



**PROTOCOLO
PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y
SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y LABORAL
EN EL ORGANISMO JUDICIAL**

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN
DEL ACOSO SEXUAL Y LABORAL EN EL ORGANISMO JUDICIAL**

Elaborado por:

Dra. Hilda Morales Trujillo

Revisado por:

M.A. Delia Marina Dávila Salazar,

Presidenta de la Comisión de la Mujer y Vocal IV de la Corte Suprema de Justicia

Comité técnico Revisor Organismo Judicial:

Dra. Delia Cristina Castillo Godoy

M.A. Debrack Indira Loyo Bran

M.A. Rita Marina García Ajquijay

M.A. Ana Ruth Mérida Vásquez

Licda. Victoria Ninett Aguirre Quiquívix

Lic. Edward A. Hernández A.

Comité Técnico Revisor ONU Mujeres Guatemala:

Adriana Quiñones, Representante de País

Victoria Novoa Buitrago, Asociada de Alianzas Estratégicas

Ana Isabel Garita, Asesora Principal de Participación Política

Aprobado por:

Magistrada y Magistrados de la Corte Suprema de Justicia

Periodo 2014-2020

Mediante Acta No. 54-2019 punto séptimo

De fecha 04 de diciembre de 2019

Primera Edición

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y LABORAL EN EL ORGANISMO JUDICIAL

Primera edición 2020

Derechos Reservados © Organismo Judicial (OJ) y Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, 2020.

Esta publicación ha sido apoyada por la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer, ONU Mujeres, en el marco del Programa Conjunto de las Naciones Unidas *“Paquete de Servicios Esenciales para Mujeres y Niñas que sufren violencia”*.

La impresión de la primera edición fue realizada por ONU Mujeres en el marco del proyecto “Haciendo una realidad el efecto transformador de la sentencia de reparación de Sepur Zarco para romper el continuo de la violencia sexual y otras formas de violencia contra las mujeres en situaciones de conflicto y postconflicto” del Fondo para la Consolidación de la Paz de las Naciones Unidas, implementado por la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres), Programa Mundial de Alimentos (PMA), la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACNUDH), y la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO).

La responsabilidad de las opiniones expresadas en este documento corresponde a los autores y no necesariamente reflejan las de ONU Mujeres o del Sistema de las Naciones Unidas.

COMISIÓN DE LA MUJER DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA



Magistrada Vocal IV
Delia Marina Dávila Salazar
Presidenta de la Comisión de la Mujer



Magistrada Vocal I
**Silvia Patricia
Valdés Quezada**



Magistrada Vocal III
**Vitalina Orellana y
Orellana**



Magistrada Vocal VIII
**Silvia Verónica
García Molina**



Magistrada Vocal XII
**María Eugenia
Morales Aceña**

■ Tabla de Contenido

Siglas y Acrónimos	i
Presentación.....	1
Descripción y Objetivos del Protocolo.....	5
Obligaciones internacionales de los Estados para garantizar los Derechos Humanos de las Mujeres.....	6
Instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo -OIT- sobre los derechos laborales y la prevención y sanción de la violencia y el acoso laboral y sexual en el ámbito del trabajo.....	11
Marco jurídico nacional general para la protección de los derechos humanos de las mujeres frente al acoso sexual y laboral	13
Instrumentos normativos del Organismo Judicial en materia de prevención, atención y sanción del acoso y coacción sexual y laboral	16
Marco conceptual sobre acoso sexual y acoso laboral	21
Dependencias del Organismo Judicial encargadas de la prevención del acoso Sexual y laboral en el lugar de trabajo.	25
Dependencias del Organismo Judicial responsables de la recepción, atención, investigación, sanción y referencia de las denuncias de acoso sexual y el acoso laboral en el lugar de trabajo.	28
Proceso de denuncia, investigación y sanción del acoso sexual y laboral contenido en la Ley de Carrera Judicial.....	33
Atención victimológica	41
ANEXO 1. Iniciativas nacionales para prevenir, atender y sancionar el acoso sexual y el acoso laboral en el lugar de trabajo.....	42
Referencias bibliográficas y electrónicas.....	46

■ Siglas y Acrónimos

CEDAW	Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Comité de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
CEVI	Comité de Expertas del Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará.
JDJ	Junta de Disciplina Judicial
MESECVI	Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará.
OEA	Organización de Estados Americanos
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONU Mujeres	Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres
SEPREM	Secretaría Presidencial de la Mujer
STOJ	Sindicato de Trabajadores del Organismo Judicial
UDI	Unidad de Desarrollo Integral
URD	Unidad de Régimen Disciplinario
URNG	Unidad Revolucionaria Nacional Guatemalteca.

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE GUATEMALA

Acta 54-2019

En la ciudad de Guatemala, el cuatro de diciembre de dos mil diecinueve...

SÉPTIMO: ASUNTO: La Magistrada Vocal Cuarta de la Corte Suprema de Justicia, Delia Marina Dávila Salazar, remite oficio con el “*Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Acoso Sexual y Laboral en el Organismo Judicial*”, a efecto de que los Honorables Magistrados de la Corte Suprema de Justicia, lo conozcan y puedan realizar las observaciones correspondientes, para su posterior aprobación; cuya copia simple fue distribuida a las y los Magistrados de esta Corte. A dicho proyecto presentaron observaciones las Magistradas Vocal Octava y Vocal Décima Segunda, las cuales fueron remitidas a la Magistrada Vocal Cuarta. Asimismo, en Acta cincuenta y tres guion dos mil diecinueve la Presidente de este Organismo, manifestó que remitió sus observaciones al despacho de la Magistrada Vocal Cuarta. La Corte Suprema de Justicia, **resuelve:** **I.** Se aprueba el “*Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Acoso Sexual y Laboral en el Organismo Judicial*”. **II.** Trasládese a la Secretaría General de la Presidencia del Organismo Judicial para que continúe con el trámite correspondiente.

■ Descripción y Objetivos del Protocolo

El Protocolo tiene como objetivo constituirse en un instrumento para la efectiva prevención, atención integral y sanción del acoso y coacción sexual y laboral; por medio de la identificación de las funciones que le corresponden en esta materia a las diferentes dependencias del Organismo Judicial; con el fin de cumplir con los objetivos consagrados en la *Política Institucional del Organismo Judicial sobre Igualdad de Género y Promoción de los Derechos Humanos de las Mujeres*.

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

El Protocolo muestra las rutas a seguir en caso de denuncias sobre acoso y coacción de índole sexual y laboral ocurridas en el ámbito de trabajo. Asimismo, muestra los procedimientos, faltas y sanciones establecidas en la normativa propia del Organismo Judicial junto con los compromisos y estándares establecidos en los instrumentos internacionales de derechos humanos de las mujeres.

Obligaciones internacionales de los Estados para garantizar los Derechos Humanos de las Mujeres

Considerando que el acoso y la coacción sexual y laboral, son graves violaciones a los derechos a la igualdad y no discriminación entre los sexos o por motivos de género; la protección de estos derechos se encuentra consagrada, entre otros, en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales; en la Declaración de los Derechos y Deberes del Hombre, en la Convención Americana de Derechos Humanos conocida como Pacto de San José y en la Convención Interamericana para Prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer -Convención de Belém do Pará-.

Asimismo, a nivel global y regional se cuenta con un robusto sistema de normativas de protección específica de los derechos humanos de las mujeres. A continuación, se detallan los principales instrumentos, compromisos y recomendaciones internacionales en esta materia.

A. Declaración para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer

Esta Declaración tiene por objeto *eliminar todas las formas de discriminación y fomentar la igualdad de derechos de hombres y mujeres*. En su parte considerativa la Declaración afirma que la discriminación contra la mujer es incompatible con la dignidad humana y con el bienestar de la familia y de la sociedad; esa discriminación impide el goce y ejercicio, por la mujer, de sus derechos políticos, sociales y económicos en igualdad con el hombre; entre otros, su derecho a elegir un empleo o profesión, capacitación para el empleo, igualdad de trato y remuneración, a gozar de vacaciones y prestaciones laborales¹.

B. Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)

Conocida como la Carta Magna de los Derechos de las Mujeres, a nivel global, es la

¹ Asamblea General de las Naciones Unidas. New York, 7 de noviembre de 1967.

segunda Convención más ratificada. El Estado de Guatemala ratificó la Convención a través del Decreto Ley 49/82. De acuerdo con esta Convención:

“La discriminación contra la mujer constituye toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular, el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera (Artículo 1).”

En su artículo 11, la CEDAW establece que:²

*“los Estados Parte adoptarán todas las medidas apropiadas para **eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo** a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular: a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano; (...)c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones en el servicio...”*

El Comité de Expertas que da seguimiento al cumplimiento de esta Convención, conocido también como Comité de la CEDAW, ha afirmado que la violencia contra las mujeres es una forma de discriminación que impide a las mujeres el disfrute y ejercicio efectivos de sus derechos humanos en pie de igualdad con los hombres y les afecta en una forma desproporcionada. La violencia contra las mujeres contribuye a mantener su subordinación, su escasa participación política, un nivel inferior de educación y capacitación y de oportunidades de empleo.

En su **Recomendación General No. 19**, el Comité de la CEDAW, observa, entre otros aspectos, que la igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada por el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo. En ese sentido, indica que³:

² MIMPAZ. Compendio de Leyes e Instrumentos Internacionales sobre Derechos de las Mujeres.

³ Comisión de la Mujer, Corte Suprema de Justicia. Marco Normativo Nacional e Internacional en materia de Derechos Humanos de las Mujeres. Guatemala. 2015. Pág. 37.

Esta Convención considera que la violencia contra las mujeres es una violación a los derechos humanos y las libertades fundamentales que limita total o parcialmente a la mujer, el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades. La violencia es una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre hombres y mujeres. Define la violencia contra la mujer como:

“... cualquier acción o conducta, basada en su género que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado... comprende, entre otros, ... acoso sexual en el lugar de trabajo...”

El artículo 7 de la Convención de Belém do Pará establece que “Los Estados Parte condenan todas las formas de violencia contra la mujer y convienen en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia y en llevar a cabo, entre otras medidas, lo siguiente:

- a. Abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer y velar porque las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación;
- b. Actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer;
- c. Incluir en su legislación interna normas penales, civiles y administrativas, así como las de otra naturaleza que sean necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer y adoptar las medidas administrativas apropiadas que sean del caso.

El deber de la debida diligencia ha sido interpretado por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, como la adopción de medidas integrales, “contar con un adecuado marco jurídico de protección, con una aplicación efectiva del

mismo y con políticas de prevención, prácticas que permitan actuar de una manera eficaz ante las denuncias. La estrategia de prevención debe ser integral, es decir, debe prevenir los factores de riesgo y a la vez fortalecer las instituciones que puedan proporcionar una respuesta efectiva a los casos de violencia contra las mujeres”⁴.

El MESECVI es el Mecanismo de Seguimiento para la Implementación de la Convención de Belém Do Pará; consta de dos órganos, el órgano político, constituido por la Conferencia de Estados Parte y el órgano técnico constituido por el Comité de Expertas -CEVI-.

En su *Segundo Informe Hemisférico sobre la implementación de la Convención*, el Comité de Expertas -CEVI-, hizo, entre otras, las siguientes recomendaciones a los Estados Parte⁵:

1. Modificar y/o armonizar el marco jurídico relativo a la **prevención y sanción de la violencia contra las mujeres** teniendo en cuenta la definición de ‘violencia contra las mujeres’ establecida en los artículos 1 y 2 de la Convención.
2. **Sancionar el acoso sexual en el trabajo, en los centros de salud y educativos y en cualquier otro ámbito**, tal como dispone el artículo 2 de la Convención de Belém do Pará, y derogar cualquier disposición que revictimice a las mujeres afectadas o que obstaculice sus intentos de obtener sanciones para los responsables y una reparación adecuada.

⁴ OEA, MESECVI. Guía para la aplicación de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. Washington, D.C., 2014. Páginas 42-44.

⁵ MESECVI. Washington, 2012. Pág. 97.

Instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo -OIT- sobre los derechos laborales y la prevención y sanción de la violencia y el acoso laboral y sexual en el ámbito del trabajo

En 1985 la OIT emitió una resolución en la cual indicó: *“Los hostigamientos de índole sexual en el lugar de trabajo perjudican las condiciones de trabajo y la perspectiva en el ascenso de los trabajadores. Por lo tanto, las políticas que promueven la igualdad deben traer consigo la adopción de medidas destinadas a luchar contra tales hostigamientos”*.

Por otra parte, la campaña de la OIT para el **‘Trabajo Decente’** incluye el acoso sexual como un aspecto de salud, seguridad y discriminación y lo califica como una violación de los derechos fundamentales de las trabajadoras y trabajadores”⁶.

En el Convenio sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes, Número 169 de la Organización Internacional del Trabajo, se establece como medidas a tomar en la contratación y condiciones de empleo que *“los trabajadores pertenecientes a estos pueblos gocen de igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en el empleo y de protección contra el hostigamiento sexual.”*⁷.

En el documento *“Acoso Sexual en el trabajo y masculinidad en Centroamérica y República Dominicana”* citado en el Segundo Informe de Seguimiento a la Implementación de las Recomendaciones del Comité de Expertas del MESECVI, se menciona que “La Organización Internacional del Trabajo califica el acoso sexual como la forma más común de discriminación por género en el trabajo y la define como:

⁶ IGE. Procedimientos para la integración de la igualdad de género en las empresas de Navarra, página 38.

⁷ Oacnudh.org.gt/estandares/docs/Instrumentos/Pueblos/169.pdf Cfr. Artículo 20, número 3, literal d.

“La violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género”.

Marco jurídico nacional general para la protección de los derechos humanos de las mujeres frente al acoso sexual y laboral

A. Constitución Política de la República de Guatemala

La Constitución Política de la República de Guatemala garantiza el **principio de igualdad** entre hombres y mujeres; en concreto, en su artículo 4 establece que:

“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.”

En su artículo 44, la Constitución se refiere a los **derechos inherentes a la persona humana**:

“Los derechos y garantías que otorga la Constitución no excluyen otros que, aunque no figuren expresamente en ella, son inherentes a la persona humana. El interés social prevalece sobre el interés particular. Serán nulas ipso jure las disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden que disminuyan, restrinjan o tergiversen los derechos que la Constitución garantiza.”

Por otra parte, el artículo 46 constitucional garantiza la prevalencia del Derecho Internacional sobre el Derecho Nacional en materia de Derechos Humanos. En concreto establece que:

“El principio general de que, en materia de derechos humanos, los tratados y convenios aceptados y ratificados por Guatemala, tienen preeminencia sobre el derecho interno.”

De este principio, se deriva la figura del **bloque de constitucionalidad** que “se refiere a aquellas normas y principios que aunque no forman parte del texto formal de la Constitución, han sido integrados por otras vías a la Constitución y que sirven a su vez de medidas de control de constitucionalidad de las leyes como tal (...) Su función esencial es la de valerse como herramienta de recepción del derecho internacional, garantizando la coherencia de la legislación interna con los compromisos exteriores del Estado y, al mismo tiempo, servir de complemento para la garantía de los Derechos Humanos en el país (...) por vía de los artículos 44 y 46 citados, se incorpora la figura del bloque de constitucionalidad como un conjunto de normas internacionales referidas a derechos inherentes a la persona, incluyendo todas aquéllas libertades y facultades que aunque no figuren en su texto formal, respondan directamente al concepto de dignidad de la persona...⁹.

Es importante recordar que el artículo 101 de la Constitución Política de la República norma el derecho al trabajo, estableciendo que:

“El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme principios de justicia social.”

El artículo 102 de la Constitución, regula como **derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades**, entre otros, los siguientes:

- a) Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna.
- k) Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios. No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que ponga en peligro su gravidez...
- t) El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores

⁹ Corte de Constitucionalidad. Constitución Política de la República con notas de jurisprudencia. Guatemala, 2012. Magna Terra Editores. Guatemala, 2012. Página. 85.

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

B. Acuerdo sobre Identidad y Derechos de los Pueblos Indígenas

En el marco de la negociación para la paz, en 1995, fue suscrito el Acuerdo sobre Identidad y Derechos de los Pueblos Indígenas, por el Gobierno de Guatemala y la Unidad Revolucionaria Nacional Guatemalteca -URNG-. En dicho Acuerdo se estableció el compromiso del Gobierno de hacer cumplir la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer -CEDAW-, tipificar el acoso sexual como delito y considerar una agravante en la sanción cuando éste se cometiere en contra de mujeres indígenas, en reconocimiento a su situación de vulnerabilidad por triple discriminación: por ser mujeres, indígenas y generalmente pobres¹⁰.

C. Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer

Los principios en que se basa esta ley son el reconocimiento del carácter pluricultural y multilingüe de la nación guatemalteca, el respeto por la libertad, la dignidad, la vida humana y la igualdad ante la ley. (Art. 1, Decreto. 7-99 del Congreso de la República).

En su artículo 3, se refiere a la discriminación contra la mujer como:

“Toda distinción, exclusión y restricción basada en el sexo, etnia, edad y religión, entre otros, que tenga por objeto o dé como resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos sociales e individuales consignados en la Constitución Política de la República y otras leyes, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, laboral, económica, ecológica, social, cultural y civil o en cualquier otra forma.”

¹⁰ Oficina Nacional de la Mujer. Las obligaciones legislativas a favor de las mujeres derivadas de los Acuerdos de Paz. Guatemala, 1997. Pág. 31-32.

En tanto que en el artículo 4, establece que:

“Es violencia contra la mujer, todo acto, acción y omisión que, por su condición de género, la lesione física, moral o psicológicamente.”

Entre las medidas específicas para prevenir y erradicar la violencia contra la mujer, esta ley, en el artículo 18, establece que el Estado de Guatemala a través de todos sus órganos y cuando sea necesario mediante dependencias especializadas, implementará las siguientes medidas específicas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer en todos los ámbitos; en concreto:

“Promoción de la erradicación de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer cuidando que todas las autoridades y personal de las instituciones tomen medidas pertinentes para el cumplimiento de esta obligación.”

Instrumentos normativos del Organismo Judicial en materia de prevención, atención y sanción del acoso y coacción sexual y laboral

El Organismo Judicial ha sido una institución pionera a nivel nacional, en el abordaje integral en materia de acoso y coacción sexual y laboral. A continuación, se presentan los diferentes instrumentos con los que cuenta la institución.

A. Decreto 48-99. Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial

El ámbito material de esta ley regula las relaciones laborales entre el Organismo Judicial y sus empleados/as y funcionarios/as; asimismo, esta ley es aplicable supletoriamente a jueces y magistrados en lo que corresponda, toda vez no contravenga lo estipulado en la Ley de la Carrera Judicial¹¹. Para los efectos de esta ley, las categorías de empleados judiciales son: Auxiliares judiciales y trabajadores administrativos y técnicos.

¹¹ Ley de la Carrera Judicial, decreto número 32-2016 del Congreso de la República. Arts. 31 y 68.

De forma expresa, la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial contempla en el artículo 57, inciso d), como **faltas graves**: las conductas y los tratos manifiestamente discriminatorios en el ejercicio del cargo. Además, en el artículo 58, inciso h), contempla como **falta gravísima**: cometer cualquier acto de coacción, especialmente aquellos de índole sexual o laboral. El inciso i) de este mismo artículo, establece como falta gravísima, la tercera falta grave que se cometa dentro del lapso de un año, cuando las dos primeras hayan sido sancionadas.

Como sanción para las faltas graves, el artículo 59 de la ley contempla en el inciso b) suspensión hasta por 20 días, sin goce de salario. Y en el inciso c) suspensión hasta por 45 días, sin goce de salario o la destitución en el caso de faltas gravísimas.

La sanción de suspensión será impuesta por la Unidad de Régimen Disciplinario, mientras que la sanción de destitución será impuesta por la Autoridad Nominadora (artículo 65 de la Ley de Servicio Civil).

B. Ley de la Carrera Judicial

Esta ley está dirigida a regular el sistema de carrera judicial de jueces/as y magistrados/as. Como se establece en su artículo 2, *“los principios que rigen la carrera judicial son los de independencia, idoneidad, capacidad, objetividad, imparcialidad, integridad, estabilidad, transparencia, publicidad, especialidad, meritocracia y ética. Constituyen enfoques de política judicial la perspectiva de género y la multiculturalidad”*.

La ley establece como deberes de las y los jueces y magistrados, respetar y atender a los funcionarios/as judiciales, personal subalterno, compañeros/as de trabajo y otros (artículo 28, literal f). Define entre las **faltas gravísimas** en el artículo 42, literal o) la comisión de cualquier acto de acoso o coacción, especialmente aquellos de índole sexual o laboral.

Las **sanciones** que corresponden por cometer una falta gravísima se encuentran reguladas en el artículo 43 de la siguiente manera:

- Literal c) Suspensión desde veintiuno (21) hasta noventa (90) días calendario sin goce de salario.
- Literal d) Destitución e inhabilitación para ejercer cualquier cargo en el Organismo Judicial.

La responsabilidad disciplinaria es independiente y sin perjuicio de las que deriven de la responsabilidad penal y civil que se determine conforme a la legislación ordinaria.

C. Política Institucional del Organismo Judicial sobre Igualdad de Género y Promoción de los Derechos Humanos de las Mujeres

La Política Institucional del Organismo Judicial sobre Igualdad de Género y Promoción de los Derechos Humanos de las Mujeres fue adoptada en 2016 y “se fundamenta en un conjunto de valores y normas éticas... que orientan y promueven su implementación por parte del personal jurisdiccional y administrativo de la institución”¹²... mediante la política se pretende lograr la concientización del personal para que pueda identificar que la violencia contra las mujeres constituye una violación a sus libertades y derechos humanos, limitando su pleno desarrollo”¹³

En el eje 2, denominado **igualdad de género en el ámbito administrativo**, se refiere a la pertinencia étnica, cultural y etaria en concordancia con el marco normativo nacional e internacional relativo a los derechos humanos de las mujeres. Tiene como objetivo “fomentar la igualdad de género y el respeto a los derechos de las mujeres en la administración institucional, fortaleciendo las capacidades del personal...”¹⁴.

Entre las líneas de acción de dicho eje, contempla: “revisar y dar seguimiento, desde la perspectiva de derechos humanos de las mujeres y género, con pertinencia étnica, cultural y etaria, de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, la Ley de la Carrera Judicial y el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, para otorgar una

¹² Organismo Judicial. Política Institucional del Organismo Judicial sobre Igualdad de Género y Promoción de los Derechos Humanos de las Mujeres. 2016. Guatemala. Pág. 51.

¹³ Op. Cit. Pág. 53.

¹⁴ Op. Cit. Pág. 62.

tutela efectiva para las mujeres en casos de acoso sexual, laboral y cualquier forma de discriminación”¹⁵.

El eje 4 se refiere a la **comunicación social con enfoque de género**, desde una perspectiva de derechos humanos de las mujeres. Tiene por objetivo impulsar estrategias de comunicación internas y externas que visibilicen los derechos humanos de las mujeres y género con pertinencia étnica, cultural y etaria, siendo líneas de acción de este eje:

- ✓ “Diseñar, implementar, monitorear y evaluar las campañas informativas y sensibilizadoras internas y externas, con respeto a los derechos humanos de las mujeres y género, con pertinencia étnica, cultural y etaria.
- ✓ Diseñar, imprimir y divulgar materiales de comunicación e información para el conocimiento y aplicación de los estándares nacionales e internacionales, principios y criterios institucionales sobre derechos humanos de las mujeres y género, con pertinencia étnica, cultural y etaria.”¹⁶

En el eje 5 de dicha política, relativo a la **coordinación intra e interinstitucional para promover la igualdad de género y el respeto de los derechos humanos de las mujeres, con pertinencia étnica, cultural y etaria**, contempla varias líneas de acción, entre ellas que “la Comisión de la Mujer de la Corte Suprema de Justicia a través de la Secretaría de la Mujer y Análisis de Género, promoverá el desarrollo de una cultura organizacional de servicio, fundamentada en la calidad y calidez de atención, igualdad y equidad de género, compartida en todos los niveles institucionales del Organismo Judicial”¹⁷ (las negrillas no aparecen en el original).

D. Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo

El Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo fue suscrito entre el Organismo Judicial y el Sindicato de Trabajadores del Organismo Judicial (S.T.O.J.), el tres de septiembre de dos mil dieciocho, con un plazo de validez por dos años.

¹⁵ Op. Cit. Pág. 63

¹⁶ Op. Cit. Págs. 84 y 85.

¹⁷ Op. Cit. Pág. 66.

■ Marco conceptual sobre acoso sexual y acoso laboral

A. Acoso Sexual

El acoso sexual es una forma de discriminación y de violencia que se caracteriza por manifestar “un comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o, de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad, es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil”¹⁸.

Al igual que otras formas de violencia contra la mujer en sus diversas manifestaciones, el acoso sexual tiene como causa las relaciones de poder, históricamente desiguales entre hombres y mujeres. Por tal motivo, las principales víctimas de acoso sexual en el lugar de trabajo han sido y son particularmente las mujeres.

Las diferentes formas de acoso sexual en el lugar de trabajo se pueden incrementar cuando en la víctima se reúnen varias manifestaciones de discriminación, denominándose a este aspecto como “interseccionalidad”, afectándola particular y desproporcionadamente, no solo por el hecho de ser mujer, sino por motivos de edad (ser joven o persona mayor), ser indígena, tener alguna discapacidad, por su identidad y expresión de género, entre otras.

El acoso sexual puede ser una conducta única o repetitiva. Tiene como características ser un comportamiento no deseado que sufre la persona acosada y que le causa sufrimiento.

Consecuencias del acoso sexual en el lugar de trabajo
Crea un ambiente de trabajo hostil, negativo, humillante, abusivo, intolerante e inadecuado para que la persona acosada pueda realizar sus labores.
Puede provocar ausentismo y suspensiones por motivos de enfermedad.

¹⁸ Organización de las Naciones Unidas. Recomendación General No. 19 del Comité de Expertas de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer -CEDAW-. 1992.

Trastornos de carácter psicológico en la persona acosada: miedo a perder el trabajo, ansiedad, depresión, baja autoestima, indefensión, impotencia, ira, trastornos del sueño, entre otros.
Descenso en la productividad
Falta de motivación para cumplir con las tareas asignadas
Clima laboral negativo, ya que otras y otros trabajadores puede ser testigos/as de episodios de acoso sexual.

Fuente: consultora Hilda Morales

El acoso sexual ha sido normalizado y naturalizado en base a mitos y estereotipos, tales como:

Mitos y estereotipos sobre el acoso sexual
Existe falsedad en las “supuestas víctimas” de acoso; las mujeres mientan o inventan que son acosadas.
Las mujeres provocan el acoso y, por lo tanto, son las culpables del mismo. El acosador no es responsable, únicamente reacciona a la provocación.
Las conductas (acosadoras), podrán ser sancionadas solamente si se traducen en acciones, en consecuencia, no constituyen acoso las miradas o comentarios de connotación sexual.
Existe un instinto sexual irrefrenable de los hombres (es natural entonces que sean acosadores).
Es normal que los hombres hagan bromas con contenido sexual en público.

Fuente: OIT. El hostigamiento o acoso sexual. Hoja Informativa No. 4. www.oit.or.cr

B. Acoso Laboral

La Organización Internacional del Trabajo -OIT- ha catalogado el acoso laboral como un problema mundial y lo define como toda “*acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta*”¹⁹.

Tradicionalmente, se ha considerado como requisitos para que una conducta pueda

¹⁹ Organización internacional del Trabajo. Violencia en el Trabajo. Ginebra. 2000.

considerarse como acoso laboral, la intencionalidad y la frecuencia o duración. No obstante, en cuanto a la duración como elemento para considerar una conducta como acoso, sea de índole sexual o laboral, la OIT en su recién adoptado Convenio 190, indica que el acoso puede llevarse a cabo una sola vez o en forma repetida.

Pueden cometer acoso laboral los y las superiores jerárquicos (jefes/as), o los y las subordinados/as, los/as compañeros/as de trabajo en forma individual o colectivamente.

Intencionalidad de la persona acosadora. La persona acosadora, manifiesta un comportamiento que tiene por objeto:
La principal intencionalidad de la persona acosadora es incidir en el desempeño laboral de la persona acosada; obstaculizando sus posibilidades de ascenso e incluso potenciando su retiro.
Reducir las posibilidades de la persona acosada de comunicarse adecuadamente, e incluso de mantener contactos sociales con otras personas, incluido/a la propia persona acosadora.
Desacreditar o atacar la reputación personal, profesional o laboral de la persona acosada.

Fuente: consultora Hilda Morales

Cualquier persona trabajadora pueden ser víctima de acoso laboral, mientras no se produzcan cambios culturales profundos que cuestionen las relaciones desiguales de poder, no existan medios y procedimientos para prevenirlo, no se atiende de forma integral a las víctimas y se sancione a las personas acosadoras.

Consecuencias del acoso laboral en las personas acosadas
Efectos cognitivos: pérdida de memoria y/o concentración, depresión, apatía, falta de iniciativa, irritabilidad, cansancio, agresividad, inseguridad, hipersensibilidad, etc.
Trastornos del sueño, insomnio.
Efectos físicos: angustia, llanto espontáneo, dolores físicos y musculares pérdida de apetito, sequedad en la boca, palpitaciones, dificultades respiratorias, entre otros.

Fuente: consultora Hilda Morales

Discriminación hacia las mujeres en estado de gestación, post parto y período de lactancia

La negativa a la protección especial a las mujeres durante el embarazo, post parto y período de lactancia, ha sido calificada por la Corte de Constitucionalidad, como un acto de carácter discriminatorio: “Esta Corte ha establecido la doctrina que indica que la mujer embarazada tiene derecho a gozar de una especial protección de su trabajo, pues la Constitución, las leyes y los Tratados Internacionales imponen al Estado y a la sociedad la obligación de respetar los derechos que tiene la mujer en embarazo o en período de lactancia”...”De esa manera, queda prohibida la discriminación hacia las mujeres por el hecho del embarazo o de la lactancia”²⁰.

Esta forma de acoso se manifiesta, por ejemplo, en “atribuir funciones penosas y que no son propias del puesto de trabajo, obligar a usar herramientas innecesarias para la actividad y que pongan en riesgo la salud de la madre o el feto” ... “impedir totalmente el ejercicio de cualquier función propia del puesto de trabajo, modificar injustificadamente las condiciones laborales: turnos, horarios, tipos de jornada, etc”²¹. Este tipo de acoso laboral es una violación de los derechos legalmente establecidos para las mujeres en estado de gestación, post parto y lactancia.

Tanto el acoso sexual como el acoso laboral puede ser: vertical descendente, vertical ascendente u horizontal. El acoso **vertical descendente o bossing** es aquel realizado por el/la jefe/a hacia sus subordinados/as. La forma **vertical ascendente**, es aquel en el que una o varias personas subordinadas acosa/n a la persona superior jerárquica. Se produce **en forma horizontal**, cuando el acoso se comete entre compañeros/as de trabajo, en forma individual o colectiva.

C. Diferencias entre el acoso sexual y el acoso laboral

Acoso Sexual	Acoso Laboral
Vulnera la libertad sexual	Vulnera el derecho al trabajo

²⁰ Corte de Constitucionalidad. Constitución Política de la República de Guatemala con Notas de Jurisprudencia. Guatemala. Magna Terra editores.2012. Págs. 132-133.

²¹ Concilia2. Consultado en la página: <http://www.concilia2.es/el-acoso-por-razon-de-sexo-que-es/>

Se comete mayoritariamente contra las mujeres	Las víctimas pueden ser mujeres y hombres
Generalmente la parte acosadora es un hombre	Las personas acosadoras pueden ser hombres o mujeres

Fuente: consultora Hilda Morales

Dependencias del Organismo Judicial encargadas de la prevención del acoso Sexual y laboral en el lugar de trabajo

Las acciones de prevención del acoso sexual y laboral provienen de diferentes dependencias del Organismo Judicial; especialmente de aquellas encargadas de la formación de las/los empleados, funcionarios judiciales, jueces/as y magistrados/as; y de las que lideran campañas de sensibilización y divulgación sobre los derechos de las personas trabajadoras. Dichas acciones deben ser coordinadas y se debe dar un seguimiento continuo de su implementación e impacto. A continuación, se detallan las dependencias a nivel interno que tienen competencias en materia de prevención.

A. El Sistema de Recursos Humanos

Este sistema cuenta, entre otras, con la Unidad de Desarrollo Integral y la Unidad de Dotación de Personal, dependencias que pueden llevar a cabo acciones de prevención en el marco de sus funciones.

A.1. Unidad de Desarrollo Integral (UDI)

La UDI cuenta, dentro de sus programas, con el Programa de Clima Laboral. De conformidad con el Acuerdo Número 20-2019 de la Corte Suprema de Justicia que contiene el Reglamento del Programa de Clima Laboral, este *tiene por objeto: investigar e identificar los inconvenientes, dificultades, obstáculos y debilidades que pueda presentar el personal de una unidad de trabajo dentro del Organismo Judicial, con la finalidad de proponer soluciones viables, objetivas y concretas*

- Sensibilizar al personal del Organismo Judicial en el cumplimiento de los principios y valores institucionales, a través de:
 - ✓ Programas específicos y permanentes de formación y comunicación.
 - ✓ Promocionar y divulgar a nivel interno y externo, los principios y valores éticos, los avances del sistema y sus componentes, diseñando para el efecto el programa anual de difusión del mismo, en coordinación con la Escuela de Estudios Judiciales y el Departamento de Comunicación Social. (Artículo 8, incisos 1, 2 y 3).

Para la prevención del acoso sexual y laboral el Sistema de Integridad Institucional puede crear campañas de sensibilización y divulgación a fin de lograr:

- Un mejor impacto en el conocimiento de los estándares internacionales y nacionales, las leyes internas del Organismo Judicial.
- El cambio de actitudes y prácticas nocivas hacia los derechos humanos.
- Una cultura de tolerancia cero hacia el acoso sexual y laboral.
- Un mayor y mejor conocimiento de los mecanismos internos de denuncia, investigación y sanción de las conductas de acoso y coacción de índole sexual y laboral.

C. Secretaría de la Mujer y Análisis de Género

La Secretaría tiene dentro de sus funciones generales establecidas en el artículo 2 del acuerdo de Reestructuración de la Secretaría de la Mujer y Análisis de Género -No 277/018 de la Presidencia de la Corte Suprema de Justicia- las siguientes:

- a) Promover la implementación de la Política Institucional del Organismo Judicial en materia de igualdad de género y promoción de los derechos humanos de las mujeres, así como el monitoreo de su cumplimiento.

- b) Promover propuestas e iniciativas que contribuyan a la formación en materia de derechos humanos de las mujeres y género, como eje transversal institucional, en cumplimiento y seguimiento de las políticas definidas por la Corte Suprema de Justicia.
- c) Brindar asesoría en materia de género y derechos humanos de las mujeres, a las autoridades, dependencias administrativas y órganos jurisdiccionales.

D. Escuela de Estudios Judiciales

La Escuela de Estudios Judiciales se rige por la Ley de la Carrera Judicial -Decreto No. 32-2016 del Congreso de la República. Es un órgano del Consejo de la Carrera Judicial encargado de planificar, ejecutar y facilitar la capacitación y formación técnica y profesional de jueces, magistrados, funcionarios y empleados del Organismo Judicial, con el fin de asegurar la excelencia y actualización profesional para el eficiente desempeño de sus cargos.

Dependencias del Organismo Judicial responsables de la recepción, atención, investigación, sanción y referencia de las denuncias de acoso sexual y el acoso laboral en el lugar de trabajo

A. Gerencia de Recursos Humanos: Unidad de Régimen Disciplinario y Unidad de Desarrollo Integral

A. 1. Unidad de Régimen Disciplinario²²

Esta Unidad tiene como base legal la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial -Decreto Legislativo 48-99- y su Reglamento -Acuerdo No. 31-2000 de la Corte Suprema de Justicia-, el Reglamento de la propia Unidad y el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo.

²² Con información de la Licda. Nydia Corzantes Arévalo, Coordinadora de la Unidad de Régimen Disciplinario. Entrevista realizada el 24 de octubre del 2019.

Su principal función consiste en sancionar a auxiliares judiciales y empleados administrativos, que hayan cometido faltas establecidas en la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial. La Unidad de Régimen Disciplinario recibe las denuncias y diligencia los procedimientos disciplinarios de acuerdo con lo establecido en dicha Ley.

Según el artículo 66 de la Ley de Servicio Civil, toda persona que tenga conocimiento de que un empleado o funcionario judicial, con ocasión de sus funciones o con motivo de ellas, ha cometido una falta, podrá denunciarlo por escrito, o verbalmente. La denuncia podrá plantearse ante la autoridad nominadora, su delegado o ante cualquier autoridad judicial.

Con el fin de que se brinde la atención victimológica correspondiente, al recibir la denuncia debe referirla a la Unidad de Desarrollo Integral, sin perjuicio de que con posterioridad se tome la decisión de no admisibilidad o desestimación de la denuncia.

A.2. Unidad de Desarrollo Integral

Dentro de las principales funciones a cargo de la Unidad de Desarrollo Integral²³ se encuentra la coordinación de diferentes programas, para el desarrollo y fortalecimiento del personal administrativo y auxiliares judiciales.

Los programas más importantes a cargo de la Unidad son los siguientes:

- ✓ Promoción de ascensos, traslados y permutas.
- ✓ Evaluación anual del desempeño.
- ✓ Estudios del clima laboral, al cual se hizo referencia en párrafos anteriores.
- ✓ Seguridad e higiene en el trabajo.
- ✓ Administración de las clínicas: médica, dental y de apoyo emocional.
- ✓ Programa de guardería para hijos/as de personas que trabajan en la institución, como apoyo que permita el buen desempeño, la productividad y de esa manera se logren los objetivos del trabajo.

²³ Según información proporcionada por el jefe de la Unidad (Coordinador III), Ing. Sergio Darío Chávez Pérez, en entrevista practicada el 3 de octubre de 2019.

Las Juntas son órganos colegiados de carácter permanente y administrativo disciplinario, cuyos miembros actuarán con total independencia, imparcialidad y transparencia. Se integran con tres titulares y tres suplentes, mediante el proceso de oposición correspondiente. Para ser miembro titular o suplente se requieren los mismos requisitos que para ser magistrado de la Corte Suprema de Justicia; por un período de cinco años.

Su competencia territorial es en toda la República, por denuncias de usuarios internos y externos (estas son las mayoritarias). Las denuncias pueden presentarse por teléfono al Módulo de Quejas que pertenece a Comunicación Social, en la Página Oficial del Organismo Judicial o personalmente.

La Junta de Disciplina Judicial, tiene dentro de sus atribuciones:

- a) Conocer las faltas administrativas que sean denunciadas.
- b) Imponer las sanciones que establece la ley de acuerdo con los principios de legalidad y debido proceso.
- c) Llevar un registro estadístico público de faltas y sanciones y remitirlo semestralmente a la Corte Suprema de Justicia.
- d) Cuando la sanción impuesta sea la destitución del funcionario, remitirá el expediente respectivo al Consejo de la Carrera Judicial, para que resuelva lo que corresponda.

Corresponde a la Supervisión General de Tribunales, en su función de visitas de prevención, cuando encuentre indicios de faltas disciplinarias, ponerlas en conocimiento de la Junta de Disciplina Judicial. En su función de investigación, la Supervisión General de Tribunales tiene como objetivo la investigación de los hechos que tenga conocimiento o le sean denunciados; de la investigación presentará informe a la Junta de Disciplina.

La Ley de la Carrera Judicial establece la instalación de una Junta de Apelaciones, no obstante, a la fecha no ha sido integrada. En tal situación, las apelaciones de

interpone **recurso de revocatoria contra resoluciones que impongan sanción de suspensión o destitución**, conforme lo estipulado en los artículos 72 literal b) 74 y 75 de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial y su Reglamento.

Además, si lo instruye la Corte Suprema de Justicia, la Presidencia del Organismo Judicial o la Gerencia General, la Asesoría Jurídica tiene la facultad de gestionar las acciones constitucionales de Amparo en auxilio al presidente del Organismo Judicial, derivados de los procesos administrativos disciplinarios.

F. Gerencia General de la Presidencia de la Corte y de las Cámaras de la Corte Suprema de Justicia

La Gerencia General conoce los recursos de revisión planteados por la persona afectada, en contra de las resoluciones de la Unidad de Régimen Disciplinario que declaren inadmisibles las denuncias por faltas administrativas.

La Presidencia del Organismo Judicial, conoce los recursos de revocatoria, planteados por la persona afectada, cuando se trata de jueces, en contra de las resoluciones de la Junta de Disciplina Judicial.

Las Cámaras de la Corte Suprema de Justicia conocen en apelación contra las resoluciones del recurso de revocatoria que dicte el presidente de la Corte Suprema de Justicia y del Organismo Judicial.

Proceso de denuncia, investigación y sanción del acoso sexual y laboral contenido en la Ley de la Carrera Judicial

La queja en estos casos, según el artículo 50, puede presentarse en forma verbal o escrita, ante cualquier autoridad judicial o administrativa del Organismo Judicial, quienes la remitirán inmediatamente, a la Junta de Disciplina Judicial. El desistimiento no extingue la acción ni la responsabilidad disciplinaria.

La Supervisión General de Tribunales y la Unidad de Evaluación del Desempeño Profesional o cualquier otro funcionario judicial, tienen la obligación de presentar la

queja cuando tengan conocimiento de que un juez/a o magistrado/a ha cometido una posible falta de las contempladas en la Ley de la Carrera Judicial.

La Supervisión General de Tribunales tiene calidad de ente investigador; si conoce directamente de un hecho que pudiese calificarse como falta, iniciando inmediatamente la investigación y notificará al respecto a la Junta de Disciplina Judicial. Elaborando un informe que incluirá el relato de los hechos y las pruebas obtenidas.

Recibida la denuncia, la Junta de Disciplina Judicial decidirá sobre su admisibilidad. Contra esta resolución, cualquiera de las partes podrá interponer el Recurso de Reposición; la Junta resolverá dicho recurso en el plazo de dos días. Contra esa resolución no cabe recurso alguno.

Para garantizar el derecho de defensa del denunciante o la denunciante y para que la Junta de Disciplina Judicial tenga elementos suficientes para admitir o no admitir para su trámite la denuncia, se ordena que previamente y de forma inmediata se remita la denuncia a la Supervisión General de Tribunales para que en el transcurso de 10 días realice la investigación correspondiente como lo establece la Ley de la Carrera Judicial.

Resuelta la Reposición que confirme la continuidad del trámite, o transcurrido el plazo sin que se interponga el recurso, la Junta de Disciplina Judicial ordenará a la Supervisión General de Tribunales, en caso no lo haya hecho de oficio, realizar la investigación en el plazo de diez días. La Supervisión General de Tribunales deberá presentar su informe con la respectiva imputación del hecho y las pruebas recabadas. El plazo para la investigación y presentación del informe puede ampliarse por ocho días, a solicitud de la Supervisión.

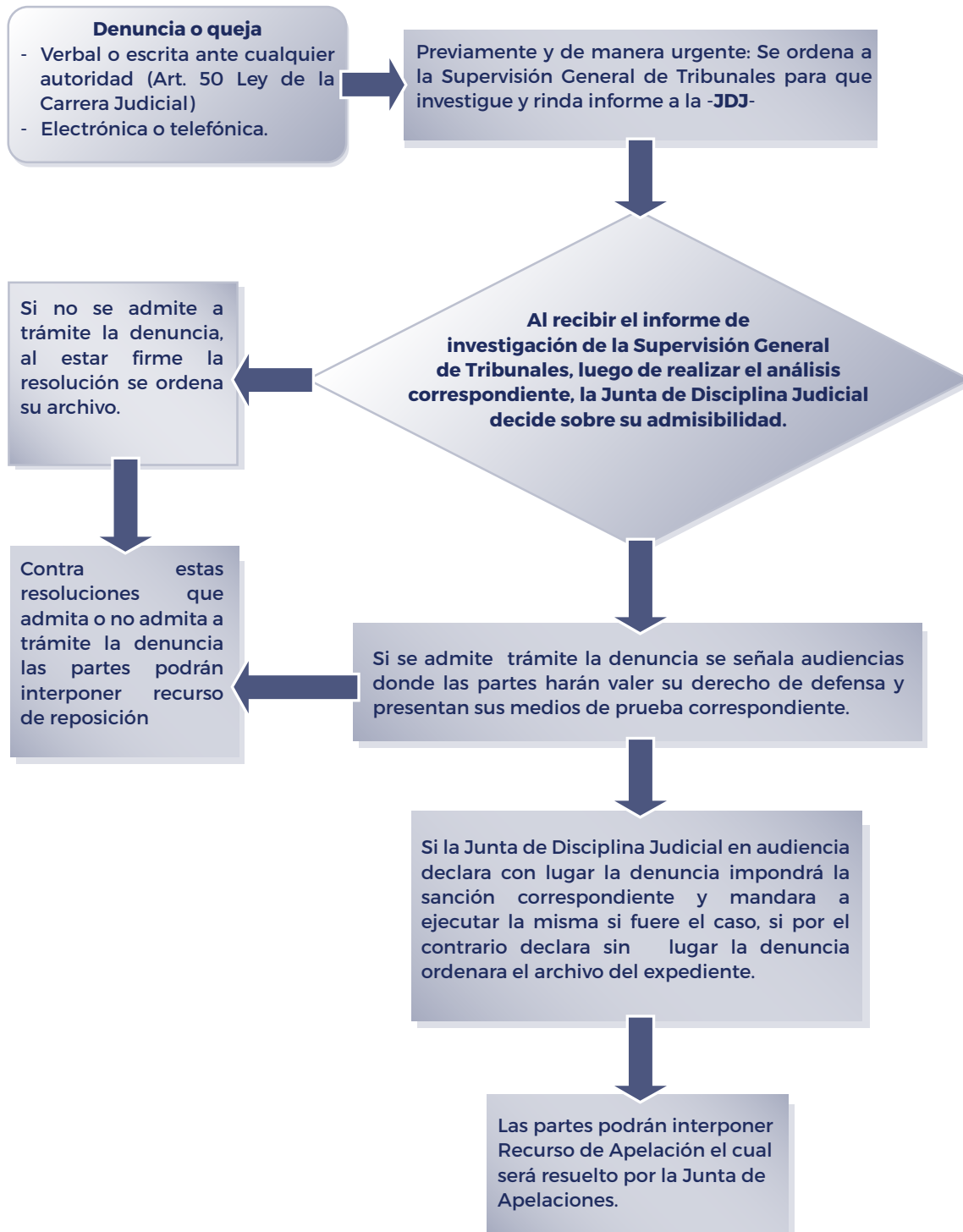
Al recibir el informe de la Supervisión, la Junta de Disciplina Judicial resolverá y citará a las partes a una audiencia, informando al denunciado sobre su derecho de defensa y para que presente sus pruebas. Notificará la resolución con copia de la denuncia, el informe y las pruebas que haya presentado la Supervisión General de Tribunales.

La Junta de Disciplina Judicial podrá suspender provisionalmente al Juez o Magistrado (de oficio o a petición de parte) en casos graves, en tanto duren las investigaciones, hasta por 30 días con goce de salario. Esta resolución podrá ser recurrida por Revisión ante la Junta de Disciplina de Apelación. En caso de aceptación de la comisión de la falta, la Junta de Disciplina Judicial resolverá sin más trámite, imponiendo las sanciones correspondientes.

La Junta de Disciplina dictará sentencia en el plazo de tres días, luego de la audiencia, declarando sin lugar o con lugar la denuncia e imponiendo la sanción que corresponda. Si se declara sin lugar, mandará que se archive el expediente. El procedimiento disciplinario deberá realizarse en un plazo no mayor de tres meses, contados desde que la Junta de Disciplina recibe la queja o tuvo conocimiento de los hechos presumiblemente constitutivos de falta disciplinaria.

Contra la resolución de la Junta de Disciplina cabe la Apelación ante la Junta de Disciplina de Apelación. Cuando la sanción sea la destitución, la Junta de Disciplina Judicial enviará el expediente completo, con su recomendación, al Consejo de la Carrera Judicial si se trata de un Juez/Jueza o bien al Congreso de la República si se trata de un/a Magistrado/a. La recomendación de destitución puede ser confirmada o rechazada por la Corte Suprema de Justicia o por el Congreso, según el caso. La Junta de Disciplina Judicial hará constar en el registro informático, todos los casos disciplinarios iniciados. Si del procedimiento disciplinario resultaren indicios de responsabilidad penal, la Junta lo hará constar y certificará lo conducente al Ministerio Público.

GRÁFICA 1. RUTA DEL PROCESO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y LABORAL CONTENIDO EN LA LEY DE LA CARRERA JUDICIAL



Proceso de denuncia, investigación y sanción del acoso sexual y laboral contenido en la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial

El trámite se inicia con la denuncia que puede ser presentada por escrito, verbalmente o en línea (electrónica) por el agraviado/a o afectado/a, superiores jerárquicos o por toda persona que tenga conocimiento de que un auxiliar judicial, funcionario/a o empleado/a administrativo o técnico, con ocasión de sus funciones o con motivo de ellas, ha cometido una falta. El denunciado/a particular debe identificarse plenamente y señalar lugar para recibir notificaciones, no podrán presentarse por denunciante anónimo. Los denunciantes particulares deben ratificar su denuncia, caso contrario se ordenará el archivo. (Artículo 98 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo suscrito entre el Organismo Judicial del Estado de Guatemala y el Sindicato de Trabajadores del Organismo Judicial)

La denuncia podrá plantearse ante la autoridad nominadora (Presidente del Organismo Judicial y Corte Suprema de Justicia), su delegado o ante cualquier funcionario judicial o administrativo, quienes deberán remitir inmediatamente la denuncia a la Unidad de Régimen Disciplinario del Organismo Judicial.

Puede ser planteada:

Por escrito ante la Unidad de Régimen Disciplinario.

Verbalmente en la Unidad de Comunicación Social. Extensión 4030.

En línea ingresando a la página del Organismo Judicial: www.oj.gob.gt.

El proceso disciplinario se podrá iniciar y tramitar de oficio en todas sus etapas. (Artículo 66 de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial).

Recibida la denuncia la Unidad de Régimen Disciplinario resuelve:

a) No dándole trámite y ordenando archivarla.

Contra la resolución de inadmisibilidad, la parte agraviada podrá interponer, dentro del plazo de tres días siguiente a su notificación, el recurso de revisión (Artículos 72 numeral 2 y 73 de la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial).

b) Admitirla para su trámite sin que sea necesaria la investigación.

GRÁFICA 2. RUTA DEL PROCESO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y LABORAL CONTENIDO EN LA LEY DE SERVICIO CIVIL DEL ORGANISMO JUDICIAL



■ Atención victimológica

Por las consecuencias en la salud emocional y física que conllevan tanto el acoso sexual como el acoso laboral, las víctimas necesitan una atención psicológica en crisis, que debe procurarse inmediatamente después de presentada la denuncia.

La atención asimismo debe contemplar la salud física de la víctima, derivada de la somatización de las presiones sufridas por el acoso sexual y/o laboral.

La experiencia muestra que, por desconocimiento de sus derechos, desconfianza en el sistema institucional o por temor a posibles represalias o vergüenza de la situación que atraviesan, las víctimas se abstienen de presentar la denuncia o bien abandonan el proceso para continuar con el trámite administrativo que corresponde. De ahí que sea necesario el acompañamiento que las empodere en la presentación y sostenimiento de la denuncia, por una parte y también es necesario que las instituciones tomen las medidas necesarias y decisiones adecuadas para la protección a la víctima.

Llegado el momento de las audiencias ante las autoridades correspondientes (en el caso del Organismo Judicial, sea ante la Unidad de Régimen Disciplinario o ante la Junta de Disciplina Judicial), es conveniente evitar el contacto de la víctima con la persona denunciada/presunto/a agresor/a. El acompañamiento por un/a psicóloga/o a la víctima durante la audiencia es una forma de protección y de empoderamiento.

Las personas encargadas de la recepción de las denuncias y de la investigación deben evitar la revictimización; es decir, preguntar reiteradamente cómo ocurrieron los hechos denunciados o, en el peor de los casos, tratando de convencer a la víctima para que desista de la denuncia.

ANEXO 1. Iniciativas nacionales para prevenir, atender y sancionar el acoso sexual y el acoso laboral en el lugar de trabajo

Ministerio Público

Por medio del **Acuerdo 05-2019**, el Ministerio Público, aprobó el **Protocolo para la atención de casos de acoso sexual en el ámbito laboral del Ministerio Público**, el uno de febrero de 2019, en el cual faculta a la Secretaría de la Mujer del Ministerio Público para coordinar con las dependencias de la institución y las entidades externas correspondientes, la atención de casos y la realización de acciones de prevención, socialización y sistematización de la normativa, derechos y obligaciones referentes a situaciones de acoso sexual y por razones de género, así como a llevar a cabo el monitoreo, seguimiento y la atención debida en los casos de acoso sexual en el ámbito laboral del Ministerio Público.

Secretaría Presidencial de la Mujer

La Secretaría Presidencial de la Mujer -SEPREM⁻²⁸ ha elaborado **la Guía orientadora para el abordaje del acoso sexual en la institucionalidad pública**, la cual puede ser adoptada por cualquier institución del Estado. Además, la SEPREM ha aprobado el **Protocolo Interno para Generar Espacios Libres de Violencia**, cuya finalidad es prevenir y sancionar el acoso laboral y la violencia sexual en el lugar de trabajo.

Ministerio de Trabajo y Previsión Social

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, ha aprobado el **Protocolo Único de Procedimientos del Sistema de Inspección del Trabajo** en coordinación con la Secretaría Presidencial de la Mujer. Gracias a este instrumento, se han elaborado procedimientos específicos para abordar el acoso sexual en el ámbito del trabajo

²⁸ Información obtenida en entrevista realizada a la Directora Jurídica en Derechos Humanos de las Mujeres, Licenciada Brenda Alejandra González Godoy, el 4 de octubre de 2019.

y el acoso laboral, con enfoque de derechos humanos, derecho al trabajo digno y decente.

Secretaría de la Mujer y Análisis de Género del Organismo Judicial

El Organismo Judicial, la Comisión de la Mujer de la Corte Suprema de Justicia, por medio de la Secretaría de la Mujer y Análisis de Género del Organismo Judicial, en coordinación con la Secretaría de Comunicación Social y Protocolo lanzó la Campaña de Prevención contra el Acoso Laboral y Sexual con la etiqueta: “**enelOJtuvoziporta**”, en el marco del Plan Estratégico Quinquenal del Organismo Judicial. Se trata de una campaña interna de acuerdo a la Política Institucional del Organismo Judicial sobre Igualdad de Género y Promoción de los Derechos Humanos de las Mujeres.

La campaña tiene como meta obtener actitudes positivas hacia las personas que conforman la institución y la percepción de la misma; “... invita a practicar los **valores de respeto, dignidad e igualdad** para el buen funcionamiento de la institución, así como para fortalecer los mecanismos de trabajo que **erradiquen toda forma de discriminación, violencia física, sexual o verbal entre las y los trabajadores**”²⁹.

Entre los materiales de dicha campaña fue elaborado un trífoliar que contiene el siguiente

⁵ Trífoliar de la Secretaría de la Mujer y Análisis de Género.

“Acosógrafo”:

“Alguna vez has experimentado...?”

1. Contacto físico innecesario o no deseado.
2. Petición de favores sexuales.
3. Insultos, comentarios, bromas, piropos e insinuaciones de orden sexual.
4. Gestos o miradas sexuales.
5. Tocamientos, jalones o pellizcos en forma sexual
6. Propagar rumores sexuales acerca de la víctima.
7. Mostrar, dar o dejar imágenes sexuales, fotografías, ilustraciones, mensajes o notas sexuales.
8. Escritos, mensajes (pintas, grafitis) sexuales acerca de la víctima, en paredes, baños, vestuarios, etc.
9. Forzar a besar a alguien o a algo más que besar.
10. Espiar mientras se cambia o está encerrada en un sanitario.
11. La utilización o exhibición de material pornográfico.

Estos ejemplos representan casos reales de comportamientos en los que se manifiesta el acoso sexual y laboral. Es un trabajo de todos y todas erradicarlo.

Por otra parte, la presidenta de la Comisión de la Mujer, Magistrada Delia Marina Dávila Salazar, solicitó a la Secretaría de la Mujer y Análisis de Género y a la Secretaría de Comunicación Social, la elaboración de este material y de una GUÍA sobre la forma de denunciar el acoso laboral y sexual por vía electrónica, la cual facilita la presentación de la denuncia de acuerdo con los siguientes pasos:

PASO 1

1. Abrir internet Explorer o Google Chrome.
 - 1.2. Ingresar a la Página del Organismo Judicial www.oj.gob.gt

PASO 2

2. Dirigirse al apartado del lado derecho de la pantalla donde indica la flecha, localizando información pública.

PASO 3

3. Dar clic en el apartado de Denuncias y Quejas.

PASO 4

4. Dar clic en el cuadro azul de Denuncias de Acoso Laboral y Sexual.³⁰

PASO 5

5. Formulario de denuncias, llenar cualquiera de las dos formas: Digital se llena en ese formato e impreso descargar el formulario, llenarlo y entregarlo donde corresponde.

PASO 6

6. Dar clic en el tipo de denuncia y elegir acoso laboral o sexual o ambos, dar clic para continuar.

PASO 7

7. Después de llenar todas las casillas en blanco darle clic en el botón de Generar para imprimir el formulario.

³⁰ Tomar en cuenta que el color puede variar en el caso de readecuación de la página.

■ Referencias bibliográficas y electrónicas

LEGALES

- *Acuerdo Número 22-2013* de la Corte Suprema de Justicia.
- *Acuerdo Número 49-2013* de la Corte Suprema de Justicia.
- *Acuerdo Número 20-2019* de la Corte Suprema de Justicia.
- Constitución Política de la República de Guatemala. Asamblea Nacional Constituyente. 1985.
- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)
- *Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación en contra de la Mujer. Ratificado por Guatemala 12/08/1982.*
- *Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial. Decreto legislativo 48-99.*
- *Ley de la Carrera Judicial. Decreto Legislativo 32-2016.*
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200 A
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales Adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966

BIBLIOGRÁFICAS

- **Comisión de la Mujer de la Corte Suprema de Justicia.** *Marco Normativo Nacional e Internacional en Materia de Derechos Humanos de las Mujeres.* Guatemala, 2015.
- **Corte de Constitucionalidad.** *Constitución Política de la República de Guatemala con notas de jurisprudencia.* Magna Terra Editores. Guatemala, 2012.
- Instituto Navarro para la Igualdad. *Procedimiento para la integración de la igualdad de género en las empresas de Navarra IGE.* Navarra.
- **MESECVI.** *Segundo Informe Hemisférico.* Washington, 2012.
- **MESECVI.** *Segundo Informe de Seguimiento a la Implementación de las Recomendaciones del Comité de Expertas del MESECVI.* Washington, 2014.

- **MIMPAZ.** *Compendio de Leyes e Instrumentos Internacionales sobre Derechos de las Mujeres.* IEPADES. Foto Publicaciones Guatemala, 2017.
- **ONAM.** *Obligaciones legislativas a favor de las mujeres, derivadas de los Acuerdos de Paz.* XL Publicaciones. Guatemala, 1997.
- **Secretaría de la Mujer y Análisis de Género.** *Política Institucional del Organismo Judicial sobre Igualdad de Género y Promoción de los Derechos Humanos de las Mujeres.* Serviprensa. Guatemala, 2017.

e-grafías

- oacnudh.org.gt/estandares/docs/Instrumentos/Pueblos/169pdf
- **OIT.** *Hoja Informativa No. 4. Género, Salud y Seguridad en el Trabajo.* www.oit.or.cr.
- undp.org/content/dam/Guatemala/docs/marcolegal/undp_gt_operaciones_marco_legal-carta_UN-pdf
- un.org/es/documents/UDHR.booklet_SP-web.pdf
- ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:P12100_ILO_CODE:R206
- El acoso por razón de sexo ¿Qué es? Concilia2. <http://www.concilia2.es/el-acoso-por-razon-de-sexo-que-es/>
- www.igualdadenlaempresa.es/enlaces/webgrafia/docs/acososexual
- Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral

Esta publicación ha sido apoyada por la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer, ONU Mujeres, en el marco del Programa Conjunto de las Naciones Unidas "Paquete de Servicios Esenciales para Mujeres y Niñas que sufren violencia".

