



UNIVERSIDAD
PANAMERICANA
"Sabiduría ante todo; adquiere sabiduría"

Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia

Programa de Actualización de Competencias y Cierre Académico

**La situación de la mujer dentro de su entorno
laboral ante el acoso sexual**
(Tesis de Licenciatura)

Mariela del Carmen Urrutia Buezo

Guatemala, febrero 2021

**La situación de la mujer dentro de su entorno
laboral ante el acoso sexual**
(Tesis de Licenciatura)

Mariela del Carmen Urrutia Buezo

Guatemala, febrero 2021

Para efectos legales y en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 1º, literal h) del Reglamento de Colegiación del Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala, **Mariela del Carmen Urrutia Buezo** elaboró la presente tesis, **La situación de la mujer dentro de su entorno laboral ante el acoso sexual.**

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD PANAMERICANA

Rector M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus

Vicerrectora Académica Dra. Alba Aracely Rodríguez de González

Vicerrector Administrativo M. A. César Augusto Custodio Cobar

Secretario General EMBA. Adolfo Noguera Bosque

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA

Decano Dr. Enrique Fernando Sánchez Usera

Vice Decana M. Sc. Andrea Torres Hidalgo

Director de Carrera M. A. Joaquín Rodrigo Flores Guzmán

Coordinador de Sedes M. Sc. Mario Jo Chang

Coordinador de Postgrados y

Programa de Equivalencias Integrales M.A. José Luis Samayoa Palacios

Coordinadora de Procesos académicos Licda. Gladys Jeaneth Javier Del Cid



UPANA

Universidad Panamericana
"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, treinta de enero de dos mil dieciocho. -----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **LA SITUACIÓN DE LA MUJER DENTRO DE SU ENTORNO LABORAL ANTE EL ACOSO SEXUAL**, presentado por **MARIELA DEL CARMEN URRUTIA BUEZO**, previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), reúne los requisitos de esta casa de Estudios, es procedente **APROBAR** dicho punto de tesis y para el efecto se nombra como Tutor al **M. SC. EDGAR AROLDO HICHOS FLORES**, para que realice la tutoría del punto de tesis aprobado.



MGTR. ENRIQUE FERNANDO SÁNCHEZ USERA
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia

c.c. Archivo

DICTAMEN DEL TUTOR DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **MARIELA DEL CARMEN URRUTIA BUEZO**
Título de la tesis: **LA SITUACIÓN DE LA MUJER DENTRO DE SU ENTORNO LABORAL ANTE EL ACOSO SEXUAL**

El Tutor de Tesis,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.

Segundo: Que ha leído el informe de tesis, donde consta que el (la) estudiante en mención realizó la investigación de rigor, atendiendo a un método y técnicas propias de esta modalidad académica.

Tercero: Que ha realizado todas las correcciones de contenido que le fueron planteadas en su oportunidad.

Cuarto: Que dicho trabajo reúne las calidades necesarias de una Tesis de Licenciatura.

Por tanto,

En su calidad de Tutor de Tesis, emite **DICTAMEN FAVORABLE** para que continúe con los trámites de rigor.

Guatemala, 05 de octubre de 2018.

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"





M. SC. EDGAR AROLDO HICHOS FLORES
Tutor de Tesis



c.c. Archivo

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, dieciséis de octubre de dos mil dieciocho. -----
En virtud de que el proyecto de tesis titulado **LA SITUACIÓN DE LA MUJER DENTRO DE SU ENTORNO LABORAL ANTE EL ACOSO SEXUAL**, presentado por **MARIELA DEL CARMEN URRUTIA BUEZO**, previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), ha cumplido con los dictámenes correspondientes del tutor nombrado, se designa como revisor metodológico a la **LICDA. CANDIDA ROSA RAMOS MONTENEGRO**, para que realice una revisión del trabajo presentado y emita su dictamen en forma pertinente.



MGTR. ENRIQUE FERNANDO SÁNCHEZ USERA
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia

DICTAMEN DEL REVISOR DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **MARIELA DEL CARMEN URRUTIA BUEZO**
Título de la tesis: **LA SITUACIÓN DE LA MUJER DENTRO DE SU ENTORNO LABORAL ANTE EL ACOSO SEXUAL**

El Revisor de Tesis,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.

Segundo: Que ha leído el informe de tesis, donde consta que el (la) estudiante en mención realizó su trabajo atendiendo a un método y técnicas propias de esta modalidad académica.

Tercero: Que ha realizado todas las correcciones de redacción y estilo que le fueron planteadas en su oportunidad.

Cuarto: Que dicho trabajo reúne las calidades necesarias de una Tesis de Licenciatura.

Por tanto,

En su calidad de Revisor de Tesis, emite **DICTAMEN FAVORABLE** para que continúe con los trámites de rigor.

Guatemala, 11 de abril de 2019.

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"



LICDA. CANDIDA ROSA RAMOS MONTENEGRO
Revisor Metodológico de Tesis



c.c. Archivo



ORDEN DE IMPRESIÓN DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **MARIELA DEL CARMEN URRUTIA BUEZO**
Título de la tesis: **LA SITUACIÓN DE LA MUJER DENTRO DE SU ENTORNO LABORAL ANTE EL ACOSO SEXUAL**

El Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el (la) estudiante: ha desarrollado el proceso de investigación y redacción de su tesis de licenciatura.

Segundo: Que tengo a la vista los dictámenes del Tutor y Revisor, en donde consta que el (la) estudiante en mención ha completado satisfactoriamente los requisitos académicos y administrativos vigentes para el desarrollo de la Tesis de Licenciatura.

Tercero: Que tengo a la vista el documento, *declaración jurada del estudiante*, donde consta que el (la) estudiante autor de la presente tesis manifiesta, bajo juramento, que ha respetado los derechos de autor de las fuentes consultadas y ha reconocido los créditos correspondientes; así como la aceptación de su responsabilidad como autor del contenido de su Tesis de Licenciatura.

Por tanto,

Se autoriza la impresión del documento relacionado en el formato y características que están establecidas para este nivel académico.

Guatemala, 08 de febrero de 2021.

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"


Dr. Enrique Fernando Sánchez Usera
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia



c.c. Archivo

 1779

 upana.edu.gt

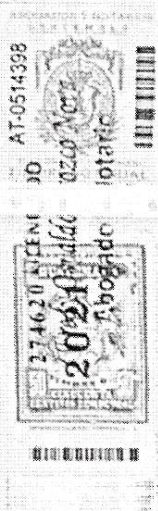
 Diagonal 34, 31-43 Zona 16



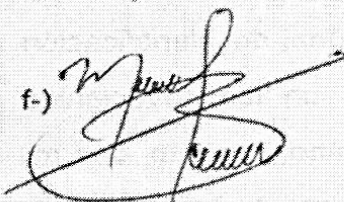
Orozco Contreras

ABOGADOS & NOTARIOS

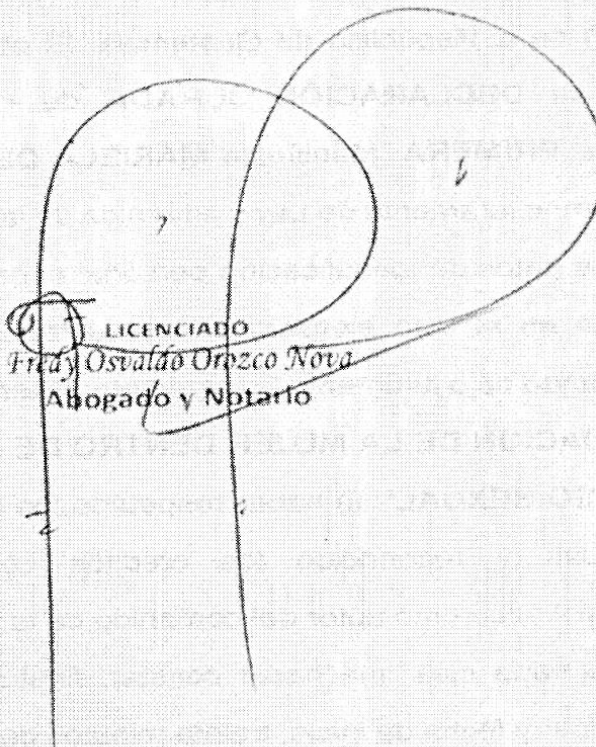
En la ciudad de Guatemala, el día seis de febrero del año dos mil veintiuno, siendo las diez horas en punto, yo, **FREDY OSVALDO OROZCO NOVA**, Notario me encuentro constituido en la sede central de la Universidad Panamericana, ubicada en la Diagonal treinta y cuatro, treinta y uno guión cuarenta y tres zona dieciséis, de esta ciudad, en donde soy requerido por **MARIELA DEL CARMEN URRUTIA BUEZO**, de treinta y dos años de edad, soltera, guatemalteca, Perito Contador, de este domicilio, quien se identifica con Documento Personal de Identificación (DPI) con Código Único de Identificación (CUI) número un mil novecientos cuarenta y ocho, espacio, trece mil quinientos cuarenta y uno, espacio, dos mil siete (1948-13541-2007), extendido por el Registro Nacional de las Personas (RENAP) de la República de Guatemala. El objeto del requerimiento, es hacer constar su **DECLARACIÓN JURADA** de conformidad con las siguientes cláusulas: **PRIMERA:** Manifiesta **MARIELA DEL CARMEN URRUTIA BUEZO**, bajo solemne juramento de Ley y advertida de la pena relativa al delito de perjurio, ser de los datos de identificación personal consignados en la presente y que se encuentra en el libre ejercicio de sus derechos civiles. **SEGUNDA:** Continúa manifestando bajo juramento la requirente: i) ser autor del trabajo de tesis titulado: **"LA SITUACIÓN DE LA MUJER DENTRO DE SU ENTORNO LABORAL ANTE EL ACOSO SEXUAL"**; ii) haber respetado los derechos de autor de las fuentes consultadas y reconocido los créditos correspondientes; iii) aceptar la responsabilidad como autor del contenido de la presente tesis de licenciatura. No habiendo nada más que hacer constar, finalizo el presente instrumento en el mismo lugar y fecha de inicio, treinta minutos después, la cual consta en una hoja de papel bond, impresa en ambos lados, que numero, sello y firmo, a la cual le adhiero los timbres para cubrir los impuestos correspondientes que determinan



las leyes respectivas: un timbre notarial del valor de diez quetzales con serie y número AT guion cero quinientos catorce mil trescientos noventa y ocho y un timbre fiscal del valor de cincuenta centavos de quetzal con número doscientos setenta y cuatro mil seiscientos veinte. Leo lo escrito a la requirente, quien, enterada de su contenido, objeto, validez y demás efectos legales, la acepta, ratifica y firma con el Notario que autoriza. **DOY FE DE TODO LO EXPUESTO.**

f-) 

ANTE MÍ:


LICENCIADO
Fridy Osvaldo Orozco Nova
Abogado y Notario

Nota: Para efectos legales, únicamente el sustentante es responsable del contenido del presente trabajo.

Dedicatoria

Acto que dedico:

A Dios: Referente de fe y guía espiritual, que con sus bendiciones me permite culminar otro paso en la vida.

A mis padres: Margarita Buezo Guerra y José Benigno Urrutia, que con paciencia, esfuerzo, sacrificio y educación son forjadores de lo que hoy soy.

A mis Hijos: Anthony Leonel Aguirre Urrutia y Carlos Fabricio Aguirre Urrutia, con mucho amor, por ser inspiración e impulsores de todo lo que hago.

A mis hermanas y hermano: Oneida Urrutia, Edin Urrutia, Ilsi Urrutia, Rubén Urrutia, mi ejemplo abona al de ustedes para que sean orgullo de sus padres.

A mis sobrinas y sobrinos: Jennifer Rodríguez y Madelyn Rodríguez, con mucho cariño y admiración.

A mis tíos y tías: Con aprecio.

A mis amigos y amigas: Que me han apoyado y ayudado en todo momento; son parte importante en cada etapa de mi vida.

A la Universidad: Panamericana Por ser el medio para formar profesionales con éxito.

Índice

Resumen	i
Palabras clave	i
Introducción	ii
El Derecho de Trabajo	1
El derecho de trabajo de la mujer	13
Situación laboral de la mujer en Guatemala	25
La situación de la mujer dentro de su entorno laboral ante el acoso sexual	35
Conclusiones	56
Referencias	58

Resumen

En el presente estudio se realizó un análisis crítico de los derechos laborales de la mujer y la violación a los mismos por el hecho de ser mujer, esto tomando en cuenta situaciones denigrantes como el acoso sexual que no está regulado expresamente como delito aun cuando sea fenómeno social que causa violencia de género tomando en cuenta que en la mayoría de casos el acoso sexual se manifiesta en la mujer como víctima principal. Por tanto, es oportuno que estos hechos que actualmente son objeto de violaciones no solo a sus derechos laborales sino a su dignidad como persona y a su limitación a poder desarrollarse y crecer dentro de una empresa o institución, sean debidamente considerados como un delito dentro de los establecidos en la Ley Contra el Femicidio y Otras Formas de Violencia Contra la Mujer para tener un tipo penal específico y consecuentemente un tratamiento jurisdiccional especializado.

Palabras clave

Acoso sexual laboral. Mujer. Libertad e indemnidad sexual. Tipo penal especializado. Jurisdicción especializada.

Introducción

La presente investigación pretende realizar un análisis crítico sobre el acoso sexual laboral en Guatemala, a través de un estudio integrativo del orden jurídico vigente que regula los hechos que violentan la libertad e indemnidad sexual de la mujer, además, analizar donde actualmente se pretende incorporar este hecho delictivo tomando en cuenta la iniciativa de ley que se encuentra en el Congreso de la República, con el objeto de establecer cuál sería la opción más viable para integrar este tipo penal en la legislación guatemalteca, particularmente en la Ley Contra el Femicidio y Otras Formas de Violencia Contra la Mujer, tomando en cuenta que este delito sexual es casi exclusivamente de género y según las estadísticas que serán incorporadas a la investigación, estos hechos violentan la indemnidad sexual de las mujeres.

Para el alcance del estudio se estableció como objetivo principal, el analizar el acoso sexual laboral en Guatemala y sus posibles efectos y consecuencias en la víctima; así como que con la presente investigación se busca establecer si actualmente se encuentra regulado el acoso sexual laboral dentro de la legislación vigente y determinar cuáles serían las posibles soluciones jurídicas para un adecuado tratamiento jurisdiccional del acoso sexual en Guatemala.

Los métodos que se aplicarán en el presente trabajo de tesis serán los métodos inductivo y deductivo, con los cuales se pretende recopilar la información tanto doctrinal como jurídica de la violencia de género en el ámbito laboral, fortaleciendo el marco teórico y los análisis conceptuales que serán parte importante para la resolución final del estudio.

En el título I se desarrolló el tema del Derecho de Trabajo, en el cual se describen algunos temas doctrinales y jurídicos que tienen la finalidad de conocer los aspectos generales de esta ciencia del Derecho.

En el título II se realizó un estudio acerca del derecho de trabajo de la mujer, como fue este derecho siendo parte importante de la misma dentro de una cultura generalmente desarrollada en una cultura patriarcal.

En el título III se analizará la situación laboral de la mujer en Guatemala para determinar su situación actual y los antecedentes que han dado lugar a la violación, limitación y restricción de este derecho humano.

Por último, en el título IV se describe la situación de la mujer dentro de su entorno laboral ante el acoso sexual, siendo viable una investigación jurídica, doctrinal y social con el fin de establecer cuáles serían las soluciones principalmente de carácter legal para erradicar estos hechos que denigran la dignidad de la mujer y les limita a un adecuado ambiente de trabajo.

El derecho del trabajo

El Derecho de Trabajo es una ciencia que constantemente está en desarrollo integrando diferentes instrumentos de carácter internacional, ordinario, jurisprudencia, leyes profesionales y principios rectores que pretenden crear un orden jurídico preferente y tutelar de la clase trabajadora.

Cada uno de estos instrumentos puede ser tomado como fuentes formales del Derecho de Trabajo, los cuales en su conjunto forman la parte normativa de la ciencia y permite el desarrollo objetivo de todas aquellas circunstancias que se manifiestan en las relaciones de trabajo, como el salario, indemnización, garantías mínimas, estabilidad laboral, entre otras.

Las relaciones de trabajo surgen de diferentes maneras y queda formalizada con requisitos mínimos establecidos en la ley, como la aceptación inclusive verbal de cómo se desarrollará la actividad laboral, el pago y el tiempo en que la misma durará dando finalizada la relación.

Legaz, citado por Etala expone:

Son fuentes formales del Derecho de Trabajo, la ley, la costumbre del lugar y los principios generales del Derecho laboral. Entre las fuentes materiales más comunes se encuentran las convenciones colectivas de trabajo; la doctrina de los jurisconsultos; los precedentes de la ley; la jurisprudencia; etc. (2004, p. 144)

El marco jurídico del Derecho de Trabajo integra entonces una parte fundamental para darle cumplimiento al ejercicio de este derecho humano de carácter social, el cual establece los presupuestos, lineamientos, obligaciones y derechos de las partes, para no dejar a la libre disposición del trabajador y el patrono los acuerdos contractuales que puedan dar lugar a la violación de derechos principalmente del trabajador, o en este caso, de un sector tan vulnerable como lo es la mujer tomando en cuenta que la cultura patriarcal no solo se manifiesta en un entorno familiar, sino se extiende a todas las formas de violencia como es el ámbito laboral.

Generalidades del derecho de trabajo

La naturaleza jurídica de una rama del derecho se especifica de acuerdo a los elementos particulares o públicos que regula, en el caso del Derecho de Trabajo, esta rama tiene una intervención tutelar por parte del Estado hacia la clase trabajadora, por tanto, se dice que es de naturaleza pública.

El Código de Trabajo expone en su cuarto considerando que: “El Derecho de Trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe de ceder ante el interés social o colectivo.”

La intervención del Estado a través de sus instituciones administrativas y jurisdiccionales, tiene la finalidad de proporcionarles a las personas en conflicto, una solución viable de manera justa y apegada a derecho. La intervención pública no establece una persecución de la parte patronal, sino una mediación justa que dé equilibrio a la desigualdad económica. Bielsa, citado por Sanroman expone que: “...considerando la importancia de la repercusión económica y moral del régimen jurídico del trabajo, especialmente en la faz social, se quiere que éste régimen sea de derecho público.” (2009, p. 27)

El Derecho de Trabajo ha tenido un desarrollo importante en cuestiones de justicia y legalidad, desarrollándose en Guatemala un conjunto de normas ordinarias y otras fundamentadas en la Constitución Política de la República de Guatemala a las que se les unen los tratados internacionales, lo cual constituye una rama netamente tutelar de los trabajadores, siempre en un contexto de legalidad y no de sobreprotección.

Cuando se dice que el Derecho de Trabajo es tutelar del trabajador, se entiende que esta ciencia pretende no ser parcial en donde el patrono se encuentre en desventaja, sino por el contrario tiene como fundamento alcanzar la igualdad ante dos partes desiguales, preferentemente en el aspecto económico.

Al respecto el Código de Trabajo expone en el cuarto considerando que: “a) El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente.” Esta aseveración jurídica pretende ser complementaria de lo que regula el artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala respecto a que: “Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes...”.

Por tanto, es de entender porque el Derecho de Trabajo se inclina a tutelar preferentemente los derechos de la clase trabajadora, teniendo como fundamento antecedentes donde esta última era víctima de violaciones a sus derechos humanos, mayormente cuando se trataba de la mujer trabajadora.

El derecho de trabajo como un derecho humano y de justicia social

El trabajo es una actividad tan necesaria para las personas como su deber de alimentarse, vestirse, gozar de salud, educación, vivienda, recreación, entre otras necesidades básicas, el cual permite no solo alcanzar estas circunstancias ordinarias de la vida sino también dignifica a la persona debido a que la hace sentir útil para su familia.

En ese sentido, Campos expresa:

No es posible concebir al hombre sin asociarlo a alguna actividad productiva, ni se concebiría el estado actual de desarrollo de la sociedad si no se tuviera presente el papel que el trabajo ha desempeñado en la creación de todo el conjunto de bienes que disfruta la humanidad para la satisfacción de sus múltiples necesidades. Todo el progreso que puede admirar la humanidad es fruto del trabajo. Sin la actividad productiva del hombre seguramente fuera muy distinta la realidad que hoy se nos ofrece a la vista. (1998, p. 5)

La importancia de proteger a la clase trabajadora motivó a los constituyentes a desarrollar ampliamente este derecho social en el instrumento constitucional. El artículo 101 de la Constitución Política de la República al respecto establece que: “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.”

La justicia social como se regula constitucionalmente, pretende que el derecho humano del trabajo pueda realmente desarrollar oportunidades de superación, mejorar el nivel de vida y dignificar la existencia del trabajador con la de su familia.

El concepto de justicia social se extiende no solo al trabajador, sino a su entorno colectivo familiar y que tiene consecuentemente efectos en la sociedad en general; al respecto la Corte de Constitucionalidad expone: “...el derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores y que constituye un *mínimum* de garantías sociales, protectoras de trabajador,

irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse a través de la legislación ordinaria, la contratación individual colectiva, los pactos de trabajo y otras normas. Fundamentada en estos principios, la Constitución Política de la República regula lo relativo al trabajo, considerando éste como un derecho de la persona y una obligación social...”

Esta obligación social que describe la Corte de Constitucionalidad tiene como su fuente la justicia social que debe de fundamentarse en la actividad más antigua de la humanidad, el trabajo. La justicia social procura establecer parámetros tanto jurídicos como políticos que promuevan la creación de empleos, la estabilidad laboral y la defensa de la parte más débil de las relaciones de trabajo, con una tutela preferencial de uno de los derechos sociales más fundamentales del orden jurídico nacional.

El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales al respecto expresa que: “El derecho al trabajo es esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana. Toda persona tiene el derecho a trabajar para poder vivir con dignidad. El derecho al trabajos sirve, al mismo tiempo, a la supervivencia del individuo y de su familia y constituye también, en

tanto que el trabajo es libremente escogido o aceptado, a su plena realización y a su reconocimiento en el seno de la comunidad.”

El derecho de trabajo como un derecho humano y la justicia social deben de buscar la equidad e igualdad entre las partes que constituyen las relaciones de trabajo, establecer las garantías mínimas y promover el cumplimiento de las condiciones de trabajo establecidas conforme a las leyes de la materia, cumpliendo de esta manera con los fines del derecho de trabajo que son la subsistencia y condición de vida tanto del trabajador como la de su familia.

La dignidad como fuente del derecho de trabajo

La dignidad de las personas trabajadoras es uno de los fines sustanciales de la justicia social, su principal fundamento es el artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala al disponer que las personas tienen: “Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna.”

Uno de los aspectos más relevantes del pleno ejercicio de los derechos humanos es la dignidad humana. En el caso de los trabajadores, la dignidad viene a garantizar el necesario reconocimiento de un conjunto

de derechos que pretende de manera especializada, adecuar la vida de este sector de acuerdo al orden social y jurídico establecido, lejos de conflictos y en condiciones mejorables para que puedan lograr un desarrollo pleno. Cagnoni al respecto comenta: “La dignidad responde a un concepto de extensión mayor en sus alcances respecto de la persona humana, sobre todo tiene naturaleza de valor esencial del hombre.” (2003, p. 65)

La dignidad es un principio fundamental de valor esencial para que sean reconocidos los derechos humanos. En Guatemala el reconocimiento de estos derechos ha sido motivado por el conjunto de tratados internacionales relativos a los derechos de las personas, en los cuales de manera genérica y especializada, obligan al Estado a garantizar su pleno ejercicio tanto al momento de establecer las condiciones de trabajo, como cuando se le presta una tutela administrativa y judicial efectiva al momento de suscitarse un conflicto y éste es conocido por los organismos competentes.

En el párrafo primero de los preámbulos del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales se expone: “...conforme a los principios enunciados en la Carta de las Naciones Unidas, la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la

dignidad inherente a todos los miembros de la familia humana y de sus derechos iguales e inalienables.”

Anterior a la cultura de justicia social adoptada principalmente en los tratados internacionales especializados sobre los derechos humanos, los trabajadores eran tratados como sujetos sin protección lo que motivaba a ser violentados en sus derechos humanos, sin que existiera una tutela judicial preferente ni estatutos jurídicos acorde a su naturaleza y necesidades, esto debido a que las relaciones de trabajo eran consideradas de interés particular entre las personas, propiciando a que las condiciones de trabajo se establecieran sin garantías y sin la aplicación de una justicia social.

El artículo 1 de la Declaración de los Derechos Humanos expone: “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia.” La dignidad es un valor supremo de las personas y por ende de los trabajadores, la cual debe de garantizarse procurando que las relaciones de trabajo tengan como fundamento principal, el cumplimiento de los derechos inherentes de este sector de la población.

Wolfgang al respecto comenta:

La dignidad de la persona humana es una cualidad intrínseca y distintiva reconocida a todo individuo que lo hace merecedor del mismo respeto y consideración por parte del Estado y de la comunidad, implicando en ese sentido, un complejo de derechos y deberes fundamentales. (2009, p. 67)

El Estado debe ser responsable de procurar el cumplimiento de este axioma que viene a ser la fuente principal del reconocimiento y ejercicio de los derechos humanos de las personas, con el objeto de que los trabajadores no sean víctimas de un sistema laboral ineficiente, ofreciéndoles las oportunidades necesarias para poder alcanzar un desarrollo y crecimiento pleno tanto para ellos como para sus familias.

Previo a la realización del derecho humano del trabajo, los trabajadores merecen que les sea respetado su derecho a tener una vida digna. Sin una protección integral eficiente por parte del Estado, seguramente sus derechos humanos seguirán siendo violentados y en ese sentido, se les limitará a alcanzar dicho nivel de vida.

El derecho de trabajo en Guatemala

En Guatemala las fuentes de trabajo actualmente son escasas, por tanto, el subempleo y el comercio informal son efectos de las pocas oportunidades de trabajo que tienen las personas para iniciar una relación

de dependencia o procurar iniciar por cuenta propia, alguna actividad comercial con el fin de alcanzar los ingresos suficientes para su subsistencia.

En la actualidad el Gobierno ha iniciado campañas del empleo con el fin de recopilar información básica de las personas para que posteriormente sean clasificadas por las empresas que participan en estas ferias, seguido de un proceso de reclasificación con el fin de determinar si llenan tanto las expectativas académicas como la de sus capacidades personales. Estas ferias del empleo terminan por dar trabajo a un porcentaje mínimo de todas las personas que acuden a las mismas, siendo las más beneficiadas las que tengan mayores logros académicos, preparación técnica, experiencia y en el peor de los casos, sean personas del sexo masculino.

Otras no tendrán una oportunidad real de lograr ingresar a una reclasificación para optar a un puesto de trabajo, principalmente porque carecen de experiencia y su logro académico se sitúa en el nivel básico o diversificado, lo que motiva el desinterés de las empresas debido a que tendrían que invertir mayores recursos para que puedan ser capacitados y de esta manera llenen las expectativas mínimas para ocupar las plazas que ofrecen.

Esta mayoría de personas que no logran una oportunidad laboral, buscan otras fuentes de trabajo menos formales en comercios pequeños como vendedores ocasionales que les ofrecen salarios por debajo del salario mínimo que establece la ley, iniciando una relación laboral violatoria a sus garantías constitucionales debido a la necesidad de poder alcanzar una retribución económica.

Estos subempleos logran acaparar la mayoría de trabajadores que buscan una oportunidad de producir los recursos de subsistencia por debajo de lo que sería un trabajo decente, que los dignifique y que pueda satisfacer sus necesidades básicas y las de sus familias.

Esas violaciones a las leyes laborales es muy simple de identificar y localizar con una efectiva supervisión y fiscalización en los puestos de trabajo por parte de las inspectorías de trabajo departamentales, pero es una realidad visible y conocida que siguen sin tener una efectiva protección pública al no cumplir con dichas inspecciones o por la corrupción de algunos inspectores que dejan de cumplir la ley al recibir retribuciones ilícitas por parte de los patronos. En otros casos los empleadores obligan y coaccionan a los trabajadores a mentir sobre sus condiciones de trabajo cuando llegan los inspectores de trabajo con la amenaza de perder sus empleos, siendo el silencio de éstos otro factor que promueve la violación de los derechos de los mismos trabajadores.

El derecho de trabajo de la mujer

Como se ha expuesto, el derecho de trabajo es un derecho tutelar de las personas trabajadoras y por ende de la mujer, quien tiene a su cargo en muchos casos el sustento de toda su familia, proporcionándoles principalmente a sus hijos de todas aquellas necesidades básicas como lo son los alimentos.

El derecho de trabajo es parte de los derechos sociales establecidos en la Constitución Política de la República de Guatemala y las leyes en la materia, y uno de los derechos humanos fundamentales reconocidos internacionalmente, por tanto, debe de ser garantizado por el Estado debido a que con el mismo las personas procuran alcanzar un bienestar general y mejorar el nivel de vida propio y de su familia.

El marco jurídico nacional e internacional parte de estas garantías mínimas que deben de garantizar el derecho humano al trabajo. Para Guatemala el marco jurídico relevante del derecho al trabajo se presenta como se ha expuesto anteriormente en la Constitución Política de la República de Guatemala, tratados internacionales y leyes ordinarias, más los acuerdos gubernativos establecidos en las diferentes instituciones estatales que garantizan este derecho fundamental de las personas, principalmente de sectores vulnerables como es el caso de la mujer.

Antecedentes

En Guatemala la mujer ha sido víctima de violencia en todos sus aspectos, tanto dentro de los hogares como en los distintos entornos donde se desenvuelve, como es el caso del trabajo. La protección de la mujer respecto a las relaciones laborales tiene antecedentes recientes, principalmente por intervención de la comunidad internacional mediante distintos tratados y convenios internacionales relativos a la protección, erradicación y sanción de la violencia de género.

Estos tratados internacionales han procurado erradicar la violencia de la que es víctima la mujer en todos sus entornos, evidenciada por la cultura patriarcal que aún se manifiesta en el país, lo que ha motivado a desvalorar el trabajo y esfuerzo que la mujer realiza dentro de su entorno laboral, sufriendo hechos de discriminación que violentan sus derechos humanos, principalmente su dignidad humana.

La cultura patriarcal en Guatemala ha hecho que la mujer salga desde sus hogares con sentimientos de sumisión, desvaloración e inseguridad al momento de buscar una oportunidad de empleo, lo que motiva a que esta relación de poder sea aceptada rápidamente y continúe en las relaciones de trabajo, facilitando la discriminación, violencia y acoso en sus distintas manifestaciones.

Uno de los propósitos del Estado es alcanzar la igualdad de las personas, al respecto el artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala regula que todas las personas son iguales en dignidad y derechos, por tanto, toda discriminación es violatoria a la ley y a los derechos humanos de las personas. En este contexto la igualdad de género es un tema fundamental para el Estado, debiendo motivar la eliminación de toda forma de discriminación para la mujer cuando ejerce su derecho fundamental del trabajo. Al respecto Chicas comenta:

La discriminación llega a ser el resultado de una acción o de la omisión que puede ser directa o indirectamente, sutil o abiertamente hostil, que cuando ésta se está dando se transforma en violación hacia los derechos de las personas, impidiendo de esta manera un desarrollo integral para el país. (1998, p. 45)

La discriminación es una forma de violencia laboral, la cual debilita el fortalecimiento social y afecta los fines primordiales por los cuales el derecho de trabajo se estima como un derecho social importante para el desarrollo pleno tanto para el trabajador como para su familia. La mujer es hoy en día una importante fuente de subsistencia dentro de los hogares, tanto en conjunto con su pareja sentimental o en muchos casos como cabeza del hogar, siendo quien mantiene y cumple sola de todas las necesidades básicas de sus hijos y demás familiares. En Guatemala los altos índices de divorcio y desintegración familiar debido a la misma violencia de género, ha motivado a muchas madres a emprender solas su desarrollo personal a través de la ocupación laboral con el fin de salir de

las relaciones de poder que la han afectado por mucho tiempo su integridad física y emocional, procurando ocupar un espacio en la actividad laboral con el fin de suplir sus necesidades y la de su familia.

Esto puede ser un problema al momento de buscar un empleo, esto debido a que al no tener el respaldo de su pareja es aún más susceptible de ser víctima de abusos, discriminación y violencia, lo que debe motivar a las instituciones públicas a procurar el cumplimiento efectivo de las leyes que se han creado para proteger, erradicar y sancionar esta clase de violencia.

La aportación de la mujer en la actividad laboral

El artículo 102 del mismo cuerpo jurídico establece que son derechos sociables mínimos que deben motivar una tutela judicial efectiva y demás autoridades públicas la libre elección de trabajo y las condiciones económicas necesarias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna, mayormente cuando se trata de madres que llevan el sustento de manera unilateral a sus hogares.

Esta disposición constitucional no solo pretende que el derecho de trabajo sea garantizado para el titular del mismo, sino también como medio fundamental para que toda la familia alcance un mejor nivel de

vida. En Guatemala la cultura patriarcal ha hecho que muchos de los hogares sean sostenidos económicamente por el solo trabajo de la mujer, cumpliendo efectivamente con su deber tanto moral como legal respecto al sostenimiento permanente que garantice las necesidades básicas de su familia.

La existencia digna de la mujer trabajadora y de sus familias alcanza un interés fundamental para el Estado, por tanto, es importante que este derecho social y humano, inherente a las personas, tenga una eficiente tutela jurídica que le ayude a la mujer a alcanzar una estabilidad laboral para que pueda sustentar y cumplir con sus obligaciones familiares, principalmente aquellos relativos a los alimentos, educación, vivienda, vestuario y salud.

La función de la mujer dentro de la economía del país es actualmente una situación que tiene méritos propios, esto debido a que ésta ha alcanzado en muchos casos una independencia económica, lograr suplir sus necesidades personales y la de sus familiares, y permite ser parte importante del desarrollo social tanto a nivel nacional como dentro de sus comunidades, aunque aún queda mucho por avanzar en estos contextos.

Marco jurídico nacional

Como instrumento jurídico superior y donde se desarrollan los derechos humanos y fundamentales de las personas, la Constitución Política de la República de Guatemala integra distintas disposiciones jurídicas relativas al trabajo y aun cuando sean descritas de forma general hacia las personas, están tienen relación con el derecho de trabajo de la mujer.

Uno de los preceptos jurídicos de relevancia en la presente investigación es el artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el cual establece que todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos, donde el hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado social, debe de tener las mismas oportunidades.

Partiendo de este contexto, se debe entender que el precepto constitucional establece que ambos deben de percibir un trato digno, sin discriminación, debiendo responder de igual manera ante las mismas obligaciones. En ese sentido, debe de existir igualdad en todos los ámbitos en que se desenvuelven como lo es la familia, relaciones sociales, administración de los bienes, en el trabajo, entre otros.

La discriminación laboral de género es una realidad visible en Guatemala, donde la mujer ha tenido que aceptar en ocasiones condiciones inferiores a las garantías mínimas establecidas en la Constitución Política de la República, leyes laborales o reglamentos.

El artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala regula que el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social del Estado, por tanto, este derecho en un contexto genérico, estima que es una garantía de toda persona tener un trabajo que le proporcione los ingresos necesarios para vivir.

El trabajo dignifica a la persona y en una sociedad patriarcal como la guatemalteca, es fundamental que la mujer tenga las oportunidades necesarias para alcanzar este fin. Al respecto el artículo 102 inciso a) de la Constitución Política de la República de Guatemala regula: “Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna.”

En Guatemala es casi común ver a mujeres como líderes de las familias por el abandono de hombre, por tanto, su aportación económica es fundamental para poder alcanzar el bienestar general de su familia, la cual solo puede ser lograda por medio del trabajo. Este derecho social logra que las personas procuren vivir dignamente y por ende, la mujer

debe de tener las mismas oportunidades y condiciones de trabajo sin discriminación o desigualdad de género.

En cuanto al orden jurídico ordinario, La Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer, Decreto número 7-99 del Congreso de la República, es un instrumento jurídico que fue creado con la finalidad de fortalecer estos derechos fundamentales a favor de la mujer, debido a sus evidentes vulnerabilidades y violaciones surgidas de las relaciones de poder. Al respecto el primer considerando de la Ley expone que: “Que la Constitución Política de la República de Guatemala reconoce que todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos; valores cuya realización efectiva se ve obstaculizada por las particulares condiciones que enfrentan las mujeres guatemaltecas en lo relativo a la salud, educación, vivienda, trabajo, así como en forma general, por las limitaciones que en la vida cotidiana se presentan, para su plena participación económica, política, social y cultural.”

En cuanto a la discriminación laboral, el artículo 3 de la Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer preceptúa que: “Para los efectos de esta ley, se entiende como discriminación contra la mujer, toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, etnia, edad y religión, entre otros, que tenga por objeto o dé como resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos

sociales e individuales consignados en la Constitución Política de la República y otras leyes, independientemente de su estado civil, sobre la base de igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, laboral, económica, ecológica, social, cultural y civil o en cualquier otra.”

En consideración de lo expuesto, la Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer tiene la finalidad de procurar de una manera preventiva, erradicar la cultura patriarcal en todos los sentidos donde se desenvuelve, incluido en las relaciones de trabajo al ser este derecho fundamental para el desarrollo de la mujer y la de su familia.

En ese mismo sentido, el Código de Trabajo regula en su artículo 137 bis del mismo Código que: “Se prohíbe la discriminación por motivo de sexo, raza, religión, credos políticos, económica, por la naturaleza de los centros en donde se obtuvo la formación escolar académica y de cualquier otra índole para la obtención de empleo en cualquier centro de trabajo.”

La discriminación laboral por condiciones de género es rechazada por el orden jurídico nacional desde el ámbito constitucional como en el ámbito ordinario, debiéndose erradicar tal situación principalmente con la intervención del órgano jurisdiccional competente que vele por las

condiciones de la mujer víctima en todos los aspectos donde se desarrolla, para que la misma pueda plenamente ejercitar un derecho humano como lo es el derecho de trabajo.

De esta cuenta, el Estado además de las leyes citadas, necesitaba de una ley especializada que fortaleciera la protección preferencial de la mujer debido a la deficiente erradicación de la violencia y discriminación de la mujer en Guatemala, el incumplimiento a los programas estatales para modificar las condiciones socioculturales y la falta de una adecuada institucionalización de protección a la víctima de violencia, dando lugar a la creación de la Ley Contra el Femicidio y Otras Formas de Violencia Contra la Mujer, Decreto número 22-2008 del Congreso de la República.

Marco jurídico internacional

El derecho de la mujer en un contexto laboral ha tenido repercusión a nivel internacional, principalmente por organizaciones como las Naciones Unidas la cual ha promovido la suscripción de distintos tratados y convenios internacionales como el Convenio Sobre la Eliminación de Todas las Formas de la Discriminación Contra la Mujer, creado con el fin de establecer los parámetros generales que deben de servir de directrices para los Estados partes, con el objetivo de erradicar toda discriminación y violencia hacia la mujer.

En el considerando del Convenio citado se expone: “Considerando que la Carta de las Naciones Unidas reafirma la fe en los derechos humanos fundamentales, en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres.”

Uno de los puntos importantes del Convenio internacional es la igualdad y la no discriminación de la mujer, tanto en su entorno familiar como en todos aquellos aspectos sociales donde se desenvuelve, incluyendo el trabajo. Al respecto el artículo 2 del Convenio Sobre la Eliminación de Todas las Formas de la Discriminación Contra la Mujer regula: “Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer.”

Guatemala ha tenido importantes cambios tanto jurídicos como institucionales en cumplimiento del Convenio y de sus disposiciones constitucionales respecto a la protección de la mujer en todas sus formas de violencia, creando instrumentos jurídicos especializados, así también una jurisdicción especializada que vela por su protección en casos concretos.

El artículo 3 de la Convención citado establece que: “En todas las esferas y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre.” La intención de la Organización de las Naciones Unidas es crear una amplitud de conciencia respecto a la violencia de género, esto debido a que previo al Convenio los Estados, como el caso de Guatemala, desarrollaron instrumentos jurídicos de protección pero solo en el contexto familiar, sin que se crearan disposiciones legales que protegieran a la mujer en todos los ámbitos sociales donde se desenvuelven.

El artículo 5 literal a) del Convenio regula como uno de sus fines: “...modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres.”

Estos patrones culturales de conducta no solo se manifiestan en los hogares, en Guatemala la discriminación laboral hacia la mujer se presenta constantemente la cual llega a afectarlas tanto económicamente como emocionalmente, limitando su desarrollo personal como familiar.

El artículo 11 de la Convención citada regula: “Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación de la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular: a) El derecho de trabajo como derecho inalienable de todo ser humano.”

En consideración de lo expuesto, se puede establecer que el derecho de trabajo es un derecho humano inherente a las personas, susceptible a ser violentado cuando el trabajador enfrenta una cultura patriarcal marcada en los lugares de trabajo, incumpliendo lo establecido constitucionalmente respecto a que su ejercicio promueve un mejor nivel de vida para el trabajador y su familia.

Situación laboral de la mujer en Guatemala

Las leyes en la materia regulan las garantías mínimas de las cuales deben partir las relaciones de trabajo, sean en el ámbito privado o público, siendo solo mejorados por los nombramientos cuando son servidores

públicos, o bien por los pactos colectivos de condiciones de trabajo en su caso. El trabajo es una actividad inherente a las personas, debido a que mediante la remuneración del mismo se obtiene el recurso económico que se necesita para vivir; por tanto, es fundamental que el mismo sea garante del desarrollo personal y familiar de todos los sectores sociales, incluyendo a la mujer.

Aspectos generales

La situación laboral de la mujer se convierte en una problemática que se ha venido dando desde hace mucho tiempo debido a las manifestaciones de discriminación sobre esta parte de la población guatemalteca; esto ha restringido sustancialmente el ejercicio pleno del derecho social del trabajo limitándole el acceso a las oportunidades de empleo.

La equidad y la dignidad como se ha expuesto, son factores importantes para el ejercicio del derecho de trabajo para la mujer, lo que no se hace visible en la actualidad debido principalmente a culturas y estereotipos respecto a quien es el líder o quien es el que establece las condiciones de trabajo.

La sociedad en general incluyendo a la mujer, surgen como los principales responsables por aceptar normales las relaciones de poder dentro del entorno laboral, situaciones propias de la desigualdad cultural del país que tienen a la mujer sumisa aceptando situaciones violatorias a sus derechos humanos.

Actualmente la mujer ha logrado alcanzar importantes entornos sociales, políticos y culturales, lo que ha producido mayores oportunidades de mejores empleos para otras mujeres, pero de igual manera se siguen manifestando situaciones violatorias que limitan el ejercicio pleno del derecho fundamental del trabajo.

El papel de la mujer tanto en sus hogares como en su entorno laboral, ha producido mejores condiciones de vida para ellas y para sus familiares, independientemente si se tiene una relación marital o no, realizando importantes aportes económicos para el sostenimiento del hogar, su desarrollo personal y bienestar general.

Las formas de violencia laboral de la mujer

La violencia laboral se puede presentar de distintas maneras, entre ellas está la discriminación directa o indirecta por cuestiones de género. Al respecto Kurczyn comenta que:

Discriminar se entiende alterar o modificar la igualdad entre personas, sea por reducción, exclusión o restricción; la alteración en las condiciones de igualdad en el trabajo constituye discriminación laboral en cualquiera de sus modalidades: de oportunidades de trato, de prestaciones o en el pago y puede basarse en el sexo y en el género así como en la nacionalidad, ideología, política, creencia religiosa, origen racial, condición social o cualquier otra condición que modifique el esquema de igualdad. (2004, p. 34)

Como lo cita el autor, la discriminación en el trabajo se manifiesta por medio de la selectividad tanto al momento de buscar las oportunidades de empleo como cuando ya se encuentra en una relación laboral, la cual se fundamenta en estereotipos erróneos sobre determinadas personas o grupos sociales lo que viene a ser violatorio a la ley y los derechos humanos.

El Instituto Andaluz de la Mujer comenta de igual manera que:

La discriminación laboral comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación, incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones, como también las condiciones de trabajo. (2009, p. 15)

Es fundamental que preventivamente el Estado promueva la erradicación de la discriminación laboral, previo a que se puedan alcanzar situaciones más gravosas con consecuencias jurídicas de trascendencia penal, debido a que puede manifestarse la comisión de un delito como el delito de violencia económica, situación que se analizará en el último capítulo.

Violencia directa

La violencia contra la mujer dentro de las relaciones de trabajo se manifiesta cuando se tienen ideas erróneas sobre la persona y prejuicios que afecta el adecuado criterio de prever la capacidad y talento para la elaboración del trabajo.

Al respecto García expone:

Se encuentra fundada en prejuicios y estereotipos; tiene lugar cuando la normativa, las leyes o las políticas empresariales excluyen y afectan directamente a ciertos trabajadores atendiendo a características particulares como el sexo, la opinión política, la edad o el estado civil. Por ejemplo, los anuncios de ofertas de trabajo en que se establece una determinada edad, sexo o estado civil para ocupar un puesto de trabajo, excluyen a muchos individuos de aquellas oportunidades y ello constituye discriminación directa. (2008, p. 12)

La violencia directa como lo describe el autor, se presenta cuando ésta afecta directamente a una determinada persona o sector de la población, lo cual motiva a que al momento de pretender los servicios del puesto de trabajo, se realice una selectividad de género argumentando que la mujer no tiene las capacidades o habilidades para el empleo.

Violencia indirecta

La discriminación o violencia indirecta se manifiesta con cierta discrecionalidad pero de igual manera selectiva, provocando un perjuicio en este caso de la mujer para poder optar al puesto de trabajo.

En ese sentido García comenta:

Es más sutil pero produce iguales efectos negativos que la discriminación directa. La discriminación indirecta se caracteriza porque las normas y prácticas de calificación para puestos de trabajo aparecen como imparciales pero, luego de aplicarlas a la colectividad, por igual a cada individuo, arrojan resultados profundamente desiguales atendiendo a las condiciones personales de cada uno. (2008, p. 17)

La mujer y el hombre tienen algunas diferencias respecto a sus condiciones físicas, lo que promueve fácilmente realizar una selección de acuerdo a estas características y no a las capacidades mismas de las personas, manifestándose una discriminación indirecta debido a que el puesto de trabajo es ofrecido a todas las personas, pero con disposiciones preestablecidas respecto a las condiciones de la persona, en este caso del hombre.

Análisis a la discriminación laboral para la mujer en Guatemala

En Guatemala es fácil evidenciar la desigualdad que existe entre el hombre y la mujer cuando se busca o se ejecuta un trabajo, la preparación profesional ha sido un factor limitante para que la mujer pueda conseguir una mejor oportunidad de trabajo; aunque en la actualidad la misma ha podido tener mejores oportunidades de crecimiento académico, la brecha con la mayoría de mujeres todavía es visible lo que les impide mejorar sus condiciones de trabajo y por ende sus ingresos económicos.

La Organización Internacional de Trabajo expone que: “Cuando en la empresa se incurra, por acción u omisión, en cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia, basadas todas en razones, técnica e ilegalmente injustificadas, tales como sexo, edad, raza, origen étnico o nacional, estado civil, ideología política, condición social o económica, condición de salud, opiniones, preferencias sexuales, religión, lengua o cualesquiera otras igualmente ilícitas, que tiendan a alterar la igualdad entre los trabajadores en cuestiones como las oportunidades de empleo, programas de capacitación, promoción en el empleo, prestaciones y/o beneficios legales o contractuales y, en general, toda condición de trabajo, se estará hablando de prácticas empresariales discriminatorias.”

La discriminación laboral en Guatemala por condiciones de sexo o género, ha sido un problema presente en la relaciones de trabajo que el Estado no ha podido erradicar, lo que afecta el derecho humano a la igualdad y las condiciones laborales de la mujer ante el hombre.

La Organización Internacional de Trabajo expone que: “Los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.”

La discriminación de la mujer se manifiesta desde la búsqueda de un empleo, la preservación del mismo y en las oportunidades que se tienen respecto a capacitaciones o promociones que son proporcionadas de forma selectiva, injustificada y bajo distintas condiciones con el hombre. La actividad laboral tiene el fin principal de poder lograr una remuneración económica al ser la fuente principal de subsistencia; el acceso a este derecho social debe de tener las garantías de igualdad, equidad, justicia y respeto por la dignidad humana de la mujer. El derecho al trabajo debería ser la oportunidad para que las personas puedan alcanzar su desarrollo tanto laboral como social, familiar y económico, y no ser una actividad puramente con interés económico sino que se tenga la satisfacción de ser útil tanto para la empresa como para la familia.

En ese contexto, se debe procurar que el ejercicio de este derecho social se dé acorde a las disposiciones jurídicas que lo regulan, como lo relativo al salario mínimo, seguridad social, salud ocupacional, entre otras; es fundamental que se tengan las mismas oportunidades de empleo, se reconozcan las capacidades particulares y que las mismas sean remuneradas lejos de cualquier selectividad o preferencia que promueva la discriminación.

Para el autor Fernández:

La desigualdad de la mujer en la fuerza laboral es un reflejo de su desigualdad en el hogar y en la sociedad en general. Ya que en el caso de las mujeres guatemaltecas con escasa o ninguna educación o formación profesional tienen pocas posibilidades de obtener trabajo bien remunerado. Para ellas, una alternativa tradicional ha sido el trabajo doméstico remunerado en casas particulares y una opción más reciente, el empleo en las maquilas. (2005, p. 43)

Una característica de la discriminación es la desigualdad, suponiendo que se manifiesta un trato distinto y prohibido por la ley al ser menos favorable para una de las partes. En la discriminación por género esta desigualdad se manifiesta cuando dentro de la empresa se establecen parámetros distintos a la capacidad de las personas, restringiendo oportunidades y seleccionando a quienes por situaciones particulares o personales, son seleccionados o promovidos.

Según INADI:

En el país y en el mundo las causas habituales de discriminación en el acceso al empleo suelen ser el género, la edad (la preferencia por un determinado rango etario) y los caracteres físicos que se pretenden de acuerdo con un determinado modelo estético impuesto. (2008, p. 3)

Los actos discriminatorios no se deben dar por ninguna situación debido a que cada persona posee características propias, todo esto solo puede responder a un marco cultural que crea y difunde estereotipos, imágenes

inflexibles construidas sobre la base de prejuicios, creencias y opiniones preconcebidas.

Según FUMPAPEM:

Existen otras formas de discriminación contra la mujer en el ámbito laboral, estas son: Por edad: Esta es la barrera más frecuente y visible en gran parte de las ofertas que se reciben y gestionan desde las entidades, o que aparecen en los enunciados de periódicos que ofrecen en las vacantes. Por discapacidad: A pesar que existen medidas institucionales y sociales dirigidas a minimizar esta problemática, es preciso resolver específicamente la situación de las mujeres con estas características. Por ser víctimas de violencia de género: Las empresas evitan contratar a mujeres víctimas de violencia ya sea como manejar el tema, o bien por medio de una mayor sensibilidad emocional, a más responsabilidad familiar, o posibles intrusiones del agresor en el espacio de trabajo, entre otras razones. Por condiciones de salud: En caso de enfermedades crónicas, mujeres cero positivas, con alguna forma de dependencia, hay discriminación probablemente. (2008, p. 34)

La discriminación laboral en Guatemala tiene como principal víctima a la mujer, esto debido a que dentro de la aceptación cultural y social se percibe erróneamente que el hombre tiene mayor capacidad y competencia para ejercer una labor, por tanto, se le restringe o se le limita de mejores oportunidades de empleo y consecuentemente su desarrollo personal y familiar.

La situación de la mujer dentro de su entorno laboral ante el acoso sexual

Uno de los aspectos importantes de la defensa de los derechos laborales es la facultad que se tiene en cuanto a acceder a los órganos jurisdiccionales competentes para que intervengan y puedan solucionar un conflicto de trascendencia económica, como son los casos laborales.

Los tribunales de justicia especializados como los tribunales de femicidio y otras formas de violencia contra la mujer, deberían ser los encargados de conocer estos casos concretos, tomando en cuenta que el acoso sexual es una forma de violencia sexual que sucede dentro de su entorno de laboral, a pesar de que se trate de una situación relativa al trabajo, esta conducta amerita que sea analizada desde un contexto penal para su incorporación a la Ley Contra el Femicidio y Otras Formas de Violencia Contra la Mujer.

El acoso sexual dentro del trabajo

Esta conducta es producida dentro de los lugares de trabajo donde regularmente la víctima es una mujer, lo que provoca que la víctima se sienta ofendida, humillada y particularmente intimidada ante su

victimario quien toman ventaja de su posición jerárquica o acercamiento permanente en el lugar de trabajo.

Para la autora Claudia Lorena de Rivera, el concepto de acoso sexual: “Entiéndase aquel que una persona realiza de forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.” (2014, p. 2)

El acoso sexual presenta ciertos elementos que lo caracterizan como la amenaza, hostigamiento, humillación y ofensa que recibe la víctima con el objeto de llevarla a una violencia sexual de hecho o simplemente cumplir con establecer una relación de poder con la que pueda manipular fácilmente a su víctima.

Esta forma de discriminación es una conducta común dentro del entorno laboral debido a que la misma presenta circunstancias relacionadas a la cultura de una sociedad como la cultura patriarcal, en la cual el hombre es quien tiene el poder de las relaciones entre géneros abarcando todo ámbito social, como lo es el trabajo.

Las autoras Daniela Tellechea Díaz y Libia Rerone Ferreira definen el acoso sexual laboral como: “Toda conducta de naturaleza sexual y toda otra conducta basada en el sexo y que afecta la dignidad de las personas, que resulte ingrata, irrazonable y ofensiva para quien la recibe.” (2014, p. 11)

El comportamiento del agresor debe de ser de índole sexual, el cual surge regularmente dentro de las relaciones de poder que nacen en las relaciones de trabajo. Socialmente este fenómeno es conocido y comentado por distintas víctimas que prefieren hacer silencio con el fin de no perder su trabajo, lo que causa que el problema paulatinamente sea mayor debido a que el acoso tendrá una tendencia creciente debido a la permisibilidad de la víctima.

Como se ha expuesto dentro de la presente investigación, la discriminación laboral de la mujer es el resultado de la connotación de una cultura que nace particularmente dentro de los hogares, pero esta se extiende a todo ámbito social como el trabajo tomando en cuenta que el fenómeno es el resultado de una forma de vida o de conducta que continúa y se extiende hasta donde el acosador pueda tener una oportunidad con la víctima.

Según las autoras Daniela Tellechea Díaz y Libia Rerone Ferreira: “El acoso sexual en el trabajo es una de las discriminaciones de género que principalmente sufren las mujeres por carecer de poder y ocupar posiciones desventajosas que las colocan en una situación de mayor vulnerabilidad e inseguridad.” (2014, p. 11)

La cultura patriarcal había aislado a la mayoría de mujeres a actividades del hogar, siendo el hombre quien tenía el deber y derecho de realizar la actividad económica para poder cumplir con las necesidades básicas de la familia. Pero en la actualidad, la mujer es parte importante del desarrollo económico tanto dentro de la sociedad como de la familia, ocupando puestos de trabajo renumerados pero que aún evidencian la marcada aceptación generalizada de que el hombre es quien tiene el poder en las relaciones de género, independientemente en el ámbito social donde surjan como lo es el trabajo.

Para la autora Claudia Lorena de Rivera, el acoso sexual en el trabajo: “Es un fenómeno asociado a la reproducción de la discriminación de las mujeres en los nuevos espacios en que ellas comienzan a desenvolverse tales como el trabajo, la academia y la política.” (2014, p. 3).

La situación impulsó a las organizaciones internacionales a prestarle atención al fenómeno desde un contexto de derechos humanos, al respecto la Organización Internacional del Trabajo –OIT-, desde 1985 estimó el acoso sexual como: “Una violación a los derechos fundamentales de las trabajadoras y trabajadores, constituyendo un problema de seguridad, de salud, de discriminación, decir, una inaceptable situación laboral y una forma de violencia primariamente contra las mujeres.” (2010, p. 3).

El interés de las Naciones Unidas a través de la OIT, surge de la creciente manifestación civil de organizaciones nacionales en defensa de los derechos de las mujeres, lo que llevó a alcanzar instancias estatales y consecuentemente la atención de la comunidad internacional.

Según la Organización Internacional de Trabajo, el acoso sexual en el lugar de trabajo es un: “Comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. Para que se trata de acoso sexual es necesario la confluencia de ambos aspectos negativos: no deseado y ofensivo.” (2010, p. 1).

Como lo expone la OIT, la conducta trae consigo una relación incomoda a la víctima que en ocasiones se llegan a situaciones de hecho debido al hostigamiento, manifestándose concretamente una relación de poder

entre la víctima y el victimario tomando en cuenta que la intimidación llega a tal extremo que la persona cede, en algunas ocasiones, ante las pretensiones del hostigador.

Según la recomendación general número 19 de la Convención Para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Mujeres - CEDAW-, el acoso laboral es un:

Comportamiento de tono sexual tal como contacto físico e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil.

Este fenómeno ha motivado el interés internacional para que los Estados partes se comprometan a erradicar, prevenir y sancionar a los responsables. El acoso sexual laboral es una forma de discriminación más, el cual debe de tener una atención relevante de parte del Estado con el fin de procurar su erradicación permanente, preferiblemente a través de su prevención mediante programas enfocados a cambiar la forma de percibir las relaciones de género dentro de la sociedad.

Derecho comparado sobre el acoso sexual laboral

Como se ha expuesto en el tema anterior, la atención mundial sobre este fenómeno social ha motivado a distintos países a procurar su erradicación y sanción a través de la legislación de carácter penal. Estados como Colombia, Chile, Costa Rica o España, han optado por fortalecer el orden jurídico con el fin de otorgarle mayores facultades punitivas a las instituciones que integran sus sistemas de justicia.

En el caso de Colombia, se encuentra vigente la Ley 1010 Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, la cual en su artículo 2 “**Definición y Modalidades del Acoso Laboral**” establece que: “1. Define Maltrato laboral como todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.”

Como lo describe la disposición jurídica citada, la regulación del maltrato laboral que incluye el acoso sexual laboral es extensivo, lo que permite abarcar varias situaciones abstractas de lo que consideran puede vulnerar la intimidad o indemnidad sexual y de otra índole de las personas, por tanto, tales conductas pueden ser efectivamente encuadrables en la norma jurídica con el fin de encuadrar objetivamente el hecho.

El instrumento jurídico colombiano igualmente describe una serie de situaciones que ponen de manifiesto el acoso ante las relaciones de poder que pueden resultar en el lugar de trabajo, al respecto el artículo 7 de la Ley 1010 describe algunas de las situaciones que pueden dar lugar al acoso sexual, regulando que: “b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social; (...) h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona; (...) n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.”

Estas descripciones son evidencia de que el acoso sexual dentro del trabajo es un problema presente en Colombia, la norma lo describe de forma generalizada y dentro de una ley de carácter privativa debido a que

regula esta situación desde un contexto netamente de trabajo, lo que puede dar lugar a que no se tenga una influencia preventiva eficiente como lo hace una norma jurídico-penal que regula un delito.

En Chile pasa algo similar, debido a que el acoso sexual es un problema que el Estado lo ha tratado desde un contexto privativo, incluyéndolo en las disposiciones jurídicas que integran su Código de Trabajo. Al respecto el artículo 2 del referido Código regula: “Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para él o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.”

La disposición jurídica chilena exige que los empleadores principalmente, y los demás trabajadores, tengan un trato compatible y amable entre todos, evitando situaciones como el acoso sexual que pueda perjudicar la intimidad y la honorabilidad de los que resulten víctimas, dejando esta disposición a una mera advertencia que puede dar lugar a la acción jurisdiccional desde un contexto privativo, tribunal que verá situaciones netamente económicas.

En cuanto a Costa Rica, actualmente no existe norma vigente pero sí un proyecto de Ley que pretende regular el acoso sexual como una forma de hostigamiento en el lugar de trabajo que va en contra de la indemnidad sexual de las personas. El proyecto de Ley tiene el número 15.211, dentro de la cual se regula en su artículo 2 que: “El acoso sexual de trabajo, es todo acto que lleve contacto físico o insinuaciones verbales donde se observe una intención sexual, la cual produce humillación, ofensa y discriminación hacia la persona que la recibe, afectando el adecuado comportamiento y relación de trabajo.”

Como en los citados países que se han analizado, la norma jurídica regula una situación laboral que debe ser resuelta dentro de las competencias privativas, sean estas administrativas o jurisdiccionales. Los antecedentes han demostrado que atender un problema de esta índole no ha traído ninguna solución en Guatemala, ejemplo de ello fue la Ley

de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer o la Ley Para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Intrafamiliar, las cuales trataron de erradicar el problema de violencia contra la mujer desde un contexto privativo sin resultados eficientes, lo que dio lugar a la creación de la Ley Contra el Femicidio y Otras Formas de Violencia Contra la Mujer.

Por último se analiza la legislación española, la cual establece un tipo penal para estos hechos pero con el inconveniente que la norma jurídica deja de tener una taxatividad efectiva debido a su amplia interpretación. Al respecto el artículo 173.1 del Código Penal español regula: “1. El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años. Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima.”

La imputación al acoso sexual laboral como tal, queda abierta a la discrecionalidad de los juzgadores debido a que no integra taxativamente u objetivamente los elementos del hecho delictivo, lo que podría dar lugar a que no tenga una adecuada fundamentación en la tesis acusadora

del ente encargado de la investigación criminal en el mencionado país. Por tanto, es oportuno que el tratamiento jurídico que se le tenga que dar en Guatemala al acoso sexual dentro de los lugares de trabajo, no solo tenga una adecuada integración en la ley penal, sino que el mismo debe de realizarse explícitamente para no dejar a la discrecionalidad del órgano de justicia que conocería el caso concreto.

El acoso sexual laboral en Guatemala y su adecuada tipificación y competencia jurisdiccional

El fenómeno del acoso sexual laboral no es nada reciente en Guatemala, como se ha expuesto, en un país donde se encuentra arraigada una cultura patriarcal, este problema social es visible en todos los ámbitos donde la mujer se desenvuelve, como lo es en su lugar trabajo.

Los delitos sexuales son hechos que tienen la particularidad de violentar y reprimir la indemnidad sexual de sus víctimas, las cuales según el caso concreto son afectadas física y emocionalmente. Estos delitos son sensibles para la sociedad, debido a que no solo afectan directamente a la víctima, sino también a toda la familia y consecuentemente a la sociedad en general, por tanto, este problema complejo y creciente debe ser tratado de manera eficiente en el país debido a que las víctimas

regularmente son las personas más vulnerables como niños, niñas, adolescentes y particularmente, las mujeres.

Los delitos de violencia sexual tuvieron reformas importantes en el año 2009 mediante la Ley Contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas, Decreto número 9-2009 del Congreso de la República, con ellas, se fortalece la institucionalización de la defensa de la víctima, se crean nuevos delitos y trae consigo mayores sanciones a las personas que son encontradas culpable.

Pero dentro del instrumento jurídico citado no se encuentra taxativamente esta modalidad de violencia, lo que deja el hecho a disposición de las entidades administrativas como el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, o en caso que alcance una instancia jurisdiccional, conocerá del asunto la judicatura de trabajo desde un ámbito privativo, donde tendrá competencia para poner solamente sanciones administrativas.

En Guatemala los delitos sexuales pueden clasificarse como delitos de género, esto tomando en cuenta que según estadísticas del Instituto Nacional de Ciencias Forenses, la mayoría de las víctimas son niñas y mujeres, como se expresa en la gráfica siguiente:

Cuadro 1. Agresiones sexuales por género en Guatemala

AÑOS	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTALES
2008	294	10	2522	90	2816
2009	394	9	3790	91	4184
2010	327	8	3996	92	4323
2011	277	7	3602	93	3879
2012	800	18	3573	82	4373
2013	659	10	5927	90	6586
2014	772	9	7521	91	8293
2015	822	10	7423	90	8245
TOTALES	4345	10	38354	90	42699

Fuente: INACIF, Monitoreo Área de Transparencia. 2016.

A pesar de que el acoso sexual laboral debería de ser conocido como una agresión sexual cuando la víctima es una mujer, este no es el caso cuando se trata de una conducta nacida en el lugar de trabajo, debido a que el asunto regularmente es conocido por las instancias privadas. En ese sentido, el hecho tendría que encuadrarse como delito contenido dentro de la Ley Contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas, pero dejaría tener el tratamiento jurisdiccional especializado cuando se tratara de un hecho que cause agravio a una mujer, tomando

en cuenta que existe una ley especial y un órgano jurisdiccional especial para estos casos.

Al ser la agresión sexual un delito particularmente de género, de igual forma la mujer es víctima principal del acoso sexual en todos los niveles sociales, tanto en las escuelas, universidades, trabajo y las calles, sin que se llegue a establecer responsabilidades al acosador aun cuando haya logrado en determinados casos su objetivo, esto considerando que el acoso sexual consecuentemente va acompañado posteriormente de abuso físico y en cierto modo, de violaciones a la integridad sexual de la víctima debido a que la mujer en ocasiones cede con el fin de lograr por ejemplo un puesto de trabajo, no ser hostigada constantemente o por no perder su trabajos; por tanto, el acoso sexual laboral puede ser objeto de la comisión de otros delitos como la violación.

Actualmente existe una iniciativa de ley con el número 5280 que se encuentra en el Congreso de la República de Guatemala, la cual pretende tipificar el acoso sexual realizando reformas a la Ley Contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas, para que sea incorporado a los delitos sexuales.

La reforma, como se ha expuesto, no tendría una adecuada integración en la ley penal especializada, sino que el acoso sexual laboral estaría dentro del contenido jurídico de una ley especial pero que protege al sujeto pasivo de forma general, debido a que no hace referencia de género.

El conocimiento generalizado de la población de la Ley Contra el Femicidio y Otras Formas de Violencia Contra la Mujer, facilita la acción de las víctimas cuando conozcan que el acoso sexual laboral se encuentra regulado dentro de la misma, aunque a criterio del sustentante, éste hecho se sí es posible encuadrarlo dentro del delito de violencia contra la mujer en su manifestación física, analizando primeramente el concepto de este tipo de violencia regulada en el artículo 3 de la referida ley que establece: "...n) Violencia sexual: Acciones de violencia física o psicológica cuya finalidad es vulnerar la libertad e indemnidad sexual de la mujer, incluyendo la humillación sexual, la prostitución forzada y la denegación del derecho a hacer uso de métodos de planificación familiar, tanto naturales como artificiales, o a adoptar medidas de protección contra enfermedades de transmisión sexual."

Como se describe en la disposición jurídica citada, la violencia sexual es toda acción psicológica que vulnere la libertad e indemnidad sexual, además, incluye la humillación sexual como una forma de este tipo de

violencia. Además, es oportuno citar textualmente al tipo penal de violencia contra la mujer regulada en el artículo 7 del mismo cuerpo legal que establece: “Comete el delito de violencia contra la mujer quien, en el ámbito público o privado, ejerza violencia física, sexual o psicológica, valiéndose de las siguientes circunstancias: (...) b. Mantener en la época en que se perpetre el hecho, o haber mantenido con la víctima relaciones familiares, conyugales, de convivencia, de intimidad o noviazgo, amistad, compañerismo o relación laboral, educativa o religiosa...”

Pero esta regulación implícita como suele ser en Guatemala, no fortalece la fundamentación para encuadrar el acoso sexual laboral dentro del tipo penal de violencia contra la mujer en su manifestación sexual, debido a que la defensa podría de seguro argumentar que no existe taxatividad en el tipo y por lo tanto, no se puede imputar un delito por analogía.

Esto trae dos problemas claros, primero, que es difícil actualmente poder perseguir penalmente a una persona si comente acoso sexual laboral en contra de una mujer debido a la ambigua regulación actual, lo que ha dado lugar a que se presentara una iniciativa de ley para establecer objetivamente el tipo penal pero que la misma está siendo tratada erróneamente al integrarla en una ley general como la Ley Contra la

Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas y no en la ley especializada cuando se trata un delito de género.

Segundo, la regulación de un tipo penal dentro de la Ley Contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas, evitaría la competencia jurisdiccional especializada que el tribunal de femicidio y otras formas de violencia contra la mujer debería conocer, quien según los considerandos de la Ley Contra el Femicidio y Otras Formas de Violencia Contra la Mujer, la violencia de género ha sido motivo de impunidad, ameritando un tratamiento jurisdiccional específico.

Al respecto el artículo 1 de la Ley Contra el Femicidio y Otras Formas de Violencia Contra la Mujer regula: “La presente ley tiene como objeto garantizar la vida, la libertad, la integridad, la dignidad, la protección y la igualdad de todas las mujeres ante la ley, y de la ley, particularmente cuando por condición de género, en las relaciones de poder o confianza, en el ámbito público o privado quien agrede, cometa en contra de ellas prácticas discriminatorias, de violencia física, psicológica, económica o de menosprecio a sus derechos.”

En ese mismo orden, la parte conducente del artículo 1 de la Ley Contra el Femicidio y Otras Formas de Violencia Contra la Mujer regula: “El fin es promover e implementar disposiciones orientadas a la erradicación de

la violencia física, psicológica, sexual, económica o cualquier tipo de coacción en contra de las mujeres, garantizándoles una vida libre de violencia, según lo estipulado en la Constitución Política de la República e instrumentos internacionales sobre derechos humanos de las mujeres ratificado por Guatemala.”

Tomando en consideración estos parámetros jurídicos, el Estado mediante la ley especializada cambia el contexto privado cuando se trata de cualquier forma de violencia contra la mujer, como es el caso de las conductas que violentan su libertad e indemnidad sexual dentro del ámbito laboral que anteriormente debían ser conocidas en una judicatura de trabajo, a un contexto público con el fin de lograr una protección tanto jurídica como jurisdiccional especializada.

Al respecto, el artículo 2 del mismo cuerpo legal regula: “Esta ley se aplicará cuando sea vulnerado el derecho de la mujer a una vida libre de violencia en sus diferentes manifestaciones, tanto en el ámbito público como en el privado.” Con la política de protección motivada principalmente por tratados y convenios internacionales, además de organizaciones civiles en Guatemala, este instrumento jurídico se extiende a todo ámbito público y privado donde se manifieste la violencia, debiendo las instituciones del sistema de justicia intervenir de oficio mediante la judicatura especializada que establece la ley.

El artículo 15 de la Ley Contra el Femicidio y Otras formas de Violencia Contra la Mujer regula: “Creación de los órganos jurisdiccionales especializados. La Corte Suprema de Justicia implementará órganos jurisdiccionales especializados que deberán conocer de los delitos establecidos en la presente ley, organizando su funcionamiento en el régimen de veinticuatro (24) horas, sin perjuicio de la competencia atribuida a los juzgados del ramo penal.”

Es de considerar entonces, que la Ley Contra el Femicidio y Otras formas de Violencia Contra la Mujer, crea los tribunales especializados que tienen la función jurisdiccional de conocer todos aquellos casos donde se manifieste la comisión de un delito relativo a la violencia contra la mujer en sus distintas manifestaciones. Esta Ley le atribuye a los tribunales de femicidio la competencia de conocer aquellos casos donde se presentan hechos delictivos en contra de la mujer y que están tipificados como delitos en la misma ley.

En ese contexto, se puede decir que cuando se manifiesta el acoso sexual laboral donde la mujer es víctima, se está ante una violación que debe ser conocida por una judicatura de femicidio y otras formas de violencia contra la mujer, debido a que el hecho amerita una investigación penal, pero previamente se debe de tener una adecuada tipificación taxativa del tipo penal dentro de su ley especializada., estas dos consideraciones

podrían ser la solución más viable para prevenir, sancionar y principalmente erradicar esta clase de hechos que dañan la dignidad de la mujer y que son situaciones que viven actualmente muchas de ellas.

Conclusiones

El acoso sexual laboral es un fenómeno social actual que viven las mujeres dentro de sus lugares de trabajo, lo que motiva a que las mismas sean víctimas consecuentemente de otros hechos que igualmente denigran su dignidad, provocan una afectación física y dañan su estado emocional, tomando en cuenta que tales hechos son percibidos por las víctimas como humillantes, ofensivos, discriminatorios, hostiles y repulsivos.

Actualmente no existe una regulación objetiva del acoso sexual laboral en Guatemala, independientemente del género, lo que ha motivado a promover recientemente una iniciativa de ley con el fin de incorporar la conducta como tipo penal dentro de la Ley Contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas, situación que afectaría el adecuado tratamiento jurídico que se le debería de dar a estos hechos cuando se trate de la mujer como víctima de estas conductas delictivas.

Como solución a la problemática analizada, es oportuno que se tenga una importante integración del acoso sexual laboral dentro de la Ley Contra el Femicidio y Otras formas de Violencia Contra la Mujer cuando la víctima es una mujer, con el fin de establecer taxativamente el tipo penal dentro de su ley especializada y de esta manera igualmente se tenga una

oportuna intervención de los órganos jurisdiccionales especializados como se regula en la misma, mejorando la atención jurídica y jurisdiccional de la víctima.

Referencias

Cagnoni, J. (2003). *La dignidad: naturaleza y alcance en dignidad humana*. Montevideo: UNESCO.

Campos, D. (1998). *Derecho Laboral Colombiano*. Bogotá: Editorial Temis.

Chicas, R. (1998). *Derecho colectivo de trabajo*. Guatemala: Editorial Orión.

De Rivera, C. (2009). *Acoso sexual labora. Un problema de relaciones de poder*. El Salvador: Unidad de Género de ONU.

Etala, C. (2004). *Interpretación y aplicación de las normas laborales*. Buenos Aires: Editorial Astrea.

FUMPAPPEM. (2008). *Módulo para la formación de formadoras de derechos laborales de las mujeres*. San José, Costa Rica.

García, K. (2008). *Discriminación salarial por género en México*. México: UNAM.

Instituto Andaluz de la Mujer. (2009). *Sexismo y violencia de género*. España. Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad.

Kurczyn, P. (2004). *Acoso sexual y discriminación*. México: UNAM. Instituto de Investigaciones Jurídicas.

Organización Internacional de Trabajo. (2010). *Observaciones del Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer*. Ginebra: ONU.

Sanroman, Roberto. (2009). *Derecho laboral*. México. Editorial Mc Graw Hill.

Tellechea Díaz, Daniela y Libia Rerone Ferreira. (2014). *Guía de procedimiento para el abordaje del acoso sexual en el trabajo*. Uruguay: PNUD/ONU.

Legislación nacional:

Asamblea Nacional Constituyente. (1985). *Constitución Política de la República de Guatemala*.

Congreso de la República. (2008). *Ley Contra el Femicidio y Otras Formas de Violencia Contra la Mujer*. Decreto Número 22-2008.

Congreso de la República. (1873). *Código Penal*. Decreto Número 17-73.

Congreso de la República. (1996). *Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Intrafamiliar*. Decreto Número 97-1996.

Congreso de la República. (1999). *Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer*. Decreto Número 7-1999.

Jurisprudencia:

Corte de Constitucionalidad. Gaceta No. 37, expediente No. 291-95, página No. 59, sentencia: 16-08-95.

Legislación internacional:

Organización de las Naciones Unidas. (1996). Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Organización de las Naciones Unidas. (1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Organización de las Naciones Unidas. (1981). Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer.

Organización Internacional de Trabajo. (2005). Convenio 111. Naciones Unidas.

Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. (1999). Observación No. 18. El derecho al trabajo.

