

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE OCCIDENTE
DIVISION DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

**EL ACOSO SEXUAL EN LA MUJER
TRABAJADORA EN EL MUNICIPIO
DE COATEPEQUE**

TESIS

Presentada a las autoridades de la
División de Ciencias Jurídicas y Sociales del
Centro Universitario de Occidente de la
Universidad de San Carlos de Guatemala

POR

LUIS EMILIO DEL AGUILA OROZCO

Al conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

QUETZALTENANGO, NOVIEMBRE DE 1994

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central

DL

12

TC841

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE OCCIDENTE
CONSEJO DIRECTIVO

Director General
Secretario Administrativo

Dr. Miguel Francisco Cutz S.
Lic. Juan Antonio Díaz Morales

REPRESENTANTES DE CATEDRATICOS

División de Humanidades y Ciencias Sociales	Lic. Nery Velásquez Barreno
División de Ciencias Jurídicas y Sociales	Lic. Carlos R. Rodríguez A.
División de Ciencia y Tecnología	Ing. Agr. Gustavo A. Búcaro
División de Ciencias Económicas	Lic. Jaime López I.
División de Ciencias de la Salud	Dr. José Osvaldo Cabrera M.

REPRESENTANTES DE LOS ESTUDIANTES

División de Humanidades y Ciencias Sociales	Br. Gerardo Rufino Tax
División de Ciencias Jurídicas y Sociales	Br. Darwin Lenin Escobar
División de Ciencia y Tecnología	Br. Rudy Juárez Cifuentes
División de Ciencias Económicas	Br. Oscar Antonio Herrador
División de Ciencias de la Salud	Br. Manrique Omar Palacios
Por todos los estudiantes del CUNOC	Br. José Arriaza Rabanales

**TRIBUNAL QUE PRACTICO EL
EXAMEN TECNICO PROFESIONAL**

Presidente	Lic. Jaime Mauricio Escobar Hernández
Examinador	Lic. Mario Antonio Gómez V.
Examinador	Lic. Carlos Roderico Rodríguez Arriola
Examinador	Lic. Eber de Jesús Maldonado Hip
Examinador	Lic. Antulio Guillermo Ochoa Longo
Examinador	Lic. Bladimiro Obdulio Rodríguez Arriola

ASESOR DE TESIS

LIC. MIGUEL ALFREDO FIGUEROA LUCERO

REVISOR DE TESIS

LIC. ELISEO GOMEZ DAMMAN

NOTA: "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas y opiniones sustentadas en la tesis". Artículo 31 del Reglamento para Exámenes Técnico Profesionales del Centro Universitario de Occidente.

DEDICATORIA

El presente trabajo lo dedico en primer término:

A NUESTRO PADRE CELESTIAL y a su Hijo JESUCRISTO

A quienes les agradeceré eternamente, por esa luz de entendimiento que me han brindado para alcanzar esta meta en mi vida; gracias os doy por conocerlos y tener la bendición de conocer vuestra Iglesia en esta tierra "LA IGLESIA DE JESUCRISTO DE LOS SANTOS DE LOS ÚLTIMOS DÍAS"

A MIS PADRES

JAVIER DEL AGUILA CANO, y especialmente a mi madre ROGELIA OROZCO ARREAGA (Q.E.P.D.), quien con su amor fraternal, sueños y sentimientos, inculcó en mí el deseo de superación; en mi corazón siempre le guardaré, porque algún día le volveré a ver.

A MIS HERMANOS

IRMA ESTELA, CESAR AUGUSTO, EDWIN GODOFREDO, ARACELY, FRANCISCO JAVIER y ENRIQUE HUMBERTO, por el apoyo moral y espiritual que me han brindado en mi vida.

A MIS HIJAS:

AYANI ROGELIA y KARIN VANESSA, por las alegrías que me han dado, y por ser un estímulo más en esta meta.

AL LICENCIADO HUMBERTO ROBLES GUTIERREZ

Mi agradecimiento sincero, por su incondicional apoyo en la realización de mi carrera, le considero como un padre.

MIS AGRACEDIMIENTOS ESPECIALES A:

Sra. MARIA DEL CARMEN ESTRADA NAJERA
Sr. OTTO SERGIO ANGULO ESTRADA
Lic. JOSE DIMAS BRISUELA ARGUETA
Ing. Agr. EDUARDO ABRAHAN AVILA GONZALEZ
Lic. MARIO FERNANDO JUAREZ AVILA

MIS AGRADECIMIENTOS A:

Las señoras y señoritas trabajadoras del sector urbano de éste municipio de Coatepeque, que me brindaron su colaboración a la realización del presente trabajo de investigación.

A USTED:

Amigo(a), mi gratitud sincera y de todo corazón, por toda la ayuda que me brindaron durante mis estudios en el CUNOC.

AL CENTRO UNIVERSITARIO DE OCCIDENTE, DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA, mi infinito agradecimiento por permitirme abrir las puertas de sus solemnes aulas y recibir en ellas la educación necesaria para forjarme en esta profesión, de parte de sus honorables catedráticos.

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



CENTRO UNIVERSITARIO
DE OCCIDENTE
Apartado Postal 12, Quetzaltenango
Teléfonos 2053, 2153, 2453 y 2614
Guatemala, Centroamérica

DIRECCION DE LA DIVISION DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES, -
CENTRO UNIVERSITARIO DE OCCIDENTE, QUETZALTENANGO, TRECE DE -
MAYO DE MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y CUATRO.

Se admite el Punto de Tesis: "EL ACOSO SEXUAL EN LA MUJER
TRABAJADORA EN EL MUNICIPIO DE COATEPEQUE".

como requisito para realizar el Examen Publico previo a --
optar los Títulos de Abogado y Notario en el Grado Académi-
co de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, del Ba-
chiller: LUIS EMILIO DEL ACUILA OROZCO.

así mismo se nombra como ASESOR de Tesis al Licenciado:
MIGUEL ALFREDO FIGUEROA LUCERO.

a quien se ruega emitir su Dictámen oportuno.

Atentamente,

LEO Y ENSEÑAD A TODOS"

Lic. Mariano Blacido Orozco de León,
Director de Ciencias Jurídicas



clga

Quetzaltenango, 30 de Agosto de 1,994.-

Señor Director de la
División de Ciencias Jurídicas ,
del Centro Universitario de Occidente.
Universidad de San Carlos de Guatemala.
C I U D A D .

Señor Director:

En atención a su oficio 001-94, de fecha 13 de mayo de -
1,994; asesoré al Bachiller LUIS EMILIO DEL AGUILA OROZCO, en la elabo-
ración de su trabajo de tesis "EL ACOSO SEXUAL EN LA MUJER TRABAJADORA
EN EL MUNICIPIO DE COATEPEQUE", previo a optar los títulos de Abogado
y Notario y el grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y -
Sociales.-

El tesario efectuó la investigación de campo que se esti-
mó necesaria, ya que se visitó en el Municipio de Coatepeque, y dentro -
de su área urbana establecimientos comerciales y entidades gubernamenta-
les como municipales, para constatar las causas socio-jurídicas que inci-
den en el hecho del acoso sexual que sufre la mujer trabajadora en gene-
ral, efectuándose las encuestas pertinentes; además se consultó la biblio-
grafía sugerida, al igual que las legislaciones afines al trabajo realiza-
do.-

Dicha tesis, a mi juicio llena los requisitos para la cual
fue elaborada, puesto que presenta además sugerencias y recomendaciones
que en la práctica redundarán en beneficio de las señoras y señoritas tra-
bajadoras; por lo tanto como tal, le doy mi aprobación.-

Sin otro particular, aprovecho para suscribirme como su a-
tento y deferente servidor.


Lic. Miguel Alfredo Figueroa Lucero.

A S E S O R .

Lic. Miguel Alfredo Figueroa Lucero

ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



CENTRO UNIVERSITARIO
DE OCCIDENTE

Apartado Postal 12, Quetzaltenango
Teléfonos 2053, 2153, 2453 y 2814
Guatemala, Centroamérica

DIRECCION DE LA DIVISION DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES, CENTRO UNIVERSITARIO DE OCCIDENTE, QUETZALTENANGO, diecinueve de septiembre de mil novecientos noventa y cuatro.-----

En vista del dictámen que antecede y por estimarse necesario se nombra REVISOR de la Tesis de (el), (la) Bachiller:

LUIS EMILIO DEL AGUILA OROZCO

en calidad de especialista al Licenciado: ELISEO GOMEZ DANMAN
según Artículo 24 del Reglamento de Exámenes Técnico Profesional del Centro Universitario de Occidente.

"DID Y ENSEÑAD A TODOS"

Lic. Mariado Plácido Orozco de León.
Director de Ciencias Jurídicas



clga

Guetzaltenango, 13 de octubre de 1.994.-

LIC. MARIANO PLACIDO OROZCO DE LEON
DIRECTOR DIVISION DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
CENTRO UNIVERSITARIO DE OCCIDENTE
EDIFICIO.-

LICENCIADO OROZCO:

En respuesta a su oficio de fecha 19 de Septiembre del presente año, me permito informarle que, he procedido a revisar el trabajo de Tesis del Sr. LUIS EMILIO DEL AGUILA OROZCO, que trata el problema de "EL ACOSO SEXUAL EN LA MUJER TRABAJADORA EN EL MUNICIPIO DE COATEPEQUE", el cual he encontrado sumamente interesante en virtud de que, en la actualidad este tipo de problema no se encuentra regulado específicamente en nuestra ley sustantiva penal y en consecuencia las mujeres que son afectadas por ello se encuentran desprovistas de toda protección al respecto.

A pesar de no contar con bibliografía suficiente, con el trabajo de campo elaborado complementa el estudio para dar conclusiones y recomendaciones valideras al respecto, por lo que otorgo mi TOTAL APROBACION al trabajo de mérito para proceder al Examen General Público, previo a optar a los Títulos de Abogado y Notario y al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Sin otro particular, aprovecho para suscribirme, deferentemente:

"D Y ENSEÑAD A TODOS"


Lic. ELISEO GÓMEZ GAMMAN
Revisor.

Lic. Eliseo Gómez Gamman
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



Ciudad Universitaria, Zona 13
Guatemala, Centroamérica

DIRECCION DE LA DIVISION DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES,
CENTRO UNIVERSITARIO DE OCCIDENTE, QUETZALTENANGO CATORCE
DE OCTUBRE DE MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y CUATRO.

En vista de los dictámenes que anteceden, se autoriza -
la IMPRESION del Trabajo de Tesis:
"EL ACOSO SEXUAL EN LA MUJER TRABAJADORA EN EL MUNICIPIO DE
CORTEPEQUE"
del Bachiller: LUIS EMILIO DEL AGUILA OROZCO
según Artículos 24 y 25 del Reglamento de Exámenes Técnico
Profesionales del Centro Universitario de Occidente.

"DID Y ENSEÑAD A TODOS"
Lic. Mariano Plácido Orozco de León,
Director de Ciencias Jurídicas

/clga

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central

INDICE

	Página
INTRODUCCION	1
DISEÑO DE INVESTIGACION	3
CAPITULO I	
I.1. PREVISION SOCIAL	7
I.2. RELACION DE PATRONO Y TRABAJADORES	10
CAPITULO II	
II.1. TRABAJO SUJETO A REGIMEN ESPECIAL	15
II.2. SU REGULACION LEGAL	16
CAPITULO III	
III.1. DERECHOS CONSTITUCIONALES	19
I. Derechos de la Persona, Fines y Deberes del Estado	
II. Derecho al Trabajo	
III. Preeminencia del Derecho Internacional, en materia de Derechos Humanos.	
III.2. DERECHOS HUMANOS DE LA MUJER	21
III.3. DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA MUJER	23
CAPITULO IV	
IV.1. EL ACOSO O ACOSAMIENTO	29
IV.2. EL ACOSO SEXUAL EN LA MUJER TRABAJADORA	29
IV.3. CAUSAS SOCIALES	30
IV.4. CAUSAS JURIDICAS	31

CAPITULO V

V.1. RELACION DEL ACOSO SEXUAL EN LA MUJER TRABAJADORA CON LAS FIGURAS DELICTIVAS; DE VIOLACION, ESTUPRO, ABUSOS DESHONESTOS Y COACCION.	
DE LOS DELITOS CONTRA LA LIBERTAD Y SEGURIDAD SEXUALES Y EL PUDOR (CONCEPTO)	33
LA VIOLACION	33
EL ESTUPRO	35
LOS ABUSOS DESHONESTOS	36
EL DELITO DE COACCION	36
LA TENTATIVA	38

CAPITULO VI

VI.1. PRESENTACION, ANALISIS Y DISCUSION DE RESULTADOS	41
PRESENTACION	41
ANALISIS	42
DISCUSION DE RESULTADOS	43

CAPITULO VII

VII.1. COMPROBACION DE LA HIPOTESIS	47
-------------------------------------	----

CAPITULO VIII

VIII.1. CONCLUSIONES	49
VIII.2. RECOMENDACIONES	53
BIBLIOGRAFIA	55

INTRODUCCION

El presente trabajo de investigación, es un estudio breve sobre "EL ACOSO SEXUAL EN LA MUJER TRABAJADORA EN EL MUNICIPIO DE COATEPEQUE" y surge por la consideración que es importante la efectiva protección de la mujer trabajadora en su dignidad, como un derecho inherente a su persona, por lo que uno de los objetivos de ésta investigación es llegar a determinar la existencia real de éste hecho, si existe una regulación legal que le venga a proteger, y por lo consiguiente las causas socio-jurídicas que dan origen a la comisión de un hecho de esta naturaleza.

Su alcance espacial se circunscribió al área del sector urbano del municipio de Coatepeque, habiéndose realizado la investigación de campo, en el sector público y privado, es decir en instituciones gubernamentales y municipales, negocios comerciales, oficinas privadas, etc., tomando como base el sistema de investigación por encuestas.

El contenido teórico se encuentra dividido en capítulos, mismos que tratan sobre la Previsión Social, las Relaciones de Trabajo entre patronos y trabajadores, así como el Trabajo Sujeto a Régimen Especial, su Regulación Legal, los Derechos Constitucionales fundamentales de la Mujer Trabajadora, la evolución y conquistas de Derechos de la Mujer Trabajadora, en materia de Derechos Humanos, la conceptualización del Acoso o Acosamiento, y del Acoso Sexual en la Mujer Trabajadora, sus causas sociales y jurídicas, así como una comparación del hecho del acoso sexual con las figuras delictivas de: Violación, Estupro, Abusos Deshonestos y Coacción, y como Tentativa en algunos de estos hechos antijurídicos.

Las encuestas del trabajo de investigación se basaron en aspectos como los siguientes: A) Determinar el conocimiento de las encuestadas, sobre las leyes laborales que le protegen en su relación laboral, y principalmente sobre el hecho del acoso sexual, B) Si han sufrido de acoso sexual por parte del patrono o de un compañero de trabajo, su actitud ante tal hecho, y qué causas sociales inciden en la comisión del mismo. El análisis de los resultados, ha permitido establecer el interés de las mismas

encuestadas, a que se haya tratado este problema de tipo laboral, que en algunos casos se han visto afectadas ante una actitud de esta naturaleza por parte del patrono, e impotentes para proceder en su contra, han tenido que renunciar a sus trabajos. Por otro lado manifestaron que es de vital importancia que nuestros legisladores conozcan más profundamente este problema para su regulación legal; y si bien es cierto que es un tema nuevo, necesitan ser protegidas legalmente y salvaguardar su dignidad de mujer.

Espero que esta investigación en parte contribuya a la solución de éste problema social, y al desarrollo académico de la Universidad, dentro del margen de la proyección social que corresponde a la misma.

EL AUTOR

DISEÑO DE INVESTIGACION

A) PROBLEMA DE INVESTIGACION

"EL ACOSO SEXUAL EN LA MUJER TRABAJADORA, EN EL MUNICIPIO DE COATEPEQUE".

B) DEFINICION DEL PROBLEMA DE INVESTIGACION

Se realizará una investigación para determinar las causas socio-jurídicas que inciden en el acoso sexual de las mujeres trabajadoras en el área del municipio de Coatepeque, departamento de Quetzaltenango.

C) DEFINICION DE LAS UNIDADES DE ANALISIS

Se estudiará en ésta investigación la situación de las mujeres trabajadoras que han sufrido o sufren del problema de acoso sexual, en el área del municipio de Coatepeque departamento de Quetzaltenango.

D) JUSTIFICACION

La protección de los derechos del trabajador sin lugar a dudas ha sido y seguirá siendo objeto de diversas discusiones y, el estudio del problema del acoso sexual en la mujer trabajadora en el municipio de Coatepeque, así como la necesidad de una acción preventiva se justifica en los mismos valores morales del ser humano. Además teóricamente es necesario conocer este problema para crear una institución jurídica específica que proteja a las mujeres trabajadoras.

E) DELIMITACION

DELIMITACION TEORICA

La investigación y estudio del tema, tendrá un carácter socio-jurídico.

DELIMITACION TEMPORAL

El estudio del acoso sexual en la mujer trabajadora en el área del municipio de Coatepeque, departamento de Quetzaltenango, se realizará con el objeto de determinar la situación actual de las condiciones de trabajo que desempeñan estas trabajadoras.

DELIMITACION ESPACIAL

La presente investigación se realizará en algunas fincas, almacenes de comercio, oficinas públicas y privadas, hogares particulares, y empresas privadas.

F) OBJETIVOS

OBJETIVOS GENERALES

Se identificarán las principales causas socio-jurídicas en el acoso sexual de las mujeres trabajadoras, en el área del municipio de Coatepeque.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

Establecer el grado de protección legal que existe para las mujeres trabajadoras, situadas en la zona de estudio, de acuerdo a las actividades que realizan.

Establecer la importancia que tiene la previsión social, sobre este particular.

Establecer el grado de responsabilidad que tienen los patrones y las causas que le son imputables.

Responsabilidad específica del Estado como Organó máximo.

Determinar las causas específicas que definen el acoso sexual en las mujeres trabajadoras.

Establecer la protección legal de las mujeres trabajadoras que sufren de acoso sexual, en las leyes guatemaltecas.

OBJETIVOS TEORICOS

Determinar la posibilidad de crear una institución jurídica que proteja a la mujer trabajadora, que sufra de acoso sexual en su labor o antes de iniciar una relación laboral.

Establecer el grado de necesidad que tienen las trabajadoras del municipio de Coatepeque, en cuanto a las medidas preventivas y protección como mujer.

Medidas que pueden ser adoptadas para prevenir en forma eficaz el acoso sexual que sufran las mujeres trabajadoras.

G) CAUSAS SOCIO-JURIDICAS

- 1- La situación económica precaria de la trabajadora.
- 2- La subordinación de la trabajadora hacia el patrono o representante de éste.
- 3- El machismo del patrono y representante de éste.

H) MARCO TEORICO

El marco teórico del presente trabajo estará conformado por la aplicación de las categorías siguientes: **SOCIOLOGICAS:** Las relaciones laborales entre patrono y trabajadores, prevenciones laborales, condiciones de vida de las trabajadoras. **JURIDICAS:** Leyes que la protejan o instituciones inmersas en el problema sujeto a investigación.

I) PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Es de nuestro conocimiento que a nivel general, la Inspección General de Trabajo, ni las Inspectorías Regionales, no se encuentran facultadas

para conocer este tipo de problema y por lo consiguiente, no pueden dar cierta protección a la mujer trabajadora, en virtud de que ninguna institución de orden laboral como la Constitución de la República, ni el Código de Trabajo, encuentran regulada dentro de sus preceptos legales este tipo de hecho que sí merece regulación legal para proteger en una mejor forma la dignidad de la mujer trabajadora.

Del planteamiento anterior podríamos, en nuestra investigación, desprender el siguiente planteamiento del problema: "Cuáles son las causas socio-jurídicas que inciden en el acoso sexual que sufren las mujeres trabajadoras en el municipio de Coatepeque".

J) FORMULACION DE HIPOTESIS

"El acoso sexual de que son objeto las mujeres trabajadoras es debido a la falta de regulación legal".

"El acoso sexual que sufren las mujeres trabajadoras se debe a la subordinación socio-económica de la mujer trabajadora hacia el patrono".

CAPITULO I

I.1. PREVISION SOCIAL

"El derecho individual del trabajo, el derecho protector de las mujeres y de los menores y la previsión social, son el núcleo y la esencia del estatuto laboral, porque son las normas que se aplican inmediatamente al trabajador y porque son la reglamentación jurídica que aspira a realizar el derecho del hombre-trabajador a la existencia; son lo eterno del derecho del trabajo y deberán tener vigencia ahí donde trabaje un ser humano, independientemente del régimen económico --capitalista, cooperativista, socialista o comunista-- pues si el orden jurídico no tolera que el hombre trabaje más de ocho horas en las empresas, es porque peligras su salud, y este problema es idéntico en las empresas de un capitalista o de una sociedad cooperativa o en la fábrica del Estado. El derecho colectivo del trabajo, es la envoltura y la garantía de aquella parte nuclear, pues la asociación profesional, el contrato colectivo de trabajo y la huelga tienen por meta conseguir un derecho individual de trabajo, un derecho protector de las mujeres y de los menores y una previsión social que respondan a las necesidades y aspiraciones del hombre-trabajador. Finalmente, las autoridades del trabajo y el derecho procesal del trabajo son la acción del Estado dirigida a tutelar e impulsar el derecho individual del trabajo, el derecho protector de las mujeres y de los menores y la previsión social y los intereses y derechos del trabajador.

El derecho de trabajo, como derecho protector o tutelador de los hombres, mujeres y menores trabajadores, posee un mismo fundamento, es tal vez más hondamente humano. El derecho individual del trabajo protege al hombre trabajador, a cambio de su energía de trabajo, emerge del contrato individual de trabajo y pretende que la energía desarrollada conceda al hombre una existencia digna de ser vivida", (1) en nuestra legislación laboral se establece como trabajo sujeto a régimen especial, la labor desempeñada por las mujeres y menores de edad.

(1) Ob. Cit. Mario de la Cueva. Derecho Mexicano de Trabajo. Tomo II. Pág. 3. Cap. I.

"La previsión social es el contenido de una actividad social contemporánea, pero no ha surgido de la nada, su historia es la historia de la beneficencia, de la caridad y de la asistencia pública". (2)

La caridad, la beneficencia y la asistencia pública si bien son antecedente histórico, no son todavía la previsión social; podría citarse como primer antecedente directo, aun cuando efímero, el principio del derecho a trabajar y los Talleres Nacionales, creados durante la revolución francesa de 1848. La previsión social como doctrina e instituciones que habrían de extenderse lentamente a todos los pueblos, da a la época en que se inició, en Alemania lo que se ha denominado la Política Social, que fue, en esencia, la supresión de la postura individualista y liberal de los Estados y su substitución por un intervencionismo de Estado. En el mensaje de anuncio de la ley del seguro social, afirmó Bismarck "que al trabajador importa no solamente su presente, sino también acaso más su futuro y que era así porque en el presente le salva su esfuerzo, en cuanto el futuro es lo imprevisto y desconocido y por ello debe asegurarse". "La finalidad de la política social es corregir los males del régimen económico y social del capitalismo, mejorando la condición de los trabajadores y procurando evitar los daños a que están expuestos". La Política Social dio origen a diversas disposiciones, destinadas a elevar el nivel de vida, presente y futuro de los trabajadores. Las limitaciones a la jornada de trabajo, los días de descanso, la protección a las mujeres y a las menores, etc.; la medida más inmediata y de mayor resonancia fue el sistema de los seguros sociales. La Política Social, produjo en consecuencia, algunas de las instituciones básicas de lo que hoy nombramos derecho individual del trabajo y la institución central de la previsión social". (3)

Desde aquellos años se marcó la diferencia entre caridad, la beneficencia y la asistencia pública con la previsión social, aquéllos son la ayuda que los particulares, la sociedad y el Estado imparten a los hombres, en razón, únicamente, de las necesidad de éstos y porque repugna a la conciencia humana ser indiferente al dolor del prójimo; su fundamento son la caridad y solidaridad social, pero son anteriores al nacimiento del cristia-

(2) Ob. Cit. Idem. Pág. 4.

(3) Ob. Cit. Idem. a (1). Pág. 6.

nismo. Kard de Schweinitz y Antonio Rumeu de Armas refiere diversas medidas de asistencia en la antigüedad, desarrolladas, particularmente en los collegia romanos; y cuando la beneficencia y asistencia pública no existen o no son suficientes deja el Estado de cumplir una función. La previsión social es un derecho de los trabajadores; es una contraprestación que les pertenece por la energía de trabajo que desarrollan y tiene a ella el mismo derecho que a la percepción del salario." (4)

"El fundamento de la previsión social es múltiple. En primer término, la nueva concepción del derecho del trabajo: Es un derecho humano, hecho por y para el hombre y su propósito es resolver, íntegramente, el problema de las necesidades del trabajador, quién es, y según hemos afirmado insistentemente, el hombre universal, porque la vida de la sociedad debe fincarse sobre el trabajo de sus hombres; las necesidades del trabajador no son solamente del presente, sino del futuro, cuando niño que reclama la preparación adecuada o cuando la adversidad o la vejez impidan continuar el trabajo; el derecho del trabajo a de atender todos los momentos, pues, de no hacerlo sería incompleto. El segundo término, el nuevo concepto de la sociedad y de la solidaridad social: La idea individualista de la sociedad pierde terreno en beneficio de la vieja idea aristotélica de la Polis. La sociedad no es una creación artificial de los hombres, no es un agrupamiento en el que cada persona deba perseguir, sin consideración a los demás, su propio interés, sino un organismo natural, cuyas leyes primordiales son la ayuda, la solidaridad y la cooperación; la sociedad debe exigir de sus hombres que trabajen, pero a cambio de su trabajo, les ha de asegurar el presente y el futuro; el derecho no puede limitarse a ser la norma que regule la coexistencia de los lobos, como diría Hobbes, sino que ha de promover la cooperación y la ayuda; cuando el hombre cumple su deber, la sociedad es responsable de su presente y de su futuro. En tercer término, el cambio operado en la idea de la empresa: El viejo capitalismo concibió a la empresa como el reino absoluto del empresario, quién en razón del derecho de propiedad y de los contratos de trabajo, ejerció un dominio pleno sobre los dos factores de la producción; el trabajador no tenía más derechos que los estrictamente derivados de su contrato de traba-

(4) Ob. Cit. Mario de la Cueva. Derecho Mexicano de Trabajo. Tomo II. Pág. 7. Cap. I.

jo, de duración efímera y de prestaciones reducidas; la empresa moderna, por obra del derecho del trabajo, ha devenido una comunidad en la cual el Trabajo y el Capital tienen derechos propios; la empresa debe producir lo necesario para formar un fondo de reserva que permita al empresario reparar o reponer la maquinaria y con mayor razón, por ser más importante el factor humano, ha de asegurar al trabajador su presente y su futuro. Finalmente, y a riesgo de incurrir en repetición, el derecho del trabajo, al transformarse en un haz de garantías sociales en beneficio del trabajador, impuso, como una de sus partes, la previsión social y no por un capricho, sino porque la fuente única de donde puede brotar la seguridad del futuro del trabajador es la empresa, ya que el obrero no tiene más ingreso que el salario, proyectado hacia el futuro por la previsión social." (5)

I.2. RELACION DE PATRONO Y TRABAJADORES

Su caracterización se plantea como la actividad laboral. Sin duda, ante la amplitud del vocablo relación, ésta resulta innegable entre quién presta un servicio y el que se beneficia del mismo inmediatamente; pero eso no anula la voluntariedad en la contracción del nexo y la necesidad del consentimiento de las partes." (6)

Con la locución relación de trabajo se expresan especialmente dos cosas distintas: una innegable, por la evidencia del hecho consistente en la conexión indispensable, en los vínculos, en el trato, en la cooperación que existe entre quien presta un servicio y aquel a quién se le presta. En este sentido, en todo contrato laboral surge una relación de trabajo entre el trabajador que lo ejecuta y el empresario que de modo directo o a través de alguno de sus gestores se beneficia de las tareas realizadas, en las que también interviene, al menos en la fase de dirección. Más aún, esos nexos personales y materiales originan, como los restantes actos jurídicos, relaciones jurídicas entre las partes." (7)

(5) Ob. Cit. Mario de la Cueva. Derecho Mexicano de Trabajo. Tomo II. Pág. 7. Cap. I.

(6) Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Guillermo Cabanellas. LAlcalá-Zamora. Tomo V-P-R. Pág. 660.

(7) Idem.

Utilizando en el análisis, según característica afición de los juristas germanos, Hueck llega a enumerar cuatro acepciones sobre relación del trabajo: a) Vínculo obligacional derivado de un contrato de trabajo, que sirve de fundamento a esa relación y sustenta sus efectos; b) toda relación obligatoria laboral, procede de un contrato de trabajo o de otra fuente jurídica, como la ley o un reglamento; c) el vínculo de ocupación o empleo que surge del trabajo como hecho, exista o no exista obligación de prestar trabajo; d) como totalidad de nexos entre el empresario y los trabajadores". (8)

Las relaciones de trabajo entre patrono y trabajadores a través de la evolución histórica de la misma, no ha quedado estática, su importancia en la vida social de los pueblos y la necesidad de poder darle al ser humano trabajador una vida decorosa, se han ido creando instituciones de tipo laboral que vienen a protegerle de los constantes abusos patronales.

El derecho del trabajo es el derecho que pretende dar satisfacción a las necesidades del hombre que trabaja y es portador de la pretensión de regir todas las prestaciones de servicio. De este concepto derivan lo que denominamos la generalidad del derecho individual del trabajo y su tendencia a devenir el estatuto único para las Relaciones de Trabajo. Este proceso de generalización nos parece indudable y es consecuencia, en primer término, de la naturaleza misma del derecho de trabajo, pues, por formar parte de los derechos naturales del hombre, tiene que acudir a donde se le necesita, y en segundo término, resulta de las modificaciones sociales y económicas, que están produciendo la proletarización constante del hombre de trabajo; fácilmente se entiende que estas causas provoquen la unidad de la clase trabajadora y su deseo de proteger a sus miembros, cualesquiera sean los tipos de sus actividades," (9) de sus relaciones de trabajo.

Las relaciones de trabajo se realizan en la empresa y la vida del trabajador se consume en la empresa; el derecho del trabajo, nació en la

(8) G. Cabanellas. L. Alcalá-Zamora. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo V. P-R. Pág. 661.

(9) Mario de la Cueva. Derecho Mexicano de Trabajo. Tomo I. Pág. 437. (Generalidades del Derecho Individual de Trabajo)

lucha con los poderes y derechos del empresario. Por esto es que la función de la empresa, los poderes del empresario dentro de la empresa y los derechos de los trabajadores son cuestiones fundamentales en la vida laboral para ser enmarcadas dentro de los límites del derecho de trabajo. La solución que se dé a estos problemas fijará en el futuro la amplitud de los derechos que se otorguen a los trabajadores." (10)

Nos parece indudable que la empresa liberal se ha transformado, esta situación de cambio, como dice el profesor Radbruch, ya no es el reino absoluto del empresario del patrono. Se ha transformado, al igual que el derecho de propiedad que vislumbra en la actualidad una propiedad en función social. Y son varios los síntomas de esta transformación; derivan de los nuevos estatutos, como el derecho económico y el derecho de trabajo. I) El derecho económico es el conjunto de normas que permite al Estado intervenir en los problemas de la producción de los productos, a efecto de dar satisfacción a las necesidades económicas de la Sociedad. La economía liberal no quiso la intervención del Estado, pero se mostró impotente en el siglo presente para resolver grandes problemas de la economía nacional. El derecho económico es el resultado de la obligación que tiene el Estado de dar satisfacción a las necesidades económicas de la Sociedad." (11)

II. El derecho del trabajo es el segundo límite a los poderes del empresario y lo es en su doble sentido: a) En la empresa liberal el empresario es omnipotente, es diríamos, el titular del poder. En la empresa liberal únicamente existieron relaciones jurídicas individuales. El derecho del trabajo creó una nueva relación de trabajo, la relación colectiva de trabajo, la cual, a su vez, creó un tipo nuevo de derechos, desconocidos por el derecho privado, es el derecho de los grupos sindicales obreros, distintos de los derechos particulares de los trabajadores y, en ocasiones, en oposición con ellos; es el derecho de las comunidades obreras a perseguir el bienestar de sus miembros. Este nuevo tipo de relación cambió la estructura de la empresa: En la empresa liberal encontramos el derecho de propiedad del empresario y un conjunto de relaciones jurídicas individuales, en tanto en

(10) Ob. Cit. Idem. Pág. 440. (La Empresa ante el Derecho Individual)

(11) Ob. Cit. Idem. (10). Pág. 441.

la empresa moderna tenemos además, los derechos del grupo. El derecho del trabajo ha provocado una oposición que antes no existía: En la empresa liberal, el derecho preeminente es el derecho del empresario, pues, además de ser sujeto de las distintas relaciones individuales, es titular del derecho de propiedad; el derecho del trabajo colocó frente al derecho de propiedad, el derecho de los grupos sociales; ese derecho de los grupos sociales, según queda expresado, busca el bienestar humano, esto es, procura realizar el derecho del hombre trabajador, a una existencia digna. El derecho de trabajo ha transformado con la igualdad de derechos las relaciones de patrono y trabajador". (12) Las constantes transformaciones de la vida humana, amparado con principios más superiores de Derechos Humanos, no crea la menor duda que la posición que debe ocupar todo trabajador, hombre, mujer o menor de edad, ante el capital, es la de ser considerado como una persona de ser respetada, digna de vivir una vida decorosa con las prestaciones que reciba por su servicio prestado en las distintas Relaciones de Trabajo.

(12) Ob. Cit. Idem. (10-11). Pág. 442.

CAPITULO II

II.1. TRABAJO SUJETO A REGIMEN ESPECIAL

El Derecho de trabajo nació para el obrero, o sea, para el trabajador de la industria; lentamente se fue extendiendo a otros grupos de trabajadores, a los empleados, a los artesanos, etc.. La amplitud de las relaciones de trabajo obligó al legislador ordinario a considerar como sujetos de estas relaciones de trabajo a personas que no estaban protegidos en las legislaciones extranjeras.

La naturaleza y los caracteres especiales de algunas actividades obligaron también al legislador a formular reglamentaciones particulares, pues no es posible aplicar las mismas normas para situaciones distintas, ni se puede juzgar con un criterio único a servicios tan diversos como son el doméstico, con el agrario o de industria, etc. (13)

Conviene precisar que la Constitución es la norma base del Derecho del Trabajo; el mínimo de derechos y garantías que el Estado asegura a la clase trabajadora, es para su aplicación general. En consecuencia en donde exista una relación de trabajo deberá aplicarse íntegramente tanto la disposición general como la base especial, y cualquier norma que contraríe lo dispuesto en el precepto constitucional será nulo. Esta conclusión no significa que no puedan acomodarse los mandamientos constitucionales a las modalidades de los diferentes trabajos: Así, a ejemplo, todos los trabajadores tienen derecho a que se les pague, cuando menos el salario mínimo, pero nada impide que se fijen distintos salarios mínimos para diferentes trabajos y deberá hacerse esa diversa fijación cuando lo aconseje las varias necesidades y las eventuales prestaciones accesorias y complementarias que se pueden otorgar a ciertos grupos de trabajadores. Por razones análogas, tampoco se contraría el espíritu de la Constitución, si se señalaran períodos de vacaciones variables. Por otra parte las reglamentaciones especiales deben estimarse adaptaciones de las reglas generales contenidas en la Ley y, consecuentemente deben aplicarse las normas generales, en la

(13) Ob. Cit. Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Pág. 851. (Algunas Reglamentaciones Especiales.

medida que no contraríen la adaptación especial. Por ello, sería equivocada la doctrina que sostuviera que no son aplicables las normas generales de la ley, y que los trabajos comprendidos dentro del Régimen Especial se rigen únicamente por sus disposiciones especiales." (14)

Dentro de éste grupo se encuentra el Trabajo que realizan las Mujeres, se enmarca en aquel tipo de trabajo que por su naturaleza, condiciones en que se presta, jornadas, salarios y personas que lo realizan, requieren de un Régimen Especial a efecto de que estén debidamente protegidas no sólo en su aspecto corporal físico, sino en su integridad moral y dignidad de mujer.

II.2. SU REGULACION LEGAL

En el Capítulo Segundo y Cuarto, del Título Cuarto del Código de Trabajo, vigente, se encuentra regulado el Trabajo sujeto a Regímenes Especiales: El artículo 147 dice: "El trabajo de las mujeres y menores de edad debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral."; asimismo podríamos citar los artículos siguientes del 148 al 155 del mismo Código de Trabajo, que regulan lo relativo al trabajo que realizan las mujeres y los menores de edad; dichos preceptos fueron reformados por los artículos 10, 11, 12 y 13 del Decreto número 64-92 del Congreso de la República de Guatemala. (15)

Asimismo como régimen especial se encuentra regulado en los artículos 161 al 166 el trabajo que realizan trabajadoras domésticas. (16)

El artículo 191 del Código de Trabajo, determina que las relaciones entre el Estado, las municipalidades y demás entidades sostenidas con fondos públicos, y sus trabajadores, se regirán exclusivamente por el Estatuto de los Trabajadores del Estado, por lo consiguiente, dichas relaciones no quedan sujetas a las disposiciones de éste Código, es decir del Código de Trabajo.

(14) Ob. Cit. Idem (13). Pág. 852.

(15) Ver. Art. 148 al 155 y Reformas contenidas en los Arts. 10, 11, 12, 13 del Decreto Número 64-92 del Congreso de la República de Guatemala.

Como complemento de la legislación social de Guatemala, además del Código de Trabajo y de la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social fue necesario la creación de la Ley del Servicio Civil, permitiendo en esa forma la creación y/o la realización y desarrollo de los principios contenidos en los artículos 107 al 117 de la Constitución Política de la República de Guatemala, para regular las relaciones de la Administración Pública con sus trabajadores, creándose así un sistema técnico, armónico, dinámico y eficiente, para garantizar al país, para beneficio de todos los sectores nacionales, y a la vez proteger la dignidad de los trabajadores del Estado. Por lo anterior podemos citar el artículo 108 de la Constitución Política, que dice: "Régimen de los trabajadores del Estado. Las relaciones del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas con sus trabajadores se rigen por la Ley del Servicio Civil, con excepción de aquellas que se rijan por leyes o disposiciones propias de dichas entidades".

El trabajo que realizan las mujeres trabajadoras también encuentran sus principios fundamentales, en el artículo 102 inciso "k" de la Constitución Política de la República de Guatemala (16), estableciendo como orden general la protección a la mujer trabajadora, y la regulación de las condiciones en que deben prestar sus servicios; así como no deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo.

Asimismo deben de tomarse en consideración los reglamentos siguientes:

- Reglamento sobre protección materno infantil, en Acuerdo Número 211 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.
- Reglamento para el goce del período de Lactancia emitido por el Ejecutivo el 15 de enero de 1,973.
- Convenio relativo al trabajo nocturno de las mujeres empleadas en la industria, que fuera aprobado por el Decreto 843 del Congreso de la República, el 7 de noviembre de 1,951, ratificado el 21 de noviembre de 1,951, y que entrara en vigencia el 11 de febrero de 1,952.

(16) Ver. Art. 102 inc. "K" de la Constitución Política de Guatemala.

CAPITULO III

III.1. DERECHOS CONSTITUCIONALES

El derecho constitucional es el que comprende las leyes fundamentales del Estado referente a la forma de gobierno, los derechos y deberes de los individuos y la organización de los poderes públicos.

I) Nuestra actual Constitución Política en sus primeros preceptos normativos regula y establece como principios máximos y fundamentales la Protección a la Persona, al declarar que "El Estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y a la familia, su fin supremo es la realización del bien común. Asimismo en cuanto a sus deberes, en la misma Constitución Política, preceptúa que "Es deber del Estado garantizarle a los habitantes de la República la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo de la persona." (17)

Toda persona que habita dentro del territorio nacional, necesita ser amparada, protegida por un órgano superior como es el Estado, aparato político que cuenta dentro de su estructura, con entidades gubernamentales facultadas para realizar una serie de actividades encaminadas a cumplir y velar porque todo habitante guatemalteco o extranjero, goce de protección que el mismo Estado se compromete a otorgar, para preservarle la vida como un don máximo y divino que poseemos; asimismo la libertad de determinar el lugar de su residencia, la libertad de poder desenvolverse en estas sociedad y poder desarrollar la labor que más convenga a sus necesidades, para tener y brindar a su familia una vida digna y decorosa.

"El Estado garantiza y protege la vida humana desde su concepción, así como la integridad y la seguridad de la persona. Asimismo se establece en la Constitución Política que todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Nin-

(17) Ver. Art. 1o., y 2o., de la Constitución Política de Guatemala.

guna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraterna entre sí. (18)

II) Derecho al Trabajo. La Constitución en su artículo 101 preceptúa: "El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social" con la abolición de la esclavitud, actividad que sin conocer principios que valoran el verdadero estatus del hombre, pisoteaban la dignidad del ser humano, colocándolos como objetos de mercancía; la aplicación de la actividad personal al servicio ajeno se encuentra proclamada, en la actualidad, como facultad de cada individuo, que cuenta con su libertad para concretar una prestación, para ofrecer sus servicios o para abstenerse, si no tiene necesidad de trabajar; tal es el derecho de trabajar o la libertad de trabajar, que solemnes declaraciones, incluidas por lo común en los textos constitucionales como el nuestro proclaman con énfasis.

La Constitución de la República, declara en varios incisos los Derechos sociales fundamentales y generales del trabajo, y la actividad de los tribunales y autoridades laborales, entre los que podemos mencionar y que regulan como protección a la mujer trabajadora los siguientes: a) Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna; cabe mencionar que la mujer trabajadora como persona capaz puede determinar la actividad laboral que desempeñará, sin menoscabo de su dignidad de mujer. El inciso "K" del artículo 102 declara la Protección a la mujer trabajadora y la regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios. Expresa que 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 quién no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora, dice, gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que preceden al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de 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. Es-

tos descansos fueron ampliados por el Artículo 12 del Decreto número 64-92 del Congreso de la República de Guatemala, que reforma el artículo 152 del Código de Trabajo, el cual quedó de la siguiente manera: "Artículo 152. La madre trabajadora gozará de un descanso retribuido con el ciento por ciento (100%), de su salario durante los treinta (30) días que precedan al parto y los 54 días siguientes; los días que no puedan disfrutar antes del parto, se le acumularán para ser disfrutados en la etapa postparto, de tal manera que la madre trabajadora goce de ochenta y cuatro (84), días efectivos de descanso durante ese período: ..." (18)

III. Es de vital importancia reconocer que nuestra actual Constitución establece en el Artículo 46 la Preeminencia del Derecho Internacional; por lo que refiere el principio general de que en materia de Derechos Humanos, los tratados y convenciones aceptadas y ratificadas por Guatemala, tienen preeminencia sobre el derecho interno. (19)

III.2. DERECHOS HUMANOS DE LA MUJER

QUE SON LOS DERECHOS HUMANOS?. Cada definición sobre Derechos Humanos está cargada con el fundamento filosófico del autor. Veamos algunos ejemplos. El maestro Antonio Truyol y Serra nos indica: "Decir que hay Derechos Humanos o Derechos del hombre en el contexto histórico-espiritual -que es el nuestro- equivale a afirmar que existen derechos fundamentales que el hombre posee por el hecho de ser hombre, por su propia naturaleza y dignidad; derechos que le son inherentes, y que, lejos de nacer de una concesión de la sociedad política, han de ser por ésta, consagrados y garantizados". "En justificación racional implica la consideración de los Derechos Humanos como derechos naturales, a este fundamento lo denominan iusnaturalistas racionalistas. Iusnaturalistas porque posee un vínculo con la naturaleza propia del ser humano y racionalista porque está basado en las concepciones filosóficas de los racionalistas del siglo XVII. Anteriormente a este fundamento, encontramos que los Derechos Humanos (llamado Derecho de Gentes) provenían directamente de los derechos divinos; esta concepción filosófica es la que orientó a la con-

(18) Ver. Art. 102 inc. "K" de la Constitución Política de Guatemala.

(19) Ver. Art. 46 de la misma Constitución.

quista de América. Todo esto significa que el iusnaturalismo racionalista es un avance cualitativo sobre el fundamento del derecho divino.

El profesor Gregorio Peces-Barba, considera que los Derechos Humanos son: Facultad que la norma atribuye de protección a la persona en lo referente a su vida, a su libertad, a la igualdad, a su participación política y social, o a cualquier otro aspecto fundamental que afecte a su desarrollo integral como persona, en una comunidad de hombres libres, exigiendo el respeto de los demás hombres, de los grupos sociales y del Estado, y con posibilidad de poner en marcha el aparato coactivo del Estado en caso de infracción". Esta ya es una definición desde una perspectiva dualista, por un lado encontramos el fundamento iusnaturalista racionalista y por el otro, inserta a esos derechos en normas jurídicas del derecho positivo. En otras palabras, dice que los Derechos Humanos son derechos naturales, pero que deben ser protegidos por el sistema jurídico de un Estado. Ya no se trata de derechos que nacen antes de la formación del Estado, sino que deben ser protegidos por éste.

El profesor Eusebio Fernández, dice sobre el tema: "Toda persona posee unos derechos morales, por el hecho de serlo y que estos deben ser reconocidos y garantizados por la sociedad, el derecho y el poder político, sin ningún tipo de discriminación social, jurídica, política, ideológica, cultural o sexual. Estos derechos son fundamentales, es decir se hallan estrechamente conectados con la idea de dignidad humana y son al mismo tiempo las condiciones del desarrollo de esa idea de dignidad." Esta definición no señala que la defensa de los Derechos Humanos se presenta como un reto moral de nuestro tiempo, la pieza clave de la justicia del Derecho y de la legitimidad del poder. También está en el camino señalado por Alejandro Llano, cuando dice que los Derechos Humanos son la: Plasmación histórica de las exigencias contemporáneas de la justicia."

Estas últimas palabras nos llevan a considerar el fundamento histórico de los Derechos Humanos y para ese retorno las palabras del maestro de la Universidad de Sevilla, Antonio Pérez Luño, que dice: Los Derechos Humanos aparecen como un conjunto de facultades e instituciones que, en cada momento histórico, concretan las exigencias de la dignidad, la

libertad y la igualdad humanas, las cuales deben ser reconocidas positivamente por los ordenamientos jurídicos a nivel nacional e internacional." Esta es una fundamentación histórica, ya que considera que los Derechos Humanos son derechos históricos.

Por último podemos decir que no hay valores superiores a otros, me refiero a los valores que fundamentan los Derechos Humanos, ya que tienen una estrecha relación y complementación mutuas, es decir, que entre los derechos individuales y los sociales no existe contradicción, ni tampoco oposición, por lo que es imposible tratar que unos prevalezcan sobre los otros, o bien que nos sean desplazados por otros. (20)

III.3. LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA MUJER

En Guatemala son pocas las mujeres que tienen como conocimiento de los Tratados que les proporcionan protección a sus derechos como persona. Estos Tratados y Leyes, por su parte, dan fuerza a nuestras normas constitucionales. El Artículo 4o. dice: "En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos...". Y en el artículo 46 señala que "en materia de derechos humanos los tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala tienen preeminencia sobre el derecho interno".

La igualdad de derechos para la mujer es una preocupación anterior, incluso, a la creación de las Naciones Unidas. El tema está presente ya en la Comisión Interamericana de Mujeres de la Organización de los Estados Americanos que se reunió por primera vez en 1,930. También la Sociedad de las Naciones Unidas, en su Asamblea de 1,935 consideró la cuestión de la condición de la mujer a petición de 10 países latinoamericanos.

Las Naciones Unidas, en cuya Carta se afirma la fe "en igualdad de derechos de hombres y mujeres" empezó muy pronto su labor para la eliminación de la discriminación contra la mujer, creando la Comisión de la

(20) Ob. Cit. Sagastume Gemmell, MarcoAntonio. Curso Básico de Derechos Humanos. Cap. I. Qué son los Derechos Humanos. Págs. 1, 2 y 3.

Condición Jurídica y Social de la mujer como comisión orgánica del Consejo Económico y Social. En 1,952, la Asamblea General aprobó el primer instrumento jurídico de las Naciones Unidas, dedicado exclusivamente a los derechos de la mujer; la Convención sobre los Derechos Políticos de la mujer, en cuanto a su derecho de participación en los sufragios.

En 1,957, la Asamblea aprobó la Convención sobre la Nacionalidad de la Mujer Casada, que estipula que ni la celebración ni la disolución del matrimonio, ni el cambio de nacionalidad del marido durante el matrimonio, podrán afectar automáticamente a la nacionalidad de la mujer.

La Convención de 1,962, sobre el consentimiento para el matrimonio, la edad mínima para contraer matrimonio y el registro de los matrimonios tenía como objeto garantizar la libertad en la elección de cónyuge, eliminar los matrimonios en la infancia y el casamiento de las niñas antes de la pubertad, establecer las sanciones apropiadas en casos necesarios y disponer la creación de un registro para escribir los matrimonios.

En 1,967 la Asamblea aprobó la Declaración Sobre la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer, que proclama la igualdad de derechos de la mujer con el hombre ante la ley, incluido el derecho a la propiedad. Se afirma que el padre y la madre tendrán los mismos derechos y obligaciones en lo tocante a los niños y se prohíbe los matrimonios de los niños y los esponsales de los jóvenes antes de haber alcanzado la pubertad.

En 1979, las Naciones Unidas aprobaron la Convención Sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer. El Tratado, que entró en vigor en 1981, abarca las medidas que han de adoptarse para eliminar la discriminación contra la mujer en diversas esferas, entre ellas la vida política y pública, la nacionalidad, la educación, el empleo, el matrimonio y la familia. Se dedica atención especial a los derechos de las mujeres de las zonas rurales, a la necesidad de eliminar los estereotipos basados en el sexo, a eliminar la explotación de la prostitución y a conceder a las mujeres la igualdad con los hombres ante la ley.

La Comisión de la Condición Jurídica y Social de la mujer elabora

convenciones que tratan de los derechos de la mujer, y se reúne cada dos años para examinar los progresos realizados por las mujeres para lograr la igualdad en todo el mundo. La Comisión colabora estrechamente con diversos organismos especializados, y en particular con la Organización del Trabajo y la Organización de las Naciones Unidas, para la Educación, la Ciencia y la Cultura en cuestiones que afectan a los derechos económicos y el derecho a la educación.

Al centrarse en la manera en que se aplican las normas internacionales, los programas de las Naciones Unidas para la mujer destacan tanto la igualdad de derechos como la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres. En estos programas, se destacan el papel de la mujer en la familia, así como la plena integración de la mujer en el desarrollo económico, social y político de los países. También se estudia la relación entre la condición jurídica y social de la mujer y las poblaciones nacionales.

En 1975, la Asamblea General proclamó el Año Internacional de la Mujer y patrocinó aquel mismo año una Conferencia Mundial que se celebró en México, D.F. La conferencia aprobó una Declaración que contiene los principios sobre la igualdad de la mujer con el hombre, y la contribución de la mujer al desarrollo y la paz, así como un Plan Mundial de Acción en el cual se establecen las directrices y los objetivos para mejorar la condición de la mujer. Asimismo, la Asamblea proclamó el decenio de 1976 a 1985 como Decenio de las Naciones Unidas de la Mujer. En 1976, La Asamblea aprobó la creación de un Instituto Internacional de Investigación y Capacitación para la Promoción de la mujer, con sede en Santo Domingo, República Dominicana. La Conferencia Mundial del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer, celebrada en Copenhague en 1980 aprobó un programa de acción para la segunda mitad del Decenio 1980-1985. Tomando como tema las palabras "Igualdad, Desarrollo y Paz", con el subtema de "Empleo, Salud y Educación", la conferencia puso medidas para cumplir para fines del Decenio los objetivos del Plan Mundial. En julio de 1985 se celebró en Nairobi una Conferencia Mundial para el Examen y la Evaluación de los Logros del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer, y se aprobaron estrategias para mejorar la condición de la mujer antes del año 2000. Las estrategias se centraban en los procedimientos para mejorar

la condición jurídica de la mujer, así como su papel en todas las esferas de las actividades de desarrollo y en la promoción de la paz y la seguridad internacionales.

Guatemala ha ratificado o se ha adherido a los Convenios y Convenciones Sigüientes:

1. - Convenio (No. 100) relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.
 - Adoptado el 29 de junio de 1951 por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en su 34a. Reunión.
 - Entrada en vigor: 23 de mayo de 1953.
 - Ratificado por Guatemala: 22 de julio de 1961.

2. - Convención sobre los Derechos políticos de la Mujer.
 - Abierta a firma y ratificación por la Asamblea General en su resolución 640 del 20 de diciembre de 1952.
 - Entrada en vigor: 7 de julio de 1954.
 - Ratificada por Guatemala: 18 de septiembre de 1959.

3. - Convención sobre la Nacionalidad de la Mujer Casada.
 - Abierta a firma y ratificación por la Asamblea General en su resolución 1040 del 29 de enero de 1957.
 - Entrada en vigor: 11 de agosto de 1958.
 - Ratificada por Guatemala: 27 de junio de 1960.

4. - Convenio (No. 111) Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación.
 - Adoptado el 25 de junio de 1958 por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en su 42a. reunión.
 - Entrada en vigor: 15 de junio de 1960.
 - Ratificado por Guatemala: 20 de septiembre de 1960.

5. - Convención relativa a la lucha contra las Discriminaciones en la Esfera de la Enseñanza.

- Adoptada el 14 de diciembre de 1980 por la Conferencia General de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.
 - Entrada en vigor: 22 de mayo de 1962.
 - Ratificada por Guatemala: 21 de diciembre de 1962.
6. - Convención sobre el Consentimiento para el Matrimonio, la Edad Mínima para contraer Matrimonio y el Registro de los Matrimonios.
- Abierto a firma y ratificación por la Asamblea General en su resolución 1763 del 7 de noviembre de 1962.
 - Entrada en vigor: 9 de diciembre de 1964.
 - Guatemala declaró adhesión: 17 de diciembre de 1982.
7. - Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
- Adoptada y abierta a la firma y ratificación, o adhesión, por la Asamblea general en su resolución 34/180 del 18 de diciembre de 1979.
 - Entrada en vigor: 3 de septiembre de 1981.
 - Ratificado por Guatemala: 8 de julio de 1982. (21)

(21) Ob. Cit. Lic. Vicente Arranz Sanz. Documentos Básicos sobre Derechos Humanos II. (Introducción).

CAPITULO IV

IV.1. EL ACOSO O ACOSAMIENTO

El Diccionario de Derecho Usual de Guillermo Cabanellas, dice que el Acosamiento significa: "Persecución. Insistencia que fatiga en el trabajo. Importunidad." Asimismo define el término Acosar como: "Perseguir sin tregua ni reposo. Estrechar, acorralar, arrinconar. Hostigar, Incomodar, molestar. Pretender con insistencia inoportuna." (22)

"Existe acoso sexual cuando un patrono o jefe, representante legal o compañero de trabajo, abusando de su estatus, pretende tener relaciones sexuales con una empleada." (23), que se encuentre en una relación de subordinación para que ésta pueda acceder y permanecer en el empleo, merecer un ascenso o elevación de su salario; y en la mayoría de los casos hacer que la trabajadora acepte la proposición de un empleo.

IV.2. EL ACOSO SEXUAL EN LA MUJER TRABAJADORA

"Por las relaciones genéricas existentes en nuestra sociedad, que ubican a los hombres en una situación de privilegios, con todo poder, y en el otro extremo se sitúa a la mujer, en un plano secundario, siempre subordinada a satisfacer las necesidades e intereses de otros". (24)

Existen un sin fin de relaciones en las que patronos, representantes de éste, e inclusive los mismos compañeros de trabajo, de las empleadas, aprovechan para pretender de ellas tener una relación íntima que les permita satisfacer sus impulsos carnales, puesto que en ningún momento podría considerarse el acoso sexual que sufre la mujer trabajadora, como una muestra de afecto personal, sino que por lo contrario; esa actitud mezquina, ese mal proceder de un patrono o jefe ante su propia empleada, no es

(22) Ob. Cit. G. Cabanellas. L. Alcalá-Zamora. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usua. Tomo I. Pág. 110.

(23) Idem. a (22).

(24) Ob. Cit. Folleto de Delia Castillo Godoy Conceptos Teóricos. (Mujer y Acoso Sexual en el Empleo).

más que la de aquel hombre que en ningún momento considera la dignidad de la mujer, como un atributo personal que eleva el espíritu de la empleada. Las personas que acosan regularmente a una empleada son los compañeros de trabajo, los supervisores, los jefes de personal, los directivos principales de la empresa, los propios empresarios e inclusive los clientes de las empresas". (25)

"El acoso sexual que sufre la mujer trabajadora, les afecta en lo personal, pues sufren de ansiedad, depresiones, stress, se manifiesta una inestabilidad emocional, baja su autovaloración personal, puesto que en la mayoría de las circunstancias el acosador las humilla, les agrede su autoestima laboral, si las mismas no aceptan sus proposiciones indecorosas." (26)

El acoso sexual que sufre la mujer trabajadora, se muestra incluso antes de formar una relación de trabajo entre el patrono y trabajadora; muchas mujeres pretendiendo laborar en una empresa, han recibido proposiciones indecorosas, con la finalidad de que acepten éstas, a cambio del empleo que buscan o se les ofrece.

IV.3. CAUSAS SOCIALES

Las causas sociales que inciden en el problema del acoso sexual que sufre la mujer trabajadora, son todas aquellas circunstancias de tipo personal y social, que provocan en la relación de trabajo entre patrono y empleadas, una actitud que menoscaba la dignidad de la mujer trabajadora, pues cualquier patrono, representante de éste o compañero de trabajo, se aprovecha de tales circunstancias para hacerle proposiciones indecorosas o coaccionar a la empleada para perseguir su objetivo personal, que regularmente en la mayoría de los casos, pretende que la mujer trabajadora que se encuentra bajo su dirección o que le solicita un empleo, acepte tener relaciones sexuales con él.

Como causas podemos mencionar los siguientes:

(25) (26) Idem. a (24).

- La necesidad de obtener un empleo, para adquirir un ingreso económico propio y para su familia.
- La superioridad jerárquica que ejerce siempre todo patrono o representante de éste.
- Los abusos de autoridad y de confianza de parte del patrono, de los jefes de personal, y de compañeros de trabajo.
- La falta de educación, o de principios morales y espirituales del patrono.
- La superioridad económica del patrono.
- La actitud de machismo que predomina en la personalidad de muchos hombres.
- La pobreza y desventaja de la mujer trabajadora, conocida por el patrono.
- La adicción a las bebidas alcohólicas por parte del patrono.

Podemos mencionar otras circunstancias que provocan el acoso sexual en la mujer trabajadora:

- Las cualidades físicas de la mujer empleada.
- La forma de vestir de algunas empleadas.
- Cuando en un negocio o empresa, existe una sola mujer trabajadora, para varios patronos, o entre varios compañeros de trabajo.
- La falta de capacidad o ineficiencia de la empleada para desempeñar su trabajo.
- La inocencia en las empleadas menores de edad.
- El mal comportamiento de una empleada, que perjudica la dignidad de las demás compañeras de trabajo.

IV.4. CAUSAS JURIDICAS

Es principio jurídico que los seres humanos podrán realizar cualquier acto o hecho que la ley no prohíba hacer. Bajo este postulado podemos mencionar que la actitud del patrono, representante de éste o compañero de trabajo de una empleada, cuando acosan sexualmente a una de ellas, en su empresa o negocio, no están infringiendo ningún ordenamiento legal, ni de tipo penal, ni laboral.

En nuestro sistema jurídico no se encuentra regulado el hecho del

acoso sexual que sufre la mujer como trabajadora, puesto que dentro del Código Penal vigente, Decreto 17-73 del Congreso de la República de Guatemala, no existe la tipificación del hecho del acoso sexual, como figura de delito. Asimismo dentro de los preceptos del Código de Trabajo, vigente, Decreto Número 1441 del Congreso de la República; ni de la ley del Servicio Civil, no se encuentra una protección legal para las mujeres trabajadoras, sobre esta materia. En los Reglamentos Interiores de Trabajo, Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo, o Contratos Colectivos de Trabajo, tampoco se ha regulado este tipo de problema, que le permita a las mujeres empleadas, contar con un instrumento legal que les protega su dignidad.

En tales circunstancias, podemos decir que la falta de regulación en nuestro Derecho, es causa real que permite que se concrete este tipo de hechos que menoscaban la dignidad de la mujer trabajadora, creando así un espacio abierto y libre a la irresponsabilidad del patrono, jefe o compañero de trabajo, en su antojadizo actuar, sin importar el decoro, el respeto que debe mantener ante una mujer, sea trabajadora o no. Pero lejos no se encuentra la solución a éste problema, si tan sólo se pone en marcha los preceptos constitucionales siguientes: Artículo 1o.: PROTECCION A LA PERSONA. El Estado de Guatemala, se organiza para proteger a la persona y a la familia, su fin supremo es la realización del bien común." "Artículo 2o.: DEBERES DEL ESTADO. Es deber del Estado garantizarle a los habitantes de la República la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona." "Artículo 4o.: LIBERTAD E IGUALDAD. En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos... Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad." De modo que se hace necesario desarrollar la norma constitucional, a fin de crear en el Código Penal la figura delictiva de acoso sexual, agravada cuando se dé con ocasión de una relación de trabajo.

CAPITULO V

V.1. RELACION DEL ACOSO SEXUAL EN LA MUJER TRABAJADORA CON LAS FIGURAS DELICTIVAS DE: VIOLACION, ESTUPRO, ABUSOS DESHONESTOS Y COACCION

DE LOS DELITOS CONTRA LA LIBERTAD Y SEGURIDAD SEXUALES Y EL PUDOR

CONCEPTO: "En términos generales, en los delitos contra la libertad y seguridad sexuales el hecho consiste en atentar contra la libertad y seguridad que en materia sexual tienen las personas. También aparecen atentados contra el pudor en materia sexual. Hay otros delitos con referencia a órganos sexuales que tienen un fondo sexual, pero que no son los de este título, por lo cual es necesario definir algunas de sus características". (27)

CARACTERES:

a) La acción preponderante en el hecho, es de materia sexual, y atenta contra la libertad o seguridad en tal sentido. No basta que haya existido en la acción, un antecedente de tipo sexual, sino que se requiere acciones directas encaminadas a limitar o lesionar la libertad o seguridad, a través de actos manifiestamente lúbricos-somáticos ejecutados, en el cuerpo de la persona ofendida.

b) Que la acción de finalidad erótica ejecutada sobre el pasivo produzca inmediatamente un daño o un peligro al bien jurídico protegido, que en estos casos es la libertad y seguridad en cuanto a la determinación sexual, así como el pudor o recato en materia sexual." (28)

LA VIOLACION: "Desde el punto de vista legal, la violación se integra: "Yaciendo con mujer en cualquiera de los siguientes casos: 1o. Usando

(27) Ob. Cit. De León Velasco, Héctor Aníbal, De Mata Vela, José Francisco. Curso de Derecho Penal Guatemalteco. De los Delitos contra la Libertad y Seguridad Sexuales. Pág. 397.

violencia suficiente para conseguir su propósito; 2o. Aprovechando las circunstancias, provocadas o no por el agente, de encontrarse la mujer privada de la razón o de sentido o incapacidad para resistir; 3o. En todo caso, si la mujer fuere menor de doce años." (29)

"En términos generales, la doctrina actual acepta que la imposición de la cópula sexual sin consentimiento de la ofendida, es lo que tanto en la historia de las instituciones penales como en la doctrina y en las legislaciones contemporáneas constituye la esencia del verdadero delito sexual de violación. El bien jurídico objeto de tutela penal en este delito concierne primordialmente a la libertad sexual contra la que el ayuntamiento impuesto por la violación constituye el máximo ultraje, ya que el violador realiza la fornicación sea por medio de la fuerza material en el cuerpo de la ofendida "anulando así su resistencia (violación física, vis) o bien, por el empleo de amagos, constreñimientos psíquicos o amenazas de males graves que, por la intimidación que producen o por evitar otros daños le impiden resistir (violencia moral, metus)". (30)

El acoso sexual que sufre la mujer trabajadora, es la figura de un hecho que realiza un patrono, jefe, representante de éste, o compañero de trabajo, dentro de una relación laboral, en la que la mujer empleada sufre por diferentes factores, en los que predomina la subordinación que ejerce su patrono sobre ella; el acoso sexual se basa en aquella pretensión constante, en aquel hostigamiento que hace el patrono a su empleada con la finalidad de poder concretar tener una relación sexual con ella. No podemos configurar una semejanza con el delito de violación, puesto que en este tipo de hecho delictivo se tipifica en sí, la relación sexual que tiene el violador con la ofendida, mediando la violencia física o moral, y en la mayoría de los casos la ofendida no conoce la identidad del hechor; un hecho que la ofendida no espera que se realice y cuando es ejecutado no existe consentimiento de su parte para tener este tipo de relación sexual. En tanto que en el Acoso Sexual que sufre la mujer trabajadora, existe una relación laboral entre patrono y trabajadora, la cual es aprovechada por éste para persistir en sus proposiciones indecorosas contra su empleada.

(28) Ob. Cit. Idem a (27).

(29) Ob. Cit. Idem a (27). Cap. II. La violación. Pág. 401.

(30) Ob. Cit. Idem a (29). Pág. 402.

EL ESTUPRO: Concepto: Actualmente se considera, que el estupro consiste en la conjunción sexual natural, obtenida por un hombre, sin violencia y por medios fraudulentos o de maliciosa seducción en mujeres muy jóvenes, no vinculadas al sujeto en matrimonio, y de conducta sexual honesta."

Por tal razón en las legislaciones penales modernas se acuerda protección especial para las mujeres de corta edad, respecto de los actos de ayuntamiento sexual realizados en sus personas, aunque sea con su consentimiento y sin el empleo de violencia. (31)

Bien Jurídico Tutelado: Conforme lo establece el Título III del Código Penal, quedan comprendidos dentro del rubro de los delitos que consagran como bien jurídico tutelado la seguridad sexual, especialmente, la seguridad sexual de las mujeres menores de edad, de vida honesta, abusando de su inexperiencia o confianza, o bien, mediante la seducción amorosa o mediante falsas promesas de matrimonio, estableciéndose los tipos penales atinentes, en resguardo de la conservación de las buenas costumbres de dichas menores. (32) La acción humana típica del delito consiste en el acceso sexual normal, siendo el sujeto activo siempre un hombre y el pasivo una mujer menor de edad, pero mayor de 12 años. (33)

El delito de Estupro por los elementos que lo configuran como hecho delictivo, no puede compararse con el acoso sexual que sufre la mujer trabajadora; pues en aquel existe un acceso carnal con una menor de edad, basado en falsas promesas de matrimonio, abusando de confianza o de la inexperiencia de la menor; mientras que el hecho del acoso sexual que sufre la mujer trabajadora, se circunscribe a aquella persistencia del patrono, representante de éste, o compañero de trabajo, para que la acosada acepte sus proposiciones indecorosas, a cambio del ofrecimiento de un empleo, un aumento de salario, o un ascenso; no existe relación sexual, y en todo caso la mujer trabajadora es mayor de edad, y en algunas circunstancias ya es casada. Por lo que no podría semejarse este acto del acoso sexual con el hecho del estupro.

(31) Ob. Cit. De León Velasco, Héctor Aníbal; De Mata Vela, José Francisco. Curso de Derecho Penal Guatemalteco. Cap. II, El Estupro. Pág. 409.

(32) (33). Idem. (31). Pág. 410, 412.

LOS ABUSOS DESHONESTOS: Concepto Legal: Refiere el Artículo 179 del Código Penal vigente, que "comete abuso deshonesto quien empleando los medios o valiéndose de las condiciones indicadas en los artículos 173, 174, 175 realiza en persona de su mismo o diferente sexo, actos sexuales distintos del acceso carnal.

De acuerdo con la doctrina general sobre este delito, en términos generales, se comete abuso deshonesto mediante los actos corporales de lubricidad, distintos de la relación sexual y que no tienden directamente a ella, cualquiera que sea el sexo de sus protagonistas activos o pasivos.

De dichos conceptos podemos extraer los siguientes elementos:

- a) Básicamente se trata de actos eróticos distintos del acceso sexual, o sea, actos eróticos en la persona del pasivo, tales como caricias, o algún otro manejo realizado para excitar o satisfacer los deseos sexuales del activo.
 - b) Ausencia de propósito del acceso sexual, material y psicológicamente".
- (34)

En el acoso sexual el patrono a través de sus persistentes proposiciones, sí pretende llegar al acceso carnal con la empleada bajo su dirección; en algunos casos no llega a tener contacto personal con ella, y comparado con el delito de Abusos Deshonestos, los cuales pueden ser dirigidos a personas de su mismo sexo o diferente, el acoso sexual se circunscribe a las pretensiones hacia una mujer trabajadora, que se encuentra bajo la dirección y subordinación inmediata de un patrono, jefe o representante de éste.

EL DELITO DE COACCION

En el actual Código Penal, la coacción se comete por "Quién sin estar legítimamente autorizado, mediante procedimiento violento, intimidatorio o que en cualquier forma compele a otro, obligue a éste para

(34) Ob. Cit. De Mata Vela, José Francisco. De León Velasco, Héctor Anfbal. Curso de Derecho Penal Guatemalteco. Cap. III. Abusos Deshonestos. Pág. 415.

que haga o deje de hacer lo que la ley no le prohíbe, efectúe o consienta lo que no quiere o que tolere que otra persona lo haga, sea justo o no." (Artículo 214 C.P.).

El delito de coacción lesiona la facultad de todo individuo de determinarse y actuar por sus propios motivos, por tal razón, el bien jurídico que lesiona con su realización es la libertad y seguridad de la persona. Dentro de tal acriminación social, podemos distinguir: I. Que se realiza el acto de compeler u obligar a otro, mediante procedimientos violentos o intimidatorio o en cualquier otra forma a hacer lo que la ley no le prohíbe, efectúe o consienta lo que no quiere o que tolere que otra persona lo haga, es decir, y en términos generales, imponer una persona a otra su voluntad, a través de las formas señaladas. (35)

El delito de Coacción, y el hecho del Acoso Sexual que sufre la mujer trabajadora, tienen algunos aspectos similares, pues con los mismos, el sujeto activo pretende que el sujeto pasivo, efectúe lo que él quiere que se haga; no obstante las similitudes que existen ante estos hechos, se diferencian uno del otro por las circunstancias siguientes: con el delito de coacción, el sujeto activo pretende que el ofendido, efectúe o deje de hacer un acto, asimismo puede pretender que éste tolere que un tercero lo haga, sea justo o no, según lo establece la ley, con tal pretensión el sujeto activo puede perseguir un objetivo personal o para una tercera persona que se beneficie por la actuación u omisión del sujeto pasivo; en el hecho del acoso sexual, éste concreta dentro de una relación laboral y el objetivo que se persigue es sexual.

En el delito de coacción, el sujeto activo emplea medios como la fuerza física o violenta, así como la intimidación o violencia moral, que es lo que propiamente se llama coacción, y representa "la constricción que de un mal grave e inminente se ejerce sobre el espíritu humano, violentando sus determinaciones." (36)

(35) Ob. Cit. Idem a (34). Cap. IV. De las Coacciones y Amenazas. Pág. 453.

(36) Ob. Cit. Enciclopedia Jurídica OMEGA, citada por De MataVela, J. F. De León Velásco, H. A. (Curso de Derecho Penal Guatemalteco). Pág. 455

Es sin lugar a dudas que el sujeto pasivo, ante el inminente peligro que amenaza a su persona o a un pariente, hace o deja de hacer lo que el sujeto activo le impone. En el hecho del acoso sexual, las pretensiones del patrono, son actitudes de persistencia menos graves, puesto que el resultado que en todo caso perjudicaría a la empleada, es, que sea despedida de su empleo, que no le concedan el empleo que solicita, pero en ningún caso es objeto de una violencia material o física, o que la intimidación llegue a tal extremo que la obligue a aceptar las pretensiones del patrono. Por lo consiguiente el hecho del acoso sexual es independiente del hecho delictivo de coacción que viola la libertad y seguridad del ofendido.

LA TENTATIVA

Según el artículo 14 del Código Penal, dice: "Hay tentativa, cuando con el fin de cometer un delito, se comienza su ejecución por actos exteriores idóneos y no se consuma por causas independientes de la voluntad del agente". Esto quiere decir que en la tentativa el sujeto activo mantiene la finalidad de cometer el delito, esta finalidad se identifica plenamente con la "Intencionalidad" de tal manera que sólo cabe en los delitos dolosos, ya que en los delitos culposos existe ausencia de voluntad intencional; por otro lado los actos encaminados a la ejecución del delito deben ser idóneos y dirigidos a la perpetración del mismo, y si a pesar de todo, el delito no se consuma, es porque intervienen causas o circunstancias ajenas a la voluntad del sujeto activo." (36)

El acoso sexual que sufre la mujer trabajadora, no podría calificarse como: Tentativa de Violación, Estupro, Abusos Deshonestos o Coacción, puesto que el agente activo de cada uno de estos hechos antijurídicos, tiene la intencionalidad de realizar el mismo. En el acoso sexual el patrono, representante de éste o compañero de trabajo de la empleada, pretende obtener el consentimiento de la misma acosada, a través de su persistencia y a cambio de otorgar una condición mejor para la empleada, o conceder el trabajo que le fue solicitado.

(36) Ob. Cit. Idem a (34). Función de los Elementos Positivos del Delito. (Tentativa). Pág. 153.

De tal manera que el hecho del acoso sexual que sufre la mujer trabajadora, dentro de la relación laboral que mantiene con el patrono, merece atención para su regulación legal, para proporcionarle una protección jurídica a la mujer empleada, a fin de que no sea acosada y sea objeto de represalias por parte del patrono, cuando no acepte las proposiciones indecorosas que van contra su dignidad de mujer, que atentan contra su libertad y seguridad sexual.

CAPITULO VI

VI.1. PRESENTACION, ANALISIS Y DISCUSION DE RESULTADOS

PRESENTACION: Existen algunas definiciones del hecho del acoso sexual que sufre la mujer trabajadora, podemos mencionar el definido por Verónica Rossato, en Paraguay en 1991, que dice: "Existe acoso sexual cuando un patrón o jefe, abusando de su status, pretende tener relaciones sexuales con una persona en relación de subordinación para que ésta pueda acceder al empleo, permanecer en él o merecer un ascenso." (37) Asimismo la Ley Federal de Derechos Civiles de Puerto Rico, en su Título VII, declara: "El hostigamiento sexual en el empleo es cualquier tipo de acercamiento o presión de naturaleza sexual, tanto física como verbal no deseada, que surge de la relación del empleo y que redunde en un ambiente de trabajo hostil, un impedimento para hacer el trabajo que afecte la oportunidad de trabajo de la persona perjudicada." (38) El Comité Latinoamericano para la Defensa de los Derechos de la Mujer (CLADEM - EL SALVADOR), manifiesta que acoso sexual: "Son aquellas actitudes o conductas verbales o físicas de naturaleza sexual, que son consideradas ofensivas y no deseadas por la persona a quien van dirigidas y que menoscaban su dignidad, constituyendo una forma de discriminación laboral". (39)

El problema del acoso sexual existe y ha existido en nuestra sociedad, como una realidad que menoscaba la dignidad de la mujer trabajadora. El presente trabajo se circunscribe al perímetro urbano del municipio de Coatepeque, departamento de Quetzaltenango; los resultados obtenidos son apenas una pequeña muestra de una problemática social, que investigada a nivel nacional y dentro de un ámbito mayor de relaciones laborales, presentaría resultados realmente capaces de motivar una regulación legal, ya que en nuestra estructura de derecho penal y laboral, existe sobre esta materia un silencio legal; no obstante considerar que el derecho en cualquiera de sus ramas no puede ser estático, sino evolutivo, apegado a una realidad

(37) (38) y (39). Op. Cit. Folleto de Delia Castillo Godoy Conceptos Teóricos. "Mujer y Acoso Sexual en el Empleo".

social, tratando y regulando problemas como el hecho del acoso sexual que sufre la mujer trabajadora en general, que siempre ha sido marginada en las relaciones de trabajo, no obstante los apenas logros de justicia social ganados con el correr del tiempo, los cuales le han dado algunas consideraciones que le permiten desenvolverse en una relación laboral más justa; pero a pesar de tales logros se necesita dar un paso más que permita considerar que la dignidad de la mujer trabajadora se encuentra por encima de toda prerrogativa laboral, que se le haya otorgado.

La investigación que se hizo sobre este problema, es un mínimo paso que juristas con mayor experiencia laboral e investigativa, podrían agigantar, claro está, con la colaboración de instituciones como el propio Congreso de la República, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Inspectoría General de Trabajo, y la Oficina Nacional de la Mujer (ONAM), etc. Del presente trabajo de tesis, podemos determinar que no obstante haberse realizado en un pequeño campo de estudio, arrojó resultados preocupantes; las trabajadoras que respondieron a las encuestas que se les presentó, unas contestaron que habían sido acosadas sexualmente en sus anteriores trabajos, así como en el que realizan en la actualidad, por sus patronos, y otras por sus compañeros de trabajo. Pocas se abstuvieron de responder, y muchas respondieron que no habían tenido un problema de esta índole. Pero sobre el todo manifestaron que desconocen las leyes laborales de nuestro país, así como una ley que les proteja sobre el problema del acoso sexual que sufren en sus trabajos, y se manifiestan en una forma positiva para que sea creada una ley que regule tal hecho y que les conceda una protección legal por las represalias patronales por no aceptar las proposiciones deshonestas que les hacen; asimismo manifestaron que no sabrían en última instancia a que autoridad acudir para que les brinde orientación legal, y que su determinación ante este problema sería renunciar a su trabajo para evitarse problemas.

ANALISIS

El hecho del acoso sexual, es aquella actitud que realiza el patrono, valiéndose de su superioridad jerárquica ante sus empleadas, que se da dentro de una relación de trabajo. Es imprescindible su estudio y análisis a

nivel nacional, pues el Estado teniendo entre sus deberes y organización proteger a la persona y a la familia, y garantizar a los habitantes de la República, la justicia y el desarrollo integral de la persona; está obligado a sancionar tal conducta antisocial, pues se manifiesta que en Guatemala, todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos; y por lo consiguiente ninguna persona podrá ser sometida a servidumbre, ni a otra condición que menoscabe su dignidad.

Un derecho inherente a la mujer guatemalteca, es que se respete su dignidad de mujer trabajadora. El Estado de Guatemala, a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, podrá dar la protección necesaria y suficiente, para que no se permita la infracción a principios constitucionales regulados en los artículos 1o., 2o. y 4o., así como lo preceptuado en el inciso "k" del artículo 102 de nuestra Carta Magna; tal función podría desarrollarse a través de dependencias especiales y agregar funciones de educación y orientación en la Previsión Social; y velar porque se cumplan los Tratados Internacionales en materia de Derechos Humanos, que tienden a proteger a la mujer trabajadora.

Conveniente es que dentro de toda relación de trabajo, y principalmente entre la que mantiene patrono y trabajadora, se cree un clima de respeto; que se establezca un parámetro de armonía, que no permita el abuso de autoridad, pues de lo contrario podría darse una sanción al patrono o trabajador que menoscabe la dignidad de la empleada por medio del acoso sexual.

DISCUSION DE RESULTADOS

Del estudio de los resultados obtenidos, podemos determinar la existencia real del hecho del acoso sexual que sufre la mujer trabajadora, ya sea dentro de la relación de trabajo que mantiene con el patrono, o cuando se le es prometido un empleo a cambio de acceder a las proposiciones indecentes que se le dirigen. Como un hecho real que tiene existencia y que ocasiona un mal en la dignidad de la mujer trabajadora, merece su atención para ser tratado y regulado en los ordenamientos legales, así como en los Reglamentos Interiores de Trabajo, en los Pactos Colectivos de Condi-

nes de Trabajo y en los Contratos Colectivos de Trabajo.

Podríamos decir que es un tema nuevo, que no ha revelado motivos suficientes para su atención, pero no podemos consentir una actitud vil e históricamente reprochable. Es un hecho con el cual se hostiga a la mujer trabajadora a que acepte tener relaciones sexuales con el proponente, a cambio de dar una mejor posición dentro de su trabajo, o concederle éste para dar inicio a una nueva relación de trabajo, de lo contrario correría el riesgo de que sea despedida, o sea marginada en relación con las otras empleadas, o simplemente no se le concedería el empleo que solicita.

La ausencia de una regulación legal que proteja a la mujer trabajadora ante tal situación, podría considerarse que no existe, en virtud de que los mismos legisladores no han prestado la debida atención a éste problema; indudablemente no son ellos los únicos responsables, sino que también las Asociaciones Profesionales que se encuentran organizadas para darles protección y velar por sus miembros sindicalizados. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, podría entre sus programas de Educación hacia los trabajadores, brindar protección a la mujer trabajadora y enseñarles en cuanto a éste problema, cuales son sus derechos ante la parte patronal, y cuales son las leyes laborales que le protegen ante una actitud de acoso sexual.

El Derecho de Trabajo como una rama del Derecho en General, que se mantiene en evolución constante por los cambios sociales que se van dando dentro de las relaciones entre patronos y trabajadores, deben considerarse estos hechos para la creación de normas apegadas a una realidad social existente. Por lo anteriormente mencionado, podemos decir que el acoso sexual que sufre la mujer trabajadora a nivel del municipio de Coatepeque, es un hecho que sin lugar a dudas, se da a nivel nacional; y que existen bases fundamentales para considerarlo como una verdadera Fuente Real de Derecho, que al dar paso a su análisis y estudio en una forma más general, induciría a crear una regulación legal de tipo laboral y penal, que venga a proteger a la Mujer Trabajadora en toda relación de trabajo.

Así también la misma Constitución Política, por medio de sus preceptos generales establecidos en los Artículos 1o., 2o., 4o., 101 y 102 inciso "k", es Fuente Formal para la creación de normas específicas de tipo laboral y penal, que vengan a proteger a la mujer trabajadora de una actitud antisocial real, como es el acoso sexual; y por lo consiguiente se estaría dando un paso más a una conquista laboral, que vendría a proteger y valorar la dignidad de toda mujer trabajadora.

CAPITULO VII

VII.1. COMPROBACION DE LA HIPOTESIS

- I. El acoso sexual de que son objeto las mujeres trabajadoras es debido a la falta de regulación legal.
- II. El acoso sexual que sufren las mujeres trabajadoras, se debe a la subordinación socio-económica de la mujer trabajadora hacia el patrono.

ANALISIS

Después de haber realizado la investigación bibliográfica del caso, la cual por cierto es escasa y, el trabajo de campo y sus resultados obtenidos, he llegado a comprobar las hipótesis enunciadas, de acuerdo a los siguientes resultados:

- a) La mayoría de las empleadas que fueron encuestadas, desconocen cuáles son las leyes laborales que regulan su relación de trabajo con el patrono, y que le protejan de cualquier abuso, asimismo desconocen ante que autoridad acudir al tener un problema de acoso sexual.
- b) En materia de derechos humanos se han logrado verdaderos avances, en relación al reconocimiento de derechos inherentes a la mujer en general, y de las mujeres trabajadoras; derechos que se han introducido en nuestro Código de Trabajo, pero que aún no protegen totalmente a la mujer en este sentido.
- c) Nuestra Constitución Política, contiene principios generales con los cuales se protege la dignidad de todo ser humano, no obstante estos preceptos no son lo suficientemente desarrollados para hacer extensiva su interpretación y aplicación, para brindarle una protección legal específica a la mujer trabajadora que sufre, en muchos casos, de acoso sexual cuando solicita un empleo, o dentro de éste. En el Código de Trabajo vigente, podemos encontrar que el trabajo que realizan las

mujeres, se encuentra regulado por un Régimen Especial, que se han logrado reformas que amplían los plazos pre y post-natal de una empleada en estado de gravidez, así como el derecho de ser remunerada con un salario igual al que reciben los hombres, entre otros derechos.

Por la falta de una regulación legal que proteja a las mujeres trabajadoras sobre el acoso sexual que sufren por parte del patrono, queda sin ser sancionada una actitud de tal naturaleza y, por lo consiguiente se seguirá atropellando la dignidad de la mujer trabajadora, y el precepto constitucional que regula sobre la dignidad de los seres humanos, queda sin ser observado.

En relación a la segunda hipótesis planteada, al realizar el estudio de campo, pude establecer lo siguiente:

- a) Por la propia declaración de las encuestadas, se comprobó que efectivamente la causa principal por la cual la mujer trabajadora es acosada sexualmente por el patrono, es debido a la superioridad socio-económica de éste, así como la posición jerárquica que el patrono ejerce sobre sus empleados.
- b) A raíz de esta situación socio-económica y jerárquica que coloca al patrono por encima de todos sus empleados y empleadas; pude establecer otras causas que deben considerarse en concreto, puesto que también son aprovechadas por el patrono para acosar sexualmente a una mujer trabajadora, entre estas menciono las siguientes: la condición económica de la mujer trabajadora, su necesidad de laborar en una empresa o negocio para obtener un ingreso, asimismo en muchos casos la embriaguez del patrono, el abuso de autoridad por parte de éste, etc.

CAPITULO VIII

VIII.1. CONCLUSIONES

- A) La Previsión Social, nacida en un principio como una política social, es contenido de una actividad social contemporánea, pero no ha surgido de la nada, su historia es la historia de la beneficencia, de la caridad y de la asistencia pública. Su origen dio lugar a diversas disposiciones destinadas a elevar el nivel de vida, presente y futuro de los trabajadores, así como crear la protección de las mujeres empleadas, etc., a través de un seguro social.
- B) De la relación de patrono y trabajadores, nace el derecho individual de trabajo; esta relación constante no ha quedado estática en la historia, su importancia en la vida social de los pueblos y las necesidades de dar protección al ser humano como trabajador, se han ido creando instituciones de tipo laboral para brindarle al trabajador una vida decorosa, así como protegerle de los abusos constantes del patrono.

Su análisis en la época actual, nos estimula a que se concrete un paso más dentro del Derecho individual de trabajo, a efecto de lograr más protección legal hacia la mujer trabajadora, que sufre de acoso sexual por parte del patrono.

- C) La mujer trabajadora, poco a poco ha sido favorecida, reconociéndole derechos inherentes a su persona, con los cuales se le ha brindado una protección legal que le equipara a tener las mismas condiciones de los hombres trabajadores, ya que en muchas relaciones de trabajo se ha marginado; estos logros le han permitido tener una mejor desenvolvimiento dentro de su desarrollo en la sociedad.

El Régimen Especial por el cual se encuentra regulado sus derechos y obligaciones ante el patrono, necesita ser ampliado con la finalidad de poderle brindar un amparo más grande para evitar que sea objeto de abusos patronales, como el problema aquí tratado, del acoso sexual; actitud inmoral que menoscaba su dignidad de mujer; con la F)

cual se le coloca como un ser sujeto a la disposición antojadiza del patrono, o de abusos de un jefe inmediato superior, o de un simple compañero de trabajo.

- D) He podido establecer, asimismo, que no obstante existir normas constitucionales que declaran que la dignidad del ser humano debe respetarse en primer término; dichos preceptos no se han hecho extensivos para crear una ley de tipo laboral y penal que proteja a la mujer trabajadora, cuando es objeto de abuso y de acoso sexual de parte del patrono, jefe o compañero de trabajo.

Bien podría manifestarse que a nivel internacional es imprescindible la creación de convenios o tratados que mejoren la protección de la mujer trabajadora, en este aspecto.

El hecho del acoso sexual es de existencia real en nuestro medio, dentro de las relaciones de trabajo entre patrono y trabajadoras, que por si solo es Fuente Real de Derecho de Trabajo, y por lo consiguiente debe ser considerado por nuestros legisladores, a fin de que sea regulado.

- E) El acoso sexual que sufre la mujer trabajadora, es aquella actitud del patrono con la cual pretende que su empleada, o la que le solicita un empleo, acepte de su parte tener relaciones sexuales con él; pretensión que se acompaña en algunos casos, por ofrecimientos que según el patrono, favorecerían a la empleada, y en otros casos se sirve de la coacción para conseguir el objetivo. La respuesta negativa de la empleada ocasiona en ciertas circunstancias, que sea despedida, marginada y presionada en su actividad laboral, o que no se le conceda el empleo que solicita.

De consiguiente podemos decir que la falta de una regulación legal, así como la superioridad económica y jerárquica con que cuenta el patrono, son causas principales para que éste cometa este tipo de hecho que atropella la dignidad de una persona, en este caso de una mujer trabajadora, que necesita que se le proteja adecuadamente.

Para finalizar quiero mencionar que el hecho del acoso sexual, no puede encajarse como una Tentativa de las figuras delictivas de Violación, Estupro, Abusos Deshonestos, y Coacción, ni mucho menos como un hecho consumado de estos delitos, claramente tipificados en el Código Penal vigente.

El análisis que se hizo de estas figuras delictivas con el acoso sexual, nos da un esquema más amplio de sus diferencias; quizá la única relación que podría existir entre estos, es que con tales hechos se atenta contra la libertad y seguridad sexuales de las mujeres, y de las mujeres trabajadoras, específicamente en su caso. Con estas figuras delictivas reguladas en nuestro Código Penal, si se encuentra protegida la mujer en general, pero no la mujer trabajadora, en especial cuando es víctima de acoso sexual dentro de su relación de trabajo, cuyo hecho tiene características propias.

VIII.2. RECOMENDACIONES

- A) Como primer término, quiero mencionar que la investigación del hecho del acoso sexual que sufre la mujer trabajadora, debe de generalizarse a nivel nacional, y dentro de toda relación de trabajo; con la finalidad de profundizar dicha investigación, el estudio de éste hecho, así como las causas sociales y jurídicas que inciden en que este hecho se concrete. Considero que una institución como la Oficina Nacional de la Mujer (ONAM), podría encabezar esta investigación contando con el apoyo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
- B) El hecho del acoso sexual dentro de las relaciones de trabajo, entre patronos y trabajadoras, tiene existencia real, tal como se estableció con la investigación de campo que se realizó; por lo que es una actitud del patrono, representante de éste o compañeros de trabajo, que atropella la dignidad de la mujer empleada. Por lo consiguiente debe considerársele como una verdadera Fuente Real de Derecho de Trabajo y analizado por nuestros legisladores, para que estos puedan crear su regulación legal, ya sea dentro del Código de Trabajo, Código Penal, o una ley específica que pueda ser aplicada tanto en las relaciones de trabajo que determina el mismo Código de Trabajo, como en la Ley de Servicio Civil.
- C) Considero que las asociaciones profesionales, al momento de celebrar sus Contratos Colectivos de Trabajo, Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo, e inclusive en los Reglamentos Internos de Trabajo, se deben especificar acuerdos para que patronos y trabajadores, guarden la armonía y el respeto a la dignidad de la mujer empleada, en virtud de que dichos Contratos y Pactos Colectivos antes mencionados, son considerados como leyes laborales que deben acatarse por las partes que los suscriben.
- D) La forma precisa para establecer la responsabilidad del patrono, o de un compañero de trabajo, que cometa un hecho de esta naturaleza, podría regularse dentro del procedimiento de Faltas Laborales con la finalidad de que la empleada ofendida, tenga la protección de la Ins-

pección General de Trabajo, y utilizar los medios generales de prueba que establece el Código de Trabajo para establecer la responsabilidad del infractor, y por lo tanto imponer sanciones graves, como elevadas multas, a efecto de evitar la reiteración de estos hechos reprochables.

- E) Asimismo recomendaría que deben establecerse medidas precautorias o cautelares dentro del Código de Trabajo, que protejan a la mujer trabajadora de despidos injustificados, cuando no acepte las proposiciones indecorosas del patrono; y si fuere despedida, que la misma ofendida pueda solicitar ante un Tribunal de Trabajo y Previsión Social competente, en la Vía de los Incidentes, su reinstalación, la cual deberá ordenarse en forma inmediata. Si la ofendida fuere una empleada menor de edad, serán sus padres, tutor o representante legal, quienes ejerciten la acción.
- F) Considero que no sólo a la mujer trabajadora se debe proteger del acoso sexual, sino que a la mujer en general; en tal sentido recomiendo que dentro del Código Penal, sea creada la figura Delictiva de Acoso Sexual.

BIBLIOGRAFIA

1. De la Cueva, Mario. "Derecho Mexicano del Trabajo". Tomos I y II. Editorial Porrúa, S.A. Décima edición. México, 1970.
2. Cabanellas, Guillermo. "Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual". Tomo V (P-R). Editorial Heliasta S.R.L. Revisada, actualizada y ampliada por Luis Alcalá-Zamora y Castillo. 14a. edición, 1979.
3. Marco Antonio Sagastume Gemmell. "Curso Básico de Derechos Humanos". Editorial Universitaria. Colección Aula. Vol. No. 30. Universidad de San Carlos de Guatemala. 1991.
4. "Documentos Básicos sobre Derechos Humanos II". Publicación de la Procuraduría de los Derechos Humanos con el apoyo financiero de la Comunidad Económica Europea. Guatemala, abril de 1992.
5. Héctor Aníbal de León Velasco; José Francisco de Mata Vela. "Curso de Derecho Penal Guatemalteco. Parte General y Parte Especial. Impreso en los Talleres de Edi-Art. 2a. edición. Enero de 1989.
6. Delia Castillo Godoy. "Mujer y Acoso Sexual en el Empleo". Conceptos Teóricos. Proporcionado por la Oficina Nacional de la Mujer.

LEYES:

1. Constitución Política de la República de Guatemala. Año 1985.
2. Código de Trabajo, Decreto 1441, del Congreso de la República de Guatemala.
3. Reformas al Código de Trabajo. Decreto Número 64-92, del Congreso de la República de Guatemala.
4. Código Penal.