

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



**LA DEFENSA JURÍDICA DE LA MUJER ANTE EL ACOSO SEXUAL
LABORAL, EN EL DEPARTAMENTO DE GUATEMALA**

ERIXÓN MAGDIEL CONTRERAS LÉMUS

GUATEMALA, SEPTIEMBRE DE 2011

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

**LA DEFENSA JURÍDICA DE LA MUJER ANTE EL ACOSO SEXUAL
LABORAL, EN EL DEPARTAMENTO DE GUATEMALA**



Y los Títulos Profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, septiembre de 2011

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

DECANO: Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
VOCAL I: Lic. César Landelino Franco López
VOCAL II: Lic. Mario Ismael Aguilar Elezardi
VOCAL III: Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV: Br. Mario Estuardo León Alegría
VOCAL V: Br. Pablo José Calderón Gálvez
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL

Primera Fase:

PRESIDENTE: Lic. Jorge Leonel Franco Morán
VOCAL: Lic. Armando Dagoberto Palacios Urizar
SECRETARIO: Lic. Víctor Manuel Hernández Salguero

Segunda Fase:

PRESIDENTE: Lic. Manuel Vicente Roca Menéndez
VOCAL: Lic. Rafael Otilio Ruiz Castellanos
SECRETARIO: Lic. Leonel Armando López Mayorga

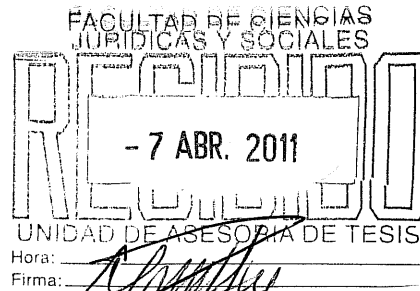
Razón: "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenidas en la Tesis". (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.



Lic. Wilber Estuardo Castellanos Venegas
3ª avenida 13-62 zona 1, Guatemala
Ciudad de Guatemala, Tel. 22304830 y 57086848

Guatemala 7 de abril del año 2011

Lic. Carlos Manuel Castro Monroy
Jefe de la Unidad de Asesoría de tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Distinguido Licenciado:

Por este medio me dirijo a usted, para hacer de su conocimiento que conforme la resolución de fecha 22 de febrero del año 2011, he procedido al asesoramiento del trabajo de tesis elaborado por el estudiante: ERIXÓN MAGDIEL CONTRERAS LÉMUS, intitulado: "LA DEFENSA JURÍDICA DE LA MUJER ANTE EL ACOSO SEXUAL LABORAL", el cual fue modificado por, "LA DEFENSA JURÍDICA DE LA MUJER ANTE EL ACOSO SEXUAL LABORAL, EN EL DEPARTAMENTO DE GUATEMALA, por lo que, señalo lo siguiente:

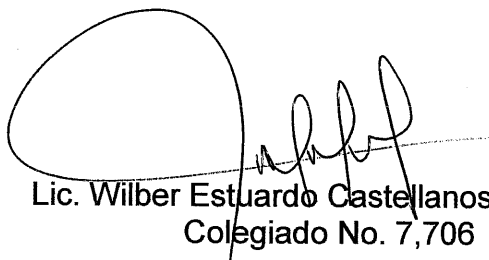
- a) La asesoría del presente trabajo, se llevó acabo a través de múltiples sesiones, habiéndose hecho en su oportunidad al sustentante las sugerencias pertinentes de tipo gramatical y de redacción; que consideré en su momento, eran necesarias para una mejor presentación del tema desarrollado en la investigación, respetando siempre el enfoque y criterio del autor del mismo.
- b) Se ha establecido que, el contenido científico y técnico de esta investigación, es de naturaleza social, por tratarse de un tema de interés en la actualidad, debido al constante acoso sexual que son objeto muchas mujeres por parte de sus empleadores.
- c) En cuanto a las técnicas y métodos empleados para la estructura formal de la tesis fue realizada de forma adecuada, utilizando para ello los métodos deductivos e inductivo, descriptivo analítico, sintético, estadístico y la utilización de las técnicas de investigación bibliográfica, de fichas y el trabajo de campo que comprueba que se hizo la recolección necesaria, como se observa en los anexos.
- d) La contribución científica de la presente investigación, es la propuesta de ley que el sustentante hace para sancionar, erradicar y prevenir el acoso sexual laboral en la sociedad guatemalteca.

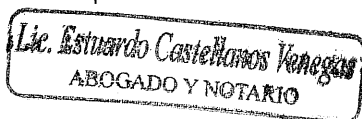


- e) La redacción del trabajo asesorado fue elaborado de manera clara para la fácil comprensión de todos los organismos del estado, empleadores y lectores que se interesen en el tema, para impedir que siga impune este ilícito penal.
- f) Las conclusiones y recomendaciones de la presente investigación reflejan, la existencia de este ilícito penal, cuyas consecuencias afectan no solamente a la víctima, sino también a la sociedad guatemalteca. En las recomendaciones que el sustentante refiere, se hace un llamado a las autoridades, para la creación de leyes que regulen y sancionen este acto ilícito.
- g) El presente trabajo de investigación, contenido en cuatro capítulos comprende los aspectos más importantes del tema, desarrollándose en ella la bibliografía adecuada y suficiente.

Por los motivos expuestos y por haber cumplido con lo estipulado en el Artículo 32, del Normativo para Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen Público, resulta procedente dar **Dictamen Favorable**, del trabajo de tesis presentado y considerando conveniente la impresión del mismo, previo Dictamen del señor revisor.

Atentamente,


Lic. Wilber Estuardo Castellanos Venegas
Colegiado No. 7,706



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

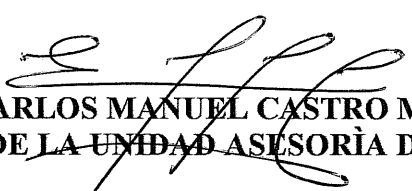
Edificio S-7, Ciudad Universitaria
Guatemala, C. A.



**UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES.** Guatemala, siete de abril de dos mil once.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A): **EDGAR ARMINDO CASTILLO
AYALA**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante:
ERIXÓN MAGDIEL CONTRERAS LÉMUS, Intitulado: “**LA DEFENSA
JURÍDICA DE LA MUJER ANTE EL ACOSO SEXUAL LABORAL EN EL
DEPARTAMENTO DE GUATEMALA**”.

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual dice: “Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y las técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estime pertinentes”.


LIC. CARLOS MANUEL CASTRO MONROY
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS

cc.Unidad de Tesis
CMCM/ brsp.

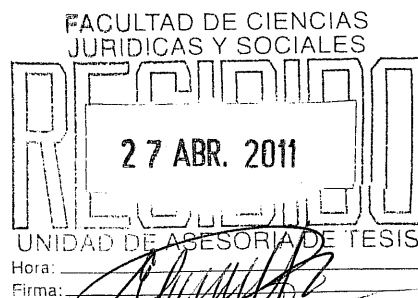


Lic. Edgar Armindo Castillo Ayala
3ª avenida 13-62 zona 1, Guatemala
Ciudad de Guatemala, Tel. 22327936

Guatemala 27 de abril del año 2011

Lic. Carlos Manuel Castro Monroy
Jefe de la Unidad de Asesoría de tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala

Licenciado Castro Monroy



De conformidad con la providencia de fecha siete de abril del año dos mil once, por medio del cual se me nombro Revisor del trabajo de tesis del estudiante: ERIXÓN MAGDIEL CONTRERAS LÉMUS, que se intitula: "LA DEFENSA JURÍDICA DE LA MUJER ANTE EL ACOSO SEXUAL LABORAL, EN EL DEPARTAMENTO DE GUATEMALA", procedí a dar cumplimiento de la referida providencia; en tal virtud me permito emitir el presente dictamen en los siguientes términos:

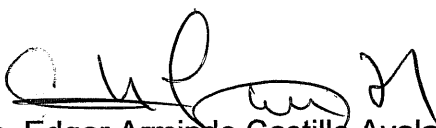
1. En la revisión de tesis, realizada al estudiante Erixón Magdiel Contreras Lémus, se hicieron las observaciones pertinentes para un mejor desarrollo de este trabajo respetando siempre el criterio del autor, orientado el análisis de la investigación desde la perspectiva doctrinaria nacional e internacional y legal vigente.
2. En el contenido científico y técnico, el autor ha puesto de manifiesto que ha utilizado los métodos necesarios para darle a la presente investigación el contenido científico que esta debe presentar. Habiendo utilizado los métodos: analítico, sintético, deductivos e inductivo y la utilización de la técnica de investigación bibliográfica idónea al tema, así mismo ha utilizado un lenguaje técnico acorde a la presente investigación.
3. El trabajo realizado, establece los elementos, específicos y generales de la investigación, desarrollándose los métodos de investigación deductivos e inductivo, analítico, sintético y la utilización de la técnica de investigación bibliográfica y de campo idónea al tema, como se observa en los anexos.
4. La redacción de la presente investigación realizada por el estudiante ha sido clara y práctica para la fácil comprensión del lector.
5. De la revisión realizada, se establece que la contribución científica, es muy importante para el derecho penal, legislación en la que no se encuentra tipificado el acoso sexual laboral, así mismo hace un aporte al derecho laboral, para proteger los derechos de la mano de obra femenina en la sociedad guatemalteca.



6. En las conclusiones y recomendaciones se verifica: la existencia de una conducta antijurídica, que impunemente se presenta en Guatemala, el tema planteado propone una solución hábil y práctica, para ligar a proceso a los acosadores en los respectivos tribunales de justicia.

Por los motivos expuestos anteriormente y luego de un análisis profesional e imparcial del trabajo de investigación, emito **DICTAMEN FAVORABLE** por considerar que el presente trabajo de tesis cumple con los requisitos exigidos, dando cumplimiento a lo establecido en el Artículo 32 del Normativo para Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.

Atentamente,


Lic. Edgar Armindo Castillo Ayala
Abogado y Notario
Revisor de tesis
Colegiado No.6220

Edgar Armindo Castillo Ayala
Abogado y Notario

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7, Ciudad Universitaria
Guatemala, C. A.



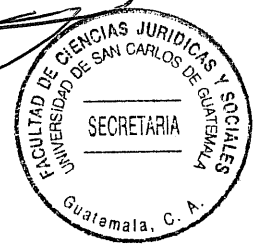
DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

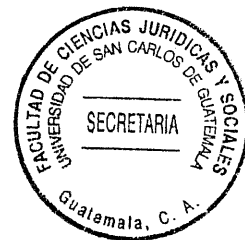
Guatemala, siete de julio del año dos mil once.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante ERIXÓN MAGDIEL CONTRERAS LÉMUS, Titulada LA DEFENSA JURÍDICA DE LA MUJER ANTE EL ACOSO SEXUAL LABORAL, EN EL DEPARTAMENTO 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.-

15 jul. 11. 12 Rev

CMCM/sllh.





DEDICATORIA

- A DIOS:** Por darme la vida, la sabiduría y el apoyo incondicional
Para llegar a cumplir mi meta y obtener hoy este triunfo.
- A MIS PADRES:** Luis Adonai Contreras Martínez y Rosa Alba Lemus Aguirre
Por sus sabios consejos y gran amor.
- A MIS HIJOS:** Erickson Adonai y Claudia María, para que este triunfo sirva
de motivación en sus estudios.
- A MIS HERMANOS:** Selvin Alexander, Erika Aleyda, Luis Remberto, Edras Caín,
Luis Armando y Luis Eduardo.
- A MIS ABUELOS:** Con mucho cariño, respeto y admiración.
- A MIS TIOS:** Con mucho respeto y cariño, en especial a Tomas Joel y
Samuel Salvador.
- A MIS PRIMOS Y
PRIMAS:** Con todo mi cariño y aprecio.
- A MI ASESOR Y
REVISOR DE TESIS:** Lic. Wilber Estuardo Castellanos Venegas y Lic. Edgar
Armindo Castillo Ayala. Con respeto y admiración
- A MIS MADRINAS:** Licda. Elisa Maribel Castillo Quiroa y Licda. Elia Sussel
Herrera Castañeda. Por sus consejos y apoyo incondicional.
- A MI AMIGO:** Lic. José Amílcar Velásquez Zárata. Por su sincera amistad
- A LA FACULTAD DE
CIENCIAS JURÍDICAS
Y SOCIALES:** Lugar donde alcancé un alto triunfo profesional.
- A LA UNIVERSIDAD
DE SAN CARLOS DE
GUATEMALA:** Con mucho orgullo de pertenecer a ella, por ser la mejor
Casa de estudio de Educación Superior.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. El acoso sexual laboral.....	1
1.1 Antecedentes.....	1
1.2 Definiciones del acoso sexual laboral.....	4
1.3 El acoso sexual laboral en un sentido amplio.....	9
1.4 Tipos de acoso sexual laboral.....	11
1.5 ¿Cómo se inicia el acoso sexual laboral?.....	14
1.6 Sujeto Activo y sujeto pasivo.....	16
1.7 Características del acosador sexual laboral.....	18
1.8 La actitud del acosador sexual laboral.....	21
1.9 Efectos psicológicos de la víctima de acoso sexual laboral.....	25

CAPÍTULO II

2. Regulación legal del acoso sexual laboral en Guatemala.....	31
2.1 ¿Cómo se desarrolla en Guatemala el acoso sexual laboral?.....	31
2.2 Del temor de la víctima ante el acoso sexual laboral.....	36
2.3 La existencia de una falta contra los derechos del trabajador.....	39
2.4 Derechos y obligaciones del patrono ante el contrato.....	42
2.5 Derechos y obligaciones del trabajador ante el contrato.....	50
2.6 Causas justas para terminar el contrato de trabajo.....	59
2.7 Obligación del Estado de legislar una ley específica para sancionar el acoso sexual laboral.....	65



Págs.

CAPÍTULO III

3. Procedimientos para erradicar el acoso sexual laboral.....	69
3.1 Estudio de los recursos para combatir el problema.....	69
3.2 Técnicas de intervención.....	73
3.3 Métodos de la erradicación.....	77
3.4 Técnicas de la investigación.....	82
3.5 Conclusiones.....	84

CAPÍTULO IV

4. Proyecto de ley que regule el acoso sexual laboral en la legislación de Guatemala.....	91
4.1 Proyecto de ley.....	91

CONCLUSIONES.....	111
RECOMENDACIONES.....	113
ANEXOS.....	115
BIBLIOGRAFÍA.....	119



INTRODUCCIÓN

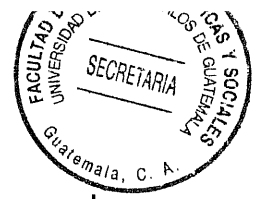
El acoso sexual, que las mujeres trabajadoras sufren es una realidad, que en la actualidad existe y que se desarrolla de forma continúa y deliberada en la sociedad guatemalteca, fenómeno que tiene por objeto, amenazar, humillar y deprimir, a la mujer que es víctima del acoso sexual en el trabajo, por lo que me interese en estudiar e investigar el caso, con el objeto de proponer soluciones posibles para erradicar y sancionar este ilícito penal.

El objetivo general de la investigación es establecer, qué motiva al acoso sexual, al sujeto activo para acosar al sujeto pasivo en el trabajo y poder así determinar la forma jurídica para erradicar dichos actos y proteger al sujeto pasivo, la hipótesis planteada en la presente investigación es, ¿se necesita en Guatemala una norma específica dentro del Código de Trabajo que proteja a las mujeres ante el acoso sexual laboral?

Las mujeres trabajadoras que son objeto de este fenómeno, lo reciben por parte de los jefes y compañeros de trabajo quienes se comportan con ellas cruelmente, con el objeto de dañarlas psicológicamente, afectando un derecho, un privilegio de empleo lo suficientemente severo como para alterar la condición de empleo de la víctima, así obtiene el agresor la satisfacción sexual deseada.

El acoso sexual es un fenómeno que estadísticamente se calcula, que en Guatemala, en las últimas décadas, ha proliferado, fenómeno que fuertemente se ha incorporado a la sociedad y exclusivamente a la población femenina laboral, estas representan las víctimas más comunes, que lejos de ser protegidas, en la mayoría de los casos, son cuestionadas y expuestas al escarnio público, debido a que, no existe en la legislación guatemalteca una norma legal que sancione, de manera específica, el acoso sexual laboral, de manera muy general hay muchas doctrinas y análisis científicos jurídicos y jurisprudenciales que contienen diferentes formas de determinar el problema del acoso sexual laboral en el ámbito nacional e internacional.

La presente investigación tiene como tema central y específico proponer un proyecto de ley, para regular y sancionar este ilícito penal que impunemente esta causando daños a las víctimas; determinar si la creación de una ley puede contrarrestar el acoso sexual



laboral; y analizar el procedimiento jurídico internacional con respecto al acoso sexual laboral para buscar los mecanismos jurídicos idóneos para contrarrestarlo, en el ordenamiento jurídico guatemalteco, tomando las experiencias y doctrinas de otros países que enfrentan cada día este fenómeno, de forma discriminatoria hacia las mujeres; y que de esta manera se proteja a la mujer ante el acoso sexual laboral en Guatemala.

Haciendo mención de los capítulos de lo que a continuación se expone describo: en el primer capítulo, el acoso sexual laboral; en el segundo capítulo, se expone la regulación legal del acoso sexual laboral en Guatemala; en el tercer capítulo el procedimiento para erradicar el acoso sexual laboral; en el cuarto capítulo, se propone un proyecto de ley, que regule el acoso sexual laboral en la legislación de Guatemala.

La investigación se llevó a cabo a través de diferentes métodos y técnicas de investigación existentes, entre los métodos que se utilizaron fueron: el descriptivo analítico, el sintético, el deductivo, el inductivo, el estadístico, desarrollándolos en función documental que sirvieron para los capítulo alusivos al tema la defensa jurídica de la mujer ante el acoso sexual laboral, en el departamento de Guatemala; asimismo, las técnicas de investigación utilizadas fueron: la bibliográfica, la técnica de fichas y el trabajo de campo, que ayudaron para ilustrar al autor.

Sirva para la población femenina de Guatemala esta investigación, ya que en ella se describe: como se inicia el acoso sexual laboral, las características del acosador, consecuencias psicológicas al acceder a las proposiciones del acosador, así como también con que recursos cuenta la víctima del acoso sexual, para combatir este ilícito penal.



CAPÍTULO I

1. El acoso sexual laboral

1.1 Antecedentes

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

“Desde su nacimiento hasta la década de los setenta, la Organización de Naciones Unidas a través de la Asamblea General se refiere en sus documentos a la igualdad de derechos de hombres y mujeres, a igual protección contra toda discriminación (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948), al derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, a igual oportunidad para todos de ser promovidos Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966”

¹ Husbands, Robert, “Análisis internacional de las leyes que sancionan el acoso sexual”, pág. 110.

“En 1979 se aprueba la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, ratificado por Uruguay por Ley No. 13.751 de 11/7/69 Para el cumplimiento de la Convención fue creado el Comité sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer el cual comprobó determinadas formas de violencia que atentaban contra la igualdad en el empleo; en virtud de ello adoptó la Recomendación General No. 19 (1992) de la ONU que refiere a la adopción de medidas legales y otras que sean necesarias para proteger a la mujer contra -entre otras situaciones- el acoso sexual en el trabajo”

“También el documento denominado Estrategias de Nairobi para el Progreso de las Mujeres, (1985) solicita que se tomen medidas para impedir el acoso sexual en el trabajo. Por su parte el Consejo Económico y Social de la ONU, a través de su Comisión sobre la Condición de la Mujer, aprobó una Declaración sobre Violencia contra las Mujeres (1992) mencionando la violencia física, sexual y psicológica que ocurre en la sociedad en general, incluyendo el acoso sexual y la intimidación en el lugar de trabajo. La IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, organizada por la ONU (Beijing, 1995) aprobó una Plataforma de Acción en la que solicita a los gobiernos, empleadores, sindicatos, organizaciones populares y juveniles, y ONGs, que procuren erradicar el hostigamiento sexual” .²

En cuanto a la acción de los organismos regionales, debe señalarse la Convención Interamericana sobre la prevención, sanción y eliminación de la violencia contra la mujer Convención de Belem do Pará, OEA (1994), que se refiere explícitamente al

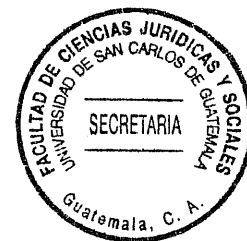
² De Vicente Pachés, Fernando, **La protección a la intimidad del trabajador**, pág.195 y 198



acoso sexual como una forma de violencia en el medio laboral.

Los antecedentes que se registran, son evidencias de la existencia de este fenómeno y el trabajo de organizaciones comprometidas para sancionar tal ilícito penal, haciendo énfasis en el derecho que todas las mujeres tienen de desempeñarse libremente en el campo laboral sin discriminación, pero no hay garantía de que no serán objeto de ninguna clase de vejamen que atente contra la intimidad de ellas. A pesar que el tema no es nuevo, en Guatemala no se cuenta con una legislación específica para sancionar a los acosadores quienes viven acosando a las víctimas impunemente.

“EL acoso sexual es conocido a nivel nacional e internacional en diferentes formas tales como: Acoso sexual en español, assédio sexual en portugués, *harcèlement sexuel* en francés, *sexual harrassment* en inglés, *molestie sessuali* en italiano, son todas las expresiones recientes que se ocupan de este fenómeno. En el español, solamente aparecen como sinónimos de acoso sexual, las expresiones de hostigamiento sexual, chantaje sexual, trato vejatorio, entre otras. El acoso es una forma de usurpación, o al menos una turbación, de la autonomía personal. En este contexto, la expresión *acoso* califica correctamente al instituto, teniendo en cuenta que las definiciones que encontramos en el Diccionario de la Real Academia Española de *acosar* o *acoso*, son propias del trato hacia los animales, que aplicados a la persona importan un menoscabo a su condición. Así, acoso define como acosamiento a caballo en campo abierto, de una res vacuna, generalmente como preliminar de un derribo y tiente. Por su parte, la acción de acosar, tiene las siguientes acepciones: perseguir, sin darle tregua ni reposo, a un animal o a una persona; hacer correr al caballo; perseguir,



fatigar, importunar a alguno con molestias o trabajos".³

El acoso sexual dirigido a la mano de obra femenina, es el reflejo de la desigualdad de género que existe, porque son acorraladas en determinado momento y vistas como un objeto sexual, coaccionando a las víctimas, a tomar decisiones en contra de su integridad y dignidad personal, enmarcado en la lucha de poder que se manifiesta constantemente en las sociedades al menosprecio de la mujer.

1.2 Definiciones del acoso sexual laboral

“Cuando procuramos las definiciones utilizadas para este tema, la situación es compleja. Hay un gran número de delimitaciones conceptuales para la figura del acoso sexual, desde las muy amplias, hasta aquellas que enumeran detalladamente las distintas conductas ilegales. En el Informe Rubinstein, se define al acoso sexual en el lugar de trabajo como: Una conducta verbal o física de naturaleza sexual, cuyo autor sabe o debería saber que es ofensiva para la víctima. Esta conducta será considerada ilegal, en los siguientes supuestos: a) Cuando el rechazo o la aceptación de tal conducta por la víctima sea utilizado o invocado como amenaza para fundamentar una decisión que afecte a su empleo o condiciones de trabajo, o b) cuando la víctima está en condiciones de denunciar que tal conducta ha ocasionado un perjuicio en su ambiente de trabajo”.⁴

“Según la tercera encuesta europea sobre condiciones de trabajo en la unión Europea, publicada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el año 2000, el

³ Real Academia Española, **Diccionario de la Lengua Española, vigésima edición**, pág. 21

⁴ MULAS, Alejandro, Y otros. **La dignidad de la mujer en el lugar de trabajo**, pág. 52 – 36.



estudio efectuado, señala que el acoso sexual no sólo se da entre personas de diferente nivel jerárquico sino también entre personas del mismo nivel, concluye que ambos casos son detestables. Este estudio informa que el 62% de las mujeres que se ven en situación de acoso intentan evitar al acosador, incluso en ocasiones optan por abandonar el trabajo como única forma de acabar con el acoso; en otros casos la baja laboral ocurre por depresión a causa del estrés producido por la situación de acoso; solo el 3% de las acosadas han puesto una denuncia ante las autoridades judiciales; el 50.4% ha estado en situación de acoso ambiental a través de chistes y comentarios de contenido sexual. Aunque hay que determinar que algunos casos de acoso sexual laboral pueden darse también conductas que podrían estar dentro del tipo de la violación sexual, la que es necesaria establecer para poder tener herramientas y buscar su erradicación y penalización”.

“La ley contra la violencia sexual, explotación y trata de personas, Decreto numero 9-2009, del Congreso de la República de Guatemala, regula, en su Artículo 28, la reforma del Artículo 173 del Código Penal, Decreto 1773, del Congreso de la República de Guatemala. El cual queda así, comete violación sexual, quien, con violencia física o psicológica, tenga acceso carnal vía vaginal, anal o bucal con otra persona, o le introduzca cualquier parte del cuerpo u objetos, por cualquiera de las vías señaladas, u obligue a otra persona a introducirselos a si misma, será sancionado con pena de prisión de ocho a doce años. Siempre se comete este delito cuando la víctima sea una persona menor de catorce años de edad, o cuando sea una persona con incapacidad volitiva cognitiva, aún cuando no medie violencia física o psicológica.”



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

Al analizar el acoso sexual laboral, que la mujer sufre como la violación sexual o agresión, se determina, que ambas conductas giran entorno al sexo, causando daños psicológicos, familiares y sociales; intimidatorios y profesionales en la víctima, siendo contra productivo en el déficit productivo y desarrollo social; considero que las conductas del agresor son diferentes en cuanto a la consumación del hecho. Es decir la violación sexual o agresión, es inmediata y agresiva, el acosador se vale de sus fuerzas materiales y deja secuelas en la víctima físicamente y psicológicamente, mientras que las víctimas de acoso laboral reciben por parte del agresor un hostigamiento consecutivo combinado con chantajes, quienes ofrecen dar un beneficio a cambio del sexo, considero que según el agresor con dar algo a la víctima o le favorezca en su trabajo le está pagando, el favor sexual que podría obtener de ella. Ambos tienen características comunes como la situación de humillación y de ataque a la dignidad e intimidad de la víctima de forma indeseada.

“La definición de acoso sexual dada por la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (*Equal Employment Opportunity Commission* en EE.UU. en 1980) incluye los siguientes aspectos: A. Propositiones sexuales indeseadas, requerimientos para concesiones de tipo sexual y otras conductas físicas o verbales constituyen acoso sexual cuando: 1.- El sometimiento a tal conducta se hace, explícitamente o implícitamente, a condición de empleo. 2.- La aceptación o rechazo de tal conducta por una persona es utilizada como base de una decisión afectante a la relación laboral en sí, o 3.- Dicha conducta tiene el objetivo o el efecto de influir injustificadamente con el

rendimiento laboral de la persona o crear un ambiente de trabajo ofensivo, hostil o intimidatorio. B.- En orden a determinar si una conducta constituye acoso sexual, la Comisión considera el caso en su conjunto y a las circunstancias en su globalidad, tales como la naturaleza de las proposiciones sexuales y el contenido en el cual los incidentes alegados han ocurrido. La determinación de la legalidad de una acción particular será determinada a partir de los hechos en cada caso concreto".

"En el ámbito de la Unión Europea, la Recomendación Comunitaria del 27 de noviembre de 1991 relativa a la protección de la integridad de la mujer y del hombre en el trabajo, define el acoso sexual en su Artículo uno como: "La conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afecta a la dignidad de la mujer en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros, si dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona objeto de la misma. La negativa o sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresas o trabajadores (incluidos los superiores y compañeros) se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional y el empleo, sobre la continuación del mismo, los ascensos, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo.

Dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma, y que dicha conducta pueda ser, en determinadas circunstancias, contraria al principio de igualdad de trato".

"En la Argentina, Rodríguez Salach, en el primer libro publicado sobre acoso sexual, define a esta figura "como el perseguir o importunar a un trabajador con fundamento

en razones sexuales, persecución que tiene como fundamento el trabajo en relación de dependencia -con motivo o en ocasión del trabajo- bajo la dirección del empleador o personal jerárquico, situación que importa una discriminación en la comunidad laboral para el trabajador, que no acepta el asedio o avance sexual, y que produce o puede producir a su respecto un cambio en las condiciones de trabajo, la cesantía o cualquier forma de menoscabo en su condición de ser humano y trabajador, importando a su vez una restricción a la libertad de elegir".⁵

Por lo que al considerar las definiciones del acoso sexual laboral anteriormente expuestas, por los especialistas, estas pueden abarcar un gran campo de situaciones denigrantes, frente a las cuales las mujeres trabajadoras se encuentran, pero dependiendo de la situación que cada mujer vive, en el entorno laboral, puedo decir que se encuentran totalmente desprotegidas e incluso ignoran el fenómeno existente, llevándolas a grandes confusiones sobre la capacidad de conseguir un trabajo por sus propias habilidades.

Sin embargo, la mayor parte de las mujeres de la población trabajan en lugares donde el acoso sexual es un riesgo eminente. Y se está dejando de evaluar, a los posibles acosadores y los factores que conllevan al acoso, el control sobre el trabajo que ellos ejercen, la autonomía y oportunidad de desarrollar las habilidades de las trabajadoras; y de los demás compañeros y compañeras, en quienes repercute el acoso causándoles daños, tales como: las posibilidades de la superación laboral en el puesto que ocupan al ascender a un puesto de mayor jerarquía y los derechos de antigüedad

⁵ Rodríguez Salach. **Acoso Sexual, hurtos y otras causas de despido**, pág. 81



que les corresponde y lejos de poder tener el apoyo de los compañeros y de superiores, al reconocimiento del trabajo, la inestabilidad laboral va en aumento, la falta de perspectivas de promoción o la inconsistencia de un estatus laboral y trabajar en un puesto que está por debajo de las habilidades profesionales del trabajador. Es importante que tanto el estado de Guatemala, como las instituciones públicas y privadas se comprometan con la mano de obra femenina a realizar un esfuerzo para que cuando se le asigne a los funcionarios puestos de trabajo, sean personas que se comprometan a dar el ejemplo y motiven a sus subordinados y otras empresas privadas a poder delimitar y erradicar el problema de este fenómeno.

1.3 El acoso sexual laboral en un sentido amplio

“Si bien el acoso sexual aparece como un problema eminentemente laboral, concebido en un sentido amplio el fenómeno puede producirse también en otras esferas distintas de la relación de trabajo, tales como la universidad, en los medios de transporte público o incluso en la calle. De ahí que sea pertinente añadir un elemento locativo a fin de perfilar el objeto de nuestro estudio: la conducta sexual indeseada debe desarrollarse dentro del ámbito de organización y dirección del empresario”.⁶

Podría decir, que este fenómeno lo considero como una acción sexual común para el agresor, desarrollada en el ámbito de la organización y dirección de una empresa, o como consecuencia de una relación de trabajo, acción realizada por una persona quien premeditadamente acosa y que a la vez sabe que no será fácil dicho acto y que sabe

⁶ Rey Guanter, S.: **Acoso sexual y relación laboral**, en **Relaciones Laborales**, pag.240

que si actúa directamente la víctima lo va a rechazar, no determinando las consecuencias que podría resultar situación que afecta a la sociedad, a la empresa a las condiciones de trabajo y creando un entorno laboral ofensivo, hostil intimidatorio y humillante para la víctima en el puesto de trabajo, porque no solamente tendrá que soportar al acosador, sino que también a los comentarios de los compañeros de la misma, que podrían ser: agresivos y vejatorios repetidos, por parte de los compañeros y compañeras. La víctima de esta persecución se ve marginada, calumniada y criticada, y por otra parte el acosador quien comienza a materializar el objetivo asignándole a la víctima los mejores trabajos, le dedica más tiempo, marginando a los demás empleados en cuanto a los derechos que les compete por la antigüedad y capacidad profesional de los mismos. La finalidad de tales comportamientos puede ser diversos, pero siempre destructivos. Tendientes a eliminar la dignidad, honor, auto respeto y la credibilidad del profesionalismo de la víctima. Podría decir que el acoso se desarrolla a través de cuatro formas:

1. El acoso se produce en privado únicamente a la víctima a quien se dirige.
2. El acosador no involucra a nadie más como intermediario frente a la víctima.
3. El acosador oculta el acoso hacia la víctima frente a sus compañeros y compañeras de trabajo, debido a que muchas veces se hace evidente el hostigamiento y en este caso pueden existir testigos.
4. No obstante a fuerza de ser atacadas a diario en su trabajo, empiezan a desarrollar sentimientos de culpabilidad y vergüenza, perjudicando los deseos del



acosador, quien le promete a la víctima que nadie lo sabrá hasta que la convence.

Estos cuatro aspectos se establecen por lo que pude observar en la relación de trabajo, entre una de mis compañeras y el superior jerárquico.

1.4 Tipos de acoso sexual laboral

“La Comisión de las CC.EE., Protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo (Código de Conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual), Bruselas, 1991. Distinguen dos tipos básicos de acoso sexual, en función de que exista o no un elemento de chantaje en el mismo: **el acoso quid pro quo y el que crea un ambiente de trabajo hostil**. Se ha señalado que la atención sexual se convierte en acoso si continúa una vez que la persona objeto de la misma ha indicado claramente que la considera ofensiva, si bien un único incidente puede constituir acoso sexual si es lo suficientemente grave. Lo que distingue el acoso sexual del comportamiento amistoso es que el primero es indeseado y el segundo aceptado y mutuo”.

“También debe incluirse como acoso sexual el de carácter indirecto: cuando se favorece la promoción o mejores condiciones de trabajo de quienes conceden favores sexuales a sus superiores, siendo relegados los criterios de méritos o antigüedad”.⁷

Las definiciones antes referidas comprenden dos tipos de acoso sexual: el llamado chantaje sexual o de intercambio o de quid pro quo, esto a cambio de sexo, en el cual

⁷ Pérez del Río, T. y otros. **Bureau of National Affairs**. Pág.265.

la aceptación o rechazo de la conducta influye directamente en el acceso al empleo o a mejorar en las condiciones de trabajo, es decir, este tipo de acoso sexual es ejercido por superiores jerárquicos, valiéndose del poder que les enviste, en los lugares de contratación y administración quienes directamente realizan una conducta reprochable y anti ética contra sus subalternos, cometiendo el delito de cohecho pasivo, aunque el mismo no se encuentre regulado en esta materia, al realizar proposiciones indebidas a la víctima, que van en contra de las normativas de la institución y de los derechos de la misma, ofreciendo un beneficio a los intereses de la empleada, a cambio de un placer sexual, poniendo en peligro la intimidad, honra, integridad familiar, vida social, convivencia entre los compañeros de trabajo, la salud física y psicológica de la víctima, al manifestado del rechazo a las pretensiones de sus superiores, este tipo de acoso es de forma coaccionada la que se desarrolla a través de chantajes.

“El segundo tipo de acoso es el que se denomina **acoso sexual ambiental**, cuando el efecto es el de interferir en el rendimiento laboral de la persona o crear un entorno de trabajo hostil, ofensivo o intimidatorio. No significa que ése sea siempre el objetivo buscado pero es la consecuencia que tiene lugar. No produce un efecto directo sobre las condiciones de trabajo “stricto sensu” porque el acosador no tiene poder para ello, pero incide en el medio ambiente o entorno laboral, el cual ha sido considerado también en sí mismo como una condición de trabajo”.⁸

En esa situación, el rechazo es sancionado a través de distintos mecanismos que varían entre el desprestigio de la víctima, la descalificación de su desempeño

⁸ **Ibíd.** pág.274.



profesional o moral u otro tipo de molestias que perturben el clima laboral”.⁹

“En ambos tipos de acoso se trata de un comportamiento directa o indirectamente vinculado a la relación de trabajo, aun cuando ésta no haya llegado a establecerse, como ocurre en los casos de acoso en ocasión de la selección para un empleo, durante el período de prueba, etc. Por ello se ha sostenido que “debe tenerse una visión amplia sobre el ámbito delimitado por la relación de trabajo (...)”, entendiéndose por ámbito laboral a esos efectos un comportamiento que el trabajador/a padezca cuando, de una u otra forma, se encuentra dentro del ámbito de organización y dirección del empresario”.¹⁰

Es decir, este tipo de acoso es persistente o, se desarrolla en un ambiente de chantaje forzoso, contra la víctima, la que soportar por necesidad económica, el acoso por parte de los jefes, considero que los compañeros de la víctima, pueden también acosarla quienes por la antigüedad en el empleado tienen más confianza con sus superiores y mantienen un contacto constante e inmediato ante él y las compañeras de trabajo recién ingresadas, a quienes les prometen intervenir y hablar con el superior jerárquico y solicitarle el apoyo de acuerdo a la necesidad que tengan, a cambio de un favor sexual, desconociendo el superior jerárquico las intenciones del trabajador. Fenómeno que ocurre porque nadie lo impide, los testigos son los compañeros de trabajo quienes a la vez pueden ser los agresores, son únicamente espectadores a la situación del hecho por desconocer los efectos incluso para ellos como para la sociedad, vivir un ambiente como éste no es justificable, pero comprensible en parte

⁹ Délano, Bárbara y Todaro, Rosalba, **Asedio sexual en el trabajo**. Págs. 28-29.

¹⁰ **Ob .Cit.** Pág. 270.

por miedo de ser acusado de algo, de verse implicado en un conflicto que podría producirse, o bien tomar partido abiertamente por una de las partes. Los compañeros y compañeras que actúan como espectadores sin intervenir, ni denunciándolo o interrumpiéndolo de alguna manera, lo favorecen con su indiferencia y su no disponibilidad a intervenir, sin embargo estos tipos de acoso no es una regla a aceptar pasivamente sino un abuso que es preciso denunciar.

Es preciso determinar que en ambos tipos de acoso sexual laboral, puede ser la víctima el jefe o contratista, y el agresor la empleada, lo cual se manifiesta por: el interés de superación profesional de la trabajadora, no importándole quitarle el derecho que otro empleado tiene por la antigüedad a optar a un puesto de mayor jerarquía, en la institución, adoptando una conducta de provocación sexual constante al empleador y a la vez cometiendo el delito de incitación al delito, aunque el mismo todavía no se encuentre tipificado en ninguna legislación de la República guatemalteca, es una figura delictiva que urge se legisle.

1.5 ¿Cómo se inicia el acoso sexual laboral?

El acoso puede iniciar con premeditación conocida y abuso de desventaja, contra las víctimas, las que se ven en dichas condiciones por la desigualdad económica existente entre el capital y el trabajo, razón por la cual, para el acosador es muy fácil de adaptarlo en el ambiente de trabajo, considero que entre las expresiones utilizadas y dirigidas a las trabajadoras están:

- 1) “Hostigamiento leve y verbal entre ellos: Chistes, comentarios, conversaciones de tipo sexual, silbidos o piropos ofensivos.
- 2) Hostigamiento no verbal sin contacto físico, miradas lascivas, gestos obscenos y guiños de ojos de tipo sexual. Hostigamiento verbal grave, llamadas y/o cartas no deseadas.
- 3) presiones para salir a tomar copas, a cenar, promesas de mejoras en el trabajo, con intenciones eróticas y/o comportamientos similares.
- 4) Hostigamiento verbal con contacto físico no deseado. – Toqueteos: pellizcos, palmadas en la espalda, sujetarla por la cintura, roces intencionados, acorralamiento cuando la persona está sola.
- 5) Hostigamiento físico que fuerza la consumación del acto sexual”.¹¹

Es decir, que estas formas de expresiones, desde un punto analítico, las considero como el inicio del acoso sexual, que las mujeres sufren, quienes tienen incluso que consentirlas y que llegan a considerarlas normales a la creencia existente en algunas mujeres de seguirle la corriente, pero en verdad no saben que dichas acciones les están agrediendo y cuyo fin es abusar de la confianza y romper el hielo que existe entre el acosador y la víctima para luego llegar a la vida de la intimidad personal; ofreciéndole mejoras en el trabajo a la víctima seleccionada por el agresor, la acosada

¹¹ [http:// Elergonismo.com](http://Elergonismo.com), recursos sobre seguridad y salud laboral en internet (18 de febrero de 2011)



percibe que su relación habitual empieza a cambiar, debido a que es un blanco de insinuaciones desagradables y coqueteos solo a ella, el quehacer es el punto o cómo reaccionar es el problema, acepto o no dichas proposiciones, luego qué pasará, son algunas de las preguntas que la víctima se realiza. Es donde se sitúa el incidente crítico que marca un antes y un después, por el abuso de confianza que ella misma dio.

1.6 Sujeto Activo y sujeto pasivo

El sujeto activo puede ser el empleador o trabajador del sector privado o público, que sea superior o compañero de trabajo de la víctima quien responde psicológicamente de forma, intimidatorio, agresiva o complaciente, contra la víctima o sujeto pasivo, este fenómeno es una acción deliberada e intencionalmente, requiere para su existencia necesariamente de dos actores: el acosador y su víctima, o el sujeto activo o el sujeto pasivo.

El acosador puede responder a una personalidad psicopática variada, con alteración de la ética profesional en el área de trabajo y fuera de él, no tiene sentido de culpabilidad por razones de educación durante su desarrollo humano, es cobarde, mentiroso, compulsivo y tiene gran capacidad de improvisación; es asimismo bastante mediocre profesionalmente y suele tener actitudes de superioridad ante los demás. No obstante, pueden ser personas con una enorme capacidad psicológica de seducción. El acosador puede tener motivos personales o no para acosar a la víctima o simplemente el hecho de satisfacer los deseos e instintos de la naturaleza propia del acosador respecto a la vida desordenada sexualmente en la que él se ha formado.

El acosador actúa sólo o busca aliados para acosar a la víctima. El acosado, Sujeto pasivo o víctima,” Retrato de la víctima: - Puede ser cualquier mujer, pero se dirige más a profesiones con costumbres y horarios más atípicos, como camareras, azafatas, periodistas, actrices, etc. y a personas con un estatuto laboral más frágil. - Solteras, divorciadas o viudas. - Ambiente laboral con gran predominio de hombres. - El hostigamiento sexual no consentido puede llevar a represalias (traslados forzosos, despidos, generación de un ambiente de trabajo hostil, etc.).- Es frecuente el descenso del rendimiento laboral de las víctimas o la adopción de conductas de escape, como el absentismo y el abandono del empleo”.¹²

La víctima del acoso sexual se siente incomprendida y sola frente a su enemigo, en una situación de desesperación y angustia diaria y nocturna, al pensar que ya amanecerá y tendrá que volver al trabajo, que por razón de necesidad resiste el hostigamiento del que es objeto, las. Muchas mujeres afectadas, por este fenómeno se preguntan: qué han hecho mal, cuál fue su comportamiento equivocado, qué pudo provocar el acoso, cuando la misma ha dado señales de decencia y respeto hacia los demás.

Se estima que en Guatemala con relación a las instituciones del sector público y privado, el acoso sexual que la víctima sufre puede ser la razón oculta de que empleadas valiosas abandonen o pierdan su puesto de trabajo, cuando por otra parte, habían dado muestras de un buen rendimiento y servicio ante el público. Las consecuencias para la sociedad son devastadoras, se podría resumir diciendo que el

¹² **Ibid** (18 de febrero de 2011)

acoso sexual, impide el logro de la igualdad de género y que atenta contra los derechos de las mujeres, siendo una expresión de violencia sexual, la que repercute con efectos negativos sobre la eficiencia de las instituciones, las cuales entorpecen la productividad y el desarrollo nacional.

1.7 Características del acosador sexual laboral

“Acoso sexual: comportamiento coactivo de carácter sexual no deseado por la persona a quien va dirigido y que afecta a su dignidad, incidiendo de forma negativa en su situación laboral. - Retrato robot del acosador:- Varón. - Mayor de 40 años. - Casados.- Con una vida familiar y sexual insatisfactoria.- Necesidad de auto afirmación y control. - Laboralmente, tienen una categoría superior a la acosada”.¹³

Considero que el acosador no solamente puede ser una persona de 40 años, porque en algunos casos el acosador presenta otras características tales como: que la edad está entre 12 años y la etapa de adulto mayor, comprendido entre los 65 años de edad, es un varón que no necesariamente tiene que tener una categoría laboral superior ante a los que le rodean, como profesional puede realizar trabajos materiales de acuerdo a la solicitud de la víctima, tiende hacer una persona muy gentil, agradable, servicial, honesto, respetuoso, tolerable, comprensible, presta dinero e incluso escrupulosa, quien necesita demostrar sus conocimientos y influencias que tiene ante otras personas que representa la mano patronal, y lograr que el mensaje, de poder recomendar llegue a la vida y necesidad que tenga la víctima, a que ella piense que el

¹³ [http:// http// Elergonismo.com](http://http://Elergonismo.com),recursos sobre seguridad y salud laboral (18 de febrero de 2011)

poder optar a un empleo, dependen del acosador para poder alcanzar un bienestar personal y laboral.

Características del acosador Según un estudio realizado por el Ministerio de Trabajo y asuntos Sociales; aunque puede existir el acosador psicópata, la mayoría de las personas que ejercen acoso sexual no tienen por qué presentar ningún tipo de psicopatía ni responder a un perfil definido.

En los casos leves no existe un perfil definido, dado que cualquiera puede incurrir en una conducta de acoso ambiental, muchas veces sin conciencia de ello. Sin embargo, sí se pueden establecer algunos indicios: suele tratarse de compañeros con el mismo nivel en el organigrama, o incluso inferior; presentan una conducta sexista en general, son inmaduros y se suelen enorgullecer de sus conquistas. Del discurso social se derivan las siguientes caracterizaciones: que es inseguro, retraído, dominado por su pareja y el atractivo y prepotente, que se cree irresistible.

Es importante, diferenciar los casos en los que el acosador adopta un perfil o característica distinta.

“En los casos graves y muy graves, el perfil de acosador es el siguiente:

- 1) Datos socio demográfico: La edad no parece ser un elemento determinante, sí el estado civil: suele tratarse de hombres casados (o con pareja estable) y con hijos, que utilizan como argumento el mal funcionamiento de su matrimonio.

- 2) Situación laboral: Suele ocupar un cargo superior a la víctima (normalmente, mando intermedio) y cuenta con el respaldo incondicional de la dirección de la empresa, así como con una larga trayectoria laboral en la misma. Como jefe, presenta un carácter dominante y es calificado de déspota y abusador, ya que utiliza su poder para sus pretensiones personales y trata de manera incorrecta a sus subordinados.
- 3) Perfil psicosocial: Es una persona más fría que impulsiva o pasional, ocupando un papel secundario y calificado incluso de perverso y maquiavélico.
- 4) Su auto percepción no se ajusta a la imagen que transmite: Desde fuera se percibe narcisista, endiosado, soberbio, arrogante, prepotente, manipulador. Además, se cree invulnerable.
- 5) Presenta cierto carácter infantil y caprichoso: No acepta un 'no' por respuesta y puede resultar vengativo si no consigue lo que pretende, llegando a ejercer sobre la víctima acoso laboral, aislamiento, insultos y vejaciones.
- 6) Sexista y machista: No considera a las mujeres como sus iguales, dado que su acercamiento a ellas se produce desde el embaucamiento, el abuso de poder y finalmente, el chantaje.
- 7) Muestra escasa empatía hacia los demás, especialmente hacia las mujeres, ya que no las valora: Es consciente de estar infringiendo un daño a la otra persona, sabe que se trata de una conducta ilícita o reprochable, aunque no en todos los casos lo

entienda exactamente como acoso sexual (puede que se niegue a admitirlo, a pesar de que la acosada haga patente su rechazo).

- 8) Se suele observar en ellos cierta tendencia al acoso: Es decir, no se trata de que se obsesionen con una trabajadora, de manera excepcional, sino que suelen presentar una conducta repetitiva de menosprecio de género.”¹⁴

Considero oportuno mencionar, que el varón que encaja en estas características, pudo vivir en su niñez y adolescencia, una vida en la que la madre del mismo sufrió acoso sexual en el trabajo siendo objeto de este abuso por los jefes o compañeros de trabajo. Afectando psicológicamente al niño, durante la formación y desarrollo, creando en él, un ambiente de menosprecio, agresividad y hostilidad hacia las mujeres, dando como resultado, las consecuencias del abuso que son objeto las mujeres trabajadoras. Es importante educar a los niños sobre el respeto que se les debe a todos los seres humanos no importando su género, por lo que, propongo que se les enseñe en los centros de educación, el derecho que tienen todos los seres humanos de vivir, en un mundo libres de acoso sexual laboral y de toda forma de discriminación.

1.8 La actitud del acosador sexual laboral

La actitud que el acosador sexual asume, al acosar a la víctima se desarrolla en diferentes fases tales como:

¹⁴ File:///c:/Users/pc/Documents/nivel4.html fuente Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales Argentina (10 de febrero de 2011)



- “1) El acosador elige a su víctima, la cual resulta vulnerable.
- 2) El acosador se va ganando su confianza.
- 3) El acosador crea situaciones que vayan más allá del simple compañerismo, rompe toda formalidad creando un clima de confianza. Inicia enviando señales a través de comportamientos, palabras y hechos de tipo sexual.
- 4) Amenaza a su víctima con represalias.
- 5) El acosador usa la fuerza física para acosar y en muchos casos se llega a actos de abuso y violación.
- 6) El acosador así como la víctima puede ser un hombre o mujer no es necesariamente siempre del sexo opuesto.
- 7) El acosador puede ser no siempre el jefe de la víctima, también lo es en ocasiones el supervisor de su área o de otra, un colega, una persona que no sea empleado. La víctima no es en ocasiones sólo aquella que ha recibido las muestras físicas o verbales del acosador, también resultan aquellas afectadas por el comportamiento o el ambiente laboral hostil que se crea a partir de las situaciones. El acoso también se puede dar sin que necesariamente se afecte de manera económica o laboral al grado de causar el despido de la víctima”.¹⁵

¹⁵ “Instituto Nacional de las Mujeres Vida sin Violencia” <http://vidasinviolencia.inmujeres.gob.mx/> (18 de febrero de 2011)

Es importante decir que el acosador puede asumir varias actitudes o conductas, pero previo a eso el ya se está formando la figura delictiva en la mente, y no es necesario que él conozca con anterioridad a la empleada o víctima, por que su accionar es por el agrado, a simple vista que la víctima para él pueda tener y quiere satisfacer sus deseos sexuales comenzando a ejecutar el hecho, de cómo iniciar dicho acoso, para poder lograr sus objetivos y consumar el delito. Los medios y formas del cómo llevar a cabo el acoso pueden ser varios pero el objetivo es el mismo saciar la sed sexual.

Los profesionales también señalan entre otras conductas asumidas por el acosador la manipulación a través de:

- “1) Imágenes de tipo sexual u otras imágenes que resulten o causen incomodidad como las que aparecen en carteles, calendarios, pantallas de computadoras.
- 2) Piropos o comentarios no deseados acerca de la apariencia.
- 3) Miradas morbosas o gestos sugestivos que causen molestia.
- 4) Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre la vida sexual o amorosa de la persona.
- 5) Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera del lugar de trabajo.
- 6) Cartas, llamadas telefónicas o mensajes sexuales no deseados.

- 7) Amenazas que afecten negativamente la situación laboral si no se aceptan las invitaciones o propuestas sexuales.
- 8) Exigencia de realizar actividades que no tienen nada que ver con las labores u otras medidas disciplinarias como resultado de haber rechazado proposiciones sexuales.
- 9) Roces, contacto físico no deseado.
- 10) Presión para tener relaciones sexuales “¹⁶”.

Es importante mencionar, que dentro de estas conductas también existe la provocación a la excitación que quiere lograr el acosador en la víctima, la cual no mostraba ningún interés en el acosador anteriormente, a la provocación, por ende en esta figura anti jurídica y en la coacción sexual es muy difícil determinar, quien inicio el acoso.

Considero necesario mencionar que también puede adoptar el acosador, una actitud de mero teatro frente a la víctima, quien puede expresar que sufre en la relación que tiene con su esposa y que se va a divorciar, tiende a presentarse tarde al trabajo, a ponerse triste ante la víctima, incluso llorar, se muestra muy nervioso, se aparta en lugares solos en el área de trabajo, transmite una sensación de querer hablar con alguien, con el objetivo de esperar que la víctima lo consuele, le brinde apoyo, lo abrace para consolarlo, la cual sin saber el objetivo del jefe o compañero tiende a

¹⁶ **ibid.** [http: //](http://) (18 de febrero de 2011)

desarrollar también la trabajadora una actitud de consuelo y comprensión e incluso acepta salir a hablar con él, después del trabajo, esta forma de actitud asumida por el acosador conlleva a la dificultad de poder darle tiempo a la víctima de analizar en el peligro en el que se está exponiendo porque la misma tiende a preocuparse por el bienestar del acosador, en vista de la supuesta confianza que ha dado por el acosador.

1.9 Efectos psicológicos de la víctima de acoso sexual laboral

Los efectos psicológicos del acoso sexual laboral que la víctima sufre son muy negativos y destructores, los cuales se desarrollan de diferentes formas tales como:

- “- Victimización: –sobre todo en el caso de las víctimas de agresiones sexuales- puede causar consecuencias psicológicas muy negativas en la estabilidad emocional de los afectados.

- El desarrollo del estrés postraumático: lo experimenta de un 50 a un 60% de las mujeres agredidas sexualmente. - Trastorno del estrés postraumático: - Cuadro clínico que se presenta en sujetos que han sido víctimas de desastres, accidentes o de agresiones provocadas deliberadamente por el ser humano.

Las víctimas de agresiones sexuales constituyen el grupo de población más afectado por el trastorno de estrés postraumático. Entre los síntomas hay tres aspectos nucleares:

- En primer lugar, las víctimas suelen revivir intensamente la agresión sufrida en forma

de recuerdos constantes involuntarios, de pesadillas y de un malestar psicológico profundo.

- En segundo lugar, las víctimas tienden a evitar o escaparse de los estímulos asociados al hecho traumático.
- En tercer lugar, las víctimas muestran una respuesta de alerta exagerada.
- Todo esto lleva a la víctima a una pérdida de interés por lo que les resultaba atractivo antes, así como también a un embotamiento afectivo.
- Las consecuencias del acoso sexual se asemejan, en mayor o menor grado, a las experimentadas por las víctimas de cualquier otro tipo de agresión sexual.
- Síntomas psicológicos: - A nivel personal: - Ansiedad y rechazo al trabajo. - Depresión y pérdida de autoestima.
- A nivel interpersonal: - Desconfianza hacia los hombres. - Dificultad para establecer relaciones espontáneas con el otro sexo.
- Síntomas psicosomáticos: - Dolores de cabeza. - Molestias gastrointestinales.
- El mayor o menor impacto psicológico del acoso sexual sobre la víctima depende, de la mayor o menor intensidad de la agresión y del apoyo psicológico previo y del apoyo social encontrado en el entorno de la víctima. - Es frecuente el ocultamiento

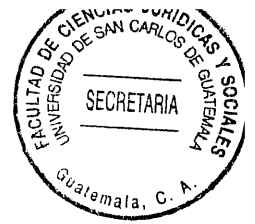


del hostigamiento por temer acusaciones de falta de credibilidad o de difamación, o de haber provocado el acoso, etc. Además, este ocultamiento tiende a acrecentar el impacto psicológico en la víctima “.¹⁷

Este fenómeno de carácter social, causa efectos psicológicos que llegan a ser muy susceptibles e hipersensibles a la crítica social, con actitudes de desconfianza desarrollando conductas de aislamiento, evitación, retraimiento o, por otra parte, de agresividad y hostilidad como manifestaciones de inadaptación social. La salud de la trabajadora se verá más afectada, cuanto menor apoyo encuentre, personas que le provean de afecto, comprensión consejo y ayuda consecutiva para salir del trauma psicológico y readaptarla a la vida social tanto en el ámbito laboral como en el ámbito familiar.

Es decir, este fenómeno puede tener, asimismo, importantes repercusiones negativas tanto en la vida familiar, a través de un aumento de tensión entre los cónyuges de repudio por parte del conyugue y hacia los hijos desarrolla una conducta de poca tolerancia y agresividad, como en la vida laboral, donde se puede acompañar de un mayor absentismo laboral, bajas en el rendimiento laboral hasta encontrarse en la posibilidad de perder el empleo y quedar en una situación de pobreza extrema. Las consecuencias del acoso sexual en el trabajo, afecta no sólo en el aspecto interno de la víctima sino que también en lo externo, profesionalmente de manera negativa o positiva si no que también afecta todo lo que le rodea en el lugar de trabajo. Entre las consecuencias, de acceder a las propuestas de acoso sexual están:

¹⁷ **Ob.cit.** <http://www.> “Instituto Nacional de las Mujeres Vida sin Violencia” (18 de febrero de 2011)



- 1) "Obtención de prestaciones.
- 2) Aumento de prestaciones.
- 3) Cambio benéfico en la asignación de tareas.
- 4) Disminución de cargas de trabajo y de responsabilidades.
- 5) No se obtiene el empleo.
- 6) Despido laboral.
- 7) Disminución de derechos o beneficios.
- 8) No se dan las prestaciones.
- 9) Ambiente pesado, tenso.
- 10) Valoración negativa de los resultados laborales, aunque no sea así.
- 11) Transferencia de puesto o lugar en el trabajo.
- 12) Acoso sexual por parte del jefe, subordinados, compañeros de trabajo".¹⁸

¹⁸ **Ibíd.** [\(18 de febrero de 2011\)](http://www.)



Considero oportuno hacer énfasis sobre otros beneficios que la acosada puede tener al acceder al acoso sexual en el trabajo tales como: mejor estabilidad laboral que los demás compañeros; le permiten retirarse antes e ingresar más tarde que los demás en la empresa; no le llaman la atención, si pierde tiempo en cosas personales en el horario de trabajo, tampoco si realiza llamadas telefónicas, utilizando el teléfono de la empresa por pasar el tiempo; llaman la atención a los compañeros, hombres, que hablan con ella en el trabajo; no se permite que sea molestada o que se le mal informe con los superiores y siempre el jefe la justifica de cualquier problema dentro de la empresa ante los clientes y superiores jerárquicos.

Así como también los efectos negativos a los que podría ser objeto si no accede a la pretensión del acosador están: Se le exige mayor rendimiento que los demás, se rinden informes negativos respecto a ella, ante los superiores jerárquicos, se requiere que trabaje en días de asueto, es objeto de crítica por cualquier participación, se le atribuye a otra persona cualquier esfuerzo realizado por ella.

Al analizar las diferentes expresiones del fenómeno que cada día va en aumento en los diferentes lugares de trabajo, considero dejar en claro, que este ilícito penal es necesario que se tipifique como una conducta criminal, se condene a los culpables de estas prácticas y se haga pública tal condena, para amedrentar a los acosadores existentes, quienes tienen costumbre de hacer vivir en este ambiente a miles de trabajadoras que llegan a tener bajo su mando en los lugares de trabajo. Acosadores que se ocultan en el simple hecho: “yo cumplo con mi trabajo y nadie tiene que meterse en mi vida privada”.



“La Corte de Constitucionalidad en el expediente, número, 2243-2005, publicado en la Gaceta número 80. Según fecha de sentencia, uno de junio de dos mil seis. Expresa, que ha analizado que el principio de igualdad, consagrado en la Constitución Política de la República de Guatemala. En su Artículo cuatro, hace imperativo que situaciones iguales sean tratadas normativamente de la misma forma, lo cual impone que todos los ciudadanos queden sujetos de la misma manera a las disposiciones legales, sin clasificarlos, ni distinguirlos, ya que tal extremo implicaría un tratamiento diverso, opuesto al sentido de igualdad preconizado por el texto supremo; sin embargo, para que el mismo rebase un significado puramente formal y sea realmente efectivo, se impone también que situaciones distintas sean tratadas desigualmente, conforme sus diferencias”.

Es necesario, que la legislación existente en cuanto a los derechos humanos se aplique, para proteger a la víctima del acoso sexual y no para proteger los derechos de los acosadores, que se regule una ley específica donde se señalen las penas a las cuales los acosadores serán sometidos, así como también la creación de instituciones por parte del estado para la readaptación de la víctima al sistema laboral y familiar.



CAPÍTULO II

2. Regulación legal del acoso sexual laboral en Guatemala

2.1 ¿Cómo se desarrolla en Guatemala el acoso sexual laboral?

En la República de Guatemala, el término acoso sexual laboral que la mujer sufre en el trabajo, es de uso común y muy conocido por todos los habitantes, frecuentemente se produce por quienes tienen la potestad de contratar o no la mano de obra femenina, quienes acosan a la víctima sin discriminación alguna en cuanto a la raza, religión, profesión o estatus económico. Este tema en realidad, ha sido ignorado a pesar de los múltiples estudios y recomendaciones propuestas por muchos jurisconsultos y organizaciones internacionales.

Es importante determinar y analizar que la necesidad y el deseo de superación, que presente la mujer al momento de solicitar un trabajo es el motivo que utiliza el agresor, del acoso sexual el cual comienza, desde el momento del anuncio publicitario del requerimiento que hacen las instituciones públicas y privadas para contratar la mano de obra femenina, porque todos los anuncios de contrataciones de mujeres requieren, entre las cualidades de la solicitante que tengan:

- 1) Buena presentación, este término podría determinarse por la forma del vestuario de la solicitante que tendría que ser en perfecto estado, limpio y acorde al lugar de trabajo, pero por otro lado, en la mayoría de las instituciones se ha investigado que,



encargados de realizar las entrevistas resultan contratando a la solicitante de mejor aspecto físico. Situación que refleja la discriminación y acoso que existe desde la contratación directa y encargos que algunos contratistas hacen a las empresas de colocación de empleadoras.

- 2) Estatura de cierto grado, otra forma de discriminación en la que la mujer se ve, ante esta situación del acoso sexual, pareciera que el acosador quisiera una Miss Universo para él específicamente y no tanto en cuanto al desempeño de labores de trabajo.
- 3) Agradable, considero que desde luego es importante la actitud de la trabajadora ante el público, pero no agradable sexualmente a los ojos del patrono.
- 4) Dinámica y de buenas costumbres, referente al respeto, honestidad, responsabilidad, creativa, participativa y prudente no así en cuanto a guardar silencio a los problemas que sufra por parte del patrono o entre los mismos compañeros de trabajo sobre situaciones que atenten contra su intimidad.
- 5) Acostumbrada a trabajar bajo presión, relevante a cumplir metas en cuanto a las exigencias de la empresa, atención al público de forma constante. Pero no en cuanto a tener que soportar el acoso sexual por parte del jefe y compañeros de trabajo, o cualquier otra discriminación que atente contra sus derechos laborales.

Cabe destacar que en Guatemala, existen muchos lugares en los cuales se pueden presentar las víctimas del acoso sexual, a denunciar este ilícito entre ellas mencionaré:



Ministerio Público, Oficina de Atención a la Víctima u Oficina de Atención Permanente, Procuraduría de Derechos Humanos, Procuraduría General de la Nación, Bufete Popular de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Bufete Popular de la Universidad Rafael Landívar, Policía Nacional Civil, Juzgados de Familia, Juzgados de Paz.

No basta que existan lugares para denunciar el acoso sexual laboral, porque falta una ley, que regule tal ilícito penal para poder condenar, porque sin ley al delito no hay pena.

El gobierno de Guatemala, ha ratificado algunos acuerdos para combatir la discriminación que la mujer sufre en el trabajo y entre ellas están: El Acuerdo sobre Derechos Civiles, Políticos, Sociales y Económicos de los Acuerdos de Paz, según lo establecido en la Política de Promoción y Desarrollo Integral de la Mujer y el Plan de Equidad de Oportunidades, 2008-2023, La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 22 de mayo de 1995. Que reitera la máxima participación de la mujer, en igualdad de condiciones que el hombre.

No se ha legislado todavía una norma legal que condene y tipifique tal ilícito penal, razón por lo que sea desarrollado y va en aumento el acoso sexual dirigido a la mano de obra femenina apoyado por los siguientes factores:

“La O.I.T refiere sobre las condiciones de trabajo, el servicio doméstico es una actividad desarrollada casi exclusivamente por mujeres, que ocupa a un porcentaje



muy alto del total de la mano de obra femenina en la región. Muy frecuentemente, es un trabajo realizado al margen de la protección que otorga la relación laboral, sin cobertura de seguridad social, lo que determina un importante grado de vulnerabilidad a estas trabajadoras.

Además, en la mayoría de los países, el servicio doméstico está regido por una legislación menos protectora que la del común de los trabajadores: mayores jornadas de trabajo, menores descansos, salario mínimo menor o inexistente, menor protección frente al despido y menores beneficios sociales. Aun cuando existe una tendencia hacia la equiparación con la normativa que regula al resto de los asalariados, todavía existen diferencias importantes que perjudican a estas trabajadoras”.¹⁹

Entre otros factores que muchas veces influyen para que se de el acoso sexual en el trabajo puedo decir que: el compartir asuntos de la vida privada con las o los compañeros de trabajo, recordar situaciones íntimas y contarle a alguien más, hay que recordar que en el trabajo se pasa la mayor parte del día y como tal muchas mujeres tienden a relacionarse con determinado grupo de personas, a quienes les comparte parte de su vida personal; Es importante analizar que en Guatemala, no sólo existe gran desigualdad de distribución de riqueza y de oportunidades laborales. Sino que la educación es muy tradicionalista y se necesita se enseñen valores que motiven el auto respeto en el país, en el que se ha desarrollado una cultura de violencia sexual, la que, a causado graves consecuencias negativas en las víctimas del acoso sexual laboral,

¹⁹ www.ilo.org/public/spanish/.../doc/.../index.htm (11 de marzo de 2011)



mano de obra femenina que, a la hora de buscar trabajo, es objeto del machismo y lucha de poder entre géneros que existe en Guatemala.

Los factores de estratificación que sufren las mujeres, al cambio de un estatus de vida libre de acoso sexual a otro, son atemorizantes, a consecuencia de la violencia sexual, que ha venido ser una esclavitud, reforzada por la discriminación política y social que se vive en Guatemala, en la que el acoso sexual y violencia puede percibirse en muchas manifestaciones de la vida diaria. Hay que tomar en cuenta, entre estos factores, la formación educacional que reciben en la niñez estos acosadores, los cuales son delincuentes, quienes bajo esta figura consiguen, disfrazar sus acciones, ante la sociedad. La educación, es un agente del proceso de la estratificación social, en el que se produce también el fenómeno de la violencia en sus diversas manifestaciones, en el que se enfrenta un gran reto, que consiste en superar la crisis del acoso sexual que la mujer sufre en el trabajo, ante el vínculo familiar y la sociedad, es preciso en términos de humanización general que este fenómeno, se comience a combatir, para que las futuras generaciones de mujeres no se vean ante tal fenómeno al buscar un trabajo.

Es importante que el estado de Guatemala deje a un lado sus intereses personales y comience a legislar a favor del pueblo femenino, una herramienta que a través de personas honestas, comprometidas a defender los derechos, forjen a los futuros ciudadanos para que sean constructores de la sociedad y se pueda vivir en un mundo libre de toda clase de discriminación social.

“Noto con satisfacción que por parte de Guatemala se haya ratificado, en el mes de diciembre del año pasado, en el Protocolo Facultativo de la Convención sobre la



eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, la aprobación de la Ley de Desarrollo Social. Ambos instrumentos permitirán avanzar en el reconocimiento y cumplimiento de los derechos específicos de las mujeres.

Como avances en la institucionalización de la Política Nacional de Promoción y Desarrollo de las Mujeres guatemaltecas, impulsada por la Secretaría Presidencial de la Mujer, se destaca el compromiso manifestado por los Gobernadores Departamentales, quienes firmaron una declaración en julio del 2001. En la cual se establece que las metas de la política de la mujer serán incluidas en los planes de desarrollo”.²⁰

Es de destacar la creación, de diferentes ministerios y fondos sociales creados, por las unidades de trabajo dirigidas específicamente a promover el desarrollo de las mujeres, se espera, que en verdad se ejecute y se cumpla con tales acciones debido a que hasta el momento en Guatemala, sólo sea rodeado de conjeturas de forma y modo de erradicarlo.

2.2 Del temor de la víctima ante el acoso sexual laboral

Es predominante el miedo que las mujeres experimentan al momento de buscar un trabajo en las diferentes instituciones públicas y privadas ante el acoso sexual, realidad que existe en el ambiente laboral, Quienes son especialmente blanco de este tipo de insinuaciones son mujeres: atractivas físicamente y con una figura deseable para el

²⁰ http://es.wikisource.org/wiki/MINUGUA_-_S%C3%A9ptimo_Informe "Verificación de los Acuerdos de Paz de Guatemala. (13 de marzo de 2011)



acosador, prefiriendo las recién llegadas al mercado de trabajo, porque son quienes viven situaciones económicas precarias y las pertenecientes a minorías raciales.

En el nivel internacional, no existe ningún Convenio internacional vinculante acerca del acoso sexual. Sin embargo, los órganos supervisores relevantes de la OIT y de las Naciones Unidas, han concluido que hay que entenderlo como una forma de discriminación por razón del sexo. Así, una Comisión de Expertos de la OIT ha condenado el acoso sexual en virtud del Convenio número. 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación, 1958. Y la Comisión de las Naciones Unidas para la Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres lo considera incurso en el Convenio de las Naciones Unidas sobre la erradicación de todas las formas de discriminación contra las mujeres y ha adoptado la recomendación general núm. 19 sobre la violencia contra las mujeres, que define expresamente, contra este fenómeno. “La Organización de Estados Americanos ha adoptado un Convenio sobre la violencia contra las mujeres que contiene medidas similares.”

Pero la única norma legal adoptada hasta ahora que prohíbe directamente esta práctica es el Artículo 20 del Convenio de la OIT sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169). Las mujeres están mucho más expuestas a ser víctimas del acoso sexual precisamente porque carecen de poder, se encuentran en posiciones más vulnerables e inseguras, les falta confianza en sí mismas, o han sido educadas por la sociedad para sufrir en silencio. Pero también corren peligro de padecer semejante conducta cuando se les percibe como competidoras por el poder.

Considero que el temor que las mujeres experimentan a ser acosadas, al momento de

buscar trabajo, es evidente porque cuentan con muy poco o casi nada de herramientas legales para poder defenderse ante tal fenómeno, porque al analizar lo expuesto por la organización internacional de trabajo, considero de gran necesidad que se declare de urgencia nacional la implementación de una norma específica que proteja la mano de obra femenina, debido a que las mismas están expuestas, tanto así como cuando, el cazador sale a cazar a su presa.

Algunas mujeres han experimentado una situación de esta magnitud, ellas dudan de su capacidad como persona y de la formación profesional en la cual ellas se han especializado para llegar alcanzar un empleo, no por sus cualidades físicas, razón por la que las mujeres se sienten confundidas y a veces culpables de que se manifieste el acoso, no dicen nada porque piensan que nadie las ha visto, que nadie les creerá, que seguramente ella, de algún modo, tiene la culpa de lo que pasa. Y saben, que nadie quiere declarar a favor de la víctima por miedo a ser el siguiente objetivo de acoso o represalias. La mujer acosada se encuentra en una situación de abandono por parte de los compañeros que las lleva a tomar decisiones negativas y de frustración, que las puede llevar hasta el homicidio y luego al suicidio.

Por otra parte la Constitución Política de la República de Guatemala, que entró en vigencia el 14 de enero de 1986, regula en su Artículo dos. “Es deber del Estado garantizar a los habitantes de la República la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona.”

Al analizar el Artículo anterior considero que, el ciudadano tiene que tener confianza en si mismo, porque vivimos en un Estado de derecho y seguridad.

Es necesaria la creación de instituciones donde se les brinde atención preferente a las mujeres que han sido víctimas del acoso sexual en el trabajo, para poder ayudarlas a salir del trauma que sufren. En el Departamento de Guatemala las mujeres que han sido acosadas, no quisieron hablar del tema a profundidad al momento de ser entrevistadas, por vergüenza consigo misma y no querían que se supiera ante la sociedad debido a ser víctimas por parte de los acosadores por represalias y no poder obtener otro trabajo cuando lo solicitaran por verse involucradas en este problema y que por dichos motivos no denunciaban al acosador, que siempre no se logra imponer un castigo a los acosadores por el poder que los envuelve.

2.3 La existencia de una falta contra los derechos del trabajador

Dentro del entorno laboral que la víctima vive es antijurídica toda conducta que conlleve a restringir los derechos de los trabajadores o imponer alguna forma de vejamen, que contravenga los derechos reconocidos por tratados y convenios ratificados por Guatemala ante la O.I.T. “En el ámbito laboral se trata de una problemática estrechamente ligada a algunos derechos fundamentales que han de presidir toda la relación de trabajo: el derecho a la no discriminación por razón de sexo y el derecho a la intimidad, como expresiones del debido respeto a la dignidad del trabajador/a. En razón de ello se ha señalado que el acoso sexual puede ser definido como un ilícito, susceptible de lesionar -además de los ya referidos- el derecho a la seguridad y salud en el trabajo, el derecho a la libertad sexual y de manera indirecta, el propio derecho al trabajo” ²¹.

²¹ De Vicente Pachés, Fernando, **La protección a la intimidad del trabajador**, Pág. 182

La falta específica que se comete es contra la libertad sexual, considerada como un bien jurídico tutelar, en la que al suceder también se vulneran otros derechos individuales de las acosadas. Este precepto implica una violación simultánea de tantos derechos fundamentales constitucional y legalmente reconocidos en esta materia, tales como: el derecho a la intimidad, a la igualdad, a la no discriminación, a la no coacción, a vivir en libertad física y psicológica, al desarrollo profesional y a la libre elección. Sin embargo todas las acciones anteriormente descritas que conlleven al acoso sexual para la mano de obra femenina son faltas graves. El acosador debería saber que está violando los derechos de las trabajadoras y no alegar ignorancia después, al momento de ser procesado por alguna denuncia interpuesta por las víctimas, “Lo que tipifica la conducta ilícita es la amenaza de sanción, para lo cual es necesario que el acosador detente alguna cuota de poder, de ello se desprende que no es aceptable la existencia de acoso sexual entre dependientes de un mismo rango funcional, porque no existe la posibilidad de represalia ante el rechazo de la invitación amorosa. El sujeto activo de la conducta ilícita debe ser el empleador o un subordinado (gerente, supervisor, jefe de sección, etc.), pero siempre debe ser un superior jerárquico de la víctima que realice una muestra de poder al acosado dependiente”²².

Considero que, este ilícito puede ser cometido por cualquier compañero de trabajo, quien bajo otras circunstancias puede ofrecer a la víctima recomendarla para ocupar un puesto de mayor jerarquía, la cual le tiene que pagar de alguna forma dicho favor. Es importante analizar en las diferentes manifestaciones que se puede dar dicha conducta ilícita, porque puede venir también del poder político que muchos tienen para calificar y

²² FRASCAROLO, Carlos A. y otros, **El acoso sexual en las relaciones de trabajo**, págs.19-25.



recomendar a la solicitante, a ocupar un puesto realidad que continua a diario.

La sala V de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, expresó, con acierto que: En materia de despidos discriminatorios y lesivos de derechos fundamentales, es necesario tener en cuenta las sentencias y opiniones consultivas de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, los informes y recomendaciones, estudios y demás opiniones constitutivas de los organismos de control de la OIT, tendientes a introducir factores de compensación o corrección que favorezcan la igualdad de quienes son desiguales por otros motivos y permitan alcanzar soluciones justas tanto en la relación material como procesal. Por ello, en estos casos, el *onus probandi* quedaría articulado de la siguiente manera. El trabajador tiene la carga de aportar un indicio razonable de que el acto empresarial lesiona su derecho fundamental, principio de prueba dirigido a poner de manifiesto, en su caso, el motivo oculto de aquél.

Se trata de una auténtica carga probatoria y no de un mero intento de negar la existencia de la vulneración de los derechos, que debe llevar al tribunal a la convicción de que tales causas explican objetiva, razonable y proporcionadamente por sí mismas su existencia, eliminando toda sospecha de que el acosador ocultó la lesión y violación de un derecho fundamental del trabajador. Es decir, que la víctima tiene que aportar las pruebas por medio de las cuales pueda fundamentar que los actos realizados por el acosador, no están dentro de las buenas costumbres, al dirigiese a ella y que constituyen una falta contra sus derechos, así como también es importante demostrar que le causa grave perjuicio dichos actos y no se trata únicamente de una falsa acusación por descredito o por algún otro motivo contra el acosador.

Es importante realizar grabaciones como un medio de prueba o preocupar que existan testigos.

2.4 Derechos y Obligaciones del patrono ante el contrato

Siendo importante determinar los derechos o poderes que el patrono tiene ante el trabajador en cumplimiento del contrato se mencionan los siguientes:

“Poder de dirección. Es la facultad que tiene el empleador de impartir órdenes. El correlato de este poder es la obligación del trabajador de acatarlas, bajo apercibimiento de ser sancionado. Se trata de órdenes funcionales, que se deben ajustar a los siguientes límites:

- a) Deben ser razonables
- b) Deben fundarse en las razones operacionales de la empresa
- c) No deben invadir la intimidad del trabajador ni afectar su intimidad. *Ius Variandi*: Es la facultad que tiene el empleador de variar unilateralmente las condiciones del contrato de trabajo, siempre y cuando respete los siguientes límites:
- d) El cambio de las condiciones de trabajo debe ser razonable y justificarse en razones funcionales. El cambio NUNCA puede usarse como medio de sanción (límite funcional).



- e) El cambio no debe perjudicar ni moral ni patrimonialmente al trabajador. Estos cambios son susceptibles de ser sancionados. Si el cambio perjudica materialmente al trabajador, el empleador puede gratificarlo con un mayor pago en proporción al perjuicio (límite de indemnidad).

- f) No pueden variarse las condiciones esenciales del contrato de trabajo que son: la categoría, la jornada, y la remuneración, ya sea en cuanto al monto o a sus modalidades.

Poder disciplinario. Es la facultad que tiene el empleador de sancionar a sus empleados cuando sus órdenes no son cumplidas. Límites al poder disciplinario: Debe justificarse en razones de funcionalidad. No debe ser arbitrario. No debe afectar la dignidad del trabajador.

Existen dos tipos de sanciones:

- a) Sanciones Morales: son aquellas que buscan la enmienda del trabajador a través de la moral sin afectar su patrimonio. Conocido como el llamado de atención y el apercibimiento.

- b) Patrimoniales: son las que buscan la enmienda a través de un perjuicio o rebaja patrimonial.

Existen tres tipos de sanciones patrimoniales:

- 1) La multa, que está prohibida por el derecho argentino, pues el salario no puede sufrir retenciones

En Guatemala únicamente se puede retener en concepto de pensión alimenticia por orden judicial.

- 2) Suspensión sin goce de sueldo, se suspende la relación de trabajo y la remuneración por un tiempo determinado
- 3) Despido sin indemnización, pues se trata de un despido con justa causa.

Entre las sanciones que el patrono puede imponer al trabajador, existen tres principios que gobiernan este poder disciplinario.

- 1) El principio de la proporcionalidad: implica que la sanción debe ser proporcional a la gravedad de la falta. Por ejemplo: no se puede suspender a un trabajador por una llegada tarde, pero sí, si estas se producen de manera sucesiva; Y en el caso del despido, la falta debe ser tan grave que impida la continuación de la relación laboral
- 2) Principio de la contemporaneidad: implica que la sanción debe imponerse en forma contemporánea (48 o 72hs) con la falta o incumplimiento, o en forma contemporánea al conocimiento de la misma
- 3) Principio de *NON BIS IN IDEM*: implica que NO PUEDE imponerse más de una

sanción por falta. ¿Qué procedimiento se debe cumplir para imponer una sanción?

1) el empleador debe notificar la sanción por escrito (nota o telegrama) al trabajador, indicando las causas de la misma. 2) El trabajador puede impugnar la sanción dentro de los 30 días de notificada. Pasado ese tiempo caduca su derecho de impugnación. 3) Si se trata de una sanción patrimonial, el trabajador puede iniciar acciones judiciales para que el juez disminuya o deje sin efectos la sanción.

Poder de control. Es la facultad que tiene el empleador de ejercer controles personales al trabajador destinados a la protección de sus bienes. Estos controles deben hacerse por medio de selección automática, estar destinados a la totalidad de los trabajadores, no afectar la dignidad de los trabajadores, y ser puestos en conocimiento previo de la autoridad de aplicación (ministerio de Trabajo) ²³.

Al analizar los derechos o poderes que el patrono tiene ante el trabajador, en razón de la relación laboral, considero que la creación de mecanismos que velen por el respeto y cumplimiento de los mismos es importante, se implementen cámaras de grabación en instituciones empleadoras, las que puedan ser revisadas por los inspectores del ministerio de trabajo, ya que se ha podido determinar, según, la presente investigación, que en muchos lugares de trabajo, es ocultada la realidad, que viven algunas empleadas acosadas sexualmente por sus superiores y compañeros de trabajo. Considero que, el ministerio de trabajo tiene que realizar un trabajo tutelar en caminado a proteger en todo momento los derechos y dignidad de la mano de obra femenina, implementando dentro de sus funciones un control de supervisión al derecho o poderes

²³ <http://www.apuntesfacultad.com/derechos-y-obligaciones-de-las-partes> (25 de febrero de 2011)

del patrono en poder sancionar y dar instrucciones a las empleadas, por motivo de la relación laboral, ya que en ocasiones algunos empleadores han abusado de este derecho y cuando la víctima de éste, se niega a ejecutar o acceder a las verdaderas intenciones del patrono, son acusadas falsamente de incumplimiento de labores, es necesario que, cuando un empleador sancione a una empleada por cualquiera de las causas enumeradas anteriormente, mande aviso a la insectoría de trabajo para que ellos realicen una investigación, previa audiencia a la empleada sobre la existencia de la falta alegada por el patrono o no, para que posteriormente se busquen medios equívocos y conciliatorios a efecto de poder resolver el conflicto y no simplemente despedir o sancionar a una empleada, sin darle el derecho de poder defenderse y alegar los hechos que le imputa el patrono.

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, que entro en vigencia el 29 de abril de 1961, regula en el Artículo. 51. "Además de las contenidas en otros Artículos de este Código, en sus reglamentos y en las demás leyes de previsión social, **son obligaciones de los patronos:**

- a) Enviar dentro del improrrogable plazo de dos primeros meses de cada año a la dependencia administrativa correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de las autoridades de trabajo del lugar donde se encuentra la respectiva empresa, un informe que por lo menos debe contener estos datos:
 - 1) Egresos totales que hayan tenido por concepto de salarios durante el año anterior, con la debida separación de las salidas por jornadas ordinarias y extraordinarias; y



- 2) Nombres y apellidos de sus trabajadores con expresión de la edad aproximada, nacionalidad, sexo, ocupación, número de días que haya trabajado cada uno y el salario que individualmente les haya correspondido en dicho año.

Las autoridades administrativas de trabajo deben dar toda clase de facilidades para cumplir la obligación que impone este inciso, sea mandando a imprimir los formularios que estimen convenientes, auxiliando a los pequeños patronos o a los que carezcan de instrucción para llenar dichos formularios correctamente, o de alguna otra manera.

Las normas de este inciso no son aplicables al servicio doméstico;

- b) Preferir, en igualdad de circunstancias, a los guatemaltecos sobre quienes no lo son y a los que les hayan servido bien con anterioridad respecto de quienes no estén en ese caso
- c) Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra
- d) Dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, debiendo suministrarlos de buena calidad y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que el patrono haya convenido en que aquéllos no usen herramienta propia
- e) Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles del trabajador, cuando éstos necesariamente deban mantenerse en el lugar donde se presten los



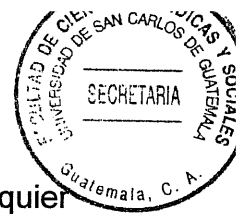
servicios. En este caso, el registro de herramientas debe hacerse siempre que el trabajador lo solicite.

- f) Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social y dar a aquéllas los informes indispensables que con ese objeto les soliciten. En este caso, los patronos pueden exigir a dichas autoridades que les muestren sus respectivas credenciales. Durante el acto de inspección los trabajadores podrán hacerse representar por uno o dos compañeros de trabajo.
- g) Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono.
- h) Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, sin reducción del salario.
- i) Procurar por todos los medios a su alcance la alfabetización de sus trabajadores que lo necesiten.
- j) Permitir a los trabajadores campesinos que aprovechen los frutos y productos de las parcelas de tierra que les concedan; y
- k) Conceder licencia con goce de sueldo a los trabajadores en los siguientes casos:



1. Cuando ocurriere el fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unida de hecho el trabajador, o de los padres o hijos, tres días.
2. Cuando contrajera matrimonio, cinco días.
3. Por nacimiento de hijo, dos días.
4. Cuando el empleador autorice expresamente otros permisos o licencias y haya indicado que éstos serán también retribuidos.
5. Para responder a citaciones judiciales por el tiempo que tome la comparecencia y siempre que no exceda de medio día dentro de la jurisdicción y un día fuera del departamento de que se trate.
6. Por desempeño de una función sindical, siempre que ésta se limite a los miembros del comité ejecutivo y no exceda de seis días en el mismo mes calendario, para cada uno de ellos. No obstante lo anterior el patrono deberá conceder licencia sin goce de salarios a los miembros del referido comité ejecutivo que así lo soliciten, por el tiempo necesario para atender las atribuciones de su cargo.
7. En todos los demás casos específicamente previstos en el convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo”.

Al analizar las obligaciones que el patrono tiene ante la ley y las empleadas considero, la necesidad que se incluya, en los reglamentos de trabajo, de las instituciones públicas



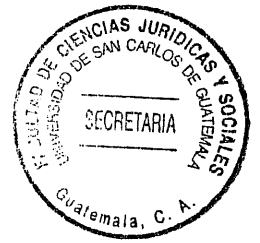
y privadas, instructivos en los cuales se contemple, la prohibición de realizar cualquier acto que constituya acoso sexual en el trabajo. Que el Ministerio de Trabajo por medio de afiches publicitarios y boletines motive a las féminas que son víctimas a no callar y denunciarlo.

Que los inspectores al momento de entrevistar, a las empleadas sean elegidas por él y no por el patrono, porque en las instituciones que se investigaron el patrono elige a quién entrevisten, el objeto es que denuncien tales actos a fin de que no siga impune tal ilícito penal y los delincuentes no logren burlarse de los derechos de igualdad de género y la no discriminación. Garantizados por la Constitución Política de la República de Guatemala, otras leyes y demás reglamentos y acuerdos ratificados por Guatemala y no sólo se regule, si no que, se cumpla.

2.5 Derechos y obligaciones del trabajador ante el contrato

La Constitución Política de la República de Guatemala, que entro en vigencia el 14 de enero de 1986, regula los derechos en forma general de los trabajadores la cual comprende en su “Artículo 102.- Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:

- a) Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley;
- b) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, en



eficiencia y antigüedad;

- c) Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo;
- d) Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, sí podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda;
- e) Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley;
- f) La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana.

Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las

disposiciones relativas a las jornadas de trabajo. Quienes por disposición de la ley por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal.

Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador;

- g) Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados;
- h) Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la elación del trabajo;
- i) Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido sí fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieren menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado;



- j) Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios.

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

- k) Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales;

- l) Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común;

- m) Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones. Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea;

- n) Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador.

Si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo esté cubierto totalmente por el régimen de seguridad social, cesa esta obligación del empleador.

En caso de que este régimen no cubra íntegramente la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia;

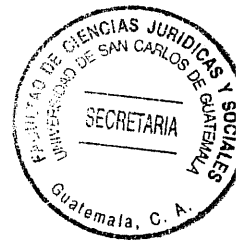
- ñ) Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo.
- o) Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el proceso durar en su trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses; y

- p) El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones.

En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala”.

Los derechos de los trabajadores ante el empleador, garantizados por la Constitución Política de la Republica de Guatemala, reglamentos y tratados ratificados por Guatemala. Son derechos que desde un punto de vista general, son comunes a todos los empleados, lo que sucede es que este fenómeno se presenta, como una situación social adversa que provoca la marginalidad, la desintegración por la carencia existente de formación de valores humanos, los cuales se han ido perdiendo a través del tiempo, las nuevas generaciones no las conocen mucho menos las ponen en práctica frente a los demás, tales como: El respeto mutuo, la consideración, la motivación, la valoración de género, la solidaridad, el amor fraternal, creo serian valores de interés general y de ponerlos en practica, para delimitar tanta violencia que existe dentro y fuera de los lugares de trabajo.

Considero que, ante este fenómeno que muchas mujeres son víctimas deberían de existir más mecanismos de defensa para las empleadas ante este acoso, derechos específicos ante posibles agresiones o intimidaciones y chantajes de los que podrían ser víctimas.



Entre ellos propongo:

- a) Los reclamos presentados por víctimas de acoso sexual laboral, ante los juzgados sean atendidos por mujeres y no por hombres quienes actúen de mala fe ante una queja o denuncia presentada en contra del acosador favoreciendo a este último.
- b) Al momento de ser entrevistadas para esclarecer la existencia del acoso o no, las entrevisten mujeres para que la víctima tenga más confianza al momento de relatar los hechos que le consten.
- c) De solicitar al patrono que no le asigne compañeros hombres en la misma área de trabajo donde se desempeñe si fuera posible, para prevenir cualquier acto que atente contra la intimidad de la misma o se presente indicios de acoso sexual.
- d) Se faculte a las empleadas a poder denunciar al empleador por actos inmorales, sería otra herramienta positiva que serviría para prevenir este fenómeno, ya que en algunas instituciones investigadas muchos de los superiores jerárquicos llevan mujeres al lugar de trabajo, con quienes se comportan deshonestamente frente a las demás empleadas.

Fenómeno que ocurre en las diferentes instituciones públicas y privadas investigadas, en el Departamento de Guatemala.

El Código de trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, que entro en vigencia el 29 de abril de 1961, regula en el" Artículo.- 63. Además de las

contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, **son obligaciones de los trabajadores:**

- a) desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo;
- b) ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- c) restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo. Es entendido que no son responsables por el deterioro normal ni por el que se ocasione por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción;
- d) observar buenas costumbres durante el trabajo;
- e) prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional;
- f) someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste, a solicitud del patrono, para comprobar que no padecen alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional, contagiosa o incurable; o petición del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con cualquier motivo;

- g) guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, con tanta más fidelidad cuanto más alto sea el cargo del trabajador o la responsabilidad que tenga de guardarlos por razón de la ocupación que desempeña; así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa;
- h) observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajan”

Al analizar el Artículo presente sobre las obligaciones de los trabajadores en el lugar de trabajo frente al patrono, es necesario, se amplíe dicha información ya que al parecer algunos empleadores utilizan mal el término, (así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa), según la investigación realizada sobre estos aspectos, algunas trabajadoras de las instituciones a investigar, mencionaron que algunas de ellas han sido examinadas para establecer si son portadoras de enfermedades venéreas, hasta por tres veces al año, por personas indicadas por los empleadores, así como también a guardar silencio sobre algunas proposiciones deshonestas que atentan contra la intimidad de ellas.

Es importante que se le informe a las empleadas y futuras empleadas sobre los derechos y obligaciones que tienen ante el patrono, por medio de boletines informativos y así puedan determinar hasta qué punto están obligadas/os, a obedecer las instrucciones de los empleadores, porque desconocen los derechos que tienen y obligaciones que cumplir por motivo de una relación de trabajo, considero que, el



Ministerio de Trabajo, como ente encargado de velar por que se respeten estos derechos, tiene la obligación de distribuir esta información a empleadas y futuras empleadas y poder también por este medio prevenir posibles acosos que puedan sufrir actualmente o en el futuro.

2.6 Causas justas para terminar el contrato de trabajo

Existen diferentes causas para dar por terminado el contrato de trabajo, en la legislación guatemalteca, los cuales regulan el, Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, que entro en vigencia el 29 de abril de 1961, en su Artículos siguientes: Además de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social.

“Artículo 77. **Son causas justas que facultan al patrono** para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte:

- a) cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral acuda a la injuria, la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o los representantes de éste en la dirección de las labores;
- b) cuando el trabajador cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra algún compañero de trabajo, durante el tiempo que se ejecuten las labores, siempre que como consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina o se interrumpan las labores;



- c) cuando el trabajador, fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o contra los representantes de éste en la dirección de las labores, 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;
- d) cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio del patrono, de alguno de sus compañeros de trabajo o en perjuicio de un tercero en el interior del establecimiento; asimismo cuando cause intencionalmente por descuido o negligencia, daño material en las máquinas, herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados, en forma inmediata o indudable con el trabajo;
- e) cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono o sin causa justificada, durante dos días laborales completos y consecutivos o durante seis medios días laborables en un mismo mes calendario. La justificación de la inasistencia se debe hacer al momento de reanudarse las labores, si no se hubiere hecho antes;
- f) cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos, indicados para evitar accidentes o enfermedades; o cuando el trabajador se niegue en igual forma a acatar las normas o instrucciones que el patrono o sus representantes en la dirección de los trabajadores le indiquen con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores;

- g) cuando el trabajador, al celebrar el contrato haya inducido en error al patrono, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee, o presentándole referencias o atestados personales cuya falsedad éste luego compruebe, o ejecutando su trabajo en forma que demuestre claramente su incapacidad en la realización de las labores para la cuales haya sido contratado;
- h) cuando el trabajador sufra pena de arresto mayor o se le imponga prisión correccional, por sentencia ejecutoriada; y
- i) cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.

Es entendido que siempre que el despido se funde en un hecho sancionado también por las leyes penales, queda a salvo el derecho del patrono para entablar las acciones correspondientes ante las autoridades penales comunes”.

Al analizar el presente Artículo, considero importante mencionar los derechos que el trabajador tiene de emplazar también al patrono y la obligación del estado en protegerlo, cuando inicie diligencias ante los juzgados penales y laborales, al ser víctima de acoso sexual y por causa de esto el patrono quiera terminar el contrato, para demostrar que lo imputado por el trabajador al patrono es una calumnia, cuando este invoque cualquiera de estas causas ocultando el verdadero hecho. La víctima en el momento de denunciar al acosador no busca sólo una indemnización y que se termine la relación laboral; el objeto de denunciar, es que sea condenado el acosador con una pena, se indemnice a la trabajadora por el acoso sufrido, sea rehabilitada en el



trabajo y se le respeten los derechos que le concede las leyes de trabajo y previsión social.

“Artículo 79. **Son causas justas que facultan al trabajador** para dar por terminado su contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte:

- a) cuando el patrono no le pague el salario completo que le corresponda, en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados: quedan a salvo las deducciones autorizadas por la ley;
- b) cuando el patrono incurra durante el trabajo en falta de probidad u honradez, o se conduzca en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador;
- c) cuando el patrono directamente, uno de sus parientes, un dependiente suyo o una de las personas que viven en casa del primero, cometa con su autorización o tolerancia, alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra el trabajador;
- d) cuando el patrono directamente o por medio de familiares o dependientes, cause maliciosamente un perjuicio material en las herramientas o útiles del trabajador;
- e) cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que no sean de trabajo, siempre que



dichos actos no hayan sido provocados y que como consecuencia de ellos se hagan imposibles la convivencia y armonía para el cumplimiento del contrato;

- f) cuando el patrono, un miembro de su familia o su representante en la dirección de las labores u otro trabajador esté atacado por alguna enfermedad contagiosa, siempre que el trabajador deba permanecer en contacto inmediato con la persona de que se trate;
- g) cuando exista peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas al lugar de trabajo, por excesiva insalubridad de la región o porque el patrono no cumpla con las medidas de prevención y seguridad que las disposiciones legales establezcan;
- h) cuando el patrono comprometa con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del lugar donde se realizan las labores o la de la persona que allí se encuentre;
- i) cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores traslade al trabajador a un puesto de menor categoría o con menos sueldo o le altere fundamental o permanentemente cualquiera otra de sus condiciones de trabajo. Sin embargo, en el caso de que el trabajador hubiere ascendido a un cargo que comprenda funciones diferentes a las desempeñadas por el interés en el cargo anterior, el patrono dentro del período de prueba puede volverlo a su cargo original, si establece la manifiesta incompetencia de éste en el desempeño del puesto al que fue promovido. Cuando el ascenso o aumento de salario lo hiciere en forma



temporal, en virtud de circunstancias calificadas, el patrono tampoco incurre en responsabilidades al volver al trabajador a sus condiciones originales; y

- j) cuando el patrono incurra en cualquiera otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.

Al analizar este Artículo, creo que, el empleador o superior jerárquico, pueda usar cualquiera de estas causas para acosar a la víctima, por lo que es importante que el Ministerio de Trabajo, a través de sus inspectores investigue cuando sucedan estos casos, porque: ¿El periodo de prueba es una fase en la que el acosar pueda acosar a la víctima?, periodo en el cual, se definirá si la mujer es contratada o no.

El patrono o empleador, puede chantajear a la víctima ofreciéndole un puesto de mayor jerarquía, en el caso de que la empleada hubiere ascendido a un cargo que comprenda funciones diferentes a las desempeñadas con mejor remuneración y después de haber obtenido el empleador sus objetivos sexuales, dentro del período de prueba pueda volver a la empleada al cargo que desempeñaba anteriormente, justificando para ello la incompetencia en el desempeño del puesto al que fue promovida.

Cuando el patrono directamente o por dependientes, cause maliciosamente un perjuicio en las herramientas o útiles de la empleada, que el empleador tenga en la mira para acosarla sexualmente y este valora dichas herramientas en un precio superior al real, ofreciéndole él, pagar una parte del valor de dichas herramientas, a cambio de ser cariñosa y acceder a sus pretensiones.

2.7 Obligación del Estado de legislar una ley específica para sancionar el acoso sexual laboral.

A pesar que este es un tema que sea desarrollado en diferentes conferencias a nivel internacional, como en 1985, en la Conferencia Internacional del Trabajo se reconoció que el acoso sexual en el lugar de trabajo deteriora las condiciones de trabajo de los empleadas y sus perspectivas de empleo y promoción y abogaba por la incorporación de medidas para combatirlo y evitarlo en las políticas para progresar en la igualdad. Desde entonces, la OIT ha señalado el acoso sexual como una violación de los derechos fundamentales de los trabajadores, declarando que constituye un problema de seguridad y salud, un problema de discriminación, una inaceptable situación laboral y una forma de violencia (primariamente contra las mujeres).

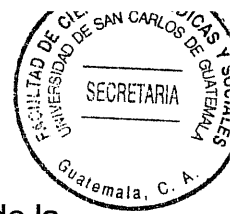
A nivel internacional, no existe ningún convenio internacional vinculante acerca del acoso sexual. Sin embargo, los órganos supervisores relevantes de la OIT y de las Naciones Unidas han concluido que hay que entenderlo como una forma de discriminación por razón del sexo. Así, una Comisión de Expertos de la OIT ha condenado el acoso sexual en virtud del Convenio número 111, sobre la discriminación (empleo y ocupación, 1958, y la Comisión de las Naciones Unidas para la Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres lo considera incursión en el Convenio de las Naciones Unidas, sobre la erradicación de todas las formas de discriminación contra las mujeres y ha adoptado la recomendación general número 19, sobre la violencia contra las mujeres, que define expresamente este fenómeno. La Organización de Estados Americanos, ha adoptado un Convenio sobre la violencia contra las mujeres que contiene medidas similares. Pero la única norma legal adoptada hasta ahora



prohíbe directamente esta práctica, en el Artículo 20 del Convenio de la OIT sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (número. 169).

Nadie puede saber si una ley funciona o no hasta que se pone en marcha. El Estado de Guatemala como ente soberano tiene la obligación de legislar a través del organismo legislativo, las normas legales de tipo general y específicas que regulen las diferentes figuras delictiva, como lo es el fenómeno del acoso sexual laboral, que va en aumento, a pesar que el estado de Guatemala ha participado en conferencias, convenios, tratados internacionales y regionales que se refieren al fenómeno del acoso sexual en el trabajo, para que se regulen mejoras a las condiciones de las mujeres trabajadoras. Lejos de iniciar por parte del estado de Guatemala los mecanismos necesarios para erradicar el problema, los convenios y tratados se considerarán siempre como parte de los derechos mínimos que gozan las mujeres trabajadoras en instituciones públicas o privadas en la República de Guatemala.

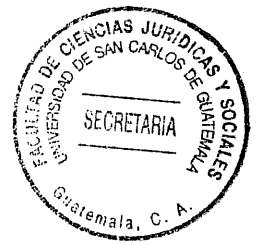
Se ha podido determinar, que a la hora de sustanciar las querrelas por acoso sexual, las decisiones de los tribunales han subrayado la necesidad de respetar debidamente los derechos de la víctima y del acusado. Muchas denuncias por acoso sexual laboral no han tenido éxito. Hay que tener en cuenta el principal objetivo de la mayoría de las víctimas del acoso sexual no es demandar por daños a su empleador, sino conseguir que cese el comportamiento ofensivo, que sea impuesta una pena al acosador y que se les proteja de cualquier represalia, por haber presentado una querrela por acoso sexual en el trabajo.



Es decir, cualquier actuación encaminada a mejorar las relaciones interpersonales de la mano de obra femenina, es una buena práctica y como grupo social necesita la intervención de todos los involucrados para solucionar el problema que tiene como fondo erradicar el acoso sexual laboral. Educar para hacer frente, de manera positiva, a la agresión establecida en un centro de trabajo requiere el proceso de un compromiso de instituciones que velen por el respeto de las partes. Es necesario, encontrar soluciones basadas en un contexto legal, lograr acuerdos y poner de manifiesto la situación del conflicto creado y la manifestación de las partes involucradas.

El objetivo, es tratar de resolver mediante acciones positivas este fenómeno, proteger y defender los derechos de las mujeres, antes de que éstas acudan simplemente al abandono del trabajo. Esta acción parte de la voluntariedad y se fundamenta en la búsqueda de una alternativa y no tanto en la solución de la controversia, es necesario eliminar la figura delictiva, con fundamentos humanos.





CAPÍTULO III

3. Procedimientos para erradicar el acoso sexual laboral

3.1 Estudio de los recursos para combatir el problema

El tema ha sido y es estudiado por juristas, psicólogos, sociólogos y victimólogos, no obstante, puede decirse que los trabajos fuertes comienzan con la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer (celebrada en la ciudad de New York en el año 1953), con la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979) y finalmente, con la aprobación de la Convención Interamericana para Prevenir, Erradicar y Sancionar la Violencia contra la Mujer, (Reunión de la OEA celebrada en la ciudad de Belem Do Pará – Brasil, 1994).

Los recursos para combatir el problema del fenómeno sexual en el trabajo, es de vital importancia adoptarlos, porque tienden a asesorar a los empleadores y trabajadores sobre cómo prevenirlo.

La Organización Internacional de Trabajo, recomienda tomar los siguientes recursos para combatir el acoso sexual laboral:

- “Abordar temas afines relativos a pautas caducas en las relaciones humanas Cambiar actitudes con respecto al papel de las mujeres en el trabajo y acerca de cómo deben ser tratadas y valoradas como trabajadoras.

- Concienciar a hombres y mujeres de su comportamiento, y enseñarles a adoptar una nueva actitud en la que cada uno tome su parte de responsabilidad
- Educar a los directivos sobre los costos y consecuencias de no prevenir o no atajar el acoso sexual en la empresa”.²⁴

El objetivo que se plantea es el de ser capaces de crear en la empresa una ambiente de rechazo hacia la intimidación sexual y la conducta sexual no recibida con agrado y a la vez que se promuevan relaciones de compañerismo de autoprotección, en el que se respete por parte de todos la dignidad de cada uno de los trabajadores.

- “crear una red de autodefensa compuesta por mujeres y que se movilice como un solo cuerpo ante los casos de acoso.
- Tratar de implicar a los hombres en el problema haciendo que se conciencien y se comprometan mediante su firma apoyando el manifiesto de los “Hombres contra la violencia ejercida por hombres sobre las mujeres “y promovida por el “Grupo de Hombres de Sevilla “.
- Hacer otro tanto con las empresas, haciendo que se comprometan mediante la firma de un acuerdo que, por ejemplo, se tuviera que renovar anualmente con la finalidad de mantener la idea en la mente de sus responsables. Esto podría hacerse mediante el Instituto de la Mujer. Sería también interesante que las empresas

²⁴ File:///C:/public/spanish/region/amparo/cinterfor/contacto/america.htn. (25 de febrero de 2011)



hicieran periódicamente campañas de divulgación sobre el tema en cuestión entre todos los empleados de tal modo que todo el mundo esté concienciado tenga claro cuando se trata de acoso, sepa dónde acudir y con qué mecanismos cuenta en caso de que se tope con este problema”.²⁵

Es decir, el acoso sexual debe estar tipificado en una ley, que lo sancione para erradicarlo, proteger de riesgos laborales y efectos que produce en las víctimas, así como también las actividades preventivas deben estar encaminadas a evitar en la medida posible la aparición de conflictos entre los compañeros, lo importante es una organización del trabajo y de la puesta en práctica de los instrumentos necesarios, recursos para prevenir, regular y sancionar, problemas interpersonales que puedan resultar. Es interesante en este sentido mantener un control, desde el inicio sobre cualquier indicio de acoso y tomar las medidas de seguridad desde que la empresa realiza las contrataciones del personal femenino.

Existen algunos recursos que a nivel práctico, se podrían tomar en cuenta tales como: Incorporar la evaluación de las pérdidas que tendría la institución si no se toma en cuenta ninguna medida de prevención, medidas organizativas, modificar el proceso de contratación que sea una institución estatal la que califique a la solicitante, aumentar la participación de los trabajadores ha expresarse sobre algún indicio de acoso sexual que se esté produciendo, supervisar mejor las posibilidades de asignación de tareas, revisar la antigüedad de los trabajadores para determinar un posible acenso, salario adecuado, prestar apoyo, atención médica y psicológica a la personal acosada,

²⁵ <http://www.mujeresenred.net> (10 de marzo de 2011)

siempre con el consentimiento del afectado y a través de profesionales.



Es preciso, informar a todos los empleadores para poder fomentar un entorno psicosocial general adecuado con exigencias razonables, al trato de la mano de obra femenina con igualdad y respeto, estableciendo en la empresa una política preventiva para evitar que los conflictos avancen a situaciones de riesgos. Aplicando medidas disciplinarias como el despido o el traslado del acosador a otras instituciones.

Es necesario que a todos los empleadores se les dé un modelo organizativo preestablecido, en el que participen activamente los trabajadores y que no sólo se centren en la maximización de beneficios económicos, sino que atienda también al bienestar de las trabajadoras, otros aspecto importante es educar a los inspectores del ministerio de trabajo, por medio de capacitaciones para reconocer conflictos y para manejarlos adecuadamente, determinar qué acciones son consideradas como acoso sexual y cuáles no; proteger la posición social de las personas que sufren, el acoso desarrollando para ello reglas claras, explícitas y públicas sobre la resolución de este tipo de conflictos personales que garanticen el derecho a la queja directa y al anonimato en su caso, además considerar la posibilidad de acudir a sistemas de mediación y conciliación. Para que lo anterior se cumpla, es necesario un cambio profundo a través de la aplicación de los programas formativos, cambios de la cultura empresarial tradicional, que impera en Guatemala, que conlleve la eliminación de determinadas prácticas empresariales basadas en el autoritarismo y el machismo; se les otorgue a estos aspectos la importancia que merecen. Independiente de la creación de leyes legislativas necesarias, conviene que el ministerio de trabajo por medio de todas sus delegaciones, elaboren estrategias propias de lucha contra el acoso sexual.



Los sindicatos deben tomar todas las medidas preventivas, para proteger a sus afiliadas, elaborando documentos en el que se contemple claramente que no se aceptará ningún tipo de comportamiento que suponga o pueda inducir a cualquier tipo de acoso; en este acuerdo se recogerán los procedimientos correctores, mediadores y sancionadores adecuados, involucrando en su implantación y control a toda la línea jerárquica de la empresa. Hay que valorar la necesidad, en función de la gravedad del caso de poner en práctica instrumentos de protección a las trabajadoras acosadas, recurso que se puede tomar en cuenta, mediante no exista una ley que regule específicamente el acoso sexual laboral.

También deben recogerse en su caso, las medidas disciplinarias para aquellos que incurran en algún tipo de falta. Hay que establecer los mecanismos necesarios para involucrar a las autoridades judiciales en la resolución de conflictos, con el objeto de que sus técnicos participen aportando soluciones a los casos planteados a la vez que introducen medidas preventivas y sancionadoras; es obligación de las autoridades proteger a las víctimas de acoso sexual en el trabajo.

3.2 Técnicas de intervención

Entre las técnicas de intervención que se podrían tomar en cuenta, para empezar a combatir el acoso sexual en el trabajo, están:

- 1) "La evaluación, es una técnica que se puede aplicar a todos los trabajadores la cual tienen por objeto, evaluar acerca del ambiente laboral que viven, realizar entrevistas semis estructuradas tanto al trabajador víctima del acoso como a los

demás compañeros, con técnicas exploratorias, de escucha activa, que permita la clarificación, la racionalización, la reformulación y la confrontación.

- 2) La anamnesis socio laboral y recopilar datos de filiación (sexo, edad, antigüedad en la empresa y empresas anteriores en las que han trabajado.
- 3) Es importante realizar un análisis de las condiciones psicosociales del puesto de trabajo que ocupa la víctima del acoso.
- 4) La descripción cronológica de los hechos relevantes que ocurrieron anteriormente acerca del trato de la víctima y la situación actual.
- 5) Los recursos personales de afrontamiento.
- 6) La valoración de las consecuencias”.²⁶

En las diferentes técnicas de intervención es importante saber reconocer, qué es acoso y que no constituye acoso, determinando en qué momento se produce el mero conflicto entre las víctimas y el acosador, como ya se señaló anteriormente que constituye acoso y como se manifiesta, se comenzara a determinar si dicho acoso ya se inicio y que tanto ha afectado a la victima psicológicamente. Determinando en un supuesto que dicho acoso ya estuviere iniciado y que aparentemente la víctima, no detectara que se encuentra en un peligró de acoso sexual, por no saber o ignorar

²⁶ [http:// www.psicologia_online.com/libreria2/datos_envio_autor.php](http://www.psicologia_online.com/libreria2/datos_envio_autor.php) (25 de febrero de 2011)



dichas acciones llevadas por el acosador, o que esté por iniciarse. Para poder determinar si existe o a iniciado el acoso es importante realizar una adecuado recopilación, para poder obtener resultados que reflejen la realidad del ambiente laboral, la mayor cantidad posible de información que se les requiera a la mayoría de los compañeros y compañeras de trabajo; es de vital importancia la honorabilidad reconocida para que pueda ser útil dicha declaración y que fueran testigos de alguna situación sospechosa de acoso.

Se tiene que hacer uso de todas las organizaciones en defensa laboral, que existan en la empresa y si han tenido conocimiento de alguna sospecha o reporte sobre alguna trabajadora que presente algún comportamiento inusual por parte de alguno de sus compañeros. Ante cualquier actitud comprobada directa o indirectamente que pueda inducir a pensar que el problema es, o puede llegar a ser, importante, es fundamental ponerse a investigar. La recopilación de las pruebas de que si existen o no el acoso en alguna institución pública o privada, es un poco imposible de poder determinarlas por las circunstancias siguientes:

- a) En casi todos los casos de acoso no hay o no se puede aportar evidencia más que la declaración de la mujer que ha sufrido el acoso sexual. b) Es imposible poder obtener declaraciones de testigos y si los hay, no declaran por miedo a no sólo de perder el empleo si no que temen por un daño a la familia por alguna represalia.

“Podemos realizar una serie de actuaciones contra este fenómeno y entre ellas se menciona:

1. Sensibilización: publicidad y difusión de la existencia del fenómeno, encuadrándolo en el marco de “Víctimas de Violencia Laboral”.
2. Médicos y asociaciones laborales son los adecuados agentes para el diagnóstico temprano de tal situación.
3. Apoyo inmediato al trabajador tanto a nivel psicológico como legal.
4. Denuncia formal al acosador, sea jefe o compañero de trabajo.
5. Desarrollo de legislación específica que proteja a las víctimas, les indemnice y castigue al hostigador y a la estructura laboral que lo ha permitido”.²⁷

Al utilizar estas técnicas de intervención, se debe asegurar de que los trabajadores se sientan protegidos en todo momento al declarar y darles confianza de que sus testimonios o declaraciones serán confidenciales y con total seriedad. Considero que los procedimientos que se siguen al denunciar la existencia del acoso sexual en el trabajo, no puede ser la más recomendable, ya que los procedimientos habituales suelen exigir que las denuncias se presenten de primero ante el superior inmediato, en las áreas de trabajo. Debido a que el acoso puede venir por dos vías: la primera, si el superior inmediato es un hombre y la víctima del acoso es una mujer, ésta puede tener vergüenza de relatar los incidentes o puede creer que no se le tomará en serio. La segunda, si el acusado de acoso, se encuentra en la propia línea jerárquica de la

²⁷ **Ibíd.**



víctima sería muy difícil que este avance a poder proteger a la víctima. Por ende, propongo que las quejas que las trabajadoras tengan que presentar las hagan directamente ante las autoridades judiciales existentes.

El conflicto es un proceso natural e intrínseco al ser humano y que se hace presente donde trabajan mujeres y hombres, se produce siempre que se dan actividades incompatibles, teniendo como sujetos a las partes y el hecho que sea un proceso natural no implica que no deba tratarse de manera adecuada, pues si no se resuelve desde las causas verdaderas surgirá de nuevo con mayores agravantes. En cualquiera de los dos supuestos es necesario, seguir profundizando en el problema a través de la fase de investigación para poder erradicarlo.

3.3 Métodos de la erradicación

Además de la necesidad de que el sistema legal contemple un conjunto de recursos legales eficaces para actuar contra el acoso sexual en el trabajo, es especialmente necesario que las víctimas tengan garantizado el cese de las conductas ofensivas y estén protegidas contra posibles represalias por haber presentado una reclamación o denuncia. En este sentido, la manera más efectiva de hacer frente al acoso sexual es elaborar y aplicar una política a nivel empresarial con resultados positivos para las trabajadoras. “Las medidas que se proponen están recogidas del Código de Prácticas de la Comisión Europea, siendo importante la incorporación de las mismas y se refieren a que:

- 1) Es importante una declaración de principios. Debe existir una declaración de los empleadores en el sentido de mostrar su implicación y compromiso en la erradicación del acoso, en la que se prohíba el acoso sexual, defendiendo el derecho de todos los trabajadores y trabajadoras, a ser tratados con dignidad, manifestando que las conductas de acoso, no se permitirán ni se perdonarán y explicitando el derecho a la queja de los trabajadores cuando ocurran. Se explicará lo que se entiende por comportamiento inapropiado y se pondrá en claro que los directores y superiores tienen un deber real de poner en práctica la política contra el acoso sexual. La declaración explicará el procedimiento a seguir por las víctimas de acoso, asegurando la seriedad y la confidencialidad así como la protección contra posibles represalias. Se especificará la posible adopción de medidas disciplinarias.

- 2) La comunicación de la declaración. La organización se ha de asegurar que la política de no acoso es comunicada a los trabajadores y trabajadoras y que éstos la han comprendido; que saben que tienen un derecho de queja para el que existe un determinado procedimiento y que existe un firme compromiso en no tolerar los comportamientos de acoso.

- 3) Responsabilidad. La responsabilidad de asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos de quienes lo integran es de todos los trabajadores, comendándose a los mandos que tomen acciones positivas para promocionar la política de no acoso.

- 4) Formación. Se debe proporcionar una formación general a mandos y gestores, que les permita identificar los factores que contribuyen a que no se produzca acoso y a familiarizarse con sus responsabilidades en esta materia. Aquellos a quienes se asignen cometidos específicos en materia de acoso sexual, habrán de recibir una formación especial para desempeñar con éxito sus funciones, información legal sobre la materia, habilidades sociales para manejar conflictos, procedimientos de actuación. En los programas generales de formación de la empresa se puede incluir el tema del acoso sexual laboral.

- 5) Procedimientos. Es importante que los procedimientos de actuación tras una situación de acoso sexual estén bien establecidos, de forma que resuelvan el problema de una manera rápida y eficaz. El procedimiento de denuncia es fundamental para que la política contra el acoso tenga éxito. Dos aspectos que deben ser clarificados son:

A quién y cómo se ha de presentar la denuncia y Cuáles son los derechos y deberes tanto de la presunta víctima como del presunto acosador durante la tramitación del procedimiento (por ejemplo, si es o no obligatorio activar el procedimiento interno, si la activación de éste excluye o no la adopción de otras medidas legales mientras esté en curso).

Resolución informal de los problemas. Dado que en la mayoría de los casos sólo se busca el cese del acoso, deben existir procedimientos tanto formales como informales. Los procedimientos informales buscan solucionar la situación a través de la confrontación directa entre las partes o a través de un intermediario. Por el contrario,

los procedimientos formales buscan una investigación formal del asunto y la imposición final de sanciones si se confirma la existencia de acoso. Se debe animar a solucionar el problema, en una primera instancia, de manera informal (hay que tener en cuenta que en muchos casos se trata de malentendidos). Si la persona tiene problemas para hacerlo por sí mismo debe poder hacerlo a través de una tercera persona (amigo, asesor,...). Se aconseja acudir al procedimiento formal cuando el informal no de resultado o sea inapropiado para resolver el problema”.²⁸

Las víctimas de acoso sexual laboral podrán poner en conocimiento del Inspector de Trabajo o al Ministerio Público, con competencia en el lugar de los hechos, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral. La denuncia deberá dirigirse por escrito en que se detallen los hechos denunciados y al que se anexa prueba de los mismos. La autoridad que reciba la denuncia en tales términos conminará preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos y programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de una institución pública o privada. Pero si se prueba que el acosador es el empleador, se seguirá el desarrollo del juicio de conformidad a lo regulado en el Código Procesal Penal, aplicando las penas propuestas en la presente ley. Para adoptar esta medida se escuchará a la parte denunciada.

Quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral bajo alguna de las modalidades descritas en la presente investigación, podrá solicitar la intervención de

²⁸ http://pdf.rincondelvago.com/acoso-sexual_2.html (25 de febrero de 2011)

una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de acoso laboral. Los empleadores deberán adaptar el reglamento de trabajo a los requerimientos de la presente ley que se propone y a otras recomendaciones, dentro de los tres meses siguientes a su promulgación.

La omisión en la adopción de medidas preventivas y correctivas de la situación de acoso laboral por parte del empleador o jefes superiores de la administración, se entenderá como tolerancia de la misma. La denuncia tiene que acompañarse, con la solicitud de traslado a otra dependencia de la misma empresa, si existiera una opción clara en ese sentido y será sugerida por los inspectores de trabajo, competentes como medida correctiva cuando ello fuere posible.

Existen varias propuestas de métodos y técnicas encaminadas a la solución del conflictos entre las partes, al verse vinculadas ante dicho fenómeno. Entre otros están: el método de prevención, de intervención por medio de terapias psicológicas para enfrentar el problema. Método dirigido específicamente a disminuir los efectos en la víctima, a través de la toma de conciencia de la situación por los miembros del grupo y la responsabilidad individual para la solución de este fenómeno, siendo uno de los más efectivos a nivel mundial y que se podría incluir dentro de los reglamentos interiores de trabajo, como un mecanismo eficaz para la disminución y futura erradicación del acoso sexual laboral.



3.4 Técnicas de la investigación

“Las investigaciones se han de llevar a cabo con total respeto para todas las partes. Deben estar presididas por la independencia y la objetividad. Los investigadores no deben tener ninguna conexión con las partes. Se debe establecer un límite temporal para la investigación con el fin de evitar, por un lado, un proceso en exceso dilatado y, por otro, la imposibilidad de acudir al sistema legal. Es conveniente que las partes puedan comparecer en las investigaciones con alguien de su confianza (amigo, asesor, representante sindical,) y que la investigación se lleve en régimen de contradicción que se mantenga la confidencialidad “.²⁹

Es importante no permitir en estos casos que el superior jerárquico o acosador investigue unilateralmente, ya que por la magnitud del problema muy probablemente al deducir los resultados de la investigación, se llegue a deducir que la culpa es de la víctima, o resuelvan que se trata de un problema personal entre el empleador y la presunta víctima, en el que la institución pública o privada, no tiene conocimiento que se trata de una acción por acoso sexual, o pueda ser que, la estrategia del acosador sea únicamente tomar una conducta, de ignorar los hechos que se le imputan. Para evitar estos conflictos, en las investigaciones deben de formularse por escrito, cada una de las posibles evidencias encontradas y la investigación será únicamente realizada por los inspectores de Trabajo y representantes del Ministerio Público.

En un principio la investigación tiene que ser muy discreta, con el objeto de proteger a

²⁹ **Ibíd.** (25 de febrero de 2011)

la víctima del escarnio público y evitar alertar al acosador, ya que a demás del problema que sufre la víctima interna y externamente, puede aparecer otro indicio que perjudique la investigación. Durante el desarrollo de la investigación pueden resultar situaciones muy graves, o poco graves, pero se deben practicar las evaluaciones a las pruebas obtenidas cuantas veces sea necesario, para determinar lo grave del problema y procurar que existan los testigos para que al momento de emitir sus declaraciones con el objeto de aclarar todas las cuestiones que resulten necesarias se obtengan los resultados necesarios para fundamentar la existencia o no del acoso sexual.

Es necesario indicar a la víctima la forma de recopilación de evidencia, para evitar destrucciones de las pruebas que se puedan obtener. Para que en el momento de solicitar una intervención se lleve a cabo una investigación, a través de la evaluación del ambiente laboral se pueda determinar la existencia del fenómeno y el peligro que corren las trabajadoras, cuyas evidencias deben ser aportadas a las investigaciones, es importante interrogar a los compañeros y compañeras de trabajo, de forma individual, de modo que las declaraciones de unos no las escuchen los otros y evitar que los que ya hayan declarado, se comuniquen con los que no se les haya interrogado, para que cada uno declare según lo que sepa.

Identificar el problema y ponerlo en palabras: Es trata de reconocer que se es víctima, de una situación que no resulta del todo agradable y que se desea denunciar, es necesario valorar los resultados y comprobar si se consiguió el objetivo. Ya que muchas mujeres víctimas o no víctimas, estarán a la expectativa de los mismos y al resultado definido en la sentencia.

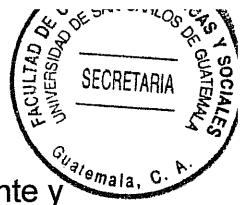


Que romperá el silencio de las mujeres que han sido víctimas y que temen a nivel individual ese componente psicológico común, pues éste actúa como presión para conformarse al resultado. Causando como efecto negativo en las demás víctimas lo que se llama contagio social de culpa, temor a denunciar o convertirse en víctima si no se hace lo que dice el empleador tomando como base los resultados de las sentencias sobre este fenómeno.

En todo el proceso de interrogación y en los resultados finales de la investigación es importante el apoyo de las diferentes instituciones que luchan para erradicar el acoso sexual, tanto psicológicamente, como en asegurarle que esta investigación que se está efectuando no le repercutirá en ningún momento y de ninguna forma en su vida profesional al momento de poder solicitar en cualquier instituciones trabajo, ya que algunas instituciones no contratan los servicios de mujeres que se han visto involucradas en denuncias que vinculan a superiores jerárquicos o compañeros de trabajo, por acoso sexual, he allí lo importante de mantener la confidencialidad de estos sacos.

3.5 Conclusiones

Aunque existen dificultades para identificar el acoso sexual en el trabajo, esto es lo que motiva valorar todos y cada uno de los presuntos casos de acoso, que se detecten, ya sea por alguna de las técnicas de: intervención, investigación o por medio de alguna denuncia presenta por la victima, para proceder a identificar la gravedad, avance y efectos psicológicos y sociales que ya ha causado, en los casos que realmente puedan ser catalogados como acoso sexual.



Es importante asesorar a los trabajadores y trabajadoras sobre el fenómeno existente y cómo informar del tema a las autoridades judiciales y cómo presentar las denuncias. El ministerio de Trabajo tendrá que Informar a todas las mujeres sobre el tema y en qué consiste el acoso sexual y qué se puede hacer cuando se sientan víctimas de él, informar del estado de las actuaciones que se estén llevando a cabo para la solución del problema, a la víctima y al organismo judicial.

El grado en que estas iniciativas voluntarias con respecto al acoso sexual han sido asumidas por los interlocutores sociales varía mucho de un país a otro e incluso dentro de un mismo país. Se aprecian, sin embargo, dos notables tendencias. En primer lugar que, allí donde se han adoptado iniciativas, se desarrolla un amplio campo de acuerdo entre los directivos de las empresas y los sindicatos; las medidas para atajar el acoso sexual constituyen un tema de cooperación más que de conflicto en las relaciones industriales. En segundo, que se ha producido un alto nivel de consenso a la hora de configurar en términos generales las políticas con respecto al acoso entre instituciones públicas o privadas, entre ellas están:

- 1) Producir mecanismos de igualdad, en selección de personal y trato.
- 2) No permitir que los superiores jerárquicos sean agresivos con los empleados.
- 3) Analizar los diferentes criterios respecto a la asignación de puestos de trabajo de acuerdo a la capacidad y profesión.

- 4) Prohibir las conversaciones en lugares solos dentro de la empresa con el sexo opuesto.
- 5) Valorar los esfuerzos de los trabajadores en igual de condiciones y motivarlos a través de capacitaciones para realizar bien el trabajo.
- 6) Tener un departamento de psicología en la institución para coadyuvar al fortalecimiento de las debilidades psicológicas de los empleados.
- 7) Prohibir que los superiores jerárquicos y empleados entre si se hagan señas: la boca, ojos, dedos, de forma escrita y con el cuerpo que tiendan a transmitir insinuación de tipo sexual.
- 8) Dotar a la mano de obra femenina de herramientas para la gestión de las demandas y prevención de conflictos.
- 9) Fomentar el trabajo cooperativo, la mediación, utilizar un procedimiento altamente estructurado con entrevistas individuales, intervención de grupos y seguimiento de los acoso en sus diferentes manifestaciones.

Los datos estadísticos obtenidos después de realizar las entrevistas en las instituciones investigadas, reflejan la situación del acoso sexual, del que las mujeres son victimas en el Departamento de Guatemala.

En la que se ha podido determinar que, el acoso sexual laboral, es conocido por el

100%, de las trabajadoras entrevistadas y que, el 64%, han sido víctimas de acoso sexual, de las que, el 25%, ha tenido que abandonar el trabajo y el 39%, ha tenido que aguantar por necesidad económica dicho acoso, el 36%, de las mujeres entrevistadas manifestaron que gracias a Dios, no han sido víctimas de este horror. Por lo que se ha podido determinar que, el mayor número de víctimas viven y sufren a diario dicho acoso, es importante tomar en cuenta que los efectos psicológicos de la misma no terminan simplemente al abandonar el trabajo.

Según datos de la investigación realizada, se ha podido determinar que: las mujeres que han sido víctimas de acoso sexual en el trabajo, el 8%, ha sido acosada por los mismos compañeros a cambio de recomendarlas, para que, el empleador las contrate y el 54%, ha sido acosada directamente por el empleador, el 2%, expreso que, también han sido acosadas por los hijos de los empleadores, ya que ellos llegan al lugar de trabajo y las invitan a salir y por quedar bien acceden a salir con ellos, “por que los trabajos no están a la orden según ellas expresaron”. Por lo que se ha podido determinar que el mayor número porcentual es proveniente de los empleadores, pero es importante tomar en cuenta los demás datos estadísticos si los comparamos a las miles de trabajadoras existentes que podrían ser víctimas de este fenómeno.

Se ha podido determinar que: el 67%, de los acosadores tienen problemas psicosociales, insatisfacción sexual y otro factor importante, es el poder de jerarquía que tienen de contratar y que, el 33%, de las empleadas manifestaron ignorar qué motiva a los empleadores acosarlas sexualmente. Los datos estadísticos son preocupantes al poner en manifiesto que, el 64%, de mujeres que han sido víctimas de acoso sexual en el trabajo, no han denunciado al acosador, por las siguientes razones

Por vergüenza, tienen miedo de represalias, no quieren perder el trabajo, no quieren ser señaladas después por la familia y la sociedad. Se ha podido determinar que el 100%, de las mujeres trabajadoras víctimas y no víctimas, se atreverían a denunciar, esperando protección de parte de las autoridades para que los acosadores sufran un escarmiento y no se repita el acoso en el presente ni en el futuro, si existiera una ley que les garantice que se les hará justicia.

En la entrevista realizada a 50, profesionales del derecho, sobre el acoso sexual laboral, se ha podido concluir que estos datos evidencian la existencia y poca importancia que a tenido este tema para el estado de Guatemala. Al establecer que, el 100%, de los profesionales del derecho, no han sido requeridos por ninguna víctima de acoso sexual laboral, es un hecho que las mujeres que sufren este fenómeno quizá prefieran callar, se ha podido determinar que, el 100%, de los profesionales manifestaron la necesidad de la regulación de una ley que tipifique y sancione ese ilícito penal en la legislación vigente.

Fenómeno que existe, en un 73%, en instituciones privadas y en un 27%, en instituciones públicas, porcentaje significativo al tomar en cuenta todas las instituciones empleadoras que existen.

Se ha podido determinar que: entre otros factores que influyen para que, las mujeres sean acosadas, es la existencia de un 78%, de, déficit de empleo y pobreza, la que es una realidad que avenida a afectar a muchas mujeres, quienes para poder optar a un empleo podrían acceder a cualquier proposición atentando contra su intimidad y dignidad personal, fenómeno que pone en manifiesto la existencia, de un 22% de

discriminación de género que, a pesar que existen legislaciones que lo tipifican, ocurre tanto en el sector laboral público con en el privado.

Al momento de entrevistar a las mujeres empleadas en las instituciones públicas, mostraron una conducta de vergüenza, de no querer hablar del tema y de nerviosismo, las empleadas encuestadas confirmaron que el jefe de personal es quien realiza las entrevistas, luego las manda a solicitar una recomendación a una persona con un importante cargo, dentro del gobierno, me mencionaron que algunas ceden a las propuestas y arreglo de citas, de lo contrario no las contratan y las que están trabajando las despiden si no aceptan, ser cariñosas con ellos. La mayoría de las empleadas son solteras y otras son madres solteras, con mucha necesidad económica para sí y para la familia.

Considero que es de urgencia la regulación de una ley, para sancionar este hecho, partiendo de la realidad del desempleo que hoy en día se vive, fenómeno que drásticamente afecta al momento que las mujeres quieren optara un empleo. Es importante que ellas se sientan protegidas ante cualquier represalia y saber que existen instituciones en donde se les escuchara al presentar las denuncias respectivas y que el acosador será sancionado conforme la ley, es importante que los inspectores del ministerio de trabajo, al momento de realizar las entrevistas a las empleadas sobre este tema, lo hagan en un lugar en el que la entrevistada no reciba ninguna clase de intimidación por parte del patrono o empleador, pretendiendo dirigidle las respuestas y lograr ocultar a si la realidad que ellas viven. Para finalizar, cabe agregar que no habrá de permitirse que las ya frágiles y precarias condiciones laborales existentes en que se desempeñan miles de individuos, en razón del elevado nivel de desocupación que se

consigna las estadísticas oficiales se vean agravadas, por las conductas asumidas por empleadores o superiores jerárquicos, quienes unidos a un rol o posición dominante dada la situación actual del mercado laboral, menoscaban, los derechos más íntimos del dependiente.





TÍTULO IV

4) Proyecto de ley que regule el acoso sexual laboral en la legislación de Guatemala

4.1 Proyecto ley.

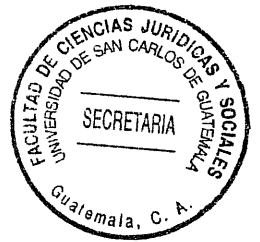
Considerando que en el estado de Guatemala, se vive en un estado de derecho, de libertad y igualdad.

Considero que es urgente hacer frente a este fenómeno y sancionarlo para evitar que continúe en impunidad, por lo que se propone el siguiente proyecto de ley.

Artículo 1. Objeto de la ley y derechos protegidos. La presente ley tiene por objeto definir, prevenir, erradicar y sancionar las diversas formas de acoso sexual laboral, agresiones, intimidación, vejámenes, coacciones trato desconsiderado y ofensivo a la dignidad de las mujeres, que se desempeñan en el ámbito de una relación laboral privada o pública.

Entre los derechos de la mano de obra femenina, protegidos por la presente ley están: el derecho a un trabajo en condiciones dignas, justas, de igualdad, la estabilidad laboral, la honra, la salud psicológica de las mujeres, la intimidad y la armonía entre hombres y mujeres que comparten un mismo ambiente laboral.

Parágrafo 1: La presente ley se aplicará en todo ámbito laboral, en instituciones



públicas y privadas en las que ocupan la mano de obra femenina.

Artículo 2. Definición y modalidades del acoso sexual laboral. Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta que atente contra la intimidad de la mano de obra femenina y que ésta no es aceptable por ella, que sea persistente y demostrable, ejercida sobre una trabajadora por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminado a infundir el tacto indeseado entre compañeros de trabajo, pero además engloba los comentarios lascivos, discusiones sobre superioridad de sexo, las bromas sexuales, acercamientos innecesarios, insinuaciones y gestos de forma sexual y los favores sexuales para conseguir otro estatus laboral.

En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso sexual laboral puede darse, entre otras formas:

- 1) Todo acto de coacción contra la integridad sexual y comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima, conductas físicas, verbales con contenido sexual expresadas a la víctima que de inmediato da muestras de rechazo y molestia.
- 2) Piropos o comentarios sexuales, no deseados acerca de la apariencia de la acosada.
- 3) Miradas morbosas u obscenas gestos sugestivos que causen molestia.
- 4) Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre la vida sexual o amorosa de la persona.



- 5) Presión para aceptar invitaciones o citas no deseadas fuera del lugar de trabajo.
- 6) Cartas, llamadas telefónicas o mensajes sexuales no deseados.
- 7) Amenazas que afecten negativamente la situación laboral si no se aceptan las invitaciones o propuestas sexuales.
- 8) Exigencia de realizar actividades que no tienen relación con las labores u otras medidas disciplinarias como resultado de haber rechazado proposiciones sexuales.
- 9) Roces, contacto físico no deseado.
- 10) Presión de cualquier tipo para tener relaciones sexuales a cambio de un beneficio o para no ser afectada de cualquier forma en el trabajo.

Artículo 3. Conductas atenuantes. Son conductas atenuantes del acoso sexual laboral:

- a) Las condiciones psicológicas del acosador, anteriores a la perpetración del hecho, la capacidad de querer o no producir tales efectos.
- b) El proceder del empleador bajo drogas o estímulos en el exceso del poder de dirección dentro de los límites establecidos.
- c) Si el delincuente, a criterio del juez, después de realizada la conducta, reparo, el daño ocasionado, o indemnizado adecuadamente a la víctima, antes de dictar



sentencia.

- d) Haber existido por parte de la supuesta víctima, incitación al acoso sexual y el acosador procedió a la misma.
- e) La aceptación por parte de la acosada, de tales conductas sin perjuicio de la responsabilidad correspondiente al acosador.
- f) La confesión del acosador pudiendo eludir la misma dada la naturaleza del delito.
- g) Realizar la conducta por motivos, pasionales según la gravedad del delito.

Artículo 4. Circunstancias agravantes. Son circunstancias agravantes:

- a) Haber procedido el acosador con reincidencia y racional valiéndose del puesto de jerarquía o no.
- b) Cuando para la perpetración del hecho causo otros daños a la víctima.
- c) Realizar la conducta mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria para si y a favor de otra persona.
- d) Mediante ocultamiento, o aprovechando de las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido o la identificación del autor partícipe.

- e) Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo;
- f) Abuso de superioridad política por parte del acosador, que debilite la defensa de la víctima.
- g) Ejecutar el delito en la morada de la trabajadora.
- h) Ejecutar el hecho con premeditación conocida, e *inter criminis*.
- i) Utilizar a otra persona para cometer el acoso sexual, sobre la víctima.

Artículo 5. Graduación. Lo dispuesto en los dos Artículos anteriores, se aplicará sin perjuicio de lo dispuesto en el Código de Trabajo vigente, para la graduación de las faltas.

Artículo 6. Sujetos y ámbito de aplicación de la ley. Pueden ser sujetos activos o autores del acoso sexual laboral:

- a) La persona natural que se desempeñe como gerente, jefe, director, supervisor o cualquier empleado de la institución pública o privada en la cual haya relaciones laborales regidas por el Código del Trabajo vigente.
- b) Los trabajadores o empleados vinculados a una relación laboral de trabajo en el sector privado.



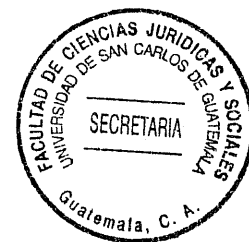
- c) Los servidores públicos, tanto empleados públicos como trabajadores oficiales y servidores con régimen especial que se desempeñen en una dependencia pública.
- d) Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos. Son sujetos partícipes del acoso laboral.
- e) La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral.
- f) La persona natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se recomiendan por los Inspectores de Trabajo en los términos de la presente ley.

Artículo 7. Conductas que constituyen acoso sexual laboral. Se presumirá que hay acoso sexual laboral si se acredita la ocurrencia repetida de cualquiera de las siguientes conductas:

- 1) El acosador crea situaciones que van más allá del simple compañerismo, rompe toda formalidad y forma de referirse a la víctima para ganar su confianza.
- 2) Amenaza a su víctima con represalias si no accede al acoso.
- 3) El acosador usa la fuerza física para acosar y en muchos casos se llega a actos de agresión y violación.



- 4) El acoso también se puede dar sin que necesariamente se afecte de manera económica o laboral, al grado de causar el abandono del trabajo por la víctima.
- 5) Utilizar imágenes de tipo sexual u otras imágenes que resulten o causen incomodidad como las que aparecen en carteles, calendarios, pantallas de computadoras.
- 6) Lanzar piropos o comentarios sexuales no deseados acerca de la apariencia de la víctima.
- 7) Lanzar miradas morbosas o gestos sugestivos de tipo sexual que causen molestia.
- 8) Burlarse, bromear, realizar comentarios o preguntas incómodas sobre la vida sexual o amorosa de la persona.
- 9) Presión para aceptar invitaciones o encuentros o citas no deseadas fuera del lugar de trabajo.
- 10) Cartas, llamadas telefónicas o mensajes sexuales no deseados.
- 11) Amenazas que afecten negativamente la situación laboral si no se aceptan las invitaciones o propuestas sexuales.
- 12) Exigencia de realizar actividades que no tienen nada que ver con las labores u otras medidas disciplinarias como resultado de haber rechazado proposiciones



sexuales.

- 13) Roces, contacto físico no deseado, presión para tener relaciones sexuales.
- 14) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
- 15) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor, como una presión para obtener intimidad sexual con la acosada.

La autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el Artículo 2°. Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad e intimidad de la víctima, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en el Código procesal penal.

Artículo 8. Conductas que no constituyen acoso laboral. No constituyen acoso sexual laboral bajo ninguna de sus modalidades los derechos que el patrono pueda ejercer

sobre la trabajadora con relación al contrato de trabajo. Es la facultad que tiene el empleador de impartir órdenes y la obligación del trabajador de acatarlas, bajo apercibimiento de ser sancionado.

Se trata de órdenes funcionales, que se deben ajustar a los siguientes límites:

- a) Deben ser razonables de acuerdo a las disposiciones del contrato de trabajo.
- b) Deben fundarse en las razones operacionales de la empresa.
- c) No deben invadir la intimidad del trabajador ni afectar su intimidad.
- d) El cambio de las condiciones de trabajo debe ser razonable y justificarse en razones funcionales. El cambio NUNCA puede usarse como medio de sanción límite funcional.
- e) El cambio no debe perjudicar ni moral ni patrimonialmente al trabajador. Estos cambios son susceptibles de ser sancionados. Si el cambio perjudica materialmente al trabajador, el empleador puede gratificarlo con un mayor pago en proporción al perjuicio límite de indemnidad.
- f) sancionar a sus empleados cuando sus órdenes no son cumplidas. Límites al poder disciplinario: Debe justificarse en razones de funcionalidad. No debe ser arbitrario. No debe afectar la dignidad del trabajador.



- g) Sanciones Morales: son aquellas que buscan la enmienda del trabajador a través de la moral sin afectar su patrimonio. Conocido como el llamado de atención y el apercibimiento.

- h) La multa: que está prohibida por el derecho argentino, pues el salario no puede sufrir retenciones. En Guatemala únicamente se puede retener en concepto de pensión alimenticia por orden judicial.

- i) Suspensión sin goce de sueldo: se suspende la relación de trabajo y la remuneración por un tiempo determinado.

- j) Despido sin indemnización, pues se trata de un despido con justa causa de conformidad al Código de Trabajo Vigente.

- k) La sanción debe ser proporcional a la gravedad de la falta, no se puede suspender a un trabajador por una llegada tarde, pero sí, si estas se producen de manera sucesiva; Y en el caso del despido, la falta debe ser tan grave que impida la continuación de la relación laboral. Implica que la sanción debe imponerse en forma contemporánea 48 o 72 horas con la falta o incumplimiento, o en forma contemporánea al conocimiento de la misma.

- l) NON BIS IN IDEM: implica que NO PUEDE imponerse más de una sanción por falta: ¿Qué procedimiento se debe cumplir para imponer una sanción? 1) el empleador debe notificar la sanción por escrito nota o telegrama al trabajador, indicando las causas de la misma. 2) El trabajador puede impugnar la sanción

dentro de los treinta días de notificada. Pasado ese tiempo caduca su derecho de impugnación. 3) Si se trata de una sanción patrimonial, el trabajador puede iniciar acciones judiciales para que el juez disminuya o deje sin efectos la sanción.

- m) facultad que tiene el empleador de ejercer controles personales al trabajador destinado a la protección de sus bienes. Estos controles deben hacerse por medio de selección automática, estar destinados a la totalidad de los trabajadores, no afectar la dignidad de los trabajadores y ser puestos en conocimiento previo de la autoridad de Trabajo.
- n) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.
- ñ) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución.
- o) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata la Constitución Política de la República de Guatemala.
- p) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

Parágrafo 1. Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este Artículo deberán ser justificados, fundados en

critérios objetivos y no discriminatorios.



Artículo 9. Procedimiento para sancionar y erradicación el acoso sexual laboral.

- 1) Además de la existencia de la ley que lo tipifique, los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán incluir esta figura delictiva y dar a conocer a los empleados y/o as, de tal ilícito penal, con el objeto de declarar que no se permitirá tal acoso y que será sancionada dicha práctica.
- 2) La víctima del acoso laboral podrá poner en conocimiento del Inspector de Trabajo y de cualquier autoridad judicial en cargada de recibir las denuncias en esta materia, con competencia en el lugar de los hechos, la conducta que constituye acoso sexual. La denuncia deberá dirigirse por escrito en que se detallen los hechos denunciados o de forma verbal y al que se anexa prueba de los mismos. La autoridad que reciba la denuncia en tales términos conminará preventivamente al empleador sobre tal denuncia, en la sustanciación del juicio se seguirá lo regulado en el código procesal penal decreto 51-92 del Congreso de la República de Guatemala.

Para adoptar esta medida se escuchará a la parte denunciada.

- 3) Quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral bajo alguna de las modalidades descritas en el Artículo tres de la presente ley podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de determinar tal conducta previa a formalizar la denuncia.



Parágrafo 1. Los empleadores deberán adaptar el reglamento de trabajo a los requerimientos de la presente ley, dentro de los tres meses siguientes a su promulgación y su incumplimiento será sancionado administrativamente por el Código de Trabajo. El empleador deberá escuchar las opiniones de los trabajadores en la adaptación de que trata este parágrafo la cual tiene que ser objetiva, sin que tales opiniones vulneren derechos reconocidos de ambas partes.

Parágrafo 2. La omisión en la adopción de medidas de erradicación, preventivas y correctivas de la situación del acoso sexual laboral por parte del empleador o jefes superiores de la administración, se entenderá como tolerancia de la misma y serán sancionados por el Código Penal como cómplices del mismo.

Parágrafo 3. La denuncia a que se refiere el numeral 2 de este Artículo podrá acompañarse a la solicitud: la suspensión del trabajo, con goce de sueldo mientras se determina la sanción y ilícito penal por medio de la sentencia, traslado a otra dependencia de la misma empresa, si existiera una opción clara en ese sentido y será sugerida por la autoridad competente como medida de seguridad cuando ello fuere posible.

Artículo 10. Tratamiento sancionatorio al acoso laboral. El acoso sexual laboral, cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionará así:

1. Cuando su autor sea un servidor público, gerente, jefe, director, supervisor o cualquier empleado de instituciones públicas o privadas en la cual haya relaciones laborales regidas por el Código del Trabajo vigente.

2. Con sanción de multa entre dos y cincuenta salarios mínimos legales mensuales en concepto de indemnización, a favor de la víctima. Y como pena el cumplimiento de dos años a cinco años de cárcel conmutables.
3. Con la obligación de pagar a las Empresas Prestadoras de Salud y las Aseguradoras de riesgos profesionales el cien por ciento (100%) del costo del tratamiento de enfermedades profesionales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas por el acoso sexual. Esta obligación corre por cuenta del empleador que haya ocasionado el acoso sexual laboral o lo haya tolerado, sin perjuicio a la atención oportuna y debida al trabajador afectado antes de que la autoridad competente dictamine si su enfermedad ha sido como consecuencia del acoso laboral y sin perjuicio de las demás acciones consagradas en las normas de seguridad social para las entidades administradoras frente a los empleadores.
4. Penas accesorias. A los responsables de los delitos que regula el presente artículo además de las penas previstas se impondrán las siguientes:
 - a) Si el delito es cometido por una persona jurídica además de las sanciones aplicables a los autores y cómplices, se ordenara la suspensión de la patente de comercio por seis meses, así como la prohibición para ejercer actividades comerciales por un periodo equivalente al tiempo que dure la pena principal.
 - b) Si el autor es persona extranjera, se le impondrá la pena de expulsión del territorio nacional la que se ejecutará inmediatamente después que haya cumplido la pena principal.

- c) Si el autor comete el delito con abuso de su profesión, se le impondrá la inhabilitación especial de prohibición de ejercicio de su profesión o actividad por un periodo equivalente al doble de la pena de prisión impuesta.

- d) Que el acosador reciba por el tiempo de seis meses, terapias psicológicas a efecto de poder cambiar la actitud morbosa del mismo y erradicar la conducta del acoso sexual dirigida hacía la mano de obra femenina.

Artículo 11. Agravación de la pena. La pena a imponer por los delitos enunciados en el artículo 7, se aumentara en dos terceras partes en los casos siguientes:

- a) Cuando la víctima sea menor de edad y se compruebe que existió dicho acoso.

- b) Cuando se cometa en contra de una mujer en estado de embarazo o cuando se produzca dicho estado como consecuencia del acoso sexual.

- c) Cuando a consecuencia del acoso sexual, el autor contagie de cualquier enfermedad de transmisión sexual a la víctima.

Parágrafo 1. El dinero proveniente del pago de las condenas impuestas por acoso sexual laboral se destinará al presupuesto de los órganos de justicia que la impongan.

Parágrafo 2. Durante la investigación disciplinaria o el juzgamiento por conductas constitutivas de acoso sexual laboral, el funcionario que la esté adelantando podrá ordenar motivadamente la suspensión provisional del servidor público y la suspensión

del contrato de trabajo de la víctima, siempre y cuando existan serios indicios de actitudes relativas en contra de la posible víctima.

Artículo 12. Garantías que protegen a la víctima a fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, por lo cual se establecen las siguientes garantías:

- a) La estabilidad laboral en la misma u otra institución.
- b) Privacidad de identidad de la víctima y de su familia.
- c) El apoyo continuo por parte de instituciones de rehabilitación social.
- d) La rehabilitación física y psicológica.
- e) La convivencia familiar.
- f) Asesoría legal, técnica y de interpretes para el adecuado tratamiento. La que se prestara de forma gratuita, por la secretaria contra la violencia sexual explotación y trata de personas.

Artículo 13. Competencia. Corresponde a los Jueces de Trabajo y Previsión Social, así como también el ejercicio que le corresponde al Ministerio Público en su caso, con jurisdicción en el lugar de los hechos, adoptar las medidas sancionatorias que prevé el



Artículo 10 de la presente Ley, cuando las víctimas del acoso sean trabajadores o empleados particulares.

Artículo 14. Procedimiento sancionatorio y enjuiciamiento. Para la imposición de las sanciones de que trata la presente Ley se seguirá el siguiente procedimiento:

Cuando la competencia para la sanción correspondiere al Ministerio Público se aplicará el procedimiento previsto en el Código Procesal Penal. Cuando la sanción fuere de competencia de los Jueces del Trabajo se aplicará la siguiente: se citará a audiencia, la cual tendrá lugar dentro de los treinta días siguientes a la presentación de la solicitud o queja. De la iniciación del procedimiento se notificará personalmente al acusado de acoso laboral y al empleador que lo haya tolerado, dentro de los cinco días siguientes al recibo de la solicitud o queja. Las pruebas se practicarán antes de la audiencia o dentro de ella. La decisión se proferirá al finalizar la audiencia, a la cual solo podrán asistir las partes y los testigos o peritos. Contra la sentencia que ponga fin a esta actuación procederá el recurso de apelación, que se decidirá en los treinta días siguientes a su interposición.

Parágrafo 1. Los procedimientos antes indicados se llevaran a cabo, observando los principios constitucionales y procesales referidos al debido proceso.

Artículo 15. Temeridad de la queja de acoso laboral. Cuando, a juicio del Ministerio Público o del juez laboral competente, la queja de acoso sexual laboral carezca de todo fundamento fáctico o razonable, se impondrá a quien la formuló una sanción de multa entre uno y cinco salarios mínimos legales mensuales, los cuales se descontarán



sucesivamente de la remuneración que el quejoso devengue, durante los seis meses siguientes a su imposición.

Igual sanción se impondrá a quien formule más de una denuncia o queja de acoso laboral con base en los mismos hechos y al que tolere dicha conducta ilícita. El dinero recaudado por tales multas se destinará a la entidad pública a que pertenece la autoridad que la impuso.

Artículo 16. Llamamiento en garantía. En los procesos relativos a nulidad y restablecimiento del derecho en los cuales se discutan vicios de legalidad de falsa motivación o desviación de poder, basados en hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual laboral, la parte demandada podrá, en el término de fijación en lista, llamar en garantía al autor de la conducta de acoso.

Artículo 17. Incitación al acoso. Cuando la agresora realice alguna de las conductas enumeradas en el Artículo siete, será sancionada de conformidad a lo regulado en el Artículo diez y se aumentara la pena si como resultado se produce lo que para el efecto regula el Artículo once inciso c.

Artículo 18. Agotamiento de la fase administrativa. Cuando la fase administrativa haya sido agotada, se certificará lo conducente al Ministerio Público, para que se persiga a la entidad infractora por el delito de acoso sexual laboral, según lo contemplado en el Código penal y el Código procesal penal.



Artículo 19. Caducidad. Las acciones derivadas del acoso sexual laboral caducarán en seis meses después de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia esta. Ley.

Artículo 20. Vigencia y derogatoria. La presente ley rige a partir de su sanción, promulgación y publicación, esta ley deroga o modifica todas las que le sean contrarias o incompatibles.





CONCLUSIONES

1. Cabe mencionar que, el acoso sexual que la mujer sufre en el trabajo es una realidad, acoso que todas las mujeres se ven expuestas a sufrir al momento de querer optar a un empleo, fenómeno que ha sido objeto de una gran importancia, a nivel nacional como internacional.
2. El acoso sexual laboral que las mujeres sufren y que se manifiesta de muchas formas, causa daños internos como externos a la víctima y aunque éste resulta extremadamente complejo determinarlo, en algunas circunstancias, tanto para su detección como para su posterior solución sigue expandiéndose.
3. Se ha podido determinar que en Guatemala, las débiles y precarias instituciones protectoras de los derechos del trabajador, no han adoptado ninguna medida hasta el momento respecto al acoso sexual laboral, para que las mujeres se desempeñen libremente, sin ser víctimas de este ilícito penal.
4. Los procedimientos que existen actualmente en el Ministerio de Trabajo y en el Ministerio Público, para la administración de justicia son muy precarios y largos en los que se pierde tiempo y se corre el riesgo que la víctima desista de la denuncia presentada, para evitar varias fases en el desarrollo de la demanda y en el juicio, para que se haga justicia.
5. La falta de disposiciones legales que tipifiquen y sancionen este ilícito penal, en el ordenamiento jurídico guatemalteco, específicamente en la rama del derecho penal



como en el derecho laboral, son causas para que exista el acoso sexual laboral, dirigido a la mano de obra femenina y continúe impune.

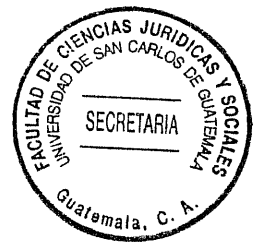


RECOMENDACIONES

1. Es importante tomar las medidas necesarias y considerar el riesgo que corren las mujeres al buscar trabajo. Es de urgencia nacional que el Congreso de la República de Guatemala, legisle una ley que tipifique el acoso sexual laboral, del que son víctimas las mujeres.
2. Es importante que todas las instituciones públicas y privadas se involucren e incluyan en sus reglamentos internos de trabajo, la prohibición de cualquier clase de intimidación que conlleve al acoso sexual, para determinar las acciones a tomar dirigidas a combatir este fenómeno en Guatemala.
3. El Ministerio de Trabajo y de Previsión Social, debe realizar a través de sus diferentes delegaciones, las inspecciones en los lugares de trabajo para, investigar, intervenir y sancionar el acoso sexual e informar a las empleadas por medio de afiches informativos como detectarlo y poder conducir a los sindicatos ante las autoridades respectivas.
4. EL Congreso de la República de Guatemala debe regular una ley provista de un conjunto de normas claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos que permitan una administración de justicia pronta y equitativa, para el cumplimiento y trámite de las demandas de la clase trabajadora, ante la desigualdad económica que existe entre el capital y el trabajo.

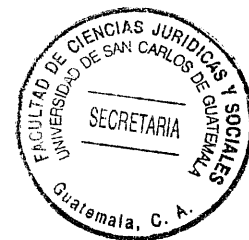


5. El Congreso de la República de Guatemala debe regular y tipificar esta figura delictiva en el ordenamiento jurídico guatemalteco, (Código Penal y Código de Trabajo) para erradicar y sancionar al acosador a través de procedimientos legales que condene cualquier acción que conlleve al acoso sexual, a la mano de obra femenina.



ANEXOS





ANEXO 1

La entrevista se realizó en el año 2010, en instituciones públicas y privadas, en el Departamento de Guatemala, en la que se entrevistaron a 100 mujeres, quienes contestaron las siguientes preguntas:

- 1) ¿Sabe que es acoso sexual laboral?, Si ____ No ____

- 2) Ha sido víctima usted del acoso sexual en el lugar de trabajo, Si ____ No ____

- 3) ¿Qué reacción ha tomado ante dicho acoso, Abandona el trabajo? Si ____ No ____
Porque _____

- 4) ¿Quiénes la han acosado? Compañeros, ____ Jefes, ____ Hijos de los Jefes, _____

- 5) ¿Cuál cree usted que sea la razón para que acose el empleador a la mujer en el trabajo? _____

- 6) ¿Ha denunciado usted al agresor? Si ____ No ____ porque

- 7) ¿Cree usted que sería importante que se regule una ley específica que tipifique el acoso sexual que las mujeres sufren en el trabajo? Si ____ No ____

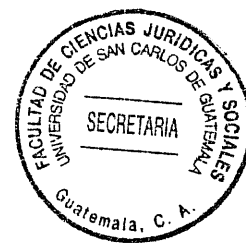
ANEXO 2



En la entrevista realizada a los profesionales del derecho en el Departamento de Guatemala, me contestaron las siguientes preguntas según el orden:

- 1) ¿Ha asesorado usted a alguna víctima sobre acoso sexual laboral? Si ____ No ____
____ por que _____
- 2) ¿Conoce usted alguna ley específica que regule este ilícito penal? Si ____ No ____
- 3) ¿Cree usted que el acoso sexual dirigido a la mano de obra femenina exista en Jalapa? Si ____ No ____
- 4) Qué factores considera que influyen para que sean acosadas sexualmente las mujeres como condición para optar a un trabajo. La pobreza, ____ el déficit de desempleo, ____ discriminación de género, ____
- 5) ¿Por qué cree usted que las mujeres que han sido acosadas no presentan las denuncias? Por no perder el trabajo, ____ Por no verse perjudicadas ante la sociedad, ____ por vergüenza, ____

BIBLIOGRAFÍA



AGUIRRE GODOY, Mario. **Derecho Procesal civil**. Guatemala. Ed. Vile, Guatemala, C.A. tomo I y II, (1982).

ALEMANI GÓMEZ, Carme. **El acoso sexual en los lugares de trabajo**, Madrid, Instituto de la Mujer. (s.e), (s.l.i.), (2001).

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual**, Ed. Healista, S.R.L. (1981)

COMISIÓN DE LAS CC.EE. **Protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo (Código de Conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual)**, Bruselas. (s.e.), (1991).

DÉLANO, Bárbara y Todaro, Rosalba, **Asedio sexual en el trabajo**, CEM, Santiago, Págs. 28-29. s.e. (1993).

DE VICENTE PACHÉS, Fernando, **La protección a la intimidad del trabajador**, C.E.S. Col. Estudios, Madrid, (s.e.), 1998, Págs. 182-195. Citado por Dra. Marta Márquez Garmendia.

FRASCAROLO, Carlos A., **El acoso sexual laboral, Equipo Federal del Trabajo, Año IV (2008)**, Revista nº 39 págs.19-25; (e.s.). POSE, Carlos, El acoso sexual en las relaciones de trabajo, DT 1995-A, 371 Citado por Sebastián serrano Alou. Abogado Laborista

<file:///C:/public/spanish/region/amparo/cinterfor/contacto/america.htn>. (25 de febrero de 2011)

<http://www.Elergonismo.com>, recursos sobre seguridad y salud laboral en internet (18 de febrero de 2011)

<http://www.ilo.org/public/spanish/.../doc/.../index.htm> (11 de marzo de 2011)

<http://vidasinviolencia.inmujeres.gob.mx/> Fuente: QuimiNet. Instituto Nacional de las Mujeres Vida sin Violencia (18 de febrero de 2011)



[http://www.apuntesfacultad.com/derechos-y-obligaciones-de-las partes](http://www.apuntesfacultad.com/derechos-y-obligaciones-de-las-partes) (25 de febrero de 2011)

http://es.wikisource.org/wiki/MINUGUA_-_S%C3%A9ptimo_Informe"Categorías: Verificación de los Acuerdos de Paz de Guatemala | D2002 (13 de marzo de 2011)

<http://www.mujiresenred.net> (10 de marzo de 2011)

[http:// www.psicologia_online.com/libreria2/datos_envio_autor.php](http://www.psicologia_online.com/libreria2/datos_envio_autor.php)
Citado, por Fernando mansilla izquierdo (25 de febrero de 2011)

http://pdf.rincondelvago.com/acoso-sexual_2.html (25 de febrero de 2011)

HUSBANDS, Robert, "**Análisis internacional de las leyes que sancionan el acoso sexual**", RIT, vol.112, No. 1, Págs. 110 y ss. (s.e.), (1993)

Manual del Fiscal. Ministerio Público de la Republica de Guatemala, (s.e.), (s.l.i.), (1997)

MULAS, Alejandro. **La dignidad de la mujer en el lugar de trabajo: Informe Rubinstein sobre el problema del hostigamiento sexual en los Estados Miembros de las Comunidades Europeas.** ACARL., pág. 52, citado por María del Mar Serna Calvo, pág. 36, (s.f.), (s.l.i.), (s.e.)

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales**, Buenos Aires, Ed. Heliasta. Pág. 22 (1981)

PÉREZ DEL RÍO, Tomas. Y otros. **Bureau of National Affairs, Washington BNA.** Págs .265, 270 Y 274, (s.e.), (1988)

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, **Diccionario de la Lengua Española**, vigésima edición, Madrid, pág. 21, (s.e.), (1984)

R. DEL ALAMO, Alfredo. Y Pobeda, Alberto. **Perito Judicial del Maltrato y Psicólogo.** Comunidad de Madrid,(s.f.), (s.l.i.), (s.e.), (25 de febrero de 2011)



REY GUANTER, S. "**Acoso sexual y relación laboral**", en Relaciones Laborales, tomo I, pag.240 (s.e.), (1993)

RODRÍGUEZ SALACH. **Acoso Sexual, hurtos y otras causas de despido**, Alcotán, Buenos Aires, pág. 81 (s.e.), (1993)

SERNA CALVO, María del Mar, **Comunidades Europeas**. ACARL. Págs. 52 – 36, (s.l.i.), (s.e.), (s.f.)

UNIÓN EUROPEA, **la Recomendación Comunitaria del 27 de noviembre de 1991 relativa a la protección de la integridad de la mujer y del hombre en el trabajo**, define el acoso sexual en su artículo 1º

Legislación:

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

Código Penal de Guatemala, Decreto número 17-73 del Congreso de la República, que entro en vigencia el 15 de septiembre de 1973.

Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, que entro en vigencia el 29 de abril de 1961.

Ley contra la violencia sexual, explotación y trata de personas, Decreto numero 9- 2009, del Congreso de la Republica de Guatemala.