

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

EL ACOSO SEXUAL EN EL EMPLEO

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva
de la
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
de la
Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

YOLI ELIZABETH REVOLORIO GONZALEZ

Previo a Conferírsele el Grado Académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

y los Títulos Profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, Abril de 1999

CIUDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
Edif. Universitaria, Zona 12
Guatemala, Centroamérica



836-99

Guatemala, 16 de febrero 1999

FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
SECRETARIA

SEÑOR DECANO DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
LIC. JOSE FRANCISCO DE MATA VELA
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

25 FEB. 1999

RECIBIDO
Horas: 12:20 minutos
Oficial: [Signature]

SEÑOR DECANO:

De manera atenta me dirijo a Usted, con el objeto de manifestarle que por resolución proferida por esa Decanatura, se me nombró como asesora de Tesis de la Bachiller YOLI ELIZABETH REVOLORIO GONZÁLEZ, quien elaboró el trabajo intitulado "EL ACOSO SEXUAL EN EL EMPLEO".

El trabajo elaborado, a mi juicio se encuentra bien concebido y para tales efectos a la estudiante se le brindó la orientación y la asesoría pertinente, habiéndosele sugerido en su debida oportunidad algunas ideas que se ajustaron a la temática relacionada.

En consecuencia, me permito emitir DICTAMEN FAVORABLE, en virtud de que en la monografía presentada se cumplió con lo exigido, razón por la cual puede continuarse con el trámite que corresponde.

Sin otro particular, me suscribo deferentemente,

"DID Y ENSEÑAD A TODOS"

Lic. MARIA DE LOS ANGELES SALAZAR EGUIZABAL

~~Lic. Maria De Los Angeles Salazar Eguizabal~~

MDLASE.
c.c. archivo.

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

PRINCIPAL:	Lic. José Francisco De Mata Vela
MEMBRAL I:	Lic. Saulo De León Estrada
MEMBRAL II:	Lic. José Roberto Mena Izeppi
MEMBRAL III:	Lic. William René Méndez
MEMBRAL IV:	Ing. José Samuel Pereda Saca
MEMBRAL V:	Br. José Francisco Peláez Cerdón
SECRETARIO:	Lic. Héctor Aníbal De León Velasco

**TRIBUNAL QUE PRACTICO EL EXAMEN
TECNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic. Lázaro Ruiz Orellana
Vocal:	Lic. César Leonel Monterroso Valencia
Secretario:	Lic. Gerardo Prado

Segunda Fase:

Presidente:	Lic. Nery Roberto Muñoz
Vocal:	Lic. David Sentes Luna
Secretario:	Lic. Bladimir Osmán Aguilar Guerra

NOTA: "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la Tesis". (Artículo 25 del Reglamento para los exámenes Técnico Profesionales de Abogacía y Notariado y Público de Tesis).

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
GUATEMALA



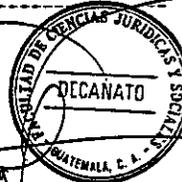
FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
Universidad, Zona 12
Guatemala, Centroamérica



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y
SOCIALES: Guatemala, veintiséis de febrero de mil
novecientos noventa y nueve.-----

Atentamente, pase al LIC. RODOLFO ANIBAL GARCIA
HERNANDEZ para que proceda a Revisar el trabajo de
Tesis de la bachiller YOLI ELIZABETH REVOLORIO
GONZALEZ y en su oportunidad emita el dictamen
correspondiente.-----

Alhj.





1303-99

Guatemala, 30 de marzo de 1999.-

Licenciado
José Francisco de Matta Vela
Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Presente

FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
SECRETARIA

- 5 ABR. 1999

RECIBIDO
Horas: 8 Minutos: 50
Oficial:

Señor Decano:

Atentamente me dirijo a usted para informarle que en cumplimiento de resolución de ese decanato procedí a revisar el trabajo de tesis de la Bachiller YOLI ELIZABETH REVOLORIO GONZALEZ, el cual se titula "El Acoso Sexual en el Empleo".

Siempre he sostenido el criterio de que las relaciones laborales son injustas en nuestro país, y que algunas veces hasta rallan en prácticas que devienen resabios feudales. Pero creo que para entender el presente trabajo de tesis, debemos cuestionarnos sobre qué tiene que ver el "acoso sexual" en el esquema de las relaciones laborales de un país determinado, o cual es el lugar que ocupa dentro del ámbito de las relaciones laborales.

A mi juicio los altos índices de desempleo, los bajos niveles salariales, la falta de reparación de la mano de obra femenina, las desigualdades culturales y educativas que aún subsisten en nuestro país en la relación hombre-mujer, el alto coste de vida, entre otros factores de carácter económico social, de una u otra forma hacen, que tal como lo sostiene la autora de la presente tesis, sea el género femenino el más expuesto o mayormente expuesto al fenómeno del acoso sexual. De tal manera que es mi criterio que en el contexto antes apuntado debe verse el problema del acoso sexual y no descontextualizarlo y marcarlo únicamente en la humana tendencia del hombre a verse atraído por una mujer y viceversa, pues esto es lo más humano que nos puede suceder a los humanos.

Descontextualizar el tema significaría obviar la necesidad de trabajo de miles de guatemaltecas que deben buscar un empleo y un salario para tratar de subsistir y de proveer

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
GUATEMALA



UNIVERSIDAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES
CARRERAS DE LA UNIVERSIDAD, Zona 12
Ciudad de Guatemala, Centroamérica



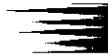
[Firma manuscrita]

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y
SOCIALES: Guatemala, nueve de abril de mil novecientos noventa y
nueve. _____

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del
trabajo de tesis de la bachiller YOLI ELIZABETH REVOLORIO
GONZALEZ intitulado "EL ACOSO SEXUAL EN EL EMPLEO".
Artículo 22 del Reglamento de Exámenes Técnico Profesional y Público de

Tesis. _____

ALHI.



DEDICATORIA

A Dios, que ha iluminado mi camino y me ha llevado a la realización de una de mis metas.

A mis padres: Rosendo Revolorio y Berta Luz González, por su amor abnegado, formación moral, esfuerzo y apoyo en todas las etapas de mi vida.

A mis hermanos: Ericka, Miriam, Marvin y Corina, por su cariño y comprensión.

A mi novia: Carlos Hernán Osorio, por su inmenso amor y gran apoyo.

A mis tíos: María Angélica de Soto y Mariano González, por su cariño.

A mi abuelita: María Luisa Tobar, por su gran cariño.

A mis amigos: Alma Valle, Marta Papa, Hilda Monroy, Jaqueline Rodríguez, Lucy de Terraza, Estela Juárez, Eva de Rodríguez, Mayra de Izaguirre, Benito Morales, Nelson Rivas, Jorge Soto y José Antonio Castillo, por su cariño y apoyo incondicional.

A la Universidad San Carlos de Guatemala: Especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por su contribución a mi formación profesional.

ÍNDICE

	<i>Página</i>
INTRODUCCIÓN.....	i
 <u>CAPITULO I.</u>	
GENERALIDADES SOBRE EL TRABAJO.....	1
-Etimología del Trabajo.....	3
-Concepto.....	4
-Características.....	4
 DERECHO DEL TRABAJO	
-Definición doctrinaria.....	6
-Definición legal.....	7
-Características.....	9
-Principios.....	10
 CONVENIOS INTERNACIONALES RATIFICADOS POR GUATEMALA.	
-Declaración Universal de los Derechos Humanos.....	13
-Convenio No. 156. Igualdad de Oportunidad y de Trato entre Trabajadores y Trabajadoras.....	14
 <u>CAPITULO II.</u>	
SUJETOS DE LA RELACIÓN LABORAL.....	17
DEFINICIÓN DE PATRONO	
- Doctrinaria.....	18
-Legal.....	21
-Elementos.....	22
 DEFINICIÓN DE TRABAJADOR	
-Doctrinaria.....	22
-Legal.....	23
-Elementos.....	23

CAPITULO V.

	<i>Página</i>
EL ACOSO SEXUAL EN EL EMPLEO.....	73
-Definiciones del Acoso Sexual.....	75
-Características.....	78
-Formas.....	80
-Prácticas del Acoso Sexual en los Escenarios de Trabajo.....	80
-Ausencia de una figura Penal aplicable.....	85
-Repercusiones del Acoso Sexual.....	86
-Jurídicas.....	86
-Psicológicas.....	87
-Sociales.....	88
-Económicas.....	88
- Formas en que la víctimas enfrentan el acoso sexual.....	89
-Consecuencias que nacen del rechazo o aceptación del acoso sexual...	90
CONCLUSIONES.....	93
RECOMENDACIONES.....	97
BIBLIOGRAFIA	101

INTRODUCCIÓN

Entre la diversidad de problemas que las personas enfrentan en sus escenarios de trabajo, se encuentra también el acoso sexual, que en nuestro país, ha llamado la atención de muy pocos investigadores, sin embargo el acoso sexual no es un nuevo hecho social. El acoso sexual en el empleo ha cosechado miles de víctimas que por temor al escándalo y a perder su trabajo han preferido guardar silencio.

Existe un precepto constitucional. El artículo 4to. de la Constitución de la República de Guatemala, que establece: La libertad e Igualdad: En Guatemala 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. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí. Bajo esta concepción, la problemática objeto de la presente investigación, se centra en la necesidad de garantizar la dignidad de las personas

en su lugar de trabajo y evitar las conductas de acoso sexual y, si ocurre, garantizar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita. Por consiguiente, el presente trabajo pretende fomentar la elaboración y la puesta en práctica de políticas que establezcan unos entornos laborales libres del acoso sexual y en los que las mujeres y los hombres respeten mutuamente su integridad humana.

Así el propósito de esta investigación es describir en que consiste el Acoso sexual, explicar por qué se plantea como un problema y presentar los casos que se han denunciado hasta el momento en nuestro país.

CAPITULO I.

En este primer punto del tema a investigar se citan las generalidades que se verán a lo largo del mismo, con el fin de introducirnos en una serie de conceptos y definiciones consideradas como base para el desarrollo del tema.

GENERALIDADES SOBRE EL TRABAJO

El trabajo permite diferentes apreciaciones si se tienen en cuenta la variedad de posiciones desde las cuales se puede estudiar. Existen conceptos desde el punto de vista: jurídico, social, político, económica, fisiológico, físico; someramente conozcamos algunas nociones sobre el trabajo desde distintos ámbitos de observación.

A.- En lo fisiológico, aparece como efecto de la transformación de las distintas formas de energía, y viceversa. Esta noción del trabajo constituye siempre un gasto de energía muscular y nerviosa.

B.- En lo físico, el trabajo tiene un sentido mecánico y se concreta en el efecto útil de movimientos externos que determinan un rendimiento laboral; es la acción de

toda fuerza modificadora del mundo exterior. El concepto físico del trabajo es bastante amplio y cabe por lo tanto hablar de trabajo de las máquinas, de los animales, de las fuerzas de la naturaleza, así como de las del hombre.

C.- En lo político, el trabajo es objeto "de la actividad legislativa y de la función rectora de la administración, con fines de protección para los trabajadores, de mantenimiento de paz social y del incremento productivo".

D.- En lo social, el trabajo es la exteriorización voluntaria de las facultades encaminadas a resolver necesidades de interés general. Al respecto nuestra Constitución Política establece "que el trabajo es una obligación social".

E.- En lo económico, el trabajo es la acción consciente del hombre hacia una finalidad con valor económico del ser humano.

F.- En lo filosófico, el concepto del trabajo varía según la tendencia filosófica que lo estudie.

Entre los antiguos hebreos se le consideró como una maldición divina, como sanción por el pecado original; en el Génesis se hace decir al Creador: "por ti

será maldita la tierra; con trabajo comerás de ella todo el tiempo de tu vida... con el sudor de tu rostro comerás el pan hasta que vuelvas a la tierra". Los griegos también lo consideraron como sinónimo de pena y dolor. (1)

ETIMOLOGÍA DEL TRABAJO:

Para muchos autores, la palabra trabajo tiene su origen en la voz latina trabs-trabis, cuyo significado: Es el de dificultad, traba, pena; porque el trabajo es la traba del hombre; es la lucha permanente contra las dificultades para satisfacer necesidades vitales.

También encuentra como origen la locución latina labor-laboris, que significa ocupación, tarea, obra, faena, esto es actividad encaminada a producir algo. De donde proviene laboral, que se aplica a la disciplina jurídica que regula las relaciones surgidas entre una persona natural que presta un servicio personal en beneficio de otra denominada empleador. (2)

(1) Guerrero Figueras, Guillermo. Introducción al derecho del Trabajo. Pag. 99 y 100.

(2) Guerrero Figueras, Guillermo. Op. cit., pag. 101

CONCEPTO DE TRABAJO:

Según Guillermo Cabanellas, trabajo es el esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la obtención o producción de la riqueza. Toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento. Ocupación de conveniencia social o individual, dentro de la licitud, obra, labor, tarea, faena, empleo, puesto o destino, cargo, profesión, oficio, solicitud, intento, propósito, desvelo, cuidado, dificultad, inconveniente, obstáculo, perjuicio, molestia, penalidad. (3)

CARACTERÍSTICAS:

Como propios del trabajo Cabanellas señala:

A.- Ser humano, porque sólo el hombre (y no el animal y la máquina) es capaz de trabajar, porque la actividad ha de ser inteligente y moral.

B.- Digno, sin equipararlo con una mercancía, ni con una máquina ni con una energía, fuerza natural o artificial, como cumplimiento de una necesidad y de un deber individual y social;

C.- Libre, de modo tal que el hombre no se convierta en instrumento o medio de otro, y con posibilidad de elegir la actividad;

D.- Asociado, aisladamente el hombre resulta de concepción difícil siempre, y menos en la producción, donde cabe descubrir en todo caso una colaboración o una cadena en las tareas;

E.- Dividido, porque el individuo sólo es capaz de realizar una parte de la producción dentro de su proceso general, y porque las ventajas de rendimiento económico y de descanso personal que la división de trabajo, unido al capital, aún cuando éste no se encuentre en manos de los poderosos, y aún simbolizado en la comunidad o en el Estado;

G.- Protegido por la Ley, para adquirir su más eficaz desarrollo y evitar sus molestias y riesgos. (4)

(4) Cabanellas, Guillermo. Op. cit., pag. 457

DERECHO DEL TRABAJO

DEFINICIONES DOCTRINARIAS:

Para RAFAEL CALDERA, el Derecho del Trabajo: Es el conjunto de normas jurídicas que se aplican al trabajo como hecho social. Dice, hablar de esta definición de normas jurídicas, para comprender, no sólo las leyes positivas, sino también los principios y normas superiores que las inspiran.

PÉREZ BOTIJA, citado por Caldera, dice la definición tiene carácter dual: (protector y normativo), por contemplar tanto el dato objetivo del trabajo como el elemento subjetivo del trabajador. (5)

Al respecto GUILLERMO CABANELLAS. Citado por OSSORIO. Define al Derecho del Trabajo: "Como el que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de uno y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral

dependiente". (6)

Como puede observarse en las definiciones anteriores, el Derecho del Trabajo: Es el conjunto de normas jurídicas tendientes a normar y proteger las relaciones jurídicas entre quienes intervienen en él, como lo son lógicamente trabajadores y patronos, para mantener un justiciero equilibrio entre el capital y el trabajo, siendo su objeto principal el trabajo subordinado, es esta clase de trabajo por el cual se interesa. Se puede decir que el Derecho del Trabajo, es protector tanto del patrono como del trabajador, pero como el trabajador, pertenece a la clase más débil de la relación laboral, el derecho se inclina por darle protección jurídica especial.

DEFINICIÓN LEGAL:

Para algunos estudiosos, nuestro Código de Trabajo no expone una definición de Derecho Laboral, no obstante establece en el considerando cuarto las características ideológicas y principios filosóficos entre los cuales tenemos: 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

© Osorio, Manuel. Diccionario de Ciencias Jurídicas. pag. 234.

preferente; b) Constituye un mínimum de garantías sociales protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal. Mediante la contratación individual o colectiva, y de manera muy especial por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo;

c) El Derecho de Trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley; d) El Derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo, porque estudia al individuo en su realidad social y porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles; e) El Derecho de Trabajo es una rama del derecho público, es decir que en su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo; f) El Derecho del Trabajo es hondamente democrático porque se orienta a obtener la significación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, finalidades que cumple el Estado al funcionar la Inspección General de Trabajo, los Juzgados y Salas de Trabajo, al resolver cualquier conflicto; aplicando las normas establecidas en el Código de Trabajo.

CARACTERÍSTICAS:

Algunos doctrinarios del derecho de trabajo se refieren a ciertas características, las cuales considero necesario mencionar a manera de referencia.

Mario de la Cueva, señala como caracteres del derecho de trabajo, los siguientes.
(7)

- 1.- *El derecho de trabajo es el derecho de la clase trabajadora.*
- 2.- *El derecho de trabajo tiene fuerza expansiva.*
- 3.- *Es un derecho unitario y compuesto de varias partes.*
- 4.- *Es un derecho inconcluso.*
- 5.- *Es un derecho imperativo.*
- 6.- *La idea del derecho de trabajo como derecho protector de la clase trabajadora.*

Guillermo Cabanellas, en su obra el Derecho Laboral enumera una serie de características las cuales me permito señalar: (8)

- 1.- *Es un derecho independiente.*
- 2.- *Responde a principios que en la multitud de casos son opuestos a los de derecho común.*

⑦ De la Cueva, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Págs. 88 a la 106.
 ⑧ Cabanellas, Guillermo. *Op. Cit.*, pag. 196

- 3.- *El derecho de trabajo es un derecho de clase que descansa en un ideología propia.*
- 4.- *Constituye un conjunto de garantías para la clase trabajadora y en consecuencia no son renunciables sus disposiciones.*

PRINCIPIOS:

Mario de la Cueva en su obra ya mencionada nos proporciona los principios del derecho de trabajo, que informan al derecho de trabajo Mexicano, los cuales también nuestro derecho recoge en casi su totalidad. (9)

1.- EL DERECHO DE TRABAJO COMO UN DERECHO Y UN DEBER SOCIAL:

La sociedad en la que vivimos el hombre y la mujer tienen deberes y derechos que cumplir derivados unos de otros. Es una obligación del Estado lograr condiciones justas y humanas para toda la población. El artículo 101 de la Constitución de la República de Guatemala establece: "El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social".

(9) De la Cueva, Mario. Op. Cit., pag. 107 a la 123.

2.- LA LIBERTAD DEL TRABAJO Y EL DERECHO DE TRABAJO:

Nuestra constitución establece los derechos sociales mínimos en el artículo 102 inciso "A" en donde reconoce este principio al establecer: "Derecho a la libre elección del trabajo".

Este principio de libertad de trabajo, se debe entender no sólo, en el sentido de libertad de elección de trabajo, sino en toda la amplitud de lo que significa libertad, pues la persona hombre o mujer tienen la libertad de retirarse en cualquier momento de la empresa o lugar donde labora, tal como lo establece el artículo 76 del Código de Trabajo, también el trabajador o trabajadora tienen la libertad de dejar su trabajo, cuando se les restrinjan sus derechos como tal y así lo prescribe el artículo 79 del mismo cuerpo legal.

3.- PRINCIPIO DE IGUALDAD:

El principio de igualdad se encuentra unido al de libertad, se puede decir que el uno no puede existir sin el otro. Como bien lo menciona nuestra Constitución en el artículo cuarto. "En Guatemala 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".

La Constitución de la República: Regula siempre en el artículo que se refiere a los derechos sociales mínimos en el inciso C "igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad". El Código de Trabajo hace mención también a este principio en el artículo 89 segundo párrafo, al establecer: "A trabajo igual desempeñado en puesto y condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de la misma empresa, también iguales corresponderá salario igual".

PRINCIPIO DE LA DIGNIDAD HUMANA:

Como dice Mario de la Cueva en este principio, el trabajo exige respeto para la dignidad de quien lo presta.

Se entiende que debe existir igualdad entre hombres y mujeres y que cada quien se debe respeto así mismo y a los demás.

El Código de Trabajo Guatemalteco regula dentro de las obligaciones del patrono en el inciso C "guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra. También en las obligaciones de los trabajadores en el artículo 63 inciso D regula " Observar buenas costumbres durante el trabajo".

En la Constitución se establece: "Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí". A criterio muy personal el incumplimiento de alguna de estas normas faculta a hombres y mujeres a dar por terminado el contrato de trabajo.

4.- LA IDEA DE UNA EXISTENCIA DECOROSA:

La Constitución de la República, establece en el primer inciso del artículo 102 "Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna".

CONVENIOS INTERNACIONALES RATIFICADOS POR GUATEMALA.

DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS:

El artículo 1ro. de dicha Declaración establece. Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, y dotados como están de razón y consciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

El artículo 23 regula: Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección

contra el desempleo. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será complementada, en caso necesario, por cualquier otro medio de protección social.

CONVENIO No. 156, IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO ENTRE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS:

Este Convenio establece el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación al hombre y a la mujer trabajadores, mediante la aplicación de políticas que permitan esa igualdad, servicios dentro de la comunidad y medidas educativas para que se reconozca el concepto de igualdad de tratamiento y de derechos entre el hombre y la mujer.

En su parte conducente señala: Las trabajadoras y trabajadores con responsabilidad hacia hijas e hijos a su cargo, los Estados partes deberán tomar medidas para permitirles el ejercicio de su derecho a elegir libremente su empleo.

Respecto a la discriminación nuestro código de trabajo establece: "Se prohíbe la discriminación por motivo de raza, religión, credos políticos y situación económica, en los establecimientos de asistencia social, educación, cultura, diversión o comercio que funcionen para el uso o beneficio de trabajadores, en las empresas o sitios de trabajo de propiedad particular, o en los que el Estado cree para los trabajadores en genera



CAPITULO II

SUJETOS DE LA RELACIÓN LABORAL

Después de definir el trabajo y el derecho de trabajo, conviene establecer quienes son los sujetos que intervienen en la relación jurídica laboral, para saber a quienes se les puede exigir su cumplimiento.

Primero es necesario referirnos al sujeto, para poder dar una definición de cada uno de ellos como titulares de la relación individual del trabajo.

Según el diccionario de la Lengua Española, sujeto quiere decir, "adjetivo expuesto o propenso a una cosa. Asunto o materia sobre que se habla o escribe. Palabra o palabras que indican aquello de lo cual el verbo afirma algo".

Encontramos que GUILLERMO CABANELLAS, dice que sujeto del derecho: Es el individuo o persona determinada, susceptible de derechos y obligaciones, por excelencia que la persona sea humana o física, abstracta o colectiva. En buena técnica moderna, sujeto del derecho y persona son sinónimos, pues ya han

desaparecido los estados antiguos de esclavitud y muerte civil (10).

El mismo autor citado por OSSORIO, se refiere a los sujetos del Derecho Laboral, diciendo que son "aquellos a quienes se les aplica el Derecho Laboral, los que tienen la potestad de exigir su cumplimiento y los comprendidos en sus beneficios u obligaciones por el, a diferencia de los sujetos del contrato de trabajo; los trabajadores o patronos, contratan la prestación de sus servicios o de los servicios ajenos". (11)

DEFINICIÓN DOCTRINARIA DE PATRONO

La mayoría de autores han denominado de diferentes maneras al patrón, tal como: empleador, patrón, empresario, dador de trabajo y acreedor de trabajo.

De acuerdo con el tratadista RAFAEL CALDERA, los términos antes mencionados, todos son equivalentes, siendo la persona por cuya cuenta y dependencia presta el trabajador sus servicios. En las legislaciones de América Latina, se ha impuesto el término tradicional de patrono.

(10) Cabanillas, Guillermo. Op. Cit., pag.303.

(11) Ossorio, Manuel. Op. Cit., pag. 729.

El mismo autor, explica cada una de las denominaciones en la siguiente forma: A- Patrono: según la academia tiene la acepción de "persona que emplea obreros en trabajos manuales"; B.- Empleador: se refiere al que ocupa empleados, pero no obreros, refiriéndose a los profesionales liberales; C.- Empresario: la acepción del término se reduce considerablemente, en forma que obliga a extenderlo fuera de su contenido propio, "asimilando" a muchos patronos que no son empresarios; como el dueño de una casa en el servicio domestico, las personas morales de carácter público o los establecimientos de beneficencia; D.- dador de Trabajo; es el término menos técnico no obstante se refiere al mismo patrono (12).

Según afirma un autor citado por Cabanellas, en el concepto vulgar y amplio, por patrono se entiende "la persona-natural o abstracta-dueña o propietaria de una explotación agrícola o comercial, donde se presta un trabajo por otras personas. Para Garriguet citado por Cabanellas, patrono es la persona que dirige un negocio agrícola, comercial o industrial, corre con los riesgos y aprovecha los beneficios, unas veces trabajando ella misma y con su propio capital; el negocio haciendo ejecutar todos los trabajos materiales por obreros a quienes

(12). Caldera, Rafael. Op. Cit., Pág. 234

paga; e incluso se limita a ejercer, en oportunidades, una vigilancia general y encomienda a empleados la dirección efectiva de la empresa.

A juicio de Gide, se designa con el nombre de patrono o, mejor dicho, de empresario a quien disponiendo de un instrumento de producción -tierra o capital-, demasiado considerable para poderlo poner en actividad con su trabajo personal, lo hace productivo mediante el obrero asalariado. (13).

MANUEL OSSORIO, lo define de la siguiente manera: " patrono es la persona física o jurídica, que en el contrato laboral, da ocupación retribuida a los trabajadores que quedan en relación subordinada". (14)

RAFAEL CALDERA, define al patrono como: La persona natural o jurídica que por cuenta propia o ajena tiene a su cargo la explotación de una empresa o faena de cualquier naturaleza o importancia en donde trabajen obreros o empleados, sea cual fuere su número (15).

MARIO DE LA CUEVA, refiere: "patrono puede ser toda persona física o

(13) Cabanellas, Guillermo. Op. Cit., pag. 163

(14) Ossorio, Manuel Op. Cit., pag. 556

(15) Caldera, Rafael. Op. Cit., pag. 329

moral que ocupe los servicios de otra". Para tener el carácter de patrono se requiere, asimismo, la utilización de los servicios de una o varias personas, mediante contrato de trabajo". (16).

DEFINICIÓN LEGAL DE PATRONO

Nuestro Código de trabajo en el artículo segundo preceptúa "patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo".

Como se puede contemplar tanto la doctrina como la legislación coinciden en que patrono puede ser persona jurídica individual o persona jurídica colectiva, sea dueño o no de la empresa, aunque no necesariamente puede ser empresario por ejemplo el patrono de servicios domésticos, también coinciden en que la presentación del servicio sea bajo la dependencia del patrono y por medio de contrato o relación de trabajo.

(16) De la Cueva, Minio. Op. Cit., pag. 358

ELEMENTOS:

- a) *Que la persona sea jurídica individual o jurídica colectiva.*
- b) *La utilización de uno o más trabajadores.*
- c) *La subordinación o dependencia.*
- d) *Que sea por medio de contrato o relación de trabajo.*
- e) *La remuneración o retribución al trabajador.*
- f) *Que la contratación sea por cuenta propia.*

DEFINICIÓN DOCTRINARIA DE TRABAJADOR:

Según la doctrina Gallart citada por Cabanellas, se entiende por trabajador el que verifica trabajos u obras por cuenta ajena, bajo la dependencia de otro, por una remuneración, sea de la clase que sea". En el Derecho del Trabajo se alude con esta voz al trabajador subordinado; es decir, aquel que pone su actividad profesional a disposición de otra persona; con lo cual se distingue de aquellos que trabajan en forma autónoma o independiente".

El mismo Cabanellas refiere: "trabajador es la persona que cumple un esfuerzo físico o intelectual, con el objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil, aun cuando no se logre el resultado". (17).

DÉFINICIÓN LEGAL DE TRABAJADOR

El Código de trabajo Guatemalteco, en el artículo tercero nos da la definición legal de la siguiente manera: "Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo".

La definición legal que nos da nuestra legislación laboral señala elementos coinciden con algunos de la propia doctrina indica de acuerdo a las diferentes definiciones doctrinarias de autores extranjeros como lo son: que la persona sea física o individual; la prestación del servicio material, intelectual o de ambos géneros y ese servicio se presta mediante contratos o relación de trabajo.

ELEMENTOS:

Menciona RAFAEL CALDERA, hay tres elementos con relación al trabajador, y son los siguientes: (18).

(17) Cabanellas, Guillermo. Op. Cit., pag. 449 y 450

(18) Caldera, Rafael. Op. cit., pag. 217.

A.- *La prestación del trabajo, que constituye un hecho de carácter personal, por lo que el trabajador, no puede ser una persona jurídica, sino tiene que ser una persona física. Esa prestación supone, en el lenguaje corriente, cierto carácter de habitualidad; así lo exigen algunas legislaciones positivas. Entre nosotros no se requiere, puede considerarse trabajador una persona aún cuando el trabajo que desempeñe sea enteramente eventual, por lo demás el trabajo que realicé puede ser de cualquier naturaleza, intelectual o manual; agrícola, industrial o comercial, o simplemente doméstico; de dirección o de confianza; calificado o no calificado.*

B.- *El hecho de trabajar por cuenta ajena, como hemos dicho, solo por excepción regula el trabajo por cuenta propia la legislación del trabajo. Según esto, no se considera trabajador quien, por ejemplo, presta a otro servicios de transporte en su propio vehículo; o el mecánico propietario del taller de reparaciones, porque trabajan por su propia cuenta.*

C.- *La subordinación, constituye el elemento característico de la relación de trabajo consistente: En la facultad de mandar y en el derecho a ser obedecido. Dicha facultad de mando tiene dos limitaciones: Referirse al trabajo estipulado y debe ser ejercido durante la jornada de trabajo.*

MARIO DE LA CUEVA, manifiesta que el Derecho del Trabajo protege al trabajador como ser humano y por la energía personal que desarrolla en la prestación del servicio. Este sólo puede ser una persona física como sujeto del derecho del trabajo, siendo indiferente sea hombre o mujer; las personas morales, jurídicas son incapaces de ser trabajadores, dada su naturaleza, de prestar el servicio que consiste en energía humana. La existencia de la relación laboral lo hace considerándolo como sujeto del derecho del Trabajo. (19).

Al respecto RAFAEL CALDERA, menciona el vocablo trabajador, en la lengua castellana es originalmente un adjetivo, aplicable al "que trabaja mucho". En términos generales podría aplicarse a todo el que realiza un trabajo, de cualquier naturaleza que éste sea, en su sentido propio se aplica a quien habitualmente (en forma "no eventual", como dice el legislador brasileño) vive de su trabajo. Esta circunstancia de vivir de su trabajo es la que en sentido económico social caracteriza al trabajador: ella configura lo que ha sido denominado dependencia económica y constituye el primer motivo que indujo al legislador a asumir su protección legal. (20)

(19) De la Cueva, Mario. Op. Cit., pag. 346.

(20) Caldera, Rafael. Op. Cit., pag. 217.

La definición de trabajador en nuestra legislación laboral tiene los elementos siguientes: 1) que el trabajador sea persona individual 2) que exista prestación del trabajo; 3) que los servicios se presten en virtud de un contrato o relación de trabajo; y 4) que el trabajo se preste por cuenta ajena.

Es importante como ya se dijo anteriormente tanto la doctrina como la legislación coinciden en mencionar la mayor parte de elementos de la definición de trabajador.

DEFINICIÓN DOCTRINARIA DE INTERMEDIARIO

Históricamente era el único patrono, esto lo utilizaban los verdaderos patronos para evadir responsabilidades, esto venía a ocasionar que los trabajadores perdieran muchos de sus derechos.

Esta institución de intermediario como existía en Francia, era motivo de constantes quejas de los obreros, mediante la intermediación el patrono encargaba a un tercero contratar los servicios de los obreros, para la ejecución de trabajos.

Al encargar a un tercero la contratación de los trabajadores para la ejecución de trabajos, traía consigo una doble consecuencia, igualmente enojosa para los trabajadores, por una parte, el intermediario era el único patrono de los obreros contratados, con el peligro de su insolvencia y, por otra parte, que los salarios de los obreros se vieran reducidos, la cantidad destinada por el patrono para ese efecto, tenía que descontarse la utilidad de intermediarios.

A este respecto MARIO DE LA CUEVA, dice que el derecho Mexicano solucionó el problema de manera que una persona contrata los servicios de uno o varios trabajadores para ejecutar trabajos en beneficios de un tercero, que en este caso es el patrono; dichos trabajos son ejecutados por cuenta y riesgo no por cuenta de quien contrato, sino por patrono, no obstante que la persona que contrató lo hace en nombre propio. Esta solución no podría ser de otra manera, pues admitirse que quien contrató a los trabajadores es el único patrono, se abrirían las puertas para que los patronos eludieran responsabilidades consiguientes, utilizando artificios en grave perjuicio de los intereses de los trabajadores. (21).

(21) De la Cueva, Mario. Op. Cit., pag. 368

MARIO DE LA CUEVA, define al Intermediario como "la persona que contrata los servicios de trabajadores para ejecutar trabajos en beneficio de un patrono".

GUILLERMO CABANELLAS, define al intermediario como "quien hace o sirve de enlace o mediador entre varias personas; y más singularmente entre productores y consumidores, debido a ello, el nombre de intermediario se aplica a comisionistas y representantes, a comerciantes, proveedores y acaparadores". (22).

Por su parte RAFAEL CALDERA, manifiesta intermediario: "Es aquella persona que contrata los servicios de un trabajador en su propio nombre, pero por cuenta y en beneficio de otra; y sin perder su propia responsabilidad, compromete la del beneficiario de aquellos servicios, siempre que éste habrá autorizado expresamente al intermediario o recibiere la obra ejecutada" (23).

(22) Cabanellas, Guillermo, Op. Cit., pag. 774

(23) Caldera, Rafael Op. Cit., pag. 243.

DEFINICIÓN LEGAL DE INTERMEDIARIO

Según el Código de trabajo Guatemalteco, intermediario "es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono". El patrono queda obligado solidariamente por la gestión del intermediario para con los trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la constitución Política de la República, del código de trabajo, de sus reglamentos y demás disposiciones aplicables. No tiene carácter de intermediario el que encargue por contrato, trabajos que ejecuten con equipos o capitales propios.

De la definición legal se puede establecer que Intermediario puede ser una persona jurídica individual o una persona jurídica colectiva, al igual que el patrono; asimismo se puede establecer que no necesariamente puede estar vinculado con el patrono por una relación de trabajo y como actúa en beneficio de éste, deriva la responsabilidad solidaria.

CARACTERÍSTICAS DEL INTERMEDIARIO

Encontramos las siguientes características en la figura jurídica del Intermediario: a) el intermediario puede ser una persona jurídica individual o

persona jurídica colectiva; b) al contratar los servicios de uno o más trabajadores, lo hace en nombre propio y para que ejecuten trabajos en beneficio de un patrono; c) el intermediario al gestionar a nombre del patrono, se establece una responsabilidad solidaria entre ambos frente a los trabajadores; y d) el intermediario no actúa con equipo y capital propios, ya que de lo contrario tendría la calidad de patrono.

Al crearse la Institución del Intermediario, estableciéndose la responsabilidad solidaria de este con el patrono frente al trabajador, el legislador previo la protección de este último, para evitar que el patrono evada su responsabilidad en el cumplimiento de sus obligaciones que nacen de la relación laboral.

DEFINICIÓN DOCTRINARIA DE REPRESENTANTE

GUILTERMO CABANELLAS, indica lo siguiente al respecto: "En las empresas modernas es fenómeno común que el dueño, cuando cuenta con sobrados recursos, se desentiende de la gestión técnica y laboral. Además, cuando las empresas están constituidas en forma de sociedad sin hegemonía determinada en el

capital social, resulta forzosa la administración y dirección por una persona física o un conjunto de ellas sin ser los dueños de la empresa o de la totalidad de ella. En uno u otro caso actúan representantes o mandatarios, con poderes fácilmente revocables, salvo los que se apoyan en estatutos de sociedades. Se trata de determinar si poseen carácter patronal tales representantes, suelen adoptar los nombres de gerentes, directores, administradores y otros equivalentes". (24)

DORVAL LACERDA, citado por GUILLERMO CABANELLAS DE TORRES y LUIS ALCALÁ- ZAMORA y CASTILLO, definen: El representante del patrono como alto empleado diciendo este es aquel que ocupa un puesto dentro de la empresa donde ejerce por delegación, alguna o todas las funciones del empresario; de tal manera que pueda, en su ejercicio, alterar o modificar los destinos de la empresa. (25)

Al respecto GUILLERMO CABANELLAS DE TORRES Y LUIS ALCALÁ ZAMORA Y CASTILLO, a referirse al representante del patrono lo clasifican dentro de los altos empleados, diciendo: se entiende por alto empleado el que sin

(24) Cabanellas, Guillermo. Op. Cit., pag. 705

(25) Cabanellas de Torres, Guillermo, Alcalá-Zamora y Castillo. Pag. 32.

ser patrono, empresario, dueño o accionista principal, desempeña importantes y decisivas funciones de gestión, con atribuciones sobre los restantes empleados subalternos y todos los obreros con que pueda contar el establecimiento, empresa u organización. (26).

SINZHEIMER, citado por los mismos autores, define a los altos empleados como "aquellos, en virtud de la especial posición que ocupan en las negociaciones, participan en el trabajo propio del empresario, sea porque contribuye a impulsar la marca general de la empresa, sea por la función de dirección y vigilancia que ejercen respecto de las demás personas ocupadas en la misma negociación. (27).

Al respecto MARIO DE LA CUEVA, considera al representante del patrono, en sentido amplísimo que no coincide con el mandatario jurídico, el mismo puede ser un jefe de departamento u otra persona cualquiera a quien corresponda, en todo o en parte, la dirección de los trabajos o la administración total o parcial de la negociación (28).

(26). (27). *Ibid.*, pag. 32

(28) De la Cueva, Mario. *Op. Cit.*, pag. 358

RAFAEL CALDERA, dice el representante del patrono no queda comprendido dentro de la definición de patrono y no puede por tanto, considerarse sujeto de responsabilidad personal frente a los trabajadores ante quienes actúe, el representante del patrono obrando de acuerdo con las reglas generales, rigen la figura jurídica de la representación; el representante actúa en nombre del patrono, por cuenta de este y dentro de los límites de su mandato.

No sería justo que el Presidente de la Junta Directiva de una compañía anónima, el administrador de una corporación, el gerente de una empresa o el factor de un establecimiento mercantil, fueran personalmente responsables de una relación jurídica que han contraído honesta y abiertamente en nombre y representación de una empresa. Si algunas decisiones parecieran dar a entender lo contrario, ellas no pueden considerarse sino como opiniones aisladas, expresadas sin plena intención, o sin suficiente detenimiento, y contradichas por la práctica constante de las relaciones laborales. Sería insensato asumir un cargo directivo en una empresa o establecimiento de importancia, si a la persona delegada pudiera exigirsele responsabilidad personal por las obligaciones correspondientes a la empresa o establecimiento dentro del campo laboral. (29).

(29) Caldera, Rafael Op. Cit., pag. 240.

DEFINICIÓN LEGAL DE REPRESENTANTE:

El código de trabajo guatemalteco define al representante del patrono de la siguiente manera: "Representante del patrono son las personas individuales que ejercen a nombre de estas funciones de dirección o de administración, tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legitimamente autorizadas por aquel".

Como podemos constatar ni la doctrina ni la legislación nos dan una definición amplia de representantes del patrono, sólo se concretan a decir quienes son los representantes del patrono, tales como las personas que desempeñan funciones de dirección, administración, fiscalización y de una u otra manera actúan por delegación del patrono en el desarrollo de la buena marcha de la empresa, velando por los intereses de la misma, también el representante del patrono está considerado como trabajador de confianza.

DIFERENCIAS ENTRE EL INTERMEDIARIO Y EL REPRESENTANTE DEL PATRONO:

Existen algunas diferencias fundamentales entre el intermediario y el representante del patrono, a continuación se detallan: a) el intermediario puede ser

una persona jurídica individual; b) el intermediario en sus relaciones con los trabajadores, es responsable solidariamente con el patrono, frente a estos, el representante del patrono, en sus relaciones con los trabajadores, obliga directamente al patrono; y c) el intermediario actúa en nombre propio, el representante del patrono, actúa en nombre de éste.

TRABAJADOR DE CONFIANZA:

La doctrina denomina empleado de confianza, pero la figura tipo es trabajador de confianza, genéricamente se habla de trabajadores para los efectos de nuestro derecho.

Históricamente dice MARIO DE LA CUEVA, que el concepto de empleado de confianza fue utilizado por primera vez en el proyecto sobre jornada de trabajo presentado a la conferencia de organización Internacional de Trabajo, que se celebró en la ciudad de Washington en el año de 1,219, el cual fue aceptado más tarde por la legislación Belga. (30).

GUILLERMO CABANELLAS, señala: En la actualidad entran en esta categoría de

(30) De la Cueva, Mximo. Op. Cit., Págs. 366

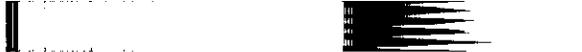
empleados de confianza, los que por la responsabilidad que tienen, en las delicadas tareas desempeñadas o la honradez para sus funciones, cuentan con fe y apoyo especial del empresario o dirección de la empresa.

Continúa diciendo Cabanellas la posición de los empleados de confianza en distinta a la de los restantes, trabajadores; como su nombre lo indica, para ellos basta la pérdida de la confianza depositada por el empresario, para que el contrato no pueda proseguir, principalmente en los casos de inamovilidad del trabajador en el empleo, algunas legislaciones establecen. La relación de esta clase de empleado con el patrono es laboral. (31)

La Ley Laboral Guatemalteca distingue a los altos empleados en tres categorías: artículo 351, empleados que desempeñan cargos de dirección, cargos de representación y cargos de confianza; pero luego da una definición de los cargos de confianza diciendo: Son aquellos para cuyo ejercicio es básico que quien los desempeñe tenga idoneidad moral reconocida, y corrección o discreción suficiente para no comprometer la seguridad de la respectiva empresa.

(31) Cabanellas, Guillermo. Op. Cit., pag. 76

De lo visto anteriormente se desprende: En la realidad no existe una sola categoría de empleado, trabajadores de confianza como es preferible denominarlas, sino que son dos categorías, por un lado están los trabajadores de confianza considerados de alta jerarquía como lo son las personas encargadas de velar por la buena marcha de la empresa y los intereses del patrono, como lo son los que desempeñan cargos de dirección, representación, vigilancia o fiscalización; y por el otro están los trabajadores de confianza de menor jerarquía encargados de trabajos personales del patrono, confiándoles los secretos de industria, financieros y comerciales, los cuales no pueden ser revelados por razones de competencia; para la realidad de nuestro país, se puede citar el ejemplo del trabajador que sabe de la fórmula para preparar el pollo campero, éste goza de especial confianza del patrono, porque si revela el secreto las demás empresas competidoras luego la tomarían, lo que vendría a ocasionar problemas de competencia.



CAPITULO III

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

El punto de partida, del que derivan todas las consecuencias de la relación obrero patronal, es el CONTRATO DE TRABAJO, primer nexo jurídico o vínculo establecido entre la persona que ofrece su capacidad de trabajo y aquel que va a aprovecharla y a cuya autoridad quedara sometido para el desarrollo de sus labores.

DEFINICIÓN DOCTRINARIA DE CONTRATO DE TRABAJO:

RAFAEL CALDERA sustenta: "El contrato de Trabajo, es contrato en cuanto implica un concierto de voluntades, seguido de contraprestaciones mutuas, estipuladas mediante derechos y deberes. Es Sui Generis por las restricciones a la autonomía de la voluntad y su ordenación que han articulado un sistema especial de leyes que separa bastante y aun se independiza institucionalmente de los cuerpos legales clásicos. (32)

La limitación de la autonomía de la voluntad se revela en la celebración

(32) Caldera, Rafael. Op. Cit., pag. 265

voluntaria del contrato, por la obligación existente de dejar condicionada su efectiva realización en la observancia de garantías mínimas e irrenunciables para el trabajador, dada la desigualdad económica entre la parte patronal y la parte trabajadora.

GUILLERMO CABANELLAS, refiere: Contrato de trabajo "tiene por objeto la prestación retribuida de servicios subordinados de índole económica, sean industriales, mercantiles o agrícolas. Más técnicamente cabe definirlo así: aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes, el patrono, empresario o empleador, da remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección de la actividad profesional de otra denominada el trabajo". (33)

RAFAEL CALDERA, establece: que contrato de trabajo puede definirse doctrinariamente como " el contrato mediante el cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios a un patrono, bajo su dependencia y mediante una

(33) Cabanellas, Guillermo. Op. Cit., pag. 351

remuneración. (34)

DEFINICIÓN LEGAL DEL CONTRATO DE TRABAJO:

Nuestra legislación laboral, establece la definición de contrato individual y contrato colectivo de trabajo, sin embargo para el presente tema nos interesa la definición que se encuentra en el artículo 18; define el Contrato individual de Trabajo: "Como el vínculo económico-jurídico mediante el cual una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o ejecutarles una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de ésta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

Al analizar las anteriores definiciones se puede observar: todos coinciden en señalar, el trabajador pone a disposición del patrono, su actividad; prestar un servicio o ejecutar una obra. Para poder configurar el contrato de trabajo o relación laboral, interesa que la prestación sea continua, esto último, solo viene a repercutir en la estabilidad del trabajador en su empleo y no por ello dejaría de ser un contrato de trabajo, por el hecho de ser discontinuo.

El deber de un trabajador devenido de un contrato de trabajo consiste en

(34) Caldera, Rafael Op. Cit., pag. 267.

prestar el servicio o simplemente en quedar a la orden del patrono; por otro lado, la mayoría de los autores anteriormente citados, coinciden en expresar "el trabajador debe prestar sus servicios bajo la dependencia y la dirección del patrono; ahora bien la doctrina y la legislación de distintos países, para traducir el sometimiento del trabajador al patrono, usan diversidad de términos, unas veces se habla solo de subordinación", de "dependencia" o de "dirección" y otras veces se combina dichos vocablos, tales como: Dependencia y dirección, subordinación y dependencia. Para algunos autores esta dependencia y subordinación debe entenderse: En sentido económico, aunque para otros debe comprenderse en sentido personal, y por último coinciden los tratadistas indicados en expresar: El trabajador presta sus servicios o ejecuta esa obra a cambio de una retribución.

NATURALEZA DEL CONTRATO DE TRABAJO:

Se entiende por naturaleza a "esencia de un ser, propiedad peculiar de una cosa, conjunto de todo lo existente, orden universal, índole natural, genio, propiedad, virtud, calidad.(35).

(35) Cabanellas, Guillermo. Op. Cit., pag. 516

La finalidad del contrato de trabajo es: la prestación de un servicio o la ejecución de una obra a cambio de una retribución; es por ello que la mayoría de las legislaciones incluyendo la nuestra, aceptan, para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione basta con iniciar la relación de trabajo. Nace entonces el contrato de trabajo cuando una de las partes que intervienen en él, presta un servicio o comienza la ejecución de una obra, a otra que se compromete a pagarle; no siendo obligatorio para su existencia que haya un documento escrito sobre ese acuerdo de voluntades.

CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO DE TRABAJO:

Las características del contrato individual de trabajo son las siguientes:

A.- ES PERSONAL:

Es personal, al menos para el trabajador, la prestación laborativa en el contrato individual de trabajo es personalísima, inseparable de la persona del trabajador, se requiere como elemento esencial, que la prestación del servicio o ejecución de la obra sea realizada por el mismo trabajador, tomando en cuenta el

patrono, en algunos casos las condiciones personales, capacidad y especialización del trabajador para contratarlo y confiarle la realización de un trabajo u obra.

B.- ES BILATERAL:

Porque está constituido por el acuerdo de las dos voluntades y produce obligaciones y derechos para ambas. No obstante, merece destacarse que el contrato de trabajo tiene la particularidad de no contraponer cada prestación de un contratante o prestación determinada de la obra, pues a veces ocurre, el patrono tiene obligaciones de pagar el salario al trabajador y a pesar de que éste no concurre a prestar el servicio, por razones de enfermedad inculpable, vacaciones, etc., pero desde luego éstos son casos de excepción.

C.- ES ONEROSO:

Porque las prestaciones principales de las partes en un contrato de trabajo, tiene causa en la obligación recíproca de la otra; así la prestación a cargo del trabajador (prestación de un servicio o ejecución de una obra) se compensa mediante la remuneración (salario), que paga el patrono.

D.- ES CONMUTATIVO:

Porque las prestaciones pactadas por las partes (patrono-trabajador) son determinadas (por lo menos en sentido genérico), en el contrato individual de trabajo, ningún riesgo o azar presupone el objeto del mismo. En el cada una de las partes se obliga a dar o hacer una cosa cierta, reconocida y equivalente a la recibida, entonces se puede decir que en lo laboral, no se da lo aleatorio, porque las partes al momento de celebrar el contrato, determinan las obligaciones y derechos de cada uno, salvo cuando se trata de remuneración por participación en las utilidades o de el salario a comisión.

E.- ES DE TRACTO O GOCE SUCESIVO:

Es llamado también ejecución duradera, sus efectos se prolongan en el tiempo y se determinan en el acto de su celebración. La característica de continuidad tipifica a este tipo de contratos cuya duración por regla es definida, concuerda con la organización de la empresa que necesita de trabajadores permanentes, la obligación o prestación se cumple en varios actos sucesivos y no solo en un acto. Los contratos para obra determinada y los de plazo fijo constituyen la excepción a la regla, en ellos también se da la prestación sucesiva, sus efectos no

se producen en un solo momento sino se producen constantemente, día a día en tanto el contrato permanece en vigor.

F.- ES PRINCIPAL:

Porque el contrato de trabajo es autosuficiente, no depende de ningún otro contrato, cumple por sí mismo la función económico-jurídico para que ha sido instituido.

ELEMENTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO:

El contrato de Trabajo se integra de los siguientes elementos: a) la prestación de un servicio personal; b) el pago o remuneración; c) la dependencia o subordinación; y c) la ausencia de riesgo. A continuación veremos cada uno de estos:

A.- LA PRESTACIÓN DE UN SERVICIO PERSONAL:

Poco importa la naturaleza del servicio o la obra que se va a ejecutar, lo interesante es que ese servicio o sea obra, sean de tipo personal. La prestación del servicio o la ejecución de la obra, como consecuencia de un contrato de trabajo en

lo que corresponde al trabajador es de tipo personal, no así cuando se refiere a la persona del patrono, porque al respecto puede darse la circunstancia en donde el trabajador no llegue ni siquiera a conocer al patrono o en la empresa se sustituya a dicho patrono, sin que tales acontecimientos hagan que el contrato de trabajo pierda sus efectos o el trabajador pierda el derecho de ser retribuido por los servicios prestados u obra ejecutada. No puede sostenerse los mismos conceptos o criterios en cuanto al trabajador porque al sustituyese al trabajador o dejar éste de prestar sus servicios definitivamente, se obtendrá como resultado, la resolución del contrato de trabajo celebrado que originó aquellos servicios.

B.- EL PAGO DE UNA REMUNERACIÓN:

Comúnmente llamada SALARIO. Este elemento utilizado a veces como criterio, para decidir sobre la existencia de un contrato de trabajo, es más bien una consecuencia de los otros dos elementos. Cuando hay prestación de servicios bajo la dependencia de otro, y no se demuestra la existencia de una relación jurídica distinta del contrato de trabajo, la remuneración se sigue como consecuencia necesaria. La disposición legal según la cual "la prestación de servicios en el

contrato de trabajo, individual o colectiva, debe ser remunerada". (36)

La remuneración nace como consecuencia necesaria y como una obligación del empleador o patrono, a remuneración como contraprestación al servicio prestado en el contrato individual de trabajo, es una obligación restar al servicio su individual de trabajo, es una obligación ineludible, por lo que no debe restringirse u omitirse, dicha omisión no basta para así sola para quitar o cualidad jurídica de contrato de trabajo.

C.- LA DEPENDENCIA O SUBORDINACIÓN:

Es un elemento fundamental del contrato de trabajo, el cual sirve para determinar en un momento dado, si existe efectivamente el contrato de trabajo o si genera otra figura de contrato diferente. El elemento subordinación o dependencia constituye el elemento esencial, característico, el que tipifica como tal a la figura del contrato individual de trabajo. Cuando en virtud de una relación jurídica alguien puede disponer de la fuerza de trabajo de una persona, se esta en presencia del contrato subordinado; lo que importa es la prestación de un servicio bajo la

(36) Caldera, Rafael. Op. Cit., pag. 269 y 270

dependencia de otro. Por eso, el Contrato individual laboral, se caracteriza por el hecho de dar a una de las partes, la facultad de conducir la actividad de otra persona en el plano profesional.

D.- LA AUSENCIA DE RIESGO:

Este elemento viene a diferenciar al trabajador del socio; la ausencia de riesgo en el trabajador viene a justificar el elemento dependencia.

El riesgo es un elemento característico de la parte patronal frente al trabajador. La importancia de este elemento, no solo justifica el poder directivo inmediato o delegado del patrono en la relación de subordinación, sino que concurre con esta última a plasmar la relación de trabajo. Como el riesgo corre a cargo del patrono, suyas serán las utilidades si las hubiere y las pérdidas a su cargo.

REQUISITOS DEL CONTRATO DE TRABAJO:

Para que el contrato de Trabajo se perfeccione necesita de ciertos requisitos como cualquier otro contrato, y estos a mi criterio son tres:

A.- CONSENTIMIENTO:

El consentimiento es indispensable y prácticamente existe siempre en todo contrato. Existe consentimiento aun cuando éste solo se refiera a la voluntad de las partes de establecer entre ellas un contrato de trabajo, cuyo contenido se deja librado a lo que estipulan las leyes. El consentimiento no está sujeto a ninguna condición de forma; se obtiene por el simple acuerdo de voluntad de razón de su carácter consensual. Este consentimiento puede ser tácito o expreso, basta que éste exista para que la prestación del servicio se lleve a cabo sin oposición del patrón.

B.- CAPACIDAD:

Cabe señalar los dos tipos de capacidad referidas al trabajo: a) La capacidad Jurídica; es la actitud que tiene el hombre, para ser sujeto o parte, por si o por representante legal, en las relaciones de Derecho; bien como titular de derechos o facultades, o bien como obligado a una prestación o al cumplimiento de un deber. B) La capacidad laboral, donde entra la locución de dos maneras al menos: en la energética humana, en la aconsejable social y jurídicamente. En el primer aspecto, desde la infancia existe aptitud para trabajar, apenas al organismo

cuenta con fuerza y el espíritu con normas de acatamiento o un superior y de habilidad para ejecutar alguna labor. En el otro sentido, la facultad laboral, que determina mayoría de edad, se orienta hacia la época obtenido el pleno desarrollo físico y la suficiente formación intelectual, conviene dedicarse al trabajo productor; sobre todo en la posición de subordinado en las tareas y remunerado en las prestaciones.

El derecho del trabajo ha introducido, en general algunas modificaciones en cuanto a la capacidad. No regula la que constituye materia propia del derecho común, pero fija una capacidad plena para desempeñarse normalmente en cualquier actividad percibir las escalas salariales, fijados por medio de las convenciones colectivas de trabajo, incluso para comparecer ante el tribunal laboral a ejercer personalmente la defensa de sus derechos

C.- OBJETO:

Algunos autores han discrepado en la tentativa de precisar el objeto del contrato de trabajo. En sentido genérico, se ha considerado como objeto la obligación que una parte asume de prestar su trabajo: Al propio trabajador; La actividad realizada; al acto productor de trabajo; al efecto útil del esfuerzo del

trabajador; a la parte que corresponde a éste en la venta del producto obtenido con su trabajo; o a la energía puesta en el trabajo. El objeto del contrato de trabajo está dado por la libre prestación de un trabajo para la persona por cuya cuenta se realiza, con animo de producir una consecuencia, resultado o efecto. Por otra parte, de acuerdo con los principios generales del derecho, el objeto debe ser posible, lícito, y determinado o determinable. Hay ilicitud de un objeto si el mismo es considerado como físicamente imposible, forma nulo al contrato. Debe ser igualmente determinado o determinable para poder considerarse posible el cumplimiento de la obligación. En conclusión el objeto del contrato de trabajo es el esfuerzo humano, o actividad que responde al servicio del patrono, el trabajador, pudiendo ser predominantemente material, intelectual o con ingredientes balanceados de ambos géneros a la vez, tales extremos deben de constar en el contrato.

CAPITULO IV

TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Como sabemos, todo evoluciona, es decir, todo cambia o simplemente termina, como lo son las relaciones jurídicas, y en el contrato de trabajo no puede haber una excepción a la ley natural.

A este respecto RAFAEL CALDERA, menciona lo siguiente: A diferencia de lo que ocurre en otras relaciones jurídicas, uno de los momentos más fecundos en el derecho Laboral es el de la extinción de la relación que haya existido entre patrono y un trabajador. La necesidad de proteger al trabajador al momento en que se encuentre sin ocupación, por una circunstancia que no sea culpable, el deseo de amparar también justamente al patrono, contra una ruptura abusiva por parte del trabajador y el propósito de dar a éste un interés de permanencia en la empresa y recompensarle por la colaboración prestada durante largo tiempo, han suscitado cuidadosa regulación jurídica que atribuye a la terminación de la relación de trabajo diversas consecuencias, según la causa que hubiera motivado. (37)

Según el tratadista GUILLERMO GONZÁLEZ CHARRY, el problema de la terminación del contrato es uno de los más delicados dentro de la teoría jurídica del

(37) Caldera, Rafael. Op. Cit., pag. 334

mismo, y al igual que muchas otras instituciones laborales, ha sufrido una radical transformación, generada por el propósito de defender cada día más a las clases trabajadoras. En el derecho español- como lo anota GUILLERMO CABANELLAS, citado por el mismo autor- esa defensa tiene remotos antecedentes en algunas disposiciones de las leyes de Indias, donde se tomaron previsiones para el caso de los trabajadores que pudieran ser despedidos injustamente de sus empleos.

Mucho más adelante, especialmente durante el siglo XIX, con el auge de las teorías individualistas cimentadas sobre el principio de la libertad irrestricta en todos los campos de la actividad humana, se practicó y defendió la tesis, de igual suerte, los patronos eran absolutamente libres para escoger a sus trabajadores, también lo eran para prescindir de ellos, sin responder en campo alguno por las consecuencias sociales, jurídicas y económicas de semejante conducta.

Se apoyaba esta tesis en la afirmación de que el derecho de rescindir el contrato era idéntico para el patrono y el trabajador, de modo que éste también podía, cuando lo estimara conveniente, abandonar el trabajo, con o sin causa y con o sin expresión de la misma. Se trataba, como puede observarse, de la errónea estimación en el contrato de trabajo, lo mismo en los contratos civiles, las partes

eran iguales; supuesto falso por contrario a la realidad económica y social, pues desconocía la notoria inferioridad de la clase trabajadora frente a las prerrogativas del capital y del empresario.

Sin embargo, la intervención estatal en defensa de los trabajadores, la constante intervención del sindicalismo, en defensa de la estabilidad, en el empleo, y sobre todo, desde el punto de vista jurídico, la necesidad de hacer del contrato de trabajo un verdadero instituto jurídico en todos sus aspectos, que encauzará por reglas de derecho la conducta de las partes y se ajustará a aquel espíritu de defensa, culminaron por reducir el fenómeno de la terminación del contrato a una serie de principios, teniendo en cuenta la voluntad de los contratantes o la carencia de ella, señalan una serie de condiciones previas, un régimen de causas concretas y claras, y una escala de responsabilidades. (38)

DEFINICIÓN DOCTRINARIA:

Afirma GUILLERMO GONZÁLEZ CHARRY la terminación del contrato de trabajo "es el fenómeno jurídico en virtud del cual y por hechos provenientes o no de la voluntad de los contratos, cesan estos definitivamente en el cumplimiento de

(38) González Charry, Guillermo. Derecho del Trabajo. Págs 444

sus obligaciones principales. (39)

DEFINICIÓN LEGAL:

De acuerdo con Código de Trabajo Guatemalteco, hay terminación de los contratos de trabajo "cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le ponen fin a ésta, cesándola efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, o en que ocurra lo mismo, por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos."

Cabe mencionar, nuestro Código de Trabajo también regula la suspensión de los contratos de trabajo. "Hay suspensión de contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral deja o dejan de cumplir parcial o totalmente, durante un tiempo, alguna de sus respectivas obligaciones fundamentales (prestación de trabajo y pago de salario), sin que por ello terminen dichos contratos no se extingan los derechos y obligaciones que emanen de los mismos".

Tratando de definir la situación que nos ocupa, podemos decir:

⁽³⁹⁾ *Ibid.*, pag. 443

“Entendemos por terminación de la relación de trabajo, la extinción de sus efectos a partir de determinado momento establecido en la ley”. Esto significa, así como al constituirse relación laboral surgen las obligaciones de prestar el servicio subordinado, la de pagar el salario por el mismo y otras en igual forma, al producirse su terminación, extinguen los derechos y obligaciones fundamentales y correlativas de la relación laboral, con la excepción de los derechos adquiridos, como el pago de todas las prestaciones establecidas en la ley.

Muchas han sido las clasificaciones que ha estructurado la doctrina en el intento de profundizar en el estudio de la disolución del vínculo laboral. Existe consenso en: la enumeración de las condiciones de esa terminación; en el presente trabajo, profundizaremos en la siguiente clasificación: a) Por voluntad de una de las partes; b) por voluntad de ambas partes; c) por causas imputables a la otra parte; d) por causas ajenas a la voluntad de las partes.

A- POR VOLUNTAD DE UNA DE LAS PARTES:

Al respecto RAFAEL CALDERA, dice: Tiene gran importancia en el derecho del Trabajo la terminación de la relación de trabajo por voluntad de una sola de las

partes. Esta causal, muy amplia en los otros contratos, como la sociedad y el mandato, han tenido una trayectoria llena de movimientos en las relaciones laborales. Salvo aquellos ordenamientos donde se ha acogido el principio de la estabilidad en el trabajo, se sigue considerando como regla general la facultad de cualquiera de las partes para terminar en cualquier momento el vínculo que la ligaba a la otra, sin necesidad de acudir ante un juez, pero las consecuencias de tal acto de voluntad, cuando no se funda en un hecho de los previamente calificados por la ley como justo motivo, adquieren enormes proporciones, tienden en manera indirecta a reducir aquella potestad a límites estrictos. (40)

La terminación de la relación de trabajo por voluntad unilateral podría considerarse, a primera vista, como una causal específica de los contratos de trabajo celebrados por tiempo indeterminado: así parece desprenderse de la disposición legal que la consagra. Pero en verdad, debe considerarse como causal común que pone fin, tanto a las relaciones de duración indeterminada, como a las que han sido contratadas para un tiempo fijo o para una obra determinada. (41)

(40) Caldera, Rafael Op. Cit., pag. 343

(41) Ibid., pag. 344

Debe concluirse la voluntad unilateral: Es una causa genérica de terminación en todos los contratos de trabajo, aun cuando su frecuencia sea más lógica en los que tiene duración indeterminada; siendo de mayor o menor entidad la consecuencia de la falta de motivos según los compromisos anteriores contraídos por las partes en cuanto a duración.

La nomenclatura de esta causal ha sido muy variada. Algunos prefieren el término "denuncia", vocablo que parece corresponder, más aquel hecho jurídico de la terminación, al acto formal de la manifestación de voluntad, envuelto casi siempre en el preaviso. Otros hablan de "resolución", pero esta palabra refleja la idea de dejar sin efecto un contrato válido, por incumplimiento de la otra parte, y no dar fin a un contrato válidamente celebrado y ejecutado. (42) es preferible, para evitar estas cuestiones terminológicas, hablar simplemente de terminación por voluntad unilateral, reservando la precisión de los vocablos despido y retiro para designar su aplicación por una u otra de las partes.

La terminación por voluntad unilateral se llama despido, cuando proviene

(42) Caldera, Rafael Op. Cit., pag. 335

del patrono; a pesar de las restricciones progresivamente establecidas, sigue siendo la forma más corriente de terminación de la relación de trabajo, a la vez que la más fecunda en diferencias entre las partes.

Cuando la terminación proviene de la voluntad unilateral del trabajador, venimos usando el término "retiro": algunos usan la palabra "renuncia", pero ésta implica acuerdo de voluntades, aunque sea por iniciativa del trabajador, ya que supone su aceptación por parte del patrono. (43)

B.- POR VOLUNTAD DE AMBAS PARTES

Existe también la voluntad común de las partes para dar por terminado el contrato de trabajo, mencionado RAFAEL CALDERA, las siguientes formas a saber:

1.- EL MUTUO CONSENTIMIENTO:

Es la regla general de extinción de los demás contratos. La relación laboral no escapa a esta regla. A voluntad de las partes que no quieren continuarla es digna de respeto. Su procedencia como causa de terminación ha sido reconocida expresamente el legislador en materia laboral. (44)

(43) Ibid., pag. 336

(44) Caldera, Rafael Op. Cit., pag. 335

El derecho laboral respeta, en caso de mutuo consentimiento, la libertad contractual; pero en algunos países, cuando se impone legalmente la estabilidad en el trabajo, puede restringirse esa libertad hasta el punto de exigir la intervención del sindicato o las autoridades. (45)

2.- LA LLEGADA DEL TERMINO:

Es una causa normal de terminación de los contratos de trabajo por tiempo determinado, es un mutuo consentimiento diferido. En el momento de celebrarse el acuerdo de voluntades. Se hizo clara la intención de poner fin al contrato al vencer el tiempo estipulado. Por tanto no se necesita aviso alguno; aun cuando sería de desear que, si el término excediere de cierta duración, se estableciera la obligación de notificar una parte a otra su voluntad de poner fin a la relación jurídica conforme a lo previsto, con una anticipación prudencial. (46)

3.- LA CONCLUSIÓN DE LA OBRA:

Es un término incierto, equivale en los contratos de trabajo para una obra

(45) Ibid. Pag. 336

(46) Caldera, Rafael. Op. Cit., pag. 336

determinada, a la llegada del plazo. Ha de entenderse por conclusión de la obra, la realización de aquella determinada labor o servicio para la cual había sido contratado el trabajador. (47)

C- POR CAUSAS IMPUTABLES A LA OTRA PARTE.

CAUSAS IMPUTABLES AL TRABAJADOR:

Estas son causas que facultan al patrono a dar por terminado el contrato de trabajo sin responsabilidad de su parte, establecidas en el Código de trabajo en su artículo 77.

A. Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho

contra su patrono o los representantes de este en la dirección de las labores.

B.- Cuando el trabajador cometa algunos de los actos enumerados en el inciso anterior contra algún compañero de trabajo, durante el tiempo que se ejecuten las labores, siempre que como consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina o se interrumpan las labores.

(47)Ibid., pag. 337

C.- Cuando el trabajador, fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas sea de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o contra los representantes de éste en la dirección de las labores, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que, como consecuencia de ellos, se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo;

D.- Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio del patrono, de alguno de sus compañeros de trabajo o en perjuicio de un tercero en el interior del establecimiento, asimismo cuando cause intencionalmente, por descuido o negligencia, daño material en las máquinas, herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados, en forma inmediata o indudable con el trabajo:

E.- Cuando el trabajador revele los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, que alude el inciso g) del artículo 63;

F.- Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono o sin causa justificada, durante dos días laborales completos y consecutivos o durante seis medios días laborales en un mismo mes calendario.

G.- Cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades; o cuando el trabajador o sus representantes en la dirección de los trabajos, le indiquen con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores:

H.- Cuando infrinja cualquiera de las prohibiciones del artículo 64, o del reglamento interior de trabajo debidamente aprobado, después de que el patrono lo aperciba una vez por escrito. No será necesario el apercibimiento en el caso de embriaguez cuando, como consecuencia de ella, se ponga en peligro la vida o la seguridad de las personas o de los bienes del patrono;

I.- cuando el trabajador, al celebrar el contrato haya inducido en error al patrono, pretendiendo tener cualidades, condiciones que evidentemente no posee, o

presentándole referencias o atestados personales cuya falsedad éste luego compruebe, o ejecutando su trabajo en forma que demuestre claramente su incapacidad en la realización de las labores para las cuales haya sido contratado;

J.- Cuando el trabajador sufra de arresto mayor o se le imponga prisión correccional, por sentencia ejecutoriada; ..

K.- Cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.

CAUSAS IMPUTABLES AL PATRONO:

El código de trabajo guatemalteco en el artículo 79 establece que son causas justas, que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte, las siguientes:

A.- Cuando el patrono no le pague el salario completo que le corresponda, en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados.

B.- Cuando el patrono incurra durante el trabajo en falta de probidad y honradez, o se conduzca en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador;

C.- cuando el patrono directamente, uno de sus parientes, un dependiente suyo o una de las personas que viven en su casa del primero, cometa con su autorización o tolerancia, alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra el trabajador;

D.- Cuando el patrono directamente o por medio de sus familiares o dependientes cause maliciosamente un perjuicio material en las herramientas o útiles del trabajador;

E.- Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas fuera de trabajo, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y como consecuencia de ellos se hagan imposibles la convivencia y armonía para el cumplimiento del contrato;

F.- Cuando el patrono o un miembro de su familia o su representante en la dirección de las labores u otro trabajador esté atacado por una enfermedad contagiosa, siempre que el trabajador debe permanecer en contacto inmediato con la persona de que se trate;

G.- Cuando exista peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas al lugar de trabajo, por excesiva insalubridad de la región o porque el patrono no cumpla con las medidas de prevención y seguridad que las disposiciones legales establezcan;

H.- Cuando el patrono comprometa con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del lugar donde se realizan las labores o la de las personas que allí se encuentren;

I.- Cuando el patrono viole alguna de las prohibiciones contenidas en el artículo 66:

J.- Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores traslade al trabajador a puesto de menor categoría o con menos sueldo le altere fundamental o permanentemente cualquiera otra de sus condiciones de trabajo. Sin embargo, en el caso de que el trabajador hubiere ascendido a un cargo que comprenda funciones diferentes a las desempeñadas por el interesado en el cargo anterior, el patrono dentro del período de prueba puede volverlo a su cargo original, si establece la manifiesta incompetencia de éste en el desempeño del puesto al que fue promovido. Cuando el ascenso o aumento de salario se hiciera en forma temporal, en virtud de circunstancias calificadas, el patrono tampoco incurre en responsabilidad al volver al trabajo a sus condiciones originales;

K.- Cuando el patrono incurra en cualquiera otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.

D.- POR CAUSAS AJENAS A LA VOLUNTAD DE LAS PARTES

RAFAEL CALDERA, establece las siguientes formas en que se puede terminar el contrato de trabajo: a) La fuerza mayor; b) la muerte del trabajador; c) la incapacidad del trabajador; d) la muerte del patrono; y e) la cesación o quiebra

inculpable de la empresa. Nuestro código de trabajo recoge las siguientes: a) Muerte del trabajador; y b) la fuerza mayor o el caso fortuito; la insolvencia, quiebra o liquidación judicial o extrajudicial de la empresa; o la incapacidad o la muerte del patrono. De las cuales mencionare las siguientes:

1.- LA FUERZA MAYOR: constituye una causa de extinción de relación laboral cuando su "consecuencia necesaria, inmediata y directa sea el cierre definitivo de la empresa". La doctrina ha tenido dificultades en la diferenciación del concepto de fuerza mayor y el de caso fortuito"; la disposición legal para obviar esta cuestión terminológica, usa ambas expresiones conjuntamente (habla de fuerza mayor o caso fortuito).

Los requisitos para que se produzca la extinción de la relación de trabajo por fuerza mayor pueden reducirse a dos a) que se trate de un hecho extraño, en el sentido de que no sea imputable a culpa de ninguna de las partes; b) que su consecuencia irremediable sea la terminación definitiva de la empresa, o de aquella parte o rama de la empresa en la cual está ocupado el trabajador. Los siniestros constituyen ejemplo típico. (48)

(48) Caldera, Rafael. Op. Cit., pag. 338

2.- *LA MUERTE DEL TRABAJADOR: esta causal es consecuencia del carácter que tiene la relación de trabajo respecto del prestador de servicios. Si él está personalmente obligado a prestarlos, es evidente que su muerte constituye causa de extinción. (49)*

3.- *LA INCAPACIDAD DEL TRABAJADOR: el mismo razonamiento nos lleva fácilmente a concluir que también es causa de terminación de la relación laboral, la incapacidad del trabajador para continuar realizando la tarea que le correspondía. Esa incapacidad ha de ser definitiva, pues si tuviera carácter temporal no produciría la terminación sino la suspensión del contrato.(50)*

4.- *LA MUERTE DEL PATRONO: es una causa de terminación en circunstancias especiales, aunque no lo es en principio porque el contrato de trabajo generalmente, solo se celebra respecto del trabajador. La discusión sobre si puede o no calificarse como fuerza mayor la muerte del patrono, presenta un inconveniente de la generalización con que se le plantea. Lo cierto es, si en muchos casos puede decirse que deriva del "curso ordinario y regular de la naturaleza",*

(49) Ibid., pag. 340

(50) Caldera, Rafael. Op. Cit., pag. 340

no es posible negarle el tratamiento de la fuerza mayor a la ocurrida de modo imprevisto, cuya consecuencia no es un hecho absoluto, sino relativo; nada es en si absoluta y totalmente imprevisible; la muerte del patrono, aunque ha de ocurrir más temprano, puede ser relativamente imprevisible cuando se trate de una persona que se encontraba en plena actividad. (49. Por ello la ley ha establecido que la "muerte del patrono" se asimila al caso de fuerza mayor, y esta regla rige cuando sea imposible seguir cumpliendo con el contrato de trabajo.

5.- CESACIÓN O QUIEBRA INCULPABLE DE LA EMPRESA:

También produce, no habiendo lugar a la continuación de los servicios, la terminación de la relación laboral. Digo "inculpable", porque si el hecho fuera consecuencia de un acto voluntario del patrono (al cual se asimilaría su dolor o culpa, produciendo la cesación o la quiebra) la causa propia de terminación habría que imputarla a un acto de voluntad unilateral, con las consecuencias atribuidas al despido.

En caso de quiebra, aun cuando directamente no produzca la cesación de actividades, es justo reconocer al trabajador el derecho de exigir la terminación del

vínculo que a la empresa la ataba; pero si no hace uso de ese derecho y continúa prestando sus servicios en la explotación dirigida por el síndico, no debe considerarse el término del anterior contrato y que exista otro, sino que ha continuado la relación anterior. Hay, sin embargo, una fuerte corriente doctrinal en favor de la tesis de que la quiebra por sí sola no constituye causa de extinción de la relación laboral. (51)

(51) Caldera, Rafael. Op. Cit., pag. 342

CAPITULO V

ACOSO SEXUAL EN EL EMPLEO

El acoso sexual en el trabajo, entendido como el conjunto de comportamientos y conductas verbales y físicas, de naturaleza sexual no deseadas por la víctima, es un fenómeno social que atenta contra la dignidad de las personas. Aunque las conductas de acoso sexual, pueden ser sufridas tanto por hombres como por mujeres, son, sin duda, estas últimas las más afectadas por este hecho, bien a través de comportamientos adulatorios y paternalistas o por actitudes de prepotencia provenientes de personas, en general, de mayor rango jerárquico.

El Acoso sexual contamina el entorno laboral y puede tener un efecto devastador sobre la salud, la confianza, la moral y el rendimiento de las personas que lo padecen. La ansiedad y el estrés que produce el acoso sexual normalmente hacen que las personas que lo sufren pidan bajas por enfermedad, sean menos eficaces en el trabajo o dejen su empleo para buscar otro. A menudo los trabajadores y las trabajadoras sufren, además de las consecuencias negativas del propio acoso, el perjuicio para sus perspectivas laborales a corto y a largo plazo que supone el verse obligados a cambiar de empleo. El acoso sexual también puede

tener un efecto negativo sobre los trabajadores que no son objeto del mismo, pero que son testigos o saben de la existencia de dicho comportamiento indeseado. (52)

El acoso sexual no fue reconocido como un problema sino hasta la mitad de la década de los setenta, es a partir de de 1976 cuando se propone el termino de hostigamiento para englobar una serie de hechos que se presentaban en el ambiente laboral y que eran impronunciabes, lo que hacia que este hecho se considerara "inexistente". Algo muy semejante sucede en nuestro contexto, pues al referirse al hostigamiento o acoso sexual muchas personas no entienden lo que se trata de decir, o al saberlo les parece absurdo que sea considerado como un problema. (53)

El coso sexual ha cosechado miles de victimas que, por temor al escándalo y a perder su trabajo, han preferido sufrir en silencio. Por vez primera, si el Congreso de la República de Guatemala lo aprueba, habrá una ley para que tanto hombres como mujeres puedan acusar a sus victimarios y tener la esperanza que sean sancionados.

(52) Enakunda, Código de Conducta contra el Acoso Sexual en el Trabajo, pag. 1

(53) Bedolla, Patricia y García, Blanca. El Hostigamiento Sexual, UNAM, pag. 7

Así el propósito de este trabajo es describir en que consiste el acoso sexual y explicar por qué se plantea como un problema en el entorno laboral.

DIFINICIONES DE ACOSO SEXUAL:

El acoso sexual es la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. Esto puede incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados. Por consiguiente, hay un amplio abanico de comportamientos que pueden ser considerados como acoso sexual y resulta inaceptable si dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma; la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores (incluidos superiores o los compañeros) se utilizan de forma explícita o implícita como base para la decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional o al empleo, sobre la continuación del mismo, los ascensos, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo, y/o dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de la misma. (54)

(54) *Emakunde. Op. Cit., pag.5*

Algunos investigadores del tema definen el acoso sexual, como cualquier propuesta sexual física o verbal que es repetida y no deseada, así como expresiones de desprecio o alusiones discriminatorias sexualmente hablando, en el lugar de trabajo, las cuales resultan ofensivas y objetables para quien las recibe, causándoles incomodidad y humillación además de interferir con la ejecución de su trabajo. Por otra parte lo describen como una imposición no deseada de requerimientos sexuales en el contexto de una relación desigual de poder, este último derivado de la posibilidad de dar beneficios e imponer privaciones, además de la carencia de reciprocidad en quien recibe estos acercamientos sexuales. (55)

Existen otras investigaciones en donde se señala que los comportamientos que pueden ser considerados como acoso sexual, son el asalto sexual, las proposiciones sexuales, los pellizcos, los abrazos, ciertos tipos de miradas, bromas acerca de la apariencia, bromas sexuales, tocamientos y pedirles citas; otros señalan que el acoso sexual incluye las formas mas severas de agresión sexual que contienen contacto físico que es forzado o violento y que tales acciones son vistas

(55) Badilla, Patricia y Garcia, Blanca. Op. Cit., pag. 15

como intimidaciones no deseadas o forzadas ilegítimamente. (56)

Según la Abogada Edna Rodríguez de Marroquín, el acoso sexual es: Toda conducta, actitud o acción que exprese intencionalidad sexual que no sea requerida, aceptada ni deseada por quien la recibe, y ocurre en una situación de subordinación en relaciones de jerarquía de autoridad. Cuando se da en personas de igual jerarquía, entonces dice ella es hostigamiento sexual; sin embargo, las dos tienen las mismas conductas de intencionalidad. (57)

La abogada Malvina Armas España dice que el acoso sexual es: Cualquiera forma de interés sexual ofensivo, para lo cual no se ha dado motivo, y no es bienvenido por la víctima. Puede ser un incidente único o un patrón persistente de la conducta del acosador. (58)

(56) Bedolla, Patricia, y García, Blanca. Op. Cit., pag. 15

(57) Prensa Libre. Guatemala, 11-5-97, pag. 3

(58) Ibid.

Finalmente otros señalan que el acoso sexual lo es cuando las acciones físicas o verbales van acompañadas de una forma de coerción (amenaza o agresión física) y no son recíprocas.

CARACTERÍSTICAS:

La principal característica del acoso sexual es que es indeseado para la persona que lo sufre, y corresponde a cada individuo determinar el comportamiento que le resulta aceptable y el que le resulta ofensivo. La atención sexual se convierte en acoso sexual si continúa una vez que la persona objeto de la misma ha indicado claramente que la considera ofensiva, si bien un único incidente de acoso puede constituir acoso sexual si es lo suficientemente grave. Lo que distingue el acoso sexual del comportamiento amistoso es que el primero es indeseado y el segundo aceptado y mutuo.

Por lo anterior, se puede concluir que el hostigamiento sexual se caracteriza por 4 aspectos básicos:

A.- Acciones sexuales no recíprocas. Son conductas verbales y/o físicas que contienen aspectos relacionados con la sexualidad, las cuales son recibidas por alguien sin ser bienvenidas ni recíprocas.

B.- Coerción sexual. Esta se refiere a la intención de causar alguna forma de perjuicios o proporcionar algún beneficio a alguien por aceptar o rechazar las acciones sexuales.

C.- Evaluación negativa. Son acciones vistas como reprobables o no deseables dentro del contexto laboral.

D.- Sentimientos displacenteros. El impacto que tiene en quien las recibe, las hace sentirse insatisfechas, molestas, humilladas, deprimidas. (60)

FORMAS DE ACOSAR:

En este apartado, se resumen las formas en que se presenta el hostigamiento o acoso sexual.

- *Intento de violación o asalto sexual*
- *Cartas no deseadas, llamadas telefónicas o materiales de naturaleza sexual,*
- *Prestiones para obtener favores sexuales,*
- *Presiones para obtener una cita,*
- *Tocamientos deliberados, acercamientos, pellizcos,*
- *Miradas o gestos sugerentes que no son bienvenidos,*
- *Bromear o comentar cuestiones sexuales. (61)*

PRÁCTICAS DEL ACOSO SEXUAL EN LOS ESCENARIOS DE TRABAJO:

La investigación sobre el acoso sexual en el empleo tiene trascendental importancia, en virtud de que es un fenómeno mundial, de actualidad, en el que se

(61) Oficina Nacional de la Mujer, ONAM, Proyecto Mujer y Reformas Jurídicas, 1,997, pag. 5

encuentra también inmersa la República de Guatemala.

Según periódicos nacionales de mayor circulación en el país, a partir del segundo semestre del año noventa y seis, empezó a tomar fuerza una tendencia a denunciar todo lo relacionado a este acto indigno, cobarde humillante y violador de derechos como lo es el acoso sexual en los escenarios de trabajo.

En el presente trabajo me atrevo a presentar algunos casos de acoso sexual que han sido denunciados, cuya fuente son los periódicos que circulan en nuestro país.

"FUNCIONARIO DESTITUIDO POR ACOSO SEXUAL A REINA":

1.- *Todo comenzó cuando el Ministro de Educación dio el visto bueno a su expediente para lograr una plaza y misteriosamente la documentación desapareció. Aprovecho que todo el personal se había retirado y comenzó a cotejarla y a hacerle proposiciones íntimas. Decidí hacerlo del conocimiento del Director regional quien*

actuó conforme a la denuncia escrita en el acta que fue levantada en su despacho.

(62)

2.- Alba Urizar de Paz de 45 años y Dunia Juárez de 29 años empleadas del Hospital Roosevelt acusan al Subdirector Administrativo Luis Alfonso Jiménez de acoso sexual. Ambas recibieron las propuestas indecentes a cambio de tranquilidad y un supuesto ascenso laboral. Luis Alfonso Jiménez Santos subdirector administrativo el hospital Roosevelt, nunca se imaginó que Dunia Juárez y alba Urizar de Paz lo denunciarían públicamente por acosarlas sexualmente. La primera asegura que las solicitudes del funcionario comenzaron en 1995, la llamaba constantemente a su oficina y le recriminaba por su forma tradicional de vestir, además le reclamaba un pago por el ascenso, intento abrazarme y me tocó los senos, afirma. El caso de Alba es más complicado. Según Jiménez Santos ella tiene antecedentes de corrupción y abandono de labores. Se le han levantado actas, tiene numerosos llamadas de atención y no era capaz para el puesto que desempeñaba en

(62) Prensa Libre. 4-6-94, pag 4

el departamento de estadística, afirma. (63)

3.- El tema recobró actualidad en abril de 1,997 cuando Floridalma De la Paz Gallardo presentó una denuncia por el delito de amenazas y acoso sexual en contra del jefe de Procesamiento de datos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), Julio Domingo González.

Caso que sienta un precedente en la historia de Guatemala, obteniéndose la primera sentencia condenatoria por acoso sexual de dos años de prisión que el tribunal Duodécimo de Sentencia impuso al funcionario del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social Julio Domingo González.

Según periódico nacional: Las organizaciones feministas que llegaron apoyar a Floridalma De la Paz Gallardo celebraron la pena de dos años de prisión que el Tribunal impuso al funcionario del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Julio Domingo González. El ente juzgador que presidió Edith Pérez Ordóñez emitió un fallo conmutable por el delito de coacción y absolvió a González por amenazas

contra la denunciante, quien afirmó, dentro del proceso, que las mismas iniciaron cuando ella no accedió a las pretenciones de su ex jefe. La jueza Carol Patricia Florez razonó su voto, porque no estuvo de acuerdo con sus compañeras. Las integrantes del tribunal determinaron que es procedente suspender la condena al funcionario del IGSS, si paga una multa consistente en Q5.00 diarios por cada día de prisión a que se le conden, también decidieron declarar sin lugar la acción civil que la denunciante promovió contra el seguro social.

El Abogado Walter Robles representante legal de Florida Alma De la Paz informó haberse comunicado a la sede de la Organización Internacional del Trabajo, a efecto de dar a conocer la sentencia dictada contra el hombre que acosó a su cliente. Señaló que en cuanto el fallo quede firme, pedirá la destitución de Julio Domingo González, pues la ley orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social IGSS establece que ninguna persona que haya sido condenada podrá laborar en esa institución.

Asimismo Julio Domingo González anunció que impugnará la sentencia, por considerar que quienes integraron el tribunal se dejaron influencia por el hecho de ser mujeres. (64)

LA AUSENCIA DE UNA FIGURA PENAL APLICABLE DEL ACOSO SEXUAL ESTIMULA SU PRÁCTICA EN EL PAÍS.

LAS DENUNCIAS de acoso y hostigamiento sexual en el país aumentan cada día; aparentemente, las personas, cada vez toman conciencia del problema y prestonan para que se sancione el hecho y, además se legisle en el Congreso de la República sobre el tema. El problema del acoso sexual es mundial, sin embargo en Guatemala al parecer no es muy común, debido a que no se castiga, por no constituir en nuestra legislación penal un delito como tal.

Como se ha podido observar el tema del acoso sexual en nuestro país ha llamado la atención, parece inexistente, sin embargo se presenta en nuestra sociedad, situación que abarca no sólo el sector público sino también el sector privado.

(64) Prensa Libre. 23-1-99. Pág. 2

REPERCUSIONES DEL ACOSO SEXUAL.

En este punto se resumen los efectos que el acoso sexual tiene sobre las personas que lo experimentan:

JURÍDICAS:

El acoso sexual es una práctica enraizada en distintos ambientes laborales. Sus víctimas en raras ocasiones se atreven a hablar del tema en público y mucho menos pensar en denunciar al acosador o acosadora.

Algunas profesionales se refieren al respecto, existiendo dos iniciativas de Ley contra el acoso sexual que han sido presentadas en el Congreso de la República de Guatemala, por las diputadas Flora Escobar de Ramos -FRG- y Olga Camey de Noack - PAN-. Las legisladoras coinciden en la necesidad de erradicar la discriminación donde el hostigamiento ha sido y sigue siendo una de las manifestaciones de agresión más generalizadas.

Actualmente se encuentra en el Congreso de la República de Guatemala un

anteproyecto de ley que pretende brindar a las mujeres y hombres el apoyo legal actualmente ausente en la legislación. Está basado en las convenciones internacionales que exigen solicitar a los gobiernos la adopción de medidas jurídicas para conminar a los agresores a abstenerse de hostigar, intimidar, amenazar, dañar o poner en peligro la vida de una persona, en cualquier forma que atenté contra su integridad.

PSICOLÓGICAS:

Entre ellos se encuentra sentirse humillados, desganados y avergonzados, así como turbados, devaluados y molestos. Existe la tendencia a creer que la persecución sexual que reciben, de alguna forma ellas o ellos lo han provocado, presentándose sentimientos de culpa que los lleva a considerar este problema como personal o particular.

Otro hecho se refiere, a que a pesar de los sentimientos de culpa, muchos comentan entre sus compañeros de trabajo, sus amigos o familiares este problema, observándose que algunos protestan contra las personas que los hostigan directamente. No obstante, se quejen o no, ellos se sienten atemorizados de

expresarlo, puesto que pueden ser ignorados o no creídos, o pueden ser blasfemados y considerados poco profesionales, temiendo también que los tomen como incitadoras de problemas, o los hagan sentir que son incidentes triviales por los que no deben preocuparse.(66)

SOCIALES:

Por su naturaleza, el acoso sexual puede dificultar la utilización de los canales normales de presentación de denuncias por vergüenza, miedo a no ser tomada en serio, a dañar la propia reputación, o temor a las represalias o a enrarecer el ambiente de trabajo. Una persona que ha iniciado una denuncia por acoso sexual muy difícilmente encuentra otro lugar donde sea contratada para prestar sus servicios.(67)

ECONÓMICAS:

El acoso sexual algunas veces perjudica a la víctima y a su núcleo familiar

(66) Emakunda. Op.cit., pag 6

(67) Badolla, Patricia, y García, Blanca. Op. Cit., pag 19 y 20

económicamente y también tiene consecuencias negativas para el patrono o empresario, ya que afecta directamente a la rentabilidad de la empresa en la que los trabajadores piden bajas por enfermedad o dimiten de sus empleos por este motivo, y a la eficacia económica de una empresa en la que la productividad de los trabajadores y trabajadoras se reduce al tener que trabajar en un clima en el que no se respeta la integridad del individuo. (68)

FORMAS EN QUE LAS VÍCTIMAS ENFRENTAN EL ACOSO SEXUAL:

Una vez que las personas han sido expuestas a alguna forma de hostigamiento, éstas tienen distintas opciones para enfrentarlo. Es frecuente observar que no se necesita una aceptación o rechazo explícito a los acercamientos sexuales en el trabajo, puesto que las consecuencias por esto son más o menos claras.

Existen muchas personas que enfrentan de una manera acertada este problema, respondiendo agresivamente o tratándolo con algún supervisor, o

(68) *Emakurda. Op.cit., pag. 4*

(69) *Bedolla, Patricia, y García, Blanca. Op. Cit., pag. 24*

simplemente intentan convencer al perseguidor de que evite ese tipo de interacciones. Sin embargo, las formas más frecuentes de enfrentarlo, es por medio de métodos indirectos, ya sea ignorándolo o comportándose como si no tuviera efecto. Otras veces dejan creer al hostigador que los han halagado, para que se sienta satisfecho y cese de aproximarse a ellos. También pueden demostrar de "manera sutil", que no están de acuerdo con los actos de que son objeto. (69)

CONSECUENCIAS QUE NACEN AL ACEPTAR O RECHAZAR EL ACOSO SEXUAL

Existen dos tipos de consecuencias que una persona puede recibir, por aceptar o no el acoso sexual. La primera tiene que ver con que este último, sea visto como una condición en el trabajo y que implícitamente haya consecuencias NEGATIVAS. La segunda, es el intercambio explícito de favores sexuales a cambio de una mejor oportunidad en el trabajo. Esta forma de intercambio, puede adoptar tres características:

(69) Bedolla, Patricia, y García Blanca. Op. Cit., pag 24

a) *Que la persona no acepte los acercamientos sexuales y por lo tanto, pierda una buena oportunidad de trabajo.*

B) *Que el trabajador acepte y reciba los beneficios convenidos.*

C) *Que el trabajador acepte y no reciba los beneficios prometidos.*

Lo que hay detrás de esta forma de acoso, es la suposición de parte del sexo opuesto, de que sin una persona trabajadora va a obtener un empleo o algún otro beneficio, deben mediar los favores sexuales y, por lo tanto, si ellos tiene un buen empleo, se debe a ese intercambio.(70)

(70) *Badilla, Patricia, y García, Blanca. Op. Cit., pag.25*



CONCLUSIONES:

1.- *El trabajo como bien lo establece la Constitución Política de la República de Guatemala: "es un derecho", pero ¿qué tanto de los habitantes de Guatemala cuentan con ese derecho realmente?. Como es evidente hoy en día existe un alto índice de desempleo debido a la falta de fuentes de trabajo y si a esto le sumamos la discriminación racial y de sexos que también viven los trabajadores de nuestro país, nos encontramos con muchos guatemaltecos carentes de ese derecho; establecido no sólo en nuestra Constitución sino también en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y otros convenios Internacionales relacionados al trabajo, que Guatemala ha ratificado*

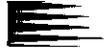
2.- *El acoso sexual en el trabajo no es un fenómeno aislado. Al contrario está claro que para miles de mujeres guatemaltecas, el acoso sexual es una parte desagradable e inevitable de su vida laboral. En la investigación realizada para el presente trabajo se pudo constatar que los hombres también pueden padecer el acoso sexual y, por supuesto, deben tener el mismo derecho que las mujeres a la protección de su dignidad.*

3.- *Algunos grupos específicos son particularmente vulnerables al acoso sexual. Los estudios realizados indican que las mujeres divorciadas o separadas, las mujeres jóvenes y las que se incorporan por primera vez al mercado de trabajo, las que tienen contratos laborales precarios o irregulares, las mujeres que desempeñan trabajos no tradicionales, las mujeres incapacitadas físicamente, las lesbianas y las mujeres de minorías raciales corren un riesgo desproporcionado. Los homosexuales y los hombres jóvenes también son vulnerables al acoso. No se puede negar que el acoso motivado por la inclinación sexual mina la dignidad laboral de las personas afectadas, y que resulta imposible considerar dicho fenómeno como un comportamiento laboral aceptable. En términos generales, el acoso sexual es un obstáculo para la adecuada integración de las personas al mercado de trabajo.*

4.- *Según la presente investigación el acoso sexual en el entorno laboral se ha incrementado en los últimos años, subrayando que una característica distintiva del acoso sexual es que los trabajadores y trabajadoras que lo padecen a menudo son reacios a quejarse. Por consiguiente, la ausencia de denuncias de acoso sexual en un establecimiento de trabajo no significa necesariamente que tal acoso no exista. Puede suponer que las personas afectadas por este comportamiento piensan que*

denunciarlo no tiene objeto, porque no se les tomará en serio o se les ridiculizará, o porque temen las represalias y prefieren guardar silencio; razones por las cuales son excepciones los casos, donde las víctimas se enfrentan a la opinión pública, al escándalo, al riesgo de perder sus empleos, denunciando a los acosadores. La aplicación de las recomendaciones preventivas indicadas más adelante deberán facilitar la creación de un clima laboral en el que esos temores sean infundados.

5.- En términos generales los resultados de esta investigación descriptiva, ponen en evidencia que el manejo de la sexualidad dentro de los escenarios laborales, se manifiesta con frecuencia y puede llegar a ser un problema, siendo este punto uno de los objetivos de este trabajo, es decir sacar a la luz que este problema existe y no soslayarlo.



RECOMENDACIONES:

1.- Para mostrar la preocupación y el compromiso de la empresa o institución para resolver el problema de acoso sexual, el patrono deberá elaborar una declaración de principios en la que se establezcan expresamente que los trabajadores tienen derechos a ser tratados con dignidad, que no se permitirá ni se tolerará el acoso sexual en el trabajo que tienen derecho a presentar denuncias si aquél se produce. Según estoy enterada, únicamente el INDE contempla este aspecto en sus reglamentos.

2.- Existiendo una declaración de principios en las empresas o instituciones en donde se explique el procedimiento que habrán de seguir quienes sean objeto de acoso sexual en el trabajo para recibir ayuda, y a quien habrá de dirigir su denuncia, que incluya el compromiso de que las denuncias de acoso sexual se tratarán con seriedad, prontitud y confidencialmente y que se protegerá a las personas acosadas contra la persecución y las represalias de que sean objeto por haber presentado una denuncia de acoso sexual. También deberá especificar que se

aplicarán las medidas disciplinarias adecuadas contra los trabajadores que sea culpables de acoso sexual.

3.- *Los sindicatos pueden y deben desempeñar un importante papel en la prevención del acoso sexual en el lugar de trabajo. Se recomienda que se estudie la cuestión de la inclusión en los convenios y pactos colectivos de condiciones de trabajo de las cláusulas pertinentes, en el contexto del proceso de la negociación colectiva, con el fin de lograr un entorno laboral libre de comportamientos indeseados de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afecten a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, así como de toda represalia contra el denunciante o la persona que desee atestiguar o que atestigüe en caso de denuncia.*

4.- *Se aconseja a los trabajadores y trabajadoras que, si es posible, intenten resolver el problema de manera extraoficial en un primer momento. En algunos casos, puede ser posible y suficiente que expliquen claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva o les es incomoda y que interfiere en su trabajo.*

5.- *Es importante garantizar que las investigaciones internas relativas a cualquier denuncia se llevan a cabo con tacto y con el debido respeto a los derechos tanto de la persona que ha presentado la denuncia como de la persona objeto de la misma. La investigación deberá ser independiente y objetiva.*

6.- *Debe reconocerse que relatar la experiencia de acoso sexual no es fácil y puede perjudicar la dignidad del trabajador o de la trabajadora. Por consiguiente, no deberá pedirse a la persona que presenta la denuncia que narre repetidamente los hechos objeto de la misma cuando esto sea innecesario.*

7.- *Cuando se acepte una denuncia y se estime que es necesario transferir o trasladar a una de las partes, deberá permitirse, cuando sea posible, que la persona que ha presentado la denuncia decida si desea permanecer en su puesto o ser trasladada. Aunque una denuncia no sea aceptada, por ejemplo porque se considere que las pruebas no son concluyentes deberá ofrecerse la posibilidad de un traslado o una reorganización del trabajo de la persona afectada en vez de pedirle que siga trabajando junto a aquella a quien denunció.*

8.- *Propongo que en el entorno laboral se implemente un proceso de educación sexual-laboral, considerando que no se necesita castigar sino más bien educar a la clase trabajadora, para que el problema disminuya en lugar de acrecentarse como está sucediendo en nuestro país y en el resto del mundo.*

BIBLIOGRAFÍA GENERAL

- 1.- **ARGUETA MURALLES, NURIA IRIS.** "La terminación de las relaciones individuales de trabajo dentro de los conflictos colectivos de carácter económico-social en la administración pública Guatemalteca del año de 1,986 a 1,993". Tesis. Editorial Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, 1,995.
- 2.- **CABANELLAS, GUILLERMO.** Diccionario enciclopédico de derecho Usual. Editorial S.R.L. 14a Edición. Buenos Aires, Argentina. 1,979.
- 3.- **CABANELLAS DE TORRES.** Diccionario Jurídico Elemental. Editorial Heliasta, S.R.L. 1,993.
- 4.- **CABANELLAS DE TORRES, GUILLERMO, ALCALA-ZAMORA Y CASTILLO, LUIS.** Tratado de política Laboral y social. 3ra. Edición. Tomo 1., Editorial Heliasta S.R.L., 1,982.
- 5.- **CALDERA RAFAEL.** "Derecho del Trabajo". Editorial EL ATENEO. TOMO I. Buenos Aires, Argentina

- 6.- **CAVAZOS FLORES, BALTAZAR.** 35 Lecciones de Derecho Labora
Editorial Trillas, S.A. De C.V. 3ra Edición México. 1,983.
7. **COCENTRA.** "Derecho de las Mujeres en la Legislación Labora
Centroamericana". 1,995.
- 8.- **DE LA CUEVA, MARIO.** Derecho Mexicano del Trabajo. Cuarto
Edición. Tomo 1. Editorial PORRUA, S. A. México 1,959.
- 9.- **EMAKUNDE.** Instituto Vasco de la Mujer y el Departamento de Trabajo y
Seguridad Social del Gobierno Vasco. CODIGO DE CONDUCTA CONTRA EL
ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO. 1,993.
- 10.- **GONZÁLEZ CHARRY, GUILLERMO.** Derecho del Trabajo. 5ta
Edición de TEMIS. Bogotá, Colombia., 1,979.
- 11.- **GONZÁLEZ LINARES, SANTO.** " Los Sujetos del Derecho Individual
del trabajo". Tests. Editorial Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la
Universidad de San Carlos de Guatemala. 1,991.

- 12.- **GUERRERO, EUQUERIO.** Manual de Derecho del Trabajo.
Decimosexta Edición. Editorial PORRUA, S.A. México 1,989.
- 13.- **GUERRERO FIGUEROA, GUILLERMO.** Introducción al Derecho del Trabajo. Editorial TEMIS, S. R.L. 1,980.
- 14.- **LOPEZ ARGUETA, JORGE MARIO.** "Elementos esenciales de existencia y validez del contrato individual de Trabajo y su relación en el ordenamiento laboral Guatemalteco." Tesis. Editorial Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. 1,991
- 15.- **MAYEN MORALES OTTO CECILIO.** "Análisis del Contrato de Trabajo en Relación al Contrato Civil." Tesis. Editorial Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. 1,995.
- 16.- **OSSORIO, MANUEL.** Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Editorial Heliasta, S.R.L. Buenos Aires, Argentina. 1,979

- 17.- **PALMA DE PAZ DE de MONTENEGRO, YUBISA LISBETTE.**
"Análisis comparativo del Contrato de trabajo en cada una de las Legislaciones de los países Centroamericanos". Tesis. Editorial Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. 1,988
- 18- PERIÓDICO: **PRENSA LIBRE.** Guatemala, 1,996, 1,997, 1,999.
- 19- **PROYECTO MUJER Y REFORMAS JURIDICAS- GUA/96/010- PNUD.** Anteproyecto de Ley para Prevenir y Sancionar el Hostigamiento y el Acoso Sexual. OFICINA NACIONAL DE LA MUJER-ONAM-. Guatemala, 1,997
- 20.- **REVISTA: JUSTICIA** del Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala.
- 21.- **UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MEXICO, FACULTAD DE PSICOLOGÍA. UNAM** "El Hostigamiento Sexual". 1,989.

LEYES CONSULTADAS:

22.- **CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE
GUATEMALA. 1,985**

23.- **CÓDIGO DE TRABAJO, DECRETO NUMERO 1,441 del Congreso
de la República de Guatemala.**

