disposiciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos consignados en la Constitución de la Republica de Guatemala y ese reglamento, adicionalmente, recientemente aprobó el Código de Ética, en el cual se establecen los valores, principios y reglas éticas que deben seguir los funcionarios, trabajadores y personal contratado. A continuación se detallan los aspectos que ambas normas consideran para prevenir los conflictos internos y el tratamiento en caso sucedieran:

4.3.1. Reglamento de Personal

Este fue aprobado por el Acuerdo 06-2021 del Pleno de Relatores, y en concordancia con lo anterior, en el artículo 28, relativo a los derechos de los trabajadores establece que: "Sin perjuicio de los derechos que confiere las Constitución Política de la Republica de Guatemala, los Tratados y convenios aceptados y ratificados por Guatemala, y demás leyes y reglamentos, los trabajadores de la Institución tendrán además de los siguientes:

(...) c) Gozar de los beneficios de los planes de capacitación, implementados por la institución;

d) (...)

e) Que se les otorgue el tratamiento justo y respetuoso; (...)"

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

En sentido que se mantenga un ambiente de trabajo bajo normas de conducta y se lleven a cabo adecuadamente las funciones de cada persona que labore o preste sus servicios a la Oficina, se deben considerar las obligaciones de los trabjadores, tal como se establecen en el artículo 31, siendo las que se ajustan a la prevención de conflictos internos las siguientes:

"a) Cumplir con los preceptos establecidos en la Constitución Política de la Republica de Guatemala;

b) Cumplir y velar por que se cumpla este Reglamento y demás disposiciones reglamentarias de la Institución;

c) (...) d) (...)

e) Observar dignidad y respeto en el desempeño de sus labores, hacia el público, funcionarios, jefes, compañeros y subalternos;

f) (...)

g) Evitar dentro y fuera de la Institución, la comisión de actos reñidos con la Ley, la moral o las buenas costumbres que afecten el prestigio de la Institución;"

En cuanto a lo que le corresponde a la Oficina, esta de acuerdo al referido reglamento de personal, en el artículo 32 establece que: "Además de las contenidas en la Ley del Mecanismo Nacional de Prevención y otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes, Reglamento General de la Institución y las contenidas en el presente Reglamento Personal, de son obligaciones de la Institución las siguientes:

a) (...)

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

b) Velar porque el trato directo a los trabajadores sea de mutuo respeto y consideración en el desempeño de sus labores;

c) (...)

d) (...)

e) Establecer las medidas necesarias para garantizar la seguridad, higiene y previsión de los trabajadores en el desempeño de su labor y prestar la atención inmediata cuando la seguridad de los mismos se encuentre en peligro; y,

f) Divulgar las disposiciones legales que regulen las relaciones laborales.

Como parte del reglamento de personal, también están reguladas las prohibiciones de los trabajadores, mismas que se detallan en el artículo 33; sin embargo, para fines de la evaluación de la efectividad de la reglamentación interna en la prevención de conflictos internos, se citan las siguientes:

"a) (...)

b) Hacer discriminación por motivos políticos, sociales, económicos, religiosos, raciales, de sexo o de cualquier otra naturaleza; (...)"

Las prohibiciones también aplican a la institución, las que se establecen en el artículo 34, siendo las que se relacionan para el efecto:

"a) Ejecutar cualquier acto que directa o indirectamente restrinja los derechos de los trabajadores, de conformidad con las leyes vigentes;

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

b) Permitir que se ejecuten los trabajos en estado de embriaguez, bajo la influencia de drogas o estupefacientes;

c) Hacer discriminación por motivo de orden político, social, económico, religioso, racial, de sexo o de cualquier otra naturaleza en la administración de su personal;

d) Hacer uso de su autoridad y otros medios para obligar o permitir que se obliguen a los trabajadores a dedicarse a actividades políticas;

e) Hacer nombramientos, ascensos al margen de las disposiciones legales correspondientes;

f) Pasar a un trabajador a un puesto de clase inferior;

g) Hacer, autorizar o permitir colectas y suscripciones obligatorias entre los trabajadores, no autorizadas por la ley;

h) Obligar a los trabajadores cualquiera que sea el medio que adopte, a retirarse de las asociaciones legales a que pertenezca o a ingresar a estas;

i) Exigir o aceptar dinero u otra compensación de los trabajadores como gratificación para que se les admita en el trabajo o por cualquier otra concesión o privilegio que se relacione con las condiciones de trabajo en general; y,

j) Coartar el derecho de petición de los trabajadores."

La parte sancionatoria o específicamente lo que respecta al regimen disciplinario está incluído en el reglamento de personal como medidas disciplinarias y se refiere a sanciones y despido, las cuales se detallan de la siguiente manera:

SECRETARIA

Conforme a lo que establece el artículo 63, en lo que se refiere a sanciones: "La infracción del presente Reglamento, así como las faltas cometidas por los trabajadores de la Institución en el desempeño de sus atribuciones, dará lugar a la aplicación de las sanciones siguientes:

a) Amonestación verbal; cuando el trabajador infrinja levemente sus obligaciones laborales, la cual le será aplicada por el Jefe inmediato superior;

b) Amonestación escrita: cuando el trabajador sea objeto de dos o más amonestaciones verbales, durante un mismo mes calendario, o cometa faltas de cierta gravedad que a juicio de las Autoridades Superiores de la Institución, ameritén dejar constancia para la evaluación de los servicios. Esta amonestación será aplicada por el jefe inmediato.

c) Suspensión de sus labores sin goce de salario hasta por un máximo de treinta días, cuando el trabajador hubiere sido amonestado por escrito dos veces durante el mismo mes calendario o incurra en falta de cierta gravedad que no constituya motivo de despido."

En lo que se refiere al regimen de despidos, se establece en el artículo 74, lo siguiente: "Los trabajadores de la Institución pueden ser destituidos de sus puestos sin ninguna responsabilidad para esta, si incurren en alguna de las causales siguientes:

1) Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho, contra su Jefe;

2) Cuando el trabajador cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior, contra otro servidor, siempre que como consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina o interrumpan las labores de la dependencia;

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

3) Cuando le trabajador, fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que no sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su Jefe, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que como consecuencia de ellos, se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo;

4) (...)

5) (...)

6) (...)

7) Cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta a acatar las normas e instrucciones que su jefe o su representante, en la dirección de los trabajos, le indique con claridad para obtener la mayor eficiencia y redimiendo en las labores;

8) Cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

9) Cuando el trabajador incurra en cualquiera de las prohibiciones a que está sujeto o las que se establezcan en otras disposiciones de carácter interno de la Institución, siempre que se le aperciba una vez por escrito. No será necesario el apercibimiento en los casos de embriaguez, cuando como consecuencia de ella, se ponga en peligro la vida o la seguridad de las personas o los bienes de la Institución;

10) Cuando el trabajador incurra en negligencia, mala conducta, insubordinación, marcada indisciplina, ebriedad consuetudinaria o toxicomanía en el desempeño de sus funciones; (...)"

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

Este Reglamento, se estructura atendiendo lo básicamente requerido para regular las relaciones laborales entre trabajadores y la Oficina; sin embargo, en lo que respecta a la evaluación de la efectividad de la reglamentación interna en la prevención de conflictos internos, lo que se refiere a Derechos con base al principio de tutelaridad, solo se regulan para los trabajadores de la Oficina; no así en lo que se refiere a obligaciones y prohibiciones, que esas si son para ambos, tanto como para los trabajadores como para la oficina, estas últimas son las que determinan que tipo de sanción se aplica o si procede el despido en los casos que se infrijan los preceptos del reglamento, tomando en cuenta también el grado de severidad que por voluntad de la autoridad facultada se determine, por lo tanto es efectiva su aplicación en caso de conflicto interno.

4.3.2. Código de Ética

También se puede mencionar que la Oficina en el año 2022, emitió el Acuerdo 002-2022 del Pleno de Relatores, en el que se aprueba el Código de Ética institucional, mismo que en uno de sus considerando determina: "Que es imperativo contar con un código de ética institucional que le permita a la Oficina Nacional de Prevención de la Tortura contar con las directrices necesarias respecto de la ética, la moral y la transparencia para el correcto desempeño de sus funciones, así como del personal que la conforma, y con ello cumplir con el mandato legal de la Oficina.". Asimismo, en cuanto a su objeto, en el artículo 1 indica que: El objeto del presente código es el de establecer las disposiciones institucionales en aspectos éticos, morales y de transparencia de la Oficina Nacional de Prevención, apegados a los Derechos Humanos como normas fundamentales."

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

Dicho Código de Ética, también se refiere al ámbito de aplicación en el artículo 2, indicando que: "El presente código será de observancia general y de aplicación obligatoria por parte del personal que conforma la Oficina Nacional de Prevención, sin distinción alguna, incluyendo las personas que presten servicios técnicos o profesionales.". Siendo el artículo 7, que orienta sobre las relaciones interpersonales en la Oficina, indicando que: "Estas se deberán de realizar en el marco del respeto a la dignidad de la persona, sin insultos, ni utilizando lenguaje inapropiado al dirigirse a los compañeros de trabajo, técnicos o profesionales que puedan desempeñar alguna labor o prestar algún servicio a lo interno de la Oficina."

Asimismo, regula en el artículo 11, el tema del comportamiento, para lo cual "Todos los empleados, servidores, personal técnico o profesional que labora o presta servicios a la Oficina, deberá de observar, en todo momento, tanto a lo interno como externo de la Oficina, un comportamiento adecuado de conformidad con los principios y valores descritos en el presente código."; y para lo cual en el mismo, se regula lo relacionado.a la capacitación, indicando que: "Es obligación de la Oficina, la constante capacitación de su personal, servidores, empleados, funcionarios, así como de quienes prestan servicios técnicos y profesionales, en temas relacionados con la ética los valores y la vocación del servicio, principalmente en los procesos institucionales."

Por lo que en lo que respecta a la evaluación de la efectividad de la reglamentación interna en la prevención de conflictos internos, el referido Código de Ética, enmarca con claridad en cuanto a ética y moral se refiere a las relaciones interpersonales; el comportamiento de los empleados, servidores, personal técnico o profesional que labora o presta servicios a la Oficina y lo concerniente a la capacitación en temas relacionados

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

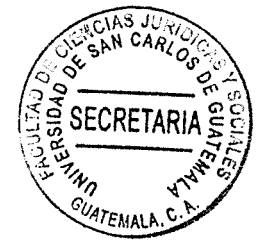
con la ética los valores y la vocación del servicio; por lo que la Oficina a lo largo de su funcionamiento ha ido instrumentalizando lo relativo a la optimización del ambiente laboral y la implementación del código de ética permite ser un bastión en evitar abusos o que se manifieste en casos efectivos resueltos a través de los buenos principios y normas morales y la ética que rigen las relaciones de todos en la Oficina.

4.4. Beneficios a la Oficina Nacional de Prevención de la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes

Tomando como un factor a favor, el hecho de que la Oficina ya cuenta con bases reglamentarias sólidas respecto al manejo de las relaciones laborales entre el personal que labora y presta servicios, es preponderante que la prevención del acoso en el lugar de trabajo sea considerado de relevancia en el ámbito laboral de las instituciones tanto públicas como privadas en Guatemala, tales son los casos de implementación descritos con anterioridad y que por ser en distintos contextos es importante que se tome la reglamentación de manera activa y proyectiva para abordar el tema, requiriendo el apoyo de las autoridades como promotores y responsables de la concientización al respecto y los que sean víctimas de esas prácticas procedan como corresponde, para no propiciar ambientes desagradables, hostiles y tensiones entre los mismos empleados.

Para la entidad y los trabajadores, es de beneficio la reglamentación para la prevención del acoso en el lugar de trabajo, ya que se asegura la instauración de un ambiente de trabajo seguro, saludable y sobre todo justo, porque se emiten preceptos específicos bajo un marco normativo que promueve relaciones laborales de respeto y de igualdad;

asimismo, se define el procedimiento para abordar el problema de manera sistemática y bajo una base legal y administrativa; que además promueva las prácticas de sensibilización y formación para prevenir ese tipo de conductas en las áreas de trabajo y relaciones laborales; además, provee la ruta para sancionar los responsables en caso sean comprobados los actos, lo cual conllevaría el apoyo posterior a las víctimas, demostrando compromiso y eficiencia en la forma en que se enfrenta el problema.


FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

CAPÍTULO V

5. Propuesta de reglamento interno para prevenir el acoso laboral en la Oficina Nacional de Prevención de la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes Sede Central de Guatemala

La Oficina Nacional de Prevención de la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes como garante de la defensa de derechos humanos de los privados de libertad como se establece en su mandato, para su funcionamiento eficiente y adecuado, requiere que el personal que la conforma goce de garantías laborales que les permita realizar sus funciones y actividades de manera segura y bajo condiciones favorables y sobre todo ambiente laboral libre de actos de acoso, por tal razón para fines del presente trabajo profesional, se presenta la propuesta del Reglamento, que contiene principios y normas relacionados al acoso laboral, así también la ruta de la denuncia hasta su sanción o despido, incluyendo también un apartado especial relativo a la formación y sensiblización del acoso laboral.

La propuesta se denomina: REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL LUGAR DE TRABAJO, la que se desarrolla tomando de referencia la Guía Orientadora para el abordaje laboral y sexual en el ámbito del trabajo en las instituciones públicas en Guatemala, presentado por la Secretaría Presidencial de la Mujer.[29]

[29] https://seprem.gob.gt/wp-content/uploads/Guía-orientadora-para-el-abordaje-integral-del-acoso-laboral-y-sexual-en-el-ámbito-del-trabajo-en-las-instituciones-públicas-de-Guatemala-.pdf (Consultado: 12 de octubre de 2023)

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

ACUERDO XX-202X

EL PLENO DE RELATORES DEL MECANISMO NACIONAL DE PREVENCIÓN DE LA TORTURA Y OTROS TRATOS O PENAS CRUELES, INHUMANOS O DEGRADANTES

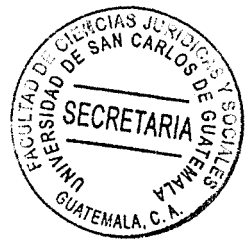
Guatemala, XX de (MES) de 202X.

CONSIDERANDO:

Que se crea la Oficina Nacional de Prevención de la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes, como un órgano colegiado, comisionado del Congreso de la República, no supeditado a organismo, institución o funcionario alguno, que actúa con absoluta independencia funcional, administrativa, financiera y patrimonial. Que la Tortura es una norma imperativa de Derecho Internacional y que el Estado de Guatemala es parte de la Convención Contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes de las Naciones Unidas, por lo que tiene el compromiso de mantener vigente a nivel nacional para la Prevención de la Tortura el Mecanismo Nacional de Prevención, derivado del compromiso adquirido al suscribir el citado instrumento internacional.

CONSIDERANDO:

Que el Mecanismo Nacional de Prevención de la Tortura es independiente de cualquier organismo del Estado, incluyendo dentro de su independencia su organización, funciones, la independencia de su personal y de su presupuesto.



CONSIDERANDO:

El Pleno de Relatores es la autoridad máxima de la Oficina Nacional de Prevención de la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes y que las decisiones que toma el mismo lo hace por consenso o bien, por mayoría simple.

CONSIDERANDO:

Que es imperativo contar con un reglamento institucional que regule la prevención del acoso en el lugar de trabajo que le permita a la Oficina Nacional de Prevención de la Tortura contar con las directrices necesarias respecto de la ética, la moral y la transparencia para el correcto desempeño de sus funciones, así como del personal que la conforma, y con ello cumplir con el mandato legal de la Oficina.

POR TANTO:

Con base en lo considerado y lo regulado en los artículos 11, 13 literal m, y 14 literal c, del decreto número 40-2010 del Congreso de la República de Guatemala, Ley del Mecanismo Nacional de Prevención de la Tortura y Otros Tratos y Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes; 11 del Reglamento de la Ley del Mecanismo Nacional de Prevención de la Tortura y Otros Tratos y Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes; así como lo contemplado en el Acta de Sesión Extraordinaria del Pleno de Relatores Número XXXXXX XXXXXX (XX-202X), de fecha xxxxxxxx de (mes) de dos mil veintixxxx, específicamente lo establecido en el Punto xxxxxx.

ACUERDA:

El siguiente:

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL LUGAR DE TRABAJO DE LA OFICINA NACIONAL DE PREVENCIÓN DE LA TORTURA Y OTROS TRATOS O PENAS CRUELES, INHUMANOS O DEGRADANTES

Artículo 1. OBJETO: El objeto del presente reglamento es el de establecer las disposiciones institucionales en aspectos relativos a la prevención del acoso en el lugar de trabajo de la Oficina Nacional de Prevención, apegados a los Derechos Humanos como normas fundamentales.

Artículo 2. **DEL ÁMBITO DE APLICACIÓN**: El presente reglamento será de observancia general y de aplicación obligatoria por parte del personal que conforma la Oficina Nacional de Prevención, sin distinción alguna, incluyendo las personas que presten servicios técnicos o profesionales en la Sede Central, Delegaciones y Subdelegaciones.

Artículo 3. **DE LA MISIÓN DE LA OFICINA**: Prevenir la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes a través del ejercicio de las funciones de forma imparcial y objetiva, desarrollando sus labores en estricto apego a la normativa de carácter internacional en materia de Derechos Humanos, la Constitución Política de la República de Guatemala, así como las demás leyes, directrices, reglas y principios de los derechos humanos, incluyendo el presente.

Artículo 4. **DEFINICIONES**:

a) **Acosar:** Se refiere a una acción o una conducta que implica generar una incomodidad o disconformidad en el otro.

b) **Acoso Laboral:** Toda aquella situación y acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que en un lugar de trabajo o en una conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una victima, la humilla, ofende o amedrenta. Se puede dar entre pares o en una relación jerárquica (del inferior al superior o del superior al inferior)

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

c) **Acoso Sexual en el lugar de trabajo**: Se entiende como una conducta no deseada de naturaleza sexual, que hace que la persona se sienta ofendida, humillada y/o intimidada, afectando la integridad física, psicológica, sexual y el desarrollo integral de la persona. Se puede realizar una sola vez o de forma repetitiva, entre pares o en una relación de jerarquía (del inferior al superior o del superior al inferior).

d) **Hostigador/a:** Quien realiza las conductas o comportamientos de naturaleza o connotación sexual hacia la víctima, puede ser hombre o mujer. El/la hostigador/a ejerce una posición de autoridad, jerarquía, o una situación ventajosa respecto de la víctima.

e) **Relación de poder.** Es el grado de autoridad jerárquica o relación de poder o control de quien ejerce el acoso sobre la persona acosada, o del ambiente creado en torno a ella, incluyendo el control o dominio que conducen a la sumisión y a la discriminación en contra de la víctima.

f) **Tocamientos sexuales.** Tocar en las partes del cuerpo asociadas a la sexualidad o de manera indebida sin el consentimiento de la persona, como saludos efusivos para conseguir contacto físico, abrazos indebidos, caricias sugestivas, entre otros.

g) **Víctima.** Puede ser un hombre o una mujer de cualquier edad, estado civil, origen étnico, raza, religión, condición económica, características físicas o cualquier otra identidad.

h) **Manifestaciones**: Es la forma en la que se da el acoso, siendo estás verbales, no vergales y físicas.

i) **Ambiente laboral hostil.** Es la creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante de contenido sexual o de contenido sexista. En este caso no necesariamente debe darse una relación jerárquica.

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

j) **Sexismo:** Discriminación basada en el sexo de las personas. Ésta beneficia a un sexo sobre el otro, basada únicamente en ese criterio.

k) **Conducta de naturaleza sexual**. Hace alusión a diferentes comportamientos, expresiones, dicciones, insinuaciones, proposiciones, coacciones, imposiciones, influencias, o cualquier otro, así como también la insistencia para tener encuentros dentro y fuera del lugar de trabajo, comentarios insinuantes u obscenos. También refiere a material, contenido, plataformas digitales, fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, miradas impúdicas, silbidos, gestos o cualquier otro, que generan pensamientos de connotación sexual.

l) **Chantaje sexual**. Es el condicionamiento del acceso a la información, o cualquier otro aspecto relacionado con el trabajo, condición o mantenimiento del mismo a través de la aceptación por parte de la víctima de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza sea explícita o implícita, incluso si ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva.

CAPÍTULO I
Principios y Normas

Artículo 5. **Principios para las acciones de atención, sanción y prevención:** Rigen las acciones de atención, sanción y prevención los siguientes principios:

a) **Respeto:** Todas las personas involucradas en una situación de acoso laboral y/o acoso sexual serán respetadas y escuchadas sin valoraciones preconcebidas, ni prejuicios, ni cuestionamientos.

b) **Confidencialidad**: Todos los hechos puestos del conocimiento y todos los actos que se deriven del proceso administrativo, deben ser confidenciales.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

c) **No represalias**: Bajo ningún motivo, la presentación de una denuncia administrativa implicará represalias en contra de la(s) persona(s) trabajadora(s) que la presente(n) o de haber intentado presentarla.

d) **No repetición**: La reglamentación de estas conductas, comprenden dos dimensiones: una preventiva y otra reparadora. Con el propósito que no se repita la vulneración de los derechos de las víctimas, así como eliminar y superar las causas estructurales que justifican y avalan dichos actos.

e) **Reparación Transformadora**: Medidas que garanticen entre otras, la no repetición, entiéndase como acciones que correspondan a mitigar los daños infringidos a la víctima en violación a sus derechos humanos teniendo eco en acciones de carácter institucional, laboral, politico, social u otro.

f) **Imparcialidad**: Todas los actores del proceso que intervengan, deberán actuar con objetividad, sin sesgos, ni tráfico de influencias, ni favoritismos.

g) **Celeridad**: La aplicación de las rutas y procedimientos establecidos para la atención de casos de acoso laboral y acoso sexual deberán ser efectuada de forma ágil, para evitar, entre otras cosas, ambientes hostiles de trabajo.

h) **Legalidad**: En materia administrativa el principio de legalidad es aquel por el cual los poderes públicos están sujetos al imperio de la ley y solo pueden realizar lo que les esta permitido legalmente.

i) **La debida diligencia**: Conforme a este principio y a este deber, una vez que se tenga conocimiento del hecho, se debe iniciar de oficio y sin dilación, una investigación seria, imparcial y efectiva. Esta investigación debe ser realizada por todos los medios legales disponibles y debe estar orientada a la determinación de la verdad.

j) **Presunción de inocencia**. Todo servidor público y trabajador al servicio de la Oficina sujeto a investigación deberá ser tratado como inocente hasta obtenidas

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

las pruebas suficientes de la comisión del hecho de acoso y habiendo sido resuelto por el comité disciplinario. Las investigaciones y el proceso de resolución garantizarán el actuar objetivo y libre de juicios preliminares.

Artículo 6. **Manifestaciones de Acoso Laboral**: Dentro de la Oficina podrá ser considerado que comete acoso laboral a quien se determine que promueve, realiza o anima a otro a realizar las siguientes manifestaciones:

a) Gritar, avasallar o insultar a la víctima.
b) Asignar objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir, y tareas que son manifiestamente inacabables en ese tiempo.
c) Sobrecargar selectivamente a la víctima con mucho trabajo.
d) Amenazar de manera continuada a la víctima o coaccionarla.
e) Quitar áreas de responsabilidad clave.
f) Modificar las atribuciones o responsabilidades de su puesto de trabajo, sin decir nada al trabajador/a.
g) Ignorar o excluir (como si fuera invisible).
h) Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducirle a error en su desempeño laboral, y acusarle después de negligencia o faltas profesionales.
i) Difamar a la víctima, extendiendo por la institución rumores maliciosos que menoscaban su reputación, su imagen o su profesionalidad.
j) Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos a otras personas o a elementos ajenos a él/ella, como la casualidad, la suerte, la situación del mercado, etc.
k) Criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones, etc.
l) Castigar duramente o impedir cualquier toma de decisiones o iniciativa personal en el marco de sus atribuciones.
m) Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores, caricaturizándolo o parodiándolo.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

n) Animar a otros compañeros/as a que participen en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, la coacción o el abuso de autoridad.

Artículo 7. **Manifestaciones de Acoso Sexual en el lugar de trabajo**: Dentro de la Oficina podrá ser considerado que comete acoso sexual en el lugar de trabajo a quien se determine que promueve, realiza o anima a otro a realizar las siguientes manifestaciones:

a) Tocamientos o contactos físicos innecesarios: manoseos, pellizcos, palmaditas, apretones o roces deliberados.
b) Chantaje sexual, que se refiere al condicionamiento del acceso o permanencia en el trabajo por parte de la víctima, a través de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva.
c) Contacto físico no solicitado y deliberado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.
d) Invitación o petición de actos sexuales, cuando éstas están relacionadas, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o a la conservación del propio puesto de trabajo.

De tipo verbal

a) Hacer comentarios o insinuaciones sexuales.
b) Comentarios homófobos e insultos basados en el sexo de otra persona o calificando su sexualidad y realizargestos con una connotación sexual.
c) Solicitar actos sexuales, muchas veces vinculándolo a una promoción o ascenso laboral.
d) Difundir rumores sexuales, preguntar o explicar detalles sobre la vida sexual y la orientación sexual de una persona.
e) Proferir insultos basados en el sexo y/o la orientación sexual de la persona trabajadora.

De tipo No-verbal

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

a) Exhibir fotos, calendarios, fondos de pantalla u otro material sexualmente explícito, en el equipo de cómputo.
b) Observación clandestina de personas en lugares reservados, como servicios sanitarios.
c) Peticiones expresas de actos sexuales.
d) Envío de cartas anónimas con contenido sexual
e) Silbidos.
f) Envío de mensajes por cualquier vía (redes, plataformas, sistemas), con insinuaciones sexuales, comentarios o fotografías con contenido sexual, entre ellos, ejemplo: Enviar e-mails y mensajes de texto no deseados, colocar chistes sexualmente explícitos en la intranet de una oficina.
g) Ambiente laboral hostil hacia un determinado sexo.

Artículo 8. **Comité de disciplinario:** Será la máxima autoridad en máteria de este reglamento, encargado de determinar si existió un incumplimiento a las normas establecidas y valuar la gravedad de la misma, teniendo la obligación de recomendar la sanción o decisión que se deba tomar ante las conductas y comportamientos de quienes sean señalados de acoso.

Artículo 9. **Integración del Comité disciplinario**: Estará conformado por cuatro personas, elegidos por el Pleno de Relatores para un período de un año, pudiendo ser reelegidos, utilizando parámetros de reconocida honorabilidad.

Artículo 10. **Competencias**: El comité disciplinario actuará en única instancia para conocer y resolver los casos relativos a este reglamento.

Artículo 11. **Atribuciones**: El comité disciplinario tendrá las siguientes atribuciones:

a) Determinar la existencia de una manifestación, así como su gravedad para que se sancione la conducta.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.

b. Conocer de las denuncias presentadas por los colaboradores en las distintas plataformas.

c. Reunirse para definir el tipo de búsqueda de evidencia a realizar ante el incumplimiento del reglamento.

d. Conocer de la evidencia presentada y proponer nuevas líneas de investigación si fuere necesario.

e. Determinar la culpabilidad o no del colaborador/prestador de servicio ante incumplimiento de las normas de este reglamento, después de revisar la evidencia presentada, respetando en todo momento el principio de presunción de inocencia.

f. Emitir de forma razonada y dentro del libro de actas correspondiente la decisión y sanción determinada por el comité, contra el colaborador denunciado, así como actualizar la plataforma de denuncia correspondiente con la resolución.

g. Informar a la Dirección de Recursos Humanos, Dirección jurídica y Pleno de Relatores de la decisión del comité y la sanción disciplinaria aplicable.

h. Solicitar más información del caso al denunciante, respetando la confidencialidad y garantizando la no represalia.

i. Archivar aquellos casos que se denieguen por falta de prueba, falsedad en los hechos o mala fe.

j. Revisar periódicamente el presente reglamento, el compendio ético y las políticas internas, pudiendo proponer reformas y nuevos instrumentos relativos al acoso en el lugar de trabajo.

k. Presentar ante el Relator Presidente las reformas y nuevos instrumentos propuestos para la aprobación del Pleno de Relatores.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

CAPÍTULO II
Procedimiento Administrativo

Artículo 12. **Ruta de la Denuncia**: La denuncia por acoso laboral o acoso sexual en el ámbito laboral de la Oficina se atenderá en el siguiente orden:

1. Será recibida indistinta y exclusivamente por los canales institucionales establecidos, siendo los siguientes:
   a) **Correo Electrónico:** denunciasopt@mnp-opt.gob.gt
   b) **Call Center:** 1589
   c) **Plataforma digital:** http://www.mnp-opt.gob.gt/denuncias
   d) **Buzón de Denuncia:** Ubicado en la sede central, Unidad de Atención Permanente.
2. Una vez recibida la denuncia en alguno de los canales institucionales detallados, se le asignará un número de expediente y se envía un aviso a los integrantes del comité disciplinario.
   La denuncia por acoso laboral o acoso sexual será de carácter confidencial en todo momento, resguardando el nombre del denunciante. Se podrá presentar de forma anónima.

3. Notificados de la denuncia por acoso laboral o sexual, los integrantes del comité se reunirán a más tardar 5 días después de presentada ésta.

4. El comité dará aviso preliminar a la Dirección Jurídica, Secretario Ejecutivo y a la Dirección de Recursos Humanos sobre la presentación de la nueva denuncia, resumiendo brevemente los hechos y la norma incumplida presuntamente únicamente.
   El o los integrantes del Comité que tengan conflicto de interés deberán dar aviso y se le(s) solicitará que se retire(n) de la sesión cuando se discuta el caso de acoso laboral o acoso sexual.

5. En la reunión, los integrantes del comité discutirán preliminarmente el caso y definirán el tipo de búsqueda objetiva de evidencia que se realizará, siendo de cargo y descargo, la cual puede ser en la forma de: información multimedia, audiovisual, documental, testimonial, u otras que consideren. Para lo cual se designarán a dos de los que lo conforman para que realicen la investigación, tendrán un plazo de 30 días calendario, este se podrá prorrogar por 10 días más. El denunciante estará enterado de las instancias de la investigación y podrá mantenerse en comunicación constante con el comité a través de la plataforma de denuncia. Asimismo, el denunciante podrá ser contactado por el comité para que amplíe la información de su denuncia o esclarezca hechos de la misma.

6. Los investigadores del comité disciplinario durante su investigación podrán hacer entrevistas, solicitar informes en las distintas direcciones, unidades, delegaciones o subdelegaciones, comunicarse con el comité y el denunciante, pedir apoyo de otras instituciones o personas ajenas a la Oficina con pericias específicas, solicitar apoyo a Asesoría Jurídica cuando existan posibles comisiones de delitos o ilegalidades, enviar informes de avances de investigación y actualizaciones dentro de las plataformas digitales, utilizar los recursos audiovisuales como grabaciones y fotografías que posea la Oficina para sus investigaciones, entre otros.

7. Los investigadores deberán levantar acta o ayuda de memoria de cada una de las entrevistas que realicen, pudiendo ser ampliadas o modificadas cuando aparezcan nuevos hechos en la investigación. Las mismas deberán ser adjuntadas al expediente de la plataforma digital para que los demás miembros del comité puedan ver los avances de la investigación.

8. El servidor público o prestador de servicio de la Oficina que sea notificado por realizar las presuntas manifestaciones establecidas reglamento tendrá derecho a presentar pruebas de descargo sobre los hechos por los que se le vinculan, así como brindar su declaración, de forma escrita, ante el comité. Asimismo, el comité

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

podrá fijarle un plazo de 15 días calendario para que presente pruebas de descargo, la cuales podrán ser enviadas por correo electrónico o por escrito.

9. Al finalizar la investigación en los plazos previstos, se notificará y actualizará el informe de investigación, exponiendo los hechos que se lograron verificar de la denuncia, así como las pruebas de cargo y descargo recabadas, haciendo constar en el informe si entrevistó o no al denunciado.

10. Presentado el informe y las pruebas de cargo, así como las de descargo presentadas por el denunciado, el comité disciplinario deberá de reunirse para definir la existencia de incumplimiento a las normas de este reglamento. La resolución deberá constar en acta y estar fundamentada de conformidad con las normativas aplicables y políticas internas.

11. Toda resolución del comité que, declare con lugar el incumplimiento de una de las normas de este reglamento, deberá ser notificada a Dirección Jurídica, Dirección de Recursos Humanos y Pleno de Relatores, reservándose el nombre del denunciante.

12. En el caso de investigaciones archivadas por falta de evidencia, o en aquellas que el comité considere infundada la denuncia, deberá dar aviso, reservándose el nombre del denunciante y denunciado.

13. Si a criterio del comité de ética no existen pruebas suficientes para considerar un posible incumplimiento a las normas de acoso de la Oficina, podrán archivar el caso y cerrar la investigación. La investigación podrá reabrirse si existen nuevos hechos y será asignada a nuevos investigadores de considerarlo necesario.

14. Si a criterio del comité existen pruebas suficientes y vinculantes con la violación a la norma interna para prevenir el acoso laboral y acoso sexual de la Oficina, se deberá notificar al denunciado sobre los hechos de la denuncia.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

En caso el hecho constituyera delito tipificado en las leyes penales guatemaltecas, deberá dar aviso a la Dirección Jurídica para que se comunique con el o la denunciante para asesoramiento legal y que este o esta decida si realiza la denuncia respectiva ante el Ministerio Público.

15. En aquellas resoluciones del comité en las que se declare con lugar el incumplimiento de una de las normas internas, deberá dar aviso a la Dirección de Recursos Humanos para que proceda a notificar y velar por el cumplimiento de las medidas disciplinarias o que proceda al despido del responsable, así como el plan de remediación. El aviso a la Dirección de Recursos Humanos deberá contener la información suficiente para fundamentar las medidas disciplinarias o el despido del responsable, indicar el nombre del denunciado, pero reservándose el nombre del denunciante.
16. Una vez ejecutada la resolución, la Dirección de Recursos Humanos presentará un informe al comité a través de la plataforma de denuncia, para que se dé por concluido el proceso. Asimismo, dará aviso al Pleno de Relatores de la ejecución de la Resolución, si lo ameritara el caso a la Dirección Jurídica.

Artículo 13. **Mecanismo Administrativo Sancionatorio**: El proceso de aplicación de medidas disciplinarias será de conformidad con el procedimiento establecido en las disposiciones del Regimen Disciplinario del Reglamento de Personal de la Oficina. También, se impondrán medidas sancionatorias en caso la persona denunciada tomara represalias durante cualquier momento del procedimiento administrativo en contra de la víctima y por ello se tornada un ambiente laboral hóstil.

En caso de reincidencia será objeto de la sanción que corresponda a una falta de gravedad superior a la cometida.

Artículo 14. **Estandar de Atención**: La comunicación con las víctimas en los procedimientos administrativos, incluyendo denuncia, investigación y sanciones apropiadas, se basará en el principio de respeto y reconocimiento de las diferencias

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

humanas, respetando estándares mínimos de atención, para lo cual la Oficina garantizará los siguientes:

a) Se atenderá a las víctimas con pertinencia cultural y enfoque de derechos humanos.
b) Se atenderá a las víctimas en un espacio seguro y privado.
c) Quien reciba la denuncia deberá guardar la discreción debida y confidencialidad plena del asunto.
d) Durante las entrevistas no se deberá juzgar, culpabilizar o cuestionar los hechos que la persona afectada esté compartiendo, es decir la revictimización.
e) En caso que la víctima se presente en situación de crisis, se debe utilizar las técnicas de contención básicas para estabilizar a la persona; agua pura y respiraciones. Hasta que la persona esté estable se puede realizar la entrevista.

Artículo 15. **Plan de Remediación**: Para efectos de poder encausar a la víctima a confiar en un espacio laboral seguro, por los efectos del acoso sexual y/o laboral en la salud física y emocional dentro del plan de remediación para aquellos casos en los que se evidencie un daño psicologico o físico, se establecerá el plan de remediación a través de atención victimológica, que abarcará los siguientes aspectos:

a) En caso existan ataques de pánico o efectos psicológicos que afecten el desarrollo de actividades derivado del acoso que la vítima haya sufrido, se brindará atención psicológica, la cual se procurará inmediatamente incluso al momento de presentar la denuncia y posterior al procedimiento administrativo que se haya realizado, en cuanto no sea proveniente de denuncia espuria.
b) Por la somatización que exista por las presiones sufridas por el acoso ya sea laboral o sexual, se contemplará brindarle a la víctima evaluación médica general si así lo requiere.
c) En caso la víctima de acoso haya presentado denuncia ante el Ministerio Público, se le brindará asesoría legal.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

CAPÍTULO III
Formación y Sensiblización

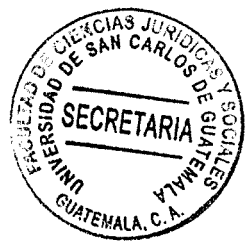
Artículo 16. **Proceso de Formación**: Le corresponderá a la Dirección de Educación y Formación de la Oficina, implementar de forma progresiva en el Plan Anual de Capacitaciones con el apoyo de la Dirección de Recursos Humanos la temática contenida en este reglamento y capacitar a todas las personas que laboran en la entidad sobre la prevención y erradicación del acoso en el lugar de trabajo. En cuanto a las contrataciones de personal o de prestadores de servicios se deberá definir dentro del plan de inducción lo contenido en este reglamento y el Código de Ética.

Con el apoyo de la Dirección de Cooperación Internacional y Fortalecimiento Institucional coordinar con cooperantes afines relacionados a temas en materia de Derechos Humanos para que brinden capacitaciones, talleres u otras formas de profesionalizar al personal de la Oficina.

Artículo 17. **Proceso de Sensibilización**: Le corresponderá a la Unidad de Comunicación Social establecer una campaña de socialización y difusión de la temática en todos los espacios digitales, virtuales y físicos, al alcance de la vista de todas las personas que laboran y prestan servicios técnicos o profesionales en la Oficina, a través de banners, afiches, post, reels, videos de concientización, podcast, trifoliares, campañas en redes sociales de la oficina, impresión de este reglamento, entre otros.

CAPÍTULO IV
Dispocisiones Finales y Transitorias

Artículo 18. **Otras Consideraciones Sancionatorias**: Independientemente de las posibles sanciones administrativas por una conducta que constituya acoso sexual, es importante considerar si se han cometido delitos de violencia contra la mujer y discriminación que están regulados en delitos de la Ley Contra el Femicidio y otras Formas de Violencia Contra Mujer, Decreto 22-2008 del Congreso de la República, Código Penal, Decreto 17-73 del Congreso de la República, Ley Contra la Violencia



Sexual, Explotación y Trata de Personas, Decreto 9-2009 del Congreso de la República y otras Leyes penales especiales aplicables, en cuyo caso se remitirá lo conducente.

Artículo 19. **Aplicación Progresiva**: Los preceptos contenidos en este Reglamento, se consideran mínimos, por lo tanto deberán modificarse periódicamente a efecto de incorporar otros elementos que sean de beneficio para los el personal de la Institución.

Artículo 20. **Normas Necesarias**: Las Unidades Administrativas a las que les corresponda realizar actualizaciones a sus planes, deberán realizarlas en un plazo de dos meses siguientes a la vigencia del presente Reglamento, así como la actualización de los procedimientos necesarios para una mejor aplicación de este Reglamento, los que deberán ser aprobados por el Pleno de Relatores Titulares de la Institución.

Artículo 21. **Viegencia**: El presente Reglamento entrará en vigor en forma inmediata al ser suscrito por el Pleno de Relatores y deberá ser socializado como corresponda.

Dado en la ciudad de Guatemala, a los xxxxx días del mes de xxxxxxx de dos mil xxxxxxx.

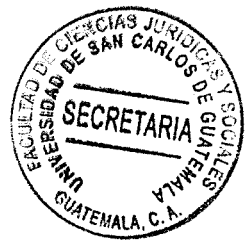
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Siendo en Guatemala el Código de Trabajo, Decreto No. 1441, la normativa rectora en materia laboral y como lo establece en el artículo 14, que a sus disposiciones se deben sujetar todas las empresas de cualquier naturaleza que sean, existentes o que en lo futuro se establezcan en el país, lo mismo que todos los habitantes de la República; este mismo código remite la regulación de las relaciones laborales de los trabajadores del Estado a la Ley del Servicio Civil, en ambos cuerpos legales se regulan instituciones para resolver conflictos internos de trabajo; sin embargo, estos a su vez no abordan el tema de acoso laboral o acoso sexual expresamente, sino se limitan, a que a través de la interpretación extensiva de la norma se pueda accionar a través de las vías reguladas en el referido código o en su efecto imperativo aplicarse los supuestos que enmarca la normativa penal.

Para efectos de este trabajo profesional se propone un reglamento con base a la Ley del Mecanismo Nacional de Prevención de la Tortura, en la que se establece la independencia funcional y administrativa de la entidad, siendo esta la que deberá aprobar su normativa administrativa para regular la prevención, denuncia, diligenciamiento, formación y sensibilización en materia de acoso en el lugar de trabajo, con el fin que este sea de beneficio para la entidad y para las personas que en ella laboran y/o prestan servicios, propiciando certeza jurídica a quien sea víctima de acoso, reduciendo también otros problemas asociados al acoso en el lugar de trabajo.

Por lo que, se recomienda al Pleno de Relatores como autoridad superior de la Oficina de Prevención de la Tortura que proceda a la aprobación e implementación del reglamento propuesto para prevenir y mitigar el acoso en el lugar de trabajo, así como la formación y sensibilización a través de las unidades que tienen a su cargo esas funciones.



BIBLIOGRAFÍA

FRANCO, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo.** 4ª. Ed. Editorial Fenix. 2018. Ciudad de Guatemala.

https://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/servicios/adolescente-trabajador/35-direccion-general-de-prevision-social/servicios/35-salud-y-seguridad-ocupacional#:~:text=**Es%20el%20conjunto%20de%20conocimientos,producirle%20accidentes%20o%20enfermedades%20laborales.** (Consultado: 31 de agosto 2023)

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_**INSTRUMENT_ID:3999810** (consultado: 20 de agosto de 2023)

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_**ID:102667** (Consultado: 21 de agosto de 2023)

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:**C190** (Consultado: 21 de agosto de 2023)

https://www.rae.es/desen/**acoso#** (Consultado: 22 de agosto 2023)

https://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/**Acoso-Laboral-Mobbing.pdf** (Consultado: 27 de agosto 2023)

https://www.vestex.com.gt/en/uploads/herramientas/acoso/**Guia-de-buenas-practicas-para-empresas-violencia-y-acoso.pdf** (Consultado: 29 de agosto 2023)

https://www.undp.org/es/guatemala/blog/**las-instituciones-publicas-como-aliadas-para-la-prevencion-del-acoso-sexual-y-laboral-en-al-ambito-del-trabajo** (Consultado el 02 de septiembre 2023)

https://www.undp.org/es/home/guatemala/quienes-somos/**marco-legal** (Consultado el 02 de septiembre 2023)

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

https://www.undp.org/es/guatemala/news/**el-marn-con-el-apoyo-de-pnud-presenta-protocolo-contra-el-acoso-laboral-y-sexual** (Consultado: 05 de septiembre 2023)

https://www.marn.gob.gt/**marn-promueve-protocolo-contra-el-acoso/** (Consultado: 10 de septiembre de 2023)

https://labordoc.ilo.org/permalink/41ILO_INST/oti1e7/**alma994647583402676** (Consultado: 30 de septiembre 2023)

LUGO, María Elena. **Acoso Laboral "Mobbing.** 1era. Ed. 2017. México

Ministerio Público. **Protocolo para la Atención de Casos de Acoso Sexual en el Ámbito Laboral del Ministerio Público.** 1ª. Ed. Editorial Servi Prensa. 2019. Guatemala

OIT. **Guía de buenas prácticas para empresas sobre Violencia y acoso en el lugar de trabajo.** 1ª. Ed. 2021. Guatemala.

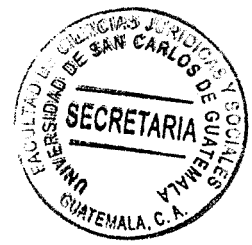
Organismo Judicial. **Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Acoso Sexual y Laboral en el Organismo Judicial**. 1ª. Ed. 2019. Guatemala.

PIÑUEL, Iñaki. **Como sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo**. 1ª. Ed. Santillana, Ediciones Generales. 2003. España.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Principios del Derecho del Trabajo**. 2a. Ed. Editorial Porrúa, S.A. 2005. México.

ROJO, Vicente & CERVERA, Ana María. **Mobbing o Acoso Laboral**. Editorial Tébar S.L. 2005. Madrid.

Secretaría Nacional de Ciencia y Tecnología. **Protocolo para la atención de casos de acoso laboral y acoso sexual de la Secretaría Nacional de Ciencia y Tecnología.** 2022. Guatemala.



SEPREM. **Guía orientadora para el abordaje integral del acoso laboral y sexual en el ámbito del trabajo, en las instituciones públicas de Guatemala.** Editorial Seprem. 2019. Guatemala.

VARGAS, Ricardo. **Los medios de solución alternativa de conflictos laborales**. Editorial Juritexto. 1995. San José, Costa Rica.

Legislación:

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

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

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

Ley del Organismo Ejecutivo. Decreto 114-97 del Congreso de la República de Guatemala, 1997.

Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer. Decreto 7-99 del Congreso de la República de Guatemala, 1999.

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

Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia. Decreto 27-2003 del Congreso de la República de Guatemala, 2003.

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

Ley del Mecanismo Nacional de Prevención de la Tortura y otros Tratos o Penas, Crueles y Degradantes. Decreto 40-2010 del Congreso de la República de Guatemala, 2010.

Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional. Acuerdo Gubernativo 229-2014 del Presidente de la República, 2014.

Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Procuraduría de los Derechos Humanos. Acuerdo 116-2018 de Secretaría General de la Procuraduría de los Derechos Humanos, 2018.

Reglamento de la Ley del Mecanismo Nacional de Prevención de la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes. Acuerdo 01-2019 del Pleno de Relatores de la Oficina de Prevención de la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes, 2019.

Reglamento de Personal. Acuerdo 06-2021 del Pleno de Relatores de la Oficina de Prevención de la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes, 2021.

Código de Ética. Acuerdo 02-2022 del Pleno de Relatores de la Oficina de Prevención de la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes, 2022.