

463
24

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO



FACULTAD DE DERECHO

FACULTAD DE DERECHO
SECRETARIA ADJUNTA DE
EXAMENES PROFESIONALES

EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN
EL TRABAJO

TESIS PROFESIONAL

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A I

LAURA LERIN SANTA MARIA



Ciudad Universitaria

México, D.F., 1992

FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

INDICE

	pág.
Introducción	1

CAPITULO 1

CONCEPTOS GENERALES

1.1 Trabajador	4
1.1.1 Mujer trabajadora	7
1.2 Hostigamiento	9
1.3 Salario	10
1.4 Sexualidad	14

CAPITULO 2

ANTECEDENTES GENERALES

2.1 Un siglo de vida mexicana	17
2.2 Condición de los trabajadores en los primeros años de la independencia (1821 - 1856)	19
2.3 Antecedentes sobre el trabajo de mujeres	19
2.4 Ley de Reforma al Plan de Guadalupe	22
2.5 Ley de Jalisco	23
2.6 Ley de Yucatán	24

2.7	Constitución de 1917	25
2.8	Ley Federal del Trabajo de 1931	27
2.9	Ley Federal del Trabajo de 1970	30

CAPITULO 3

HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y RESPONSABILIDAD

3.1	Concepto de hostigamiento sexual	38
3.2	Indice aproximado actual de mujeres trabajadoras, víctimas de hostigamiento sexual	44
3.3	Regulación actual del trabajo de mujeres en el Dere- cho mexicano del trabajo	73
3.4	Concepto de responsabilidad y su importancia en el Derecho del trabajo	77
3.5	Responsabilidad patronal frente a sus trabajadores.	80
3.6	Responsabilidad patronal frente al Estado	82

CAPITULO 4

SALARIO MINIMO

4.1	Definición de salario	85
4.1.1	Integración	87
4.1.2	Remunerador	89
4.2	Clasificación de salario mínimo	90
4.2.1	General	90
4.2.2	Profesional	92
4.2.3	Del campo	94

4.3	Periodo de vigencia de salarios mínimos	94
4.4	Defensa de los salarios mínimos	95

CAPITULO 5

NATURALEZA JURIDICA Y RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO

5.1	Concepto de relacion de trabajo	98
5.2	Naturaleza jurídica de la relación de trabajo	103
5.3	Definición de rescisión de la relación de trabajo.	110
5.4	Causales de rescisión de la relación de trabajo ..	114
5.5	El hostigamiento sexual como causal de rescisión a la relación de trabajo al pedir aumento de salario.	119
CONCLUSIONES		125
BIBLIOGRAFIA		129

INTRODUCCION

El objetivo de la presente tesis es hacer notar que la intervención de la mujer en todos los aspectos de la vida pública, social, económica, política y cultural es necesaria, indispensable y conveniente y ésta participación de la mujer que trabaja es de justicia que se realice en un plano de igualdad respecto del varón.

Mi intención se encamina, en proponer mayor interés en la solución de los problemas que afectan al trabajo femenino, toda vez, que todavía no han sido resueltos conforme a sus necesidades. Así mismo reclamo respeto absoluto para toda mujer que trabaja como para la actividad que realiza.

En el primer capítulo titulado Conceptos generales, establezco las bases para el desarrollo de éste trabajo.

En el segundo capítulo denominado Antecedentes Generales, expongo la situación laboral de la mujer en distintas etapas de nuestra historia, así como su situación

jurídica laboral dentro de las leyes que han establecido disposiciones relativas a la prestación de sus servicios.

En el capítulo tercero, titulado Hostigamiento sexual y responsabilidad, trato de definir el hostigamiento sexual, realizo una investigación de campo en los escenarios de trabajo, aplicando a las trabajadoras un cuestionario relativo a las conductas que conforman el hostigamiento sexual que reciben por parte de sus superiores. Señalo también la ubicación actual de la mujer dentro del Derecho del Trabajo.

En el capítulo cuarto, titulado Salario Mínimo, expreso definición de salario, sus características y su clasificación.

En el quinto y último capítulo, de título Naturaleza jurídica y rescisión de la relación de trabajo, trato de definir y ubicar en la disciplina que le corresponde la relación jurídica laboral. También hago resaltar la importancia de la problemática en torno al hostigamiento sexual que viven muchas mujeres y en la imperativa necesidad de introducir en forma específica ésta figura como causal de rescisión de la relación de trabajo.

C A P I T U L O I

CONCEPTOS GENERALES

- I.1 Trabajador
- I.I.I Mujer Trabajadora
- I.2 Hostigamiento
- I.3 Salario
- I.4 Sexualidad

CAPITULO 1

CONCEPTOS GENERALES

1.1 Trabajador

Desde el punto de vista económico, trabajo es la actividad del hombre, encaminada a la producción.

Agustín Mateos M. en su libro de Raíces Grecolatinas del Español afirma que: "La palabra trabajo proviene del latín "laboris", "laborare" que significa trabajo y trabajar; y del vocablo griego "thilbo" que quiere decir apretar, afligir, etc." (1)

"Trabajadores, son las personas que producen, transforman bienes o prestan servicios para su propio consumo o para el de otros. El trabajo no siempre va acompañado de una retribución monetaria, aunque sí es lo general en las economías avanzadas" (2)

(1) MATEOS M. Agustín. Etimologías Grecolatinas del Español Editorial Esfinge, S.A. México, 1966, pág.91.

(2) CERVERA TOMAS, Vicente. Enciclopedia Internacional de las ciencias sociales, Aguilar S.A. de Ediciones Madrid, 1977, pág.399.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 8º señala: "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de ésta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, in dependientemente del grado de preparación técnica requerido para cada profesión u oficio. Esta definición de trabajador mejora la del artículo 3º de la Ley de 1931 que decía: "Trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material intelectual, o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo" (3)

CONCEPTO DE TRABAJADOR.- El maestro Mario de la Cueva al respecto señala: Las Normas de la Declaración de Derechos Sociales, reposan en el principio de igualdad de las personas que entregan su energía de trabajo a otro, por lo que no existe diferencia alguna entre trabajador, obrero o empleado. Por é^{sta} razón la Comisión uniformó la terminología y empleó en la ley, exclusivamente el término trabajador para designar al sujeto primario de las relaciones de trabajo. Sin embargo en una sola ocasión utilizó la palabra obrero pero lo hizo en el artículo quinto, fracción VII, para hacer posible la apli-

(3) LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA, comentada por ALBERTO TRUJEDA ORSINA, 25a. edición, Editorial Porrúa, S.A. México 1955, pág. 40.

cación de la frac. XXVII, inciso "C" de la Declaración, que se ocupa de los plazos para el pago del salario".(4)

Respecto del concepto de trabajador, el maestro Baltasar Javazos Flores dice: "Por nuestra parte, nos quedamos con la definición que nos dá el artículo 8º de la Ley Federal del Trabajo en vigor, que previene "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado". Así, los elementos que podemos desprender de éste precepto son: a) el trabajador siempre tiene que ser una persona física, las personas morales nunca pueden ser trabajadores y b) la prestación de un trabajo personal subordinado.

La subordinación constituye el elemento característico de la relación de trabajo y consiste en la facultad de mandar y en el derecho a ser obedecido. Dicha facultad de mando tiene dos limitaciones: debe referirse al trabajo estipulado y debe ser ejercido durante la jornada de trabajo. La dirección y dependencia a que se refería la Ley de 1931 sólo son sintomáticos de la relación de trabajo, pues ésta puede darse sin aquellos, existen muchos ca-

(4) CUEVA, Mario de la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, quinta edición, Editorial Porrúa S.A., México, 1978, págs. 152, y 153.

tos en la práctica en que habiendo contrato de trabajo, no existe dirección técnica, y otros más en que a pesar de que no se le da la dependencia económica, sí se da la relación de trabajo. El servicio por otra parte tiene que ser prestado en forma personal. Si una persona se encuentra establecida y cuenta con elementos propios, aunque preste el servicio en forma personal no tiene la característica de trabajador" (5)

1.1.1 Mujer Trabajadora

El Movimiento de Liberación Femenina tan comenzado durante el Año Internacional de la Mujer, provocó en nuestro país que durante la administración del presidente Luis Echeverría Álvarez, se considerara necesario el que la mujer participase con alta responsabilidad y libertad en el proceso económico social reformándose el artículo 4º de nuestra Constitución Política otorgándole igualdad a la mujer ante la ley; esto no quiere decir que se le deje sin protección en materia de trabajo, ya que por razones biológicas y sociales tendientes al cuidado y al desarrollo de la familia la legislación laboral establece disposiciones que la protegen es-

(5) JAVASOS FLORES, Baltasar. 35 lecciones de Derecho Laboral 3a. edición, Editorial Trillas, México, 1985, págs. 33 y 84.

pecialmente por lo que se refiere a la maternidad.

El maestro Euquerio Guerrero, al respecto señala "El desarrollo de conceptos ideológicos y de necesidades económicas, ha influido desde el siglo pasado para llevar a la mujer a los centros de trabajo, descartando el antiguo concepto que recluía a la mujer en el hogar. Así vemos que primero en el campo del trabajo, se equiparó la mujer al hombre, concediéndole los mismos derechos y oportunidades, excepto en ciertos casos que quedaron especificados. Posteriormente, la mujer se consideró con iguales derechos al hombre en el aspecto civil y, finalmente, en nuestro país, se acordó la igualdad política para el hombre y para la mujer.

Durante algún tiempo nuestra ley laboral estableció diversas restricciones para el trabajo de la mujer no obstante que le reconocían los mismos derechos y obligaciones que el hombre. Se contenían además preceptos especiales tomando en cuenta la excelsa misión que la naturaleza ha conferido a la mujer en el papel sublime de la maternidad y las características correspondientes a los períodos pre y post-natales.

No cabe duda que las aptitudes psicológicas

de la mujer, diferentes a las del varón, hacen que en cierta clase de trabajos en que se requiere la minuciosidad, la paciencia y el orden, se prefiera en algunas empresas al elemento femenino. Hay otras labores que siguen encomendadas al hombre y en las que desgraciadamente la experiencia observada hasta ahora no es muy satisfactoria por lo que ve al trabajo de mujeres; pero en nuestro concepto, ello depende principalmente de una falta de educación y entrenamiento especial para el elemento femenino y es de esperarse que en el futuro pueda la mujer pasar airoso las pruebas de aptitud que se requieren en toda clase de trabajos. Solamente las condiciones biológicas que se presentan para el sexo débil determinarán necesariamente que en cierta clase de trabajo no pueda aceptarse que la mujer compita con el hombre en un plano de igualdad". (6)

1.2 Hostigamiento

La palabra hostigamiento de acuerdo al diccionario enciclopédico mediterráneo y a la enciclopedia Salvat tiene el siguiente significado:

Hostigamiento.- Acción de hostigar.

Hostigar.- Amotar, castigar con látigo, perseguir, molestar

(6) GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo, 7a. edición, Editorial Porrúa S.A. México, 1975, págs.38 y 39.

a uno, molestar al enemigo con escaramuzas constantes. (7)
Hostigar.- (Del latín tardío, fustigare), acosar o molestar, perseguir, azotar, dar latigazos, azotar con bastón. (8)
Agustín Mateos, respecto al concepto de hostigamiento nos dice: hostigar.- Del latín (hostis e igare: forma intentado, agere): perseguir o molestar a alguien; azotar, castigar con palo, vara, o cosa semejante. (9)

En capítulos posteriores, analizaremos detenidamente este concepto junto con el concepto de sexualidad, ya que constituyen el tema central de este trabajo.

1.3 Salario.

Respecto del concepto de salario el maestro Baltasar Cavazos Flores señala: "A diferencia de la ley de 1931 que en su artículo 84 establecía que el salario era la retribución que debía pagar el patrón al trabajador, por virtud del contrato de trabajo, el artículo 82 de la ley actual previene que el salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo."

(7) DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO MEDITERRANEO, Editorial Grupo Mediterráneo, Barcelona, 1979, s/nº pág.

(8) ENCICLOPEDIA SALVAT, Salvat Editores, S.A. Barcelona, 1971, pág.1727.

(9) MATEOS M., Agustín. ob.cit. pág.98.

El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. El artículo 86 de la Ley de 1951, establecía que el salario se integraba por todas las prestaciones que recibía el trabajador a cambio de su labor ordinaria.

Los uniformes para que no formen parte del salario deben entregarse como útiles de trabajo. Se aconseja que se obligue a los trabajadores a quienes se les otorgan, el uso de los mismos durante las horas de trabajo. También es factible prohibir el uso de uniformes fuera de la empresa y en caso de desobediencia podría esgrimirse como causal de rescisión de contrato sin responsabilidad para la empresa. El recibo que deben extender los trabajadores al entregárselos sus uniformes sería el siguiente:

RECIBI.....un juego de pantalón y
camisola de(equis características)
como herramienta de trabajo y convengo expresamente en que
los usaré únicamente durante el tiempo en que preste mis ser
vicios en la empresa.

Lugar y fecha.

Igual sucede en caso de que se proporcione auto

móvil a los trabajadores. Si no consta que se entrega como herramienta de trabajo, sí integra el salario. El artículo 96 de la ley actual establece que "a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual". En la práctica resulta de difícil aplicación, ya que es muy raro que se pueda dar un trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales. Con las descripciones de puestos y la técnica de calificación de méritos, se puede acreditar, en un momento determinado, la eficiencia de cada trabajador individualmente considerado". (10)

Euquerio Guerrero, al respecto manifiesta; "Cuando definimos el contrato individual de trabajo nos referimos a las dos partes que en él intervienen: el patrón y el trabajador, vimos cual era la característica del nexo que los une o sea la subordinación y dejamos para analizar posteriormente la obligación del patrón, correlativa a su derecho de aprovechar la fuerza de trabajo, o sea el pago de una retribución.

(10) CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica, Editorial Jus, S.A. México, 1974, págs. 261 y 262.

Precisamente ahora vamos a ocuparnos de ésta retribución, a la que el legislador aplica diversas expresiones que en realidad tienen la misma connotación, como salario, sueldo, jornal retribución, expresiones éstas que los usos las han acomodado para significar el salario de los obreros, el sueldo de los empleados, el jornal de los campesinos y la retribución, en el caso de pago por unidad de obra.

Doctrinalmente se ha discutido la naturaleza del salario y según la postura de los estudiosos, se llega al absurdo extremo de considerarlo como el pago de una mercancía (el trabajo) o como el alquiler del mismo. Otros ven el simple cumplimiento de la prestación de un contrato sinalagnmático por una de las partes.

El salario es la justa y necesaria compensación al esfuerzo del trabajador, puede ser fijado libremente por las partes o estar sujeto a límites que fija el Estado tanto al máximo como al mínimo o sólo a uno de ellos. Entre nosotros existe el conocido como salario mínimo y sólo se hace mención del salario máximo para el caso de las indemnizaciones en los riesgos profesionales y en las primas de antigüedad" (11)

(11) GUERRERO, Euquerio. Ob. cit. pág. 141.

1.4 Sexualidad

La sexualidad es un conjunto de comportamientos, relativos al instinto sexual, es un aspecto muy importante de la personalidad y de la actividad humana, se expresa en nuestro estilo de vida, en los modos que tenemos de expresar nuestro afecto y de manifestar nuestro comportamiento erótico, la sexualidad es básicamente la búsqueda del placer a través del cuerpo y de toda la personalidad.

Al respecto el psicólogo José Lluís Monreal afirma: "La sexualidad, no es sólo un medio de reproducción algunas obras de arte lo demostrarían sobradamente. Tal vez en épocas pasadas los motivos demográficos y económicos, sal vaguardar la supervivencia de la especie e incrementar la má no de obra, justificaban o explicaban una finalidad reproduc tora exclusivamente. Pero hoy en día, aún siendo importante esta función y sin olvidar los problemas económicos sociales de países con tasas muy elevadas de crecimiento demográfico, ella no caracteriza en exclusiva a la sexualidad, entre otras cosas porque la vida afectiva y sexual de una persona es más dilatada que el periodo en que es capaz de procrear.

El placer se recuerda está intrínsecamente li-

gado a la expresión sexual, sin embargo la sexualidad no debe ser entendida sólo como una actividad fisiológica de excitación, a valorar según el número de orgasmos o de apareamientos conseguidos, por más que la publicidad incite al consumo sexual de forma superficial y mercantilizada.

Se ofrece con ello una aparente libertad en la que todo está permitido, cuando en realidad se trata de una deshumanización de la sexualidad, pues se le trivializa sin resolver las cuestiones de fondo previas. En contrapartida podría postularse una humanización que justificara la sexualidad únicamente por el sentimiento amoroso que habría de acompañarla. ¿Que es entonces la sexualidad? Especialistas de las ciencias relacionadas con éste tema admiten hoy que la sexualidad es un atributo de la persona considerada en su totalidad, con sus necesidades corporales, físicas, emocionales y sociales". (12)

(12) LLUIS MORALES, José. Consultor de Psicología infantil y juvenil, Editorial Oceano, Barcelona, 1987, pág.92.

C A P I T U L O 2

ANTECEDENTES GENERALES

- 2.1 Un siglo de vida mexicana
- 2.2 Condición de los trabajadores en los primeros años de la independencia (1821-1856)
- 2.3 Antecedentes sobre el trabajo de mujeres
- 2.4 Ley de Reforma al Plan de Guadalupe
- 2.5 Ley de Jalisco
- 2.6 Ley de Yucatán
- 2.7 Constitución de 1917
- 2.8 Ley Federal del Trabajo de 1931
- 2.9 Ley Federal del Trabajo de 1970

C A P I T U L O 2

ANTECEDENTES GENERALES

2.1 Un siglo de vida mexicana (1813-1906)

Morelos, en los sentimientos de la nación, presentados al Congreso de Chilpancingo, instalado el 14 de septiembre de 1813, determinó que los empleos fueran sólo para los americanos, permitiendo la admisión de extranjeros capaces de instruir y libres de toda sospecha.

En 1823, la jornada de trabajo había aumentado a 18 horas, dos más que en los últimos años del siglo XVIII durante la colonia, y los salarios habían sido rebajados a tres reales y medio, de cuatro reales que eran para el mismo periodo; las mujeres obreras percibían un real diario en la industria textil.

La nación vivía sofocada, la clase trabajadora y aun más la mujer trabajadora llevaba penosamente una vida de esclavitud, de miseria y de angustia. Se trataba de aliviar en alguna forma la indigna situación de los trabajadores, entre ellos un gran número de mujeres y niños. En el año de

1856, el 15 de mayo don Ignacio Comonfort expidió el Estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana. Pero a decir verdad aquello resultó una legislación todavía menor que las Leyes de Indias y de un carácter meramente civilista.

El Código Civil de 1870, superó al francés, al no confundir el trabajo con un alquiler de obras, parece un atentado contra la dignidad humana llamar alquiler a la prestación de servicios personales. A falta de reglamentación sobre salario, el propio Código Civil estableció que se estaría a la costumbre del lugar, tomando en cuenta la clase de trabajo, sexo, edad, y aptitud para trabajar. (b)

En forma general, el Código de 1870, mejoró bastante al valorar la dignidad humana del trabajador; aunque al señalar que a falta de reglamentación de salario se estaría a la costumbre del lugar, tomando en cuenta el sexo, la edad y la aptitud de las personas para trabajar, consideramos que establece una forma discriminatoria hacia el trabajo femenino, devaluando al mismo al retribuirlo con salarios inferiores en relación a los del hombre.

(15) DAVALOS, José. Derecho del Trabajo 1, Editorial Porrúa S.A. México, 1985, págs. 56 y 57.

2.2 Condición de los trabajadores en los primeros años de la Independencia. (1821 - 1836).

No hay mucha información respecto a esta época que podríamos ubicarla entre 1821 y 1836. Hacia 1829 nos encontramos con jornadas de dieciocho horas laboradas y salarios de dos reales y medio; para la mujer obrera y los niños se destinaba un real semanal. Pero más grave aún, treinta y un años más tarde, en 1854, los obreros percibían salarios de tres reales diarios sin que la jornada hubiera disminuido en más de una hora, lo que significa que en más de treinta años el aumento de salarios fue de seis centavos. (14).

2.3 Antecedentes sobre el trabajo de mujeres.

Durante muchos años, la mujer fue sujeto ajeno al derecho, en la antigua Roma estaba sometida a la autoridad absoluta del marido y cuando éste moría a la del hijo mayor. La lucha de las mujeres por alcanzar el reconocimiento a su favor de los derechos que la ley consignaba a la perso-

(14) DE BUEN LOBANO, Néstor. Derecho del trabajo, tomo primero, 2a.edición, Editorial Porrúa S.A. México, 1977, pág.272.

na, fue ardua y tenaz y ha encontrado en no pocos casos hasta nuestros días, resistencia por parte del varón. En otras ocasiones, la condición económica o el deseo de reafirmar su personalidad la obligaron a acudir a los centros de trabajo y aceptar las condiciones inirrahumanas y de competencia desleal con el hombre.

En la Edad Media, la tarea principal de las mujeres fue la agricultura, también existían en las haciendas señoriales talleres de siervas que hilaban y tejían durante largas jornadas de trabajo, recibiendo sólo a cambio la comida. El convento, además de ser un centro de trabajo era un lugar donde se albergaban los primeros estudios filosóficos y científicos por lo que muchas mujeres en el intento de hacer nombre se internaban en la ciencia y literatura religiosa.

En el Renacimiento, la mujer era considerada como ociosa, como objeto de codicia y cosa a poseer. El hecho de que una mujer trabajara en un taller era mal visto y se le declaró como deshonesto e infamante, lo que orilló a muchas mujeres a realizar el trabajo a domicilio. Pero debido a que los salarios no crecían en igual proporción que la producción las mujeres seguían empobreciéndose y viéndose obligadas a regodear su salario practicando abiertamente la prostitución.

Rousseau, juzgaba que el trabajo productor al igual que la vida pública le estaban reservados al hombre y que la mujer estaba destinada al cuidado de los hijos y el hogar, tenía que permanecer en su casa alejada de la posibilidad de acceso a la ciencia y a la industria en desarrollo. La mujer que trabajaba era una ladrona que le robaba el trabajo al hombre y no podía concebir una igualdad de salarios entre ambos sexos.

A principios del siglo XX, las estadísticas sobre el porcentaje de mujeres muestran que un gran número de ellas tienen necesidad de trabajar, tanto en el campo como en la industria, sin embargo las estadísticas descienden el porcentaje de las mujeres que trabajan al finalizar la primera guerra mundial. Este hecho significa que durante el periodo de guerra las mujeres ingresaron al campo laboral, pero una vez terminada la guerra muchas de ellas regresaron a sus hogares abandonando sus empleos. Las que continuaron trabajando se concentraron en gran porcentaje en empleos de oficina, en personal sanitario y profesiones libres.

La segunda guerra mundial acentuó más la participación de la mujer en todas las actividades humanas, pues las necesidades de la gran contienda obligaron a los gobiernos a echar mano de los servicios femeninos para su-

plir a los hombres que salían a la guerra, de esta manera la mujer participa en los servicios públicos, en la industria, en el comercio, en el ejército y hasta en la política. (15)

2.4 Ley de reforma al Plan de Guadalupe

El maestro Alberto Trueba Urbina señala: Don Venustiano Carranza expidió el decreto de Reformas al Plan de Guadalupe de 12 de diciembre de 1914, con el que se inicia la etapa legislativa de carácter social de la revolución anunciando la expedición de leyes y disposiciones en favor de obreros y campesinos, como puede verse en el texto de dicho precepto que a la letra dice:

"Artículo 1º Subsiste el Plan de Guadalupe de 26 de marzo de 1913, hasta el triunfo completo de la Revolución y, por consiguiente en su carácter de primer jefe de la Revolución Constitucionalista y como encargado del Poder Ejecutivo de la Nación hasta que, vencido el enemigo, quede restablecida la paz.

(15) DE LA TORRE, Silvio. Mujer y sociedad, Editorial Universitaria, La Habana, 1965, pág.86.

Artículo 2º El primer jefe de la Revolución y encargado del Poder Ejecutivo, expedirá y pondrá en vigor, durante la lucha todas las leyes, disposiciones y medidas encaminadas a dar sa tatisfacción a las necesidades económicas, sociales y políticas del país, efectuando las reformas que la opinión pública exige como indispensables para establecer un régimen que garanti ce la igualdad de los mexicanos entre sí; leyes agrarias; leyes fiscales; legislación para mejorar la condición del obrero y en general de las clases proletarias" (16).

2.5 Ley de Jalisco

Antes de que se promulgara la Constitución de 1917, se dictaron leyes en materia de trabajo que regularon las relaciones obrero patronales y al respecto el maestro Al berto Trueba Urbina dice: "Manuel D. Diéguez, en Jalisco, el 2 de septiembre de 1914 establece el descanso dominical y la jornada de nueve horas. Posteriormente Manuel Aguirre Berlan ga expide los decretos de 7 de octubre de 1914 sobre jornal mínimo y protección al salario, así como prescripción de deu das de trabajadores del campo e inembargabilidad del salario y después por decreto de 28 de diciembre de 1915 con carac-

(16) TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, 6a. edición, Editorial Porrúa S.A. México, 1981, pág.24.

terísticas de ley del trabajo, crea las juntas municipales, mineras, agrícolas e industriales, para resolver las cuestiones entre propietarios y obreros" (17).

2.6 Ley de Yucatán

En Yucatán, Salvador Alvarado expidió una ley relativa al trabajo que estableció algunos de los principios que posteriormente integrarían el artículo 123 constitucional como son: el derecho del trabajo tiene como fin dar satisfacción a los derechos de una clase social; el conjunto de normas de la ley sirven para hacer más fácil la acción de los trabajadores organizados en su lucha contra los patrones; dichas normas establecen los beneficios mínimos a que tienen derecho los trabajadores. Estos principios debían desarrollarse en los contratos colectivos y en los laudos del tribunal de arbitraje.

La Ley Alvarado reglamentó el derecho individual del trabajo: jornada máxima de trabajo, descanso semanal, salario mínimo y defensa de las retribuciones y el trabajo de las mujeres y de los menores. (18)

(17) TRUEBA URBINA, Alberto. *ibidem*, pág.26

(18) DAVALOS, José. *Derecho del trabajo 1*, Editorial Porrúa S.A. México, 1985, pág.61.

2.7 Constitución de 1917.

La idea de incluir en la Constitución el Derecho del trabajo como una garantía, surgió en el Constituyente de Querétaro apoyada por los diputados de Yucatán, en virtud de la experiencia obtenida en su Estado por la Ley de Salvador Alvarado, Venustiano Carranza pretendía promulgar una ley sobre trabajo pero no incluiría en la Constitución, su origen lo encuentra en las sesiones y en el dictamen. El trabajo de la mujer quedó reglamentado en las fracciones II, V, VII, y XI del artículo 123 constitucional que a la letra dicen:

Art.123. El Congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros...

II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciséis años. Queda también prohibido a unas y otros el trabajo nocturno industrial; y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche.

V. Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el periodo de la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.

VII. Para trabajo igual, debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

XI. Cuando por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente, un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el tiempo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los hombres menores de dieciséis años y las mujeres de cualquier edad, no serán admitidas en esta clase de trabajos.

Las razones que tuvo el Constituyente de Querétaro para proteger a la mujer trabajadora en los preceptos antes mencionados, fueron entre otras cuidar de la salud de la mujer en general para llegar a tener una población feme-

nina sana que pueda desempeñar en las más óptimas condiciones sus funciones naturales como lo es la maternidad.

Antes de 1917 la mujer venía laborando en establecimientos comerciales e industriales, pero la mano de obra femenina era explotada percibiendo salarios inferiores a los del hombre, situaciones consideradas por el Constituyente e incluyó en el artículo 123 en su fracción IV el principio de igualdad para el hombre y la mujer en cuanto al trabajo y salario.

La pretensión de esta disposición es evitar que en la concurrencia de hombres y mujeres en el trabajo se prefiera a las mujeres, por aceptar salario inferior en perjuicio de ellas mismas, propiciando su explotación.

2.8 Ley Federal del Trabajo de 1931

La Ley Federal del Trabajo de 1931, reglamentó el trabajo de la mujer, en el capítulo III artículos 76, 77 y 79, el horario y los descansos pre y postnatal y

en el Capítulo VII, artículos IO7, IO8, IO9 y IIO, concretamente la actividad de la mujer, señalando sus prohibiciones. Los artículos de referencia decían.

Artículo 76. Para las mujeres y los mayores de doce años, pero menores de dieciséis, en ningún caso habrá jornada extraordinaria de trabajo.

Art. 77. Las mujeres, los mayores de doce, pero menores de dieciséis años no podrán desempeñar trabajo nocturno industrial ni labores insalubres o peligrosas.

Art. 79. Las mujeres disfrutarán de ocho días de descanso antes de la fecha que, aproximadamente se fije para el parto, y de un mes de descanso después del mismo, percibiendo el salario correspondiente.

En el periodo de lactancia, tendrán dos descansos extraordinarios por día de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.

Art. IO7. Queda prohibido respecto de las mujeres:

- I. El trabajo en expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato y,
- II. La ejecución de labores peligrosas o insalubres, salvo cuando a juicio de la autoridad competente se hayan tomado todas las medidas e instalado todos los aparatos necesarios para su debida protección.

Art. 108. Son labores peligrosas:

I. El engrasado, limpieza, revisión y reparación de máquinas o mecanismos en movimiento;

II. Cualquier trabajo con sierras automáticas, circulares o de cinta, cizalla, cuchillos, cortantes, martinets y demás aparatos mecánicos cuyo manejo requiera precauciones y conocimientos especiales;

III. Los trabajos subterráneos y submarinos;

IV. La fabricación de explosivos, fulminantes, sustancias inflamables, metales alcalinos y otros semejantes, y

V. Los demás que especifiquen las leyes, sus reglamentos, los contratos y los reglamentos interiores de trabajo.

Art. 109. Son labores insalubres:

I. Las que ofrezcan peligro de envenenamiento, como el manejo de sustancias tóxicas o el de materias que la desarrollen;

II. Toda operación industrial en cuya ejecución se desprendan gases o vapores deletéreos o emanaciones nocivas.

III. Cualquiera operación en cuya ejecución se desprendan polvos peligrosos o nocivos;

IV. Toda operación que produzca por cualquier motivo humedad continua.

V. Las demás que especifiquen las leyes, sus reglamentos, los contratos y los reglamentos interiores de trabajo.

Art. 110. Las mujeres durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos que exijan esfuerzo físico considerable. Si transcurrido el mes de descanso a que se refiere el artículo 79, se encuentran imposibilitadas para reanudar sus labores, disfrutarán de licencia, que salvo convenio en contrario será sin goce de salario, por todo el tiempo indispensable para su restablecimiento, conservando su empleo y los derechos adquiridos conforme al contrato.

En los establecimientos en que trabajen más de 50 mujeres, los patrones deberán acondicionar local a propósito para que las madres puedan amamantar a sus hijos. (19)

2.9 Ley Federal del Trabajo de 1970

El 1º de mayo de 1970, nació a la vida jurídica la Nueva Ley Federal del Trabajo, el trabajo de las mujeres se reglamentó en el título Quinto en los ar-

(19) LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA. ob. cit. págs. 69, 81 y 82.

artículos 164 a 172.

El artículo 164 contiene el principio de igualdad de derechos y obligaciones del hombre y la mujer.

La ley en el artículo 165 señaló cual es el propósito de las modalidades contenidas en el capítulo del trabajo de mujeres siendo el propósito fundamental la protección de la maternidad. El artículo 165 significa que las limitaciones al trabajo de las mujeres no se refirieren a la mujer como ser humano, sino a la mujer en cuanto cumple la función de la maternidad.

El artículo 166 estableció los trabajos cuya ejecución quedaba prohibida para las mujeres y con ello destruyó la pretendida igualdad pregonada en el artículo 164, porque esas prohibiciones se referían a la mujer y no exclusivamente a la madre trabajadora, salvo la fracción I relativa a las labores peligrosas o insalubres, el citado artículo dice:

Art. 166. En los términos del artículo 123 de la Constitución, apartado "A", fracción II, queda prohibida la utilización de las mujeres en:

- I. Labores peligrosas o insalubres;
- II. Trabajo nocturno industrial; y
- III. Establecimientos comerciales después de las diez de la noche.

La Ley de 1970 suprimió el carácter moralista contenido en la Ley de 1951 y en su reforma de 1962, al eliminar las fracciones I, II, III, que se referían al trabajo en expendios de bebidas embriagantes, trabajos susceptibles de afectar la moral y las buenas costumbres, trabajos subterráneos o submarinos.

El artículo 167 de la Ley de 1970, contiene una definición bastante técnica y adecuada de lo que debe entenderse por labores insalubres o peligrosas, ya no se limita como su antecesora y su reforma a señalar cuales son, sino que precisa cuando tienen ese carácter y las limita únicamente a la mujer en estado de gestación al efecto dice:

Artículo 167. Son labores peligrosas o insalubres las que por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se presta o por la composición de la materia prima que se utiliza, son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer en estado de gestación, o del producto. Los reglamentos que se expidan determinarán los trabajos que quedan comprendidos en la definición anterior.

En íntima relación con el artículo que antecede se encuentra el 168 que dice:

Artículo 168. No rige la prohibición contenida en el artículo 166 fracción I para las mujeres que desempeñen cargos directivos o que posean un grado universitario o técnico, o los conocimientos o la experiencia necesarios para desempeñar los trabajos, ni para las mujeres en general, cuando se hayan adoptado las medidas necesarias para la protección de la salud, a juicio de la autoridad competente.

En este artículo liberó de la prohibición a la mujer embarazada que desempeñe los puestos que ahí se mencionan, consideramos inadecuada esta disposición, contrariando los propósitos enunciados en el artículo 165 y en la Declaración de los derechos sociales contenida en el artículo 123 Constitucional, toda vez que a la madre trabajadora la preparación o habilidad técnica que posea o el puesto que desempeñe no la van a librar de la peligrosidad o insalubridad del medio a que esté expuesta.

El artículo 169 se refiere al tiempo extraordinario de las mujeres.

Artículo 169. Las mujeres no prestarán servicio extraordinario. En caso de violación de esta prohibición, el patrón queda obligado a pagar por el tiempo extraordinario una cantidad equivalente a un doscientos por ciento más del

salario que corresponda a las horas de la jornada.

El legislador siguiendo la disposición general contenida en la Constitución prohibió el trabajo extraordinario para la mujer pero admitió que de hecho, en contra de esta prohibición podía llegar a ejecutarlo; por ello la segunda parte del artículo, con la que se pretendió regular una situación que no se podía ignorar, pero a su vez, se trató de evitar, y de ahí que el legislador encareciera la mano de obra femenina en trabajo extraordinario. Esta disposición tuvo un efecto negativo, porque de hecho sí se utilizaba el trabajo extraordinario de la mujer, pero en situación desventajosa, porque la colocaba al margen de la ley y el patrón aprovechaba esta circunstancia, para no cubrirle el tiempo extraordinario, ni como disponía el artículo, ni como se pagaba al trabajador hombre, y además limitaba las oportunidades de trabajo para la mujer.

En los artículos 170, 171, y 172 se refiere a la protección que la Ley de 1970 otorgó a la madre trabajadora.

Art.170. Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

I. Durante el periodo del embarazo no podrán ser utilizadas en trabajos peligrosos para su salud o la de su hijo, tales

como los que exijan esfuerzo físico considerable, levantar, tirar, o empujar grandes pesos, permanecer de pie durante largo tiempo o en operaciones que produzcan tropiezo.

II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto.

III. Los periodos de descanso a que se refiere la fracción anterior, se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto.

IV. En el periodo de lactancia tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en el lugar adecuado e higiénico que designe la empresa.

V. Durante los periodos de descanso a que se refiere la fracción II percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga mencionados en la fracción III tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un periodo no mayor de sesenta días.

VI. Regresar al puesto que desempeñaban siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto.

VII. A que se computen en su antigüedad los periodos pre y postnatales.

Art. 171. Los servicios de guardería infantil

se prestarán por el Instituto Mexicano del Seguro Social de conformidad con su ley y disposiciones reglamentarias.

Art. 172. En los establecimientos en que trabajen mujeres, el patrón debe mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de las madres trabajadoras.

De lo anteriormente expuesto, podemos observar que a lo largo de la historia de la legislación laboral en beneficio de la mujer trabajadora, se ha enfocado básicamente a protegerla desde el punto de vista de la maternidad, sin considerar la problemática en torno al hostigamiento sexual ya que este fenómeno ha existido desde lejanos tiempos.

C A P I T U L O 3

HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y RESPONSABILIDAD

- 3.1 Concepto de hostigamiento sexual
- 3.2 Índice aproximado actual de mujeres trabajadoras, víctimas de hostigamiento sexual
- 3.3 Regulación actual del trabajo de mujeres en el Derecho mexicano del trabajo
- 3.4 Concepto de responsabilidad y su importancia en el Derecho del trabajo
- 3.5 Responsabilidad patronal frente a sus trabajadores
- 3.6 Responsabilidad patronal frente al Estado.

3.1 Concepto de hostigamiento sexual

El hostigamiento sexual en la mujer trabajadora es uno de los problemas que causa poco interés en nuestra comunidad, no obstante el avance de las ciencias sociales, este problema pasa inadvertido tanto para la sociedad nacional como para la sociedad mundial.

En Estados Unidos, el hostigamiento sexual no fue reconocido como problema sino hasta la mitad de la década de los setenta que es cuando se usa el término de hostigamiento sexual para englobar una serie de hechos que se presentaban en el ámbito laboral y que no podían pronunciarse, lo que hacía que este acto fuera invisible.

En México, las investigaciones y análisis que se han hecho sobre el tema son pocos, sin embargo, este problema comienza a hablarse más abiertamente, sobre todo debido a la reciente legislación que en torno a las conductas de hostigamiento sexual se ha realizado, introduciendo como nueva figura jurídica al Código Penal, así como a las declaraciones y acusaciones formuladas por grupos feministas y organizaciones activistas basadas en la experiencia de las mujeres en el trabajo.

La conceptualización y discusión del hostigamiento sexual han sido fundamentalmente relacionadas con el problema de la igualdad económica y social, considerándolo como otra de las manifestaciones de las relaciones desiguales que se dan entre los sexos y que causa serios efectos sobre el trabajo productivo y la constitución psicológica de quién lo recibe y que si bien es cierto, no es un problema nuevo se le trivializa y se le considera como una acción de responsabilidad estrictamente personal, tanto por parte del que la ejerce como del que la recibe.

En México, algunos autores han definido el hostigamiento sexual de la siguiente manera:

"La imposición de requerimientos sexuales en el contexto de una relación desigual de poder, éste último derivado de la posibilidad de dar beneficios e imponer privaciones. En donde podemos destacar tres componentes básicos:

a).-Acciones sexuales no recíprocas. Pueden ser conductas verbales o físicas que contienen aspectos relacionados con la sexualidad.

b).-Coerción sexual. Esto se refiere a la intención de causar alguna forma de perjuicio o proporcionar algún beneficio a alguien por aceptar o rechazar las acciones sexuales.

c)- Sentimientos Displacenteros. La persona que vive estas acciones se siente molesta, humillada, enojada y agredida.

De esta forma, el hostigamiento sexual puede resumirse en tres acciones básicas que representan una relación asimétrica, las cuales son:

a).- Aparición de algún incidente o proposición sexual.

b).- Aceptación o rechazo de la víctima del incidente o proposición sexual.

c).- Consecuencias que recibirá la víctima por aceptar o rechazar el incidente o proposición." (20)

La Red Nacional contra la violencia hacia las mujeres, en su ponencia presentada en el foro de consulta popular sobre delitos sexuales ante la H. Cámara de Diputados define el hostigamiento sexual como: "Todas aquellas acciones, incluyendo actitudes diferentes, sutiles o violentas, que teniendo un objeto erótico sexual, presionan, intimidan, obligan o conducen a la persona ofendida a situaciones embarazosas, incómodas, violentas, angustiantes o de-

(20) BEDOLLA MIRANDA, Patricia. Estudios de género y feminismo I, Distribuidora Fontamara S.A. y UNAN, México, 1989 pág. 178.

esperantes, coartando su libertad de acción, de pensamiento o de realización, en todos los ámbitos de su vida, permitiendo o fomentando la estructura social patriarcal.

Las mujeres que salen al mercado de trabajo se enfrentan de inmediato al hostigamiento y chantaje sexual ya que en la gran mayoría de los casos, el patron, jefe o líder sindical le pondrá como condición para obtener el empleo que tengan relaciones sexuales. En los centros de trabajo se vive más nítidamente la relación desigual de poder entre hostigador y hostigada; la necesidad de obtener o conservar el empleo, la obtención de permisos para tratar asuntos personales y para el cuidado de los hijos enfermos.

Identificar situaciones de hostigamiento sexual en el centro de trabajo no es siempre sencillo, menos fácil acumular pruebas de que esto se dio o se está dando ya que por lo regular sucede entre dos personas, el hostigador y la trabajadora, y aún más costoso y raro llegar a denunciarlo, pues trae consecuencias negativas para la víctima que repercute en su salud física y mental y por lo tanto en su productividad y eficiencia poniendo en riesgo su empleo.

Es innegable que el hostigamiento sexual representa un fuerte impacto psicológico en las mujeres, reper

cutiendo en su capacidad productiva y eficiencia en sus centros de trabajo y es trasladado al ámbito familiar. Algunas denuncias que ha habido de trabajadoras ante su sindicato, la acusadora pasa a ser acusada y el asunto se olvida. La trabajadora tiene tres opciones: regresa a su centro de trabajo a enfrentarse a la hostilidad y difamación de sus colegas y jefes, o es trasladada a otro centro de trabajo acusada de conflictiva o irresponsable, o simplemente renuncia. (21)

La doctora Alma del Río, en su ponencia ante la Cámara de Diputados manifiesta: "El hostigamiento sexual en el medio laboral es un hecho que lastima la dignidad de las personas que son víctimas de ello. Esta práctica denigrante y violatoria del artículo XXIII de la Declaración Universal de Derechos Humanos, que a la letra dice:

I.- Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo. Esta conducta por cierto frecuente tanto en hombres como en mujeres, está íntimamente li

(21) VILLABESUSA VALENCIA, Ma. Elisa. Hostigamiento Sexual, Memorias del Foro de Consulta Popular sobre delitos sexuales, H. Cámara de Diputados, México, 1989. pág. 171.

gada a la situación de poder. Es importante poner de manifiesto la íntima conexión con el status de poder, que generalmente ocupa la persona que hostiga sexualmente a otra en el medio laboral.

En investigaciones realizadas se presenta una constante, la persona que ocupa una posición de mando, generalmente un hombre, es una presión para sus subordinados, especialmente en las mujeres para que tenga relaciones sexuales con él, ofreciendo a cambio un ascenso, una posición mejor remunerada o cualquier otro beneficio laboral. Esta práctica es común y con ella se corrompe y escandaliza, tanto a quien la practica como a quien es objeto de ella, y además a terceros, quienes trabajan en ese medio, por tanto que lo advierten y se sienten impotentes para evitarlo. No obstante, tanto como la otra persona, de las que exhiben tales conductas, como de quien la recibe, establecen una liga de poder que está basada en la incondicionalidad del hostigado quien debe acatar órdenes cada vez de mayor confianza y sobre asuntos que requieren mayor delicadeza, semejante conducta es injusta para quienes creen en el esfuerzo y el estudio como únicas vías legítimas de encumbramiento. Ahora bien, si las personas hostigadas recurren a su sindicato, son hostigadas en igual forma y lo único que logran es un cambio de adscripción. (22)

(22) DEL RIO, Alma E. Hostigamiento Sexual, H. Cámara de Diputados, México, 1989, pág. 138.

Este trabajo conceptúa el hostigamiento sexual como la insinuación, insistencia, imposición y presión con el fin de llegar a una relación sexual y que se da por lo general de un superior hacia una subordinada en el ámbito laboral con el ofrecimiento de beneficios laborales en caso de aceptar la relación amorosa o la amenaza de ocasionar perjuicios si no se acepta.

Por lo tanto, es de mucha importancia considerar que este hecho significa un problema muy grave a que tiene que enfrentarse la mujer que trabaja, debiéndose reglamentar específicamente en la Ley Federal del Trabajo.

3.2 Índice aproximado actual de mujeres trabajadoras, víctimas de hostigamiento sexual

No es sencillo acercarse al estudio del hostigamiento sexual, toda vez que es un problema enclavado en la sexualidad, aspecto de la vida humana que se considera como íntimo, personal y privado, encontrándose muchas dificultades tales como la negativa de las mujeres trabajadoras a hablar de él, la falta de conciencia de la existencia del hostigamiento sexual y cuando están dispuestas a hablar de él, el temor a ser desprestigiadas al hacer evidente este hecho, a que

se considere trabajadoras creadoras de conflictos y su problema como estrictamente personal, entre otras dificultades.

En una encuesta realizada a un grupo de cuarenta trabajadoras: veinte, que prestan sus servicios en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal con categorías de archivistas, mecanógrafas, actuarias y secretarias de acuerdos; cuatro trabajadoras de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje con categorías de archivistas y actuarias; ocho trabajadoras de Petróleos Mexicanos con categorías de obrero general, ayudante de operario operario de segunda y operario de primera en el Departamento de Combustión Interna; ocho trabajadoras de tiendas de autoservicio con categorías de cajeras y demostradoras, apliqué el siguiente cuestionario:

- 1.-En qué empresa o establecimiento trabaja?
- 2.-¿Qué puesto desempeña en ese lugar?
- 3.-¿Qué cargo desempeña su jefe inmediato?
- 4.-¿Cómo son sus relaciones laborales con su jefe o patrón?
- 5.-¿Ha convivido en reuniones de trabajo con sus superiores y compañeros de trabajo?
- 6.-¿Su jefe o patrón, le ha hecho comentarios, bromas o conchado chistes desagradables de tipo sexual?

7.-¿Su jefe o patrón le ha dicho piropos vulgares o la mira en forma lasciva?

8.-¿La han acorralado o arrinconado, con la intención de abrazarla o besarla?

9.-¿Le han hecho proposiciones de tipo sexual?

10.-¿Le han hecho invitaciones insistentes a cenar, bailar tomar una copa con intenciones de llegar a una relación sexual?

11.-¿Le han ofrecido mejores condiciones de trabajo, mayor sueldo, compensaciones, mejor puesto, permisos a cambio de tener relaciones sexuales con su patrón?

12.-¿Le han propuesto abiertamente tener relaciones sexuales?

13.-¿La han presionado, o ha recibido malos tratos por parte de su jefe o patrón al no aceptar sus proposiciones sexuales?

14.-¿Su jefe o patrón le ha ofrecido beneficios si acepta relaciones sexuales o ha amenazado con causarle perjuicios en caso de no aceptar?

15.-¿La han despedido de su empleo, por no haber aceptado relaciones sexuales con su patrón?

16.-¿Considera que este tipo de conductas, afecta psicológicamente a las mujeres que trabajan?

17.-¿De que manera cree usted se solucionaría este problema constituido por las distintas conductas de naturaleza sexual?

18.-¿De que forma responde usted, ante los acercamientos insistentes de sus superiores?

19.-¿Actualmente, está penalizado el hostigamiento sexual, denunciaría usted a su jefe o patrón?

20.-¿Le afecta en la ejecución de su trabajo las conductas de hostigamiento sexual recibidas?

A continuación transcribimos las respuestas dadas por las trabajadoras, indicándoles fueran lo más veráz posible, manifestándoles que su información se manejaría en forma confidencial.

Trabajadora No. I

1.-Junta Local de Conciliación

y Arbitraje del D.F.

2.-Archivista

3.-Secretario de Acuerdos

4.-Regulares

5.-Sí

6.-Sí

7.-Sí

8.-Sí

9.-Sí

10.-Sí

11.-Sí

12.-Sí

13.-Sí

14.-Sí

15.-No

16.-Sí, es muy humillante.

17.-Es un problema difícil de resolver.

18.-He hablado con mi jefe, para que deje de hacerlo.

19.-Pemo hacerlo.

20.-Sí, negativamente.

Trabajadora No. 2

- 1.-Junta local de Conciliación y Arbitraje del D.F.
- 2.-Archivista
- 3.-Secretario de acuerdos
- 4.-Malas
- 5.-Sí
- 6.-Sí
- 7.-Sí
- 8.-Sí
- 9.-Sí
- 10.-Sí
- 11.-Sí
- 12.-Sí
- 13.-Sí
- 14.-Sí
- 15.-No
- 16.-Sí, se siente una muy mal, y me da mucho coraje.
- 17.-Haciendo mejores leyes que nos protejan.
- 18.-Le he reclamado a mi jefe para que cambie su actitud.
- 19.-No se.
- 20.-Sí.

Trabajadora No. 3

- 1.-Junta local de Conciliación y Arbitraje del D.F.
- 2.-Archivista
- 3.-Auxiliar de Junta
- 4.-No muy buenas
- 5.-Sí
- 6.-Sí
- 7.-Sí
- 8.-No
- 9.-No
- 10.-Sí
- 11.-No
- 12.-No
- 13.-No
- 14.-No
- 15.-No
- 16.-Sí
- 17.-Castigando a los que nos molestan.
- 18.-Prato de no darle mucha importancia.
- 19.-Sí
- 20.-Sí

Trabajadora nº 4

- 1.-Junta Local de Conciliación y Arbitraje del D.F.
- 2.-Archivista
- 3.-Secretario de acuerdos
- 4.-Buenas
- 5.-Si
- 6.-Si
- 7.-Si
- 8.-Si
- 9.-SI
- 10.-Si
- 11.-Si
- 12.-Si
- 13.-Si
- 14.-Si
- 15.-No
- 16.-Si, claro que si
- 17.-quejándose con los superiores.
- 18.-quiero cambiar de Junta Especial.
- 19.-Ahorita todavía no.
- 20.Si, no se trabaja igual.

Trabajadora nº 5

- 1.-Junta Local de Conciliación y Arbitraje del D.F.
- 2.-Archivista
- 3.-Auxiliar de Junta
- 4.-Regulares
- 5.-Si
- 6.-Si
- 7.-Si
- 8.-Si
- 9.-Si
- 10.-Si
- 11.-No
- 12.-No
- 13.-No
- 14.-No
- 15.-No
- 16.-No
- 17.-Las mujeres que trabajamos no esitamos más apoyo de la ley.
- 18.-lo platico a amigos y familiares.
- 19.-Si
- 20.-Si

Trabajadora nº 6

- 1.-Junta Local de Conciliación y Arbitraje del D.F.
- 2.-Mecanógrafa
- 3.-Secretario de acuerdos
- 4.-Buenas
- 5.-Sí
- 6.-Sí
- 7.-Sí
- 8.-Sí
- 9.-Sí
- 10.-No
- 11.-No
- 12.-Sí
- 13.-No
- 14.-No
- 15.-No
- 16.-Sí
- 17.-Hace ya tiempo que he visto este problema en centros de trabajo y no se soluciona.
- 18.-Se lo he comentado a personas de mi confianza.
- 19.-Si mi problema fuera más grave sí lo haría.
- 20.-Sí

Trabajadora nº 7

- 1.-Junta Local de Conciliación y Arbitraje del D.F.
- 2.-Mecanógrafa
- 3.-Auxiliar de Junta
- 4.-Regulares
- 5.-Sí
- 6.-Sí
- 7.-Sí
- 8.-No
- 9.-No
- 10.-Sí
- 11.-No
- 12.-Sí
- 13.-No
- 14.-No
- 15.-No
- 16.-No
- 17.-Quejándose con los superiores de quienes nos molestan.
- 18.-Se lo he platicado a familiares y amigos.

- 19.-No
- 20.-No

Trabajadora nº 8

- 1.-Junta Local de Conciliación y Arbitraje del D.F.
- 2.-Mecanógrafa
- 3.-Auxiliar de Junta
- 4.-Malas
- 5.-Sí
- 6.-No
- 7.-Sí
- 8.-Sí
- 9.-Sí
- 10.-Sí
- 11.-Sí
- 12.-Sí
- 13.-Sí
- 14.-Sí
- 15.-No
- 16.- Una se siente de poco valor y deprimida.
- 17.-Haciendo leyes más eficaces.
- 18.-Perdería mi trabajo.
- 19.-No, creo que no, cambiaría de grupo especial.
- 20.-Sí, poco.

Trabajadora nº 9

- 1.-Junta Local de Conciliación y Arbitraje del D.F.
- 2.-Mecanógrafa
- 3.-Auxiliar de Junta
- 4.-Regulares
- 5.-Sí
- 6.-Sí
- 7.-Sí
- 8.-Sí
- 9.-Sí
- 10.-Sí
- 11.-Sí
- 12.-Sí
- 13.-Sí
- 14.-Sí
- 15.-No
- 16.-Sí, éstas situaciones son incómodas y tristes.
- 17.-Castigando con rigor a los hostigadores.
- 18.-Voy a cambiar de Junta.
- 19.-No
- 20.-Sí

Trabajadora nº IO

Trabajadora nº II

1.-Junta Local de Conciliación y Arbitraje del D.F.

1.-Junta Local de Conciliación y Arbitraje del D.F.

2.-Mecanógrafa

2.-Actuaria

3.-Secretario de acuerdos

3.-Presidente de Junta

4.-Buenas

4.-Regulares

5.-Sí

5.-Sí

6.-No

6.-Sí

7.-No

7.-Sí

8.-No

8.-No

9.-No

9.-Sí

10.-No

10.-Sí

11.-No

11.-No

12.-No

12.-No

13.-No

13.-No

14.-No

14.-No

15.-No

15.-No

16.-No

16.-No

17.-haciendo leyes más severas.

17.-quejándose con los superiores de quienes nos hostigan.

18.-De ninguna.

18.-No he reclamado a mi jefe para que deje de molestar.

19.-No.

19.-No

20.-No.

20.-Sí

Trabajadora nº 12

- 1.-Junta Local de Conciliación y Arbitraje del D.F.
- 2.-Actuaria
- 3.-Presidente de Junta
- 4.-Regulares
- 5.-Sí
- 6.-Sí
- 7.-Sí
- 8.-Sí
- 9.-No
- 10.-Sí
- 11.-No
- 12.-No
- 13.-No
- 14.-No
- 15.-No
- 16.-Sí
- 17.-Creando leyes que verdaderamente nos protejan y que se apliquen.
- 18.-Se los platico a mis familiares.
- 19.-No
- 20.-Sí

Trabajadora nº 13

- 1.-Junta Local de Conciliación y Arbitraje del D.F.
- 2.-Actuaria
- 3.-Presidente de Junta
- 4.-Buenas
- 5.-Sí
- 6.-No
- 7.-No
- 8.-No
- 9.-No
- 10.-No
- 11.-No
- 12.-No
- 13.-No
- 14.-No
- 15.-No
- 16.-Alas que tienen esos problemas yo creo que sí.
- 17.-Legislando en torno a este problema.
- 18.-De ninguna manera.
- 19.-No
- 20.-No

Trabajadora nº 14

- I. Junta Local de Conciliación y Arbitraje del D.F.
- 2.-Actuaria
- 3.-Presidente de Junta
- 4.-Regulares
- 5.-Sí
- 6.-Sí
- 7.-Sí
- 8.-Sí
- 9.-Sí
- 10.-Sí
- 11.-No
- 12.-No
- 13.-No
- 14.-No
- 15.-No
- 16.-Sí, lastima mi dignidad.
- 17.-Es muy importante crear nuevas leyes.
- 18.-Le he reclamado a mi jefe.
- 19.-No se
- 20.-Sí, negativamente.

Trabajadora nº 15

- I. Junta Local de Conciliación y Arbitraje del D.F.
- 2.-Actuaria
- 3.-Presidente de Junta
- 4.-Malas
- 5.-Sí
- 6.-Sí
- 7.-Sí
- 8.-No
- 9.-No
- 10.-Sí
- 11.-No
- 12.-No
- 13.-No
- 14.-No
- 15.-No
- 16.-Sí, no mucho.
- 17.-Cesando a los hostigadores de sus puestos.
- 18.-Sin respuesta.
- 19.-No, creo que no.
- 20.-No.

Trabajadora nº 16

- 1.-Junta Local de Conciliación y Arbitraje del D.F.
- 2.-Secretaria de acuerdos
- 3.-Presidente de Junta
- 4.-Regulares
- 5.-Sí
- 6.-Sí
- 7.-Sí
- 8.-Sí
- 9.-Sí
- 10.-Sí
- 11.-Sí
- 12.-Sí
- 13.-Sí
- 14.-Sí
- 15.-No
- 16.-Sí, éstas actitudes son denigrantes.
- 17.-Es necesario concientizar a los legisladores y que castigue más duramente a los hostigadores.
- 18.- Con mucho coraje.
- 19.-No me decido a hacerlo.
- 20.-Sí

Trabajadora nº 17

- 1.-Junta Local de Conciliación y Arbitraje del D.F.
- 2.-Secretaria de acuerdos
- 3.-Presidente de Junta
- 4.-Regulares
- 5.-Sí
- 6.-Sí
- 7.-No
- 8.-Sí
- 9.-No
- 10.-Sí
- 11.-Sí
- 12.-No
- 13.-No
- 14.-No
- 15.-No
- 16.-Sí
- 17.-Creando leyes protectoras de la mujer que trabaja.
- 18.- Quiero cambiar de grupo.
- 19.-No lo se todavía.
- 20.-Sí.

Trabajadora nº 18

- 1.-Junta Local de Conciliación y Arbitraje del D.F.
- 2.-Secretaría de acuerdos
- 3.-Presidente de Junta
- 4.-Buenas
- 5.-Sí
- 6.-No
- 7.-No
- 8.-No
- 9.-No
- 10.-No
- 11.-No
- 12.-No
- 13.-No
- 14.-No
- 15.-No
- 16.-No
- 17.-Creando una mejor legislación al respecto.
- 18.-Sin respuesta
- 19.-No
- 20.-No

Trabajadora nº 19

- 1.-Junta Local de Conciliación y Arbitraje del D.F.
- 2.-Secretaría de acuerdos
- 3.-Presidente de Junta
- 4.-Regulares
- 5.-Sí
- 6.-Sí
- 7.-No
- 8.-No
- 9.-Sí
- 10.-Sí
- 11.-Sí
- 12.-No
- 13.-No
- 14.-No
- 15.-No
- 16.-Muy poco
- 17.-Desando a los que nos molestan.
- 18.-Lo comenté con los compañeros de trabajo.
- 19.-No
- 20.-No

Trabajadora nº 20

- I.-Junta Local de Conciliación y Arbitraje del D.F.
- 2.-Secretaria de acuerdos
- 3.-Presidente de Junta
- 4.-Regulares
- 5.-Sí
- 6.-Sí
- 7.-Sí
- 8.-Sí
- 9.-Sí
- 10.-Sí
- 11.-No
- 12.-Sí
- 13.-No
- 14.-No
- 15.-No
- 16.-Sí
- 17.-Destituyendo de su encargo a los que hostigan.
- 18.-Pienso quejarme con gente de más arriba.
- 19.-Denunciar penalmente, no.
- 20.-Sí

Trabajadora nº 21

- I.-Junta Federal de Conciliación y Arbitraje del D.F.
- 2.-Archivista
- 3.-Auxiliar de Junta
- 4.-Malas
- 5.-Sí
- 6.-Sí
- 7.-Sí
- 8.-Sí
- 9.-Sí
- 10.-Sí
- 11.-Sí
- 12.-Sí
- 12.-Sí
- 13.-Sí
- 14.-Sí
- 15.-No
- 16.-Sí, siento tristeza y enraja a la vez.
- 17.-Las autoridades de ésta Junta deberían poner la solución.
- 18.-Voy a cambiar de grupo.
- 19.-No, no lo haría.
- 20.-Sí.

Trabajadora nº 22

- 1.-Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
- 2.-Archivista
- 3.-Auxiliar de Junta
- 4.-Buenas
- 5.-Sí
- 6.-Sí
- 7.-Sí
- 8.-No
- 9.-No
- 10.-Sí
- 11.-No
- 12.-No
- 13.-No
- 14.-No
- 15.-No
- 16.-Sí, es vergonzoso.
- 17.-Es difícil remediar este problema.
- 18.-Trato de evitar a quién me molesta.
- 19.-No.
- 20.-Sí.

Trabajadora nº23

- 1.-Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
- 2.-Actuaria
- 3.-Presidente de junta
- 4.-Regulares
- 5.-Sí
- 6.-Sí
- 7.-Sí
- 8.-No
- 9.-Sí
- 10.-Sí
- 11.-Sí
- 12.-Sí
- 13.-No
- 14.-No
- 15.-No
- 16.-Sí, hasta pierdo el interés en el trabajo.
- 17.-La Junta Federal debe proponer la solución.
- 18.-Trato de evitar a quién me molesta.
- 19.-No sabría.
- 20.-Sí

-Trabajadora nº 24

- 1.-Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
- 2.-Actuaria
- 3.-Presidente de Junta
- 4.-Más o menos buenas
- 5.-Sí
- 6.-Sí
- 7.-No
- 8.-No
- 9.-No
- 10.-No
- 11.-No
- 12.-No
- 13.-No
- 14.-No
- 15.-No
- 16.-No
- 17.-No tienen mucha importancia estas actitudes.
- 18.-De ninguna manera.
- 19.-No
- 20.-No

-Trabajadora nº 25

- 1.- Pemex
- 2.-Obrera general
- 3.-Jabo de oficios
- 4.-Malas
- 5.-Sí
- 6.-Sí
- 7.-Sí
- 8.-Sí
- 9.-Sí
- 10.-Sí
- 11.-Sí
- 12.-Sí
- 13.-Sí
- 14.-Sí
- 15.-No
- 16.-Sí, a veces me siento culpable.
- 17.-Le he reclamado a la persona que me molesta.
- 18.-Voy a cambiar de departamento.
- 19.-No, no quiero más problemas.
- 20.-Sí

Trabajadora nº 26

- 1.-Pemex
- 2.-Obrera
- 3.-Jabo de oficios
- 4.-Regulares
- 5.-Sí
- 6.-Sí
- 7.-Sí
- 8.-Sí
- 9.-Sí
- 10.-Sí
- 11.-Sí
- 12.-Sí
- 13.-Sí
- 14.-Sí
- 15.-No
- 16.-Sí, mucho
- 17.-Denunciar a los que nos molestan con superiores
- 18.-Pienso cambiar de departamento
- 19.-No me atrevo
- 20.-Sí

Trabajadora nº 27

- 1.-Pemex
- 2.-Ayudante de operario
- 3.-Jabo de oficios
- 4.-Buenas
- 5.-Sí
- 6.-Sí
- 7.-Sí
- 8.-Sí
- 9.-Sí
- 10.-Sí
- 11.-Sí
- 12.-No
- 13.-No
- 14.-No
- 15.-No
- 16.-No
- 17.-Castigando a los hostigadores
- 18.-Lo he comentado a mi familia y amigos
- 19.-No
- 20.-Sí

Trabajadora n° 28

- I.-Femex
- 2.-Ayudante de operario
- 3.-Jabo de oficios
- 4.-Malas
- 5.-Sf
- 6.-Sf
- 7.-Sf
- 8.-Sf
- 9.-Sf
- 10.-Sf
- II- Sf
- 12.-Sf
- 13.-Sf
- 14.-Sf
- 15.-Sf
- 16.-Sf, me hicieron sentir que yo no valía nada.
- 17.-Correr a todos los que molestan a la mujer que trabaja.
- 18.-Lo he platicado a mis familiares.
- 19.-No me decido.
- 20.-Sf, desfavorable. ente.

trabajadora n°29

- I.-Femex
- 2.-Operario de segunda
- 3.-Cabo de oficios
- 4.-Buenas
- 5.-Sf
- 6.-Sf
- 7.-Sf
- 8.-Sf
- 9.-No
- 10.-Sf
- II.-Sf
- 12.-Sf
- 13.-No
- 14.-No
- 15.-No
- 16.-No
- 17.-nacer leyes efectivas que castiguen estos actos.
- 18.- Evito a la persona que me molesta.
- 19.-No se touavía.
- 20.-No

Trabajadora n-30

- 1.-Pemex
- 2.-Operario de segunda
- 3.-Cabo de oficios
- 4.-Regulares
- 5.-Sí
- 6.-No
- 7.-Sí
- 8.-Sí
- 9.-Sí
- 10.-Sí
- 11.-Sí
- 12.-Sí
- 13.-Sí
- 14.-Sí
- 15.-No
- 16.-Sí, es muy humillante y vergonzoso.
- 17.- Pemex debería poner la solución.
- 18.-Ya no voy a trabajar.
- 19.-No.
- 20.-Sí

Trabajadora n°31

- 1.-Pemex
- 2.-Operario de primera
- 3.-Cabo de oficios
- 4.-Buenas
- 5.-Sí
- 6.-No
- 7.-Sí
- 8.-Sí
- 9.-Sí
- 10.-Sí
- 11.-Sí
- 12.-Sí
- 13.-No
- 14.-No
- 15.-No
- 16.-Sí, se siente uno muy mal.
- 17.-Me he quejado con los superiores de quien me molesta, sin resultados.
- 18.-Le he pedido que deje de hacerlo.
- 19.-No
- 20.-Sí

Trabajadora nº 32

Trabajadora nº 55

- | | |
|--|---|
| 1.-Femex | 1.-Tienda de descuento 5 IC I5 |
| 2.-Operario de primera | 2.- Cajera |
| 3.-Mayordomo | 3.- Supervisor |
| 4.-Regulares | 4.-Malas |
| 5.-Sí | 5.-No |
| 6.-No | 6.-No |
| 7.-Sí | 7.-Sí |
| 8.-Sí | 8.-Sí |
| 9.-Sí | 9.-Sí |
| 10.-Sí | 10.-Sí |
| 11.-Sí | 11.-Sí |
| 12.-No | 12.-Sí |
| 13.-No | 13.-Sí |
| 14.-No | 14.-Sí |
| 15.-No | 15.-Sí |
| 16.-Sí | 16.-Sí, es muy deprimente. |
| 17.-Evitar a la persona que nos molesta. | 17.-Denunciando a mi jefe con los dueños de este negocio. |
| 18.-Ignorar estas actitudes para evitar problemas. | 18.-Reclamando a mi jefe por su forma de actuar. |
| 19.-No | 19.-No |
| 20.-No | 20.-Sí |

Trabajadora nº 34

- 1.-Tienda de descuento 5 10 15
- 2.-Cajera
- 3.-Supervisor
- 4.-Malas
- 5.-Sí
- 6.-Sí
- 7.-Sí
- 8.-Sí
- 9.-Sí
- 10.-Sí
- 11.-Sí
- 12.-Sí
- 13.-Sí
- 14.-Sí
- 15.-Sí
- 16.-Sí, siento coraje y tristeza a la vez.
- 17.-Hacer leyes muy estrictas.
- 18.-Voy a buscar otro trabajo.
- 19.-No, no quiero perder mi tiempo, de todas formas no se resuelve nada.
- 20.-Sí

Trabajadora nº 35

- 1.-Tienda de descuento 5 10 15
- 2.-Cajera
- 3.-Supervisor
- 4.-Regulares
- 5.-Sí
- 6.-Sí
- 7.-Sí
- 8.-No
- 9.-Sí
- 10.-No
- 11.-Sí
- 12.-Sí
- 13.-No
- 14.-No
- 15.-No
- 16.-Sí, desprecio a quien me molesta.
- 17.-Quejándome con los superiores de mi jefe.
- 18.-Advertir a mi jefe para que deje de hacerlo.
- 19.-No.
- 20.-Sí

Trabajadora n° 36

- 1.-Tienda de descuento 5 IO I5
- 2.- Cajera
- 3.- Supervisor
- 4.-Malas
- 5.-Sí
- 6.-No
- 7.-Sí
- 8.-Sí
- 9.-Sí
- 10.-Sí
- 11.-Sí
- 12.-Sí
- 13.-Sí
- 14.-Sí
- 15.-No
- 16.-Sí, no se tienen ganas de trabajar.
- 17.-Los superiores de los que hostigan y las autoridades deben poner la solución.
- 18.-Acusando a la persona que me molesta con su jefe.
- 19.-No, temo perder mi trabajo.
- 20.-Sí, negativamente.

Trabajadora n° 37

- 1.-Almacenes García
- 2.-Demostradora
- 3.- Supervisor
- 4.-Regulares
- 5.-Sí
- 6.-Sí
- 7.-No
- 8.-Sí
- 9.-Sí
- 10.-Sí
- 11.-No
- 12.-No
- 13.-No
- 14.-No
- 15.-No
- 16.-Sí
- 17.-Cesando a los jefes que nos molestan.
- 18.-He amenazado a mi jefe con acusarlo con su superior.
- 19.-No, eso no.
- 20.-Sí

Trabajadora n° 38

- 1.-Almacenes García
- 2.- Demostradora
- 3.- Supervisor
- 4.-Buenas
- 5.-Si
- 6.-Si
- 7.-Si
- 8.-Si
- 9.-Si
- 10.-Si
- 11.-No
- 12.-No
- 13.-No
- 14.-No
- 15.-No
- 16.-No
- 17.-Ignorando las actitudes de esta naturaleza.
- 18.-Evitar a la persona que realiza estas conductas.
- 19.-No
- 20.-No

Trabajadora n°39

- 1.-Almacenes García
- 2.-Demostradora
- 3.- Supervisor
- 4.-Regulares
- 5.-Si
- 6.-No
- 7.-No
- 8.-No
- 9.-No
- 10.-No
- 11.-No
- 12.-No
- 13.-No
- 14.-No
- 15.-No
- 16.-No
- 17.-Es algo que no amerita ser remediado.
- 18.-Ignorar a la persona que tiene este comportamiento.
- 19.-Si recibiera esas conductas sí lo haría.
- 20.-No

- Trabajadora nº 40

I.-Almacenes García

2.- Demostradora

3.- Supervisor

4.-Malas

5.-Sf

6.-Sf

7.-Sf

8.-No

9.-Sf

10.-Sf

11.-Sf

12.-Sf

13.-Sf

14.-Sf

15.-No

16.-Sf, siento coraje que abusen de las mujeres que trabajamos.

17.-La empresa debe proponer soluciones.

18.-Reclamando a mi jefe para que deje de hacerlo.

19.-Necesito pensarlo.

20.-Sf.

De las anteriores entrevistas hemos podido observar que de las cuarenta trabajadoras, veinte de ellas manifestaron haber recibido conductas sexuales provenientes de sus superiores consideradas como formas menos severas de hostigamiento como son: piropos vulgares, formas lascivas de mirar, comentarios o chistes de contenido sexual, acrocatamientos corporales no deseados, presiones para obtener una cita, miradas o gestos sugerentes que no son recíprocos, bromear y comentar cuestiones sexuales con mucha frecuencia. Así como quince de las entrevistadas, manifestaron haber recibido conductas más severas de hostigamiento como: invita

ciones insistentes para ir a bailar, tomar una copa con intenciones de llegar a una relación sexual, ser acorraladas o arriñonadas para ser acariciadas, ofrecimiento de mejoras en su trabajo, mejor puesto, mayor sueldo a cambio de relaciones sexuales, proposiciones abiertas y amenazadoras de tener relaciones sexuales o perder el empleo y hasta haber sido despedidas de su empleo por no haber aceptado las relaciones sexuales con su jefe.

De la investigación realizada, también se desprende que cinco mujeres trabajadoras no recibieron conductas de hostigamiento sexual. Varias trabajadoras manifestaron haber recibido las mencionadas conductas de hostigamiento de jefes distintos al inmediato que señala la pregunta número tres del cuestionario aplicado.

Los sentimientos que manifestaron experimentar al recibir estos comportamientos son básicamente de humillación, coraje, tristeza, vergüenza, baja de la autoestima, desprecio por quien lo hizo e indiferencia. Así mismo dijeron responder á estas conductas: reclamando a la persona que realiza estas actitudes, evitando a su jefe o patrón, reportar la conducta a jefes superiores, querer cambiar de departamento o adscripción y comentar con familiares y amigos. Acerca de las formas de solución en torno a este

problema señalaron que es deber de las autoridades máximas de los centros de trabajo solucionarlo, así como crear leyes muy rígidas, cesar y castigar a los hostigadores, Hubo también trabajadoras que consideraron que es muy difícil remediar éste problema, ninguna de las entrevistadas manifestó haber denunciado a su jefe o patrón, no obstante del conocimiento de muchas de ellas de la creación como figura penal del hostigamiento sexual, es por eso que los hostigadores gozan de total impunidad ayudados por el silencio de las mujeres que no tienen recursos para denunciar estos hechos.

De lo anterior, se observa un número significativo e interesante de mujeres que trabajan y que reciben conductas de naturaleza sexual, y muestra claramente que existe una problemática relacionada con la sexualidad y que está afectando negativamente a las mujeres que realizan un gran esfuerzo para incorporarse al campo de la producción, ya que también tienen que cumplir la mayoría de ellas con la tarea de vigilar el buen funcionamiento de su hogar.

Por todo lo anteriormente expuesto, es necesaria la atención de nuestros legisladores especialmente en materia laboral, ya que es en el ámbito laboral en donde se dan con más frecuencia las conductas de hostigamiento sexual con el fin de introducir una causal más de rescisión de la relación de trabajo por parte de la trabajadora sin responsabi-

lidad para ésta.

Actualmente, gracias a la lucha y a las denuncias de partidos y organizaciones feministas se ha iniciado en México una actividad legislativa encaminada a incluir en los ordenamientos penales el delito de hostigamiento sexual considerado como "el aprovechamiento de la condición jerárquica para imponer a los subordinados la aceptación de conductas sexuales".

Al inicio del año próximo pasado, entraron en vigor las diversas reformas, adiciones y derogaciones a varias disposiciones del Código Penal para el Distrito Federal en materia del fuero común y para toda la República en materia de fuero federal, presentada ante la Honorable Cámara de Diputados el día 17 de mayo de 1990, por 61 diputadas de las diversas fracciones parlamentarias que integran esa legislatura, incorporando una nueva figura delictiva: el hostigamiento sexual dentro de los delitos contra la libertad y el normal desarrollo psicosexual, en su artículo 259 bis que a la letra dice: "Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de cuarenta días multa. Si el hostigador fuese servidor público y utilizase los medios o circunstancias que

el encargo le proporcione, se le destituirá de su cargo. Solamente será punible el hostigamiento sexual, cuando se cause un perjuicio o daño. Sólo se procederá contra el hostigador, a petición de parte ofendida". (23)

La Comisión de Justicia de la Cámara de Diputados en el análisis de la iniciativa que propone la creación de la nueva figura jurídica, señala: "La iniciativa en comento, no sólo recoge los diversos planteamientos de agrupaciones de nuestra sociedad civil expresada en el Foro de consulta sobre delitos sexuales, convocado por esta Comisión, en el mes de febrero de 1989, representada también en el resultado de una larga lucha por establecer el respeto a la integridad física y moral no sólo de la mujer sino de aquellos miembros de nuestra comunidad que han sido objeto de agresiones criminales.

En esta iniciativa se sugiere una estructura integral de protección a la libertad y seguridad sexual de las personas, proponiendo una nueva figura delictiva: El hostigamiento sexual y reestructurando los elementos descriptivos de otros tipos delictivos de esta índole, con el propósito de am

(23) PROYECTO DE DECRETO, Cámara de Diputados, Poder Legislativo Federal, México, 1990, pág.19.

pliar y mejorar la tutela de los bienes jurídicos de las víctimas de estos ilícitos. El hostigamiento sexual es un problema que ha sido planteado por las agrupaciones de mujeres y organizaciones de trabajadoras del país, que hoy incorpora la Iniciativa como un nuevo tipo delictivo, de carácter preventivo que en concepto de esta Comisión debe ser objeto de un serio análisis.

Hostigar significa: Perseguir, acosar, asediar o molestar a una persona insistentemente, y en la connotación que le da la Iniciativa se refiere a la conducta sexual de la persona, que abusando de su posición jerárquica, asedie reiteradamente a su subordinado, provocando en él intranquilidad y desequilibrio emocional que impida un desarrollo interpersonal en un ambiente de cordialidad y respeto.

En concepto de esta Comisión , la incorporación del hostigamiento sexual como conducta delictiva, permitirá salvaguardar la integridad y autodeterminación sexual de las personas, siempre que el tipo delictivo se delimite con claridad y precisión". (24)

(24) PROYECTO DE DECRETO, Ob.Cit. págs. 10 y 11.

3.3 Regulación actual del trabajo de mujeres en el Derecho Mexicano del trabajo.

En materia de cuestiones laborales, el pleno ejercicio de los derechos laborales de la mujer exige una doble perspectiva; por un lado, principios igualitarios con el varón en su calidad de ser humano y por el otro, principios diferenciales, que en atención a las características de su sexo y a su papel en la procreación, la protejan y la auxilien en el desempeño de sus funciones como madre y como trabajadora. En el Derecho Mexicano del Trabajo, se encuentran registradas ambas perspectivas.

En 1962, la Ley Federal del Trabajo sufrió reformas, y entre ellas el trabajo de mujeres que reunió en un título nuevo las disposiciones que sobre este tema se hallaban en la Ley de 1951. Se dispuso que las mujeres gozarían de los mismos derechos y obligaciones que los hombres, con las modalidades consignadas en la propia Ley; La mujer no podía prestar servicio extraordinario y en caso de que lo hiciera, se le pagaría con un doscientos por ciento más del salario correspondiente a la jornada extraordinaria, también se protegió el embarazo de la mujer trabajadora, prohibiendo en dicho estado el desempeño de trabajos peligrosos para su salud o la del proleto, se le concedió un descanso obligatorio de seis semanas

anteriores y seis posteriores al parto, prorrogables, y con goce de sueldo; se estipuló el derecho a conservar su puesto anterior si no haber transcurrido más de un año a la fecha del parto; así como el derecho a computar, para efectos de antigüedad, los periodos de descanso pre y pos-natales; así mismo se asentó que las prohibiciones de desarrollar trabajos peligrosos o insalubres no eran aplicables a las mujeres que desempeñaban cargos directivos o que tuvieran un título universitario o técnico; los conocimientos o la experiencia requeridos. En 1970 se mantuvo la prohibición de que la mujer no debía realizar trabajo extraordinario, así como de ejecutar trabajo insalubre o peligroso, con las excepciones anteriormente citadas y la de desempeñar trabajo industrial nocturno y en establecimientos comerciales después de las diez de la noche" (25)

-Las disposiciones referentes al trabajo nocturno y extraordinario de la mujer con carácter de suma protección tuvieron un efecto negativo porque la realidad social no se regulaba por ellas, la mujer ejecutaba este tipo de trabajo al margen de la legislación laboral que la colocaba en una situación de desventaja en relación con el trabajo

(25) LAVALOS, José. ob.cit. pág.283.

del hombre, en igualdad de circunstancias se prefería a éste y no a la mujer, porque la tutela que la ley le daba encarecía la mano de obra femenina, restándole oportunidades que ante su necesidad de trabajar tenía que aceptar condiciones no sólo inferiores a las que para ella establecía la ley, si no aun inferiores a las del hombre.

"En virtud de las reformas publicadas en el Boletín Oficial el 31 de diciembre de 1974 se creó el nuevo artículo cuarto Constitucional, precepto que en su primer punto consagra la igualdad jurídica del hombre y la mujer. La fundamental norma sobre igualdad jurídica entre el hombre y la mujer posee además implicaciones de la mayor importancia en el ámbito de Derecho Laboral, de ahí que también se solicite la reforma del artículo 123 Constitucional en sus apartados A y B" (26)

El artículo 123 consagra la igualdad jurídica de varón y la mujer en sus fracciones: 11, V, XI, XV, XXV, y XXXI. Y para que hubiese congruencia con las reformas constitucionales y como consecuencia de ello se reformó la Ley

(26) HORA BRAVO, Miguel, La igualdad jurídica del varón y la mujer, Tomo 11, Consejo Nacional de Población, México, 1985 pág.347.

Federal del Trabajo en el título correspondiente al Trabajo de la mujeres, en virtud del Decreto de 27 de diciembre de 1974, publicado en el Diario Oficial el 31 del mismo mes y año. Los artículos 164 y 165, subsistieron con la redacción original de la Nueva Ley de 1970. En el artículo 166 se suprimieron las prohibiciones que establecía para el trabajo de las mujeres en labores peligrosas o insalubres, trabajo nocturno industrial y en establecimientos comerciales después de las diez de la noche. En la actualidad concreta su regulación a la madre trabajadora. El artículo 167, fue reformado en su primer párrafo que dice "Para los efectos de este título", en los siguientes párrafos reproduce íntegro el texto de la Ley de 1970. Los artículos 168 y 169 fueron derogados. El artículo 170, fue reformado en la fracción I no sustancialmente sino en cuanto a su redacción a fin de suprimir los elementos jurídicos discriminatorios como el término "no podrán", en las fracciones del citado artículo se reprodujo el texto de la Ley de 1970 y en los mismos términos quedaron los artículos 171 y 172. (27)

En la vigente Ley se conservan en general, to

(27) BIALOSIOSKY de CRAGAN, Sara y otras. Condición jurídica de la mujer en México, Dirección de publicaciones, México, 1970. págs.176 y 177.

das las disposiciones legales mencionadas anteriormente y se hace hincapié en la igualdad de derechos y obligaciones del hombre y la mujer, con la aclaración de que las modalidades consignadas en el propio ordenamiento no implican reconocimiento alguno a una desigualdad, sino sólo el ánimo de proteger a la mujer en su función reproductora.

3.4 Concepto de responsabilidad y su importancia en el Derecho del trabajo.

En este tema es necesario señalar los principios generales que rigen la materia de la Teoría de las obligaciones, por ello iniciaremos con la definición de lo que debe entenderse por obligaciones.

Obligación.-Es la relación jurídica que se establece entre una persona llamada acreedor que puede exigir de otra llamada deudor, una prestación o una abstinencia de carácter patrimonial. De donde se desprende que son tres los elementos esenciales que integran el concepto de obligación:

1.-Los sujetos que en la misma participan y que no pueden ser otros que dos, un sujeto activo llamado acreedor y otro sujeto pasivo llamado deudor.

2.-El segundo elemento lo constituye la rela-

ción jurídica, que basada en la doctrina francesa, debe entenderse como la situación que es protegida por el derecho objetivo y que otorga al acreedor una facultad para promover una acción y lógicamente para obtener la prestación debida.

3.-El tercer elemento resulta ser el objeto materia de dicha relación y que bien se puede entender por tal la cosa que el deudor debe dar, el hecho que el deudor debe cumplir y el hecho del cual debe abstenerse el deudor. (23)

El maestro Manuel Bejarano Sánchez, define el derecho personal u obligación de la manera siguiente: "Podemos decir que la obligación es la necesidad jurídica que tiene la persona llamada deudor, de conceder a otra llamada acreedor, una prestación de dar, de hacer o de no hacer" (24).

En la problemática de la Teoría General del Derecho del Trabajo, uno de los temas es el de la responsabili-

(23) BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Las obligaciones en el Derecho del Trabajo, Cárdenas Editor, México, 1978, pág. 3.

(24) BEJARANO SANCHEZ, Manuel. Obligaciones Civiles, Harla s.a de c.v. México, 1988, pág.7.

dad toda la disciplina está iluminada por la idea de responsabilidad y este concepto puede vincular tanto al patrón como al trabajador, a terceros, e inclusive a las propias autoridades de trabajo.

La responsabilidad, presupone un acto jurídico, un hecho jurídico o la combinación de ambos, cuyas consecuencias perjudiciales en contra de un tercero, determinan el derecho de éste, o eventualmente de sus beneficiarios, para exigir el resarcimiento de daños y perjuicios.

En todos los casos la responsabilidad surge como consecuencia secundaria de la realización de una hipótesis normativa.

En nuestro Derecho Laboral, el concepto de responsabilidad aparece en forma constante, la Ley en sus artículos 13, 14 y 15 nos habla de una responsabilidad solidaria entre empresas; en el artículo 32 menciona la responsabilidad civil en que incurre el trabajador que incumple las normas de trabajo; el art. 41 establece la responsabilidad del patrón sustituido; los arts. 44, 46, 47 y 51 hacen referencia a la responsabilidad, a propósito de la suspensión, rescisión o terminación de las relaciones de trabajo. El art. 134, excluye la responsabilidad de los trabajadores por el uso de material o herramientas en mal estado; en el artículo 403 se determina

que el presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o las autoridades que intervengan en la presentación de un emplazamiento de huelga, "bajo su más estricta responsabilidad harán llegar al patrón la copia del escrito del emplazamiento dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo". (30)

3.5 Responsabilidad patronal frente a sus trabajadores.

En los términos de la Ley, el patrón puede dar pie a responsabilidades frente a sus trabajadores con motivo de dos hechos distintos: Por la rescisión injustificada de la relación de trabajo o por la terminación, en los casos de que ésta deriva de un fenómeno colectivo. La terminación cuando es a nivel individual no produce responsabilidades sino deudas, v.gr.: la obligación de pagar un mes de salario además de la prima de antigüedad, en caso de incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo.

En caso de despido injustificado, y de acuerdo con la fracción XXII del inciso "A" del art. 123 constitu-

(30) DE BUEN LOZANO, Néstor. ob. cit. págs. 550 y 551.

cional, el patrono estará obligado a elección del trabajador a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igual responsabilidad tendrá en caso de retiro del trabajador por causas imputables al patrón.

Si se trata de la acción de cumplimiento, el patrón deberá cubrir durante el término de la separación, los salarios caídos, igual si se trata del pago de una indemnización. Cuando el trabajador rescinda justificadamente la relación laboral, el patrón entregará además, veinte días de salario por cada año de servicios prestados. En los casos en que el patrón, condenado a reinstalar a un trabajador injustamente despedido, puede lícitamente negarse a ello, su responsabilidad importará, si se trata de relaciones por tiempo indefinido, tres meses de salarios y veinte días de salario por cada año de servicios prestados, además deberá cubrir los salarios vencidos durante todo el procedimiento.

Por lo que hace a las responsabilidades derivadas de la terminación de las relaciones laborales, ya hemos dicho que sólo nacen de la que tienen su origen en situaciones de índole colectiva y que originan el pago de indemnizaciones. En realidad esas causas de terminación son de alguna manera, imputables al patrón. De ahí la idea de que por ello

incurre en responsabilidad. (31)

3.6 Responsabilidad patronal frente al Estado.

El Estado, en la relación laboral, cumple funciones graves de fiscalizador del cumplimiento de las obligaciones patronales y de la observancia de reglas sobre seguridad e higiene. Sus brazos ejecutores, con arreglo a la ley podrán ser el Secretario de Trabajo y de la Previsión Social, los gobernadores de los Estados o el jefe del Departamento del Distrito Federal, los que por regla general actúan por medio de las direcciones o departamentos de trabajo.

Para dar mayor rigor a esa función de vigilancia, en la ley se ha establecido un título especial, el décimo sexto denominado "Responsabilidades y sanciones" que serán exigibles y aplicables en los casos de violación a las normas de trabajo cualquiera que sea la jerarquía de las normas. El sistema seguido es el de imponer multas conforme a un catálogo cuya eficacia futura dependerá lógicamente del valor de la moneda que se conserve.

(31) DE BUEN LOZANO, Néstor. ob.cit. págs. 555 y 556.

La naturaleza jurídica de estas multas es sin duda, la de una sanción, ya que no excluye ni el cumplimiento de la obligación principal ni, en su caso, la asunción de las responsabilidades que puedan resultar del incumplimiento, tal como lo señala el art.876 en su parte final. Se trata en suma de un medio de presión por regla general bastante eficaz, que invita a la observancia de las normas laborales. (2)

Considerando la propuesta principal de este trabajo, en relación a incluir como causal de rescisión de la relación laboral, el hostigamiento sexual acción que deberá ejercer la trabajadora en contra del patrón, sin responsabilidad para ella, creemos que la parte patronal asume frente a sus trabajadoras una gran responsabilidad y que deberá cumplir de acuerdo a los lineamientos y preceptos que establezca el Estado, quien vigilará la estricta observancia de lo establecido.

(2) DE BUEN LOZANO, Héctor. Ob.Cit. págs.559 y 560.

C A P Í T U L O 4

SALARIO MÍNIMO

- 4.1 Definición de salario.
- 4.1.1 Integración.
- 4.1.2 Remunerador.
- 4.2 Clasificación de salario mínimo.
- 4.2.1 General.
- 4.2.2 Profesional.
- 4.2.3 Del campo.
- 4.3 Periodo de vigencia de salarios mínimos.
- 4.4 Defensa de los salarios mínimos.

4.1 Definición de salario

El Proyecto del Código Federal del Trabajo de 1929, define en su artículo 112, el salario y en el 124 el salario mínimo de la siguiente manera: "se entiende por salario la retribución pecuniaria que debe pagar el patrón al trabajador, por virtud del contrato de trabajo; y salario mínimo, es el que basta, atendiendo a las necesidades de cada región para satisfacer las necesidades normales de la vida del trabajador, su educación y sus placeres honestos, considerando como jefe de familia" (33)

El Contrato Colectivo de Trabajo de Petróleos Mexicanos define en la cláusula I, fracción XIX y XX, el salario tabulado y el salario ordinario de la siguiente manera: "Salario tabulado, es la cuota diaria, sin prestaciones consignada en los tabuladores; y salario ordinario es la retribución total que percibe por sus servicios, y que se integra con los valores correspondientes al salario tabulado, fondo de ahorros (cuota fija y cuota variable), compensación por renta de casa y ayuda para despensa. En

(33) Proyecto de Código de Trabajo, Talleres Gráficos de la Nación, Secretaría de Industria y Comercio, México, 1929, pág.26.

compensación por renta de casa y ayuda para despensa. En el caso de los trabajadores de turno se adiciona el concepto de tiempo extra fijo" (34)

La Ley Federal de 1970, define en su artículo 82, al salario y en el artículo 90, el salario mínimo "Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo y salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores".

Por lo anteriormente expuesto, éste trabajo considera que a través de la legislación laboral de 1931, reformas de 1962, Ley Federal de 1970 y reformas posteriores, el

(34) Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Petróleos Mexicanos y el Sindicato de trabajadores petroleros de la República Mexicana, México, 1969, pág.16.

Derecho del Trabajo ha evolucionado, ha avanzado beneficiando y protegiendo a la clase trabajadora, quedando aún más por alcanzar, en cuanto se refiere a beneficios derivados de la relación de trabajo.

4.1.1 Integración.

El salario se integra con prestaciones en numerario y en especie. El numerario implica que se pagará en efectivo, en moneda de curso legal. Las prestaciones en especie no podrán superar en valor a la cantidad que se pague en numerario. La cantidad fijada o contenida por cuota diaria, semanal o mensual, no será compensada con prestaciones en especie.

El salario es unidad, está conformado con todas las prestaciones en dinero y en especie, ordinarias, esporádicas y accidentales que el patrón debe al trabajador por la prestación de sus servicios. Nada queda así fuera del salario; todas las prestaciones gozan de las ventajas y prerrogativas que la ley les otorga. No todas las prestaciones se toman en cuenta para el pago de horas extras, días de descanso laborados, aguinaldo, indemnizaciones y liquidaciones. El salario se comprende en tres partes: la base de salario o base de cuantificación;

las prestaciones que lo incrementan; las prestaciones que no incrementan la base del salario. La base del salario o de cuantificación, es el numerario convenido o estipulado por jornada, semana, quincena o mes. Es la cantidad que aparece en el tabulador, la que se incluye en los documentos donde constan las condiciones individuales del servicio o las que asignan para cada plaza en la empresa o establecimiento, aun cuando no exista documento al respecto. Hay prestaciones que por su propia naturaleza incrementan la base del salario; que se pagan regular y normalmente.

La ley dispone que el salario se pagará a los obreros cada semana y a los demás trabajadores cada quince días cuando menos. La regularidad en el pago se refiere; no podrá ser regular una prestación que se paga ocasionalmente. El agunaldo que se paga una vez al año, no es prestación regular, como tampoco las horas extras, cuando éstas obedezcan a su verdadera naturaleza, ocasional o esporádica, así como la prima vacacional, no es regular, se obtiene una vez al año, no pueden incrementar la base de cuantificación. (35)

(35) BRICEÑO RUIZ, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, Editorial Harla S.A. de C.V., México, 1985, pág.404.

4.1.2 Remunerador.

El artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo en vigor establece: "El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo. En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos.

En los contratos colectivos de trabajo no se toma en cuenta la calidad y cantidad del trabajo para fijar el monto del salario, estableciéndose en tabuladores los salarios de acuerdo a la categoría de los trabajadores.

El autor Alberto Briceño Ruiz, en su Derecho Individual del trabajo señala: "Debe interpretarse que es salario remunerador el que toma en cuenta la jornada y la capacidad del trabajador. Desde luego su pago será siempre superior al importe del salario mínimo. Podríamos señalar que el salario remunerador es una especie de salario justo. Es lo que debe ganar el trabajador, fundado en su preparación, aptitud para el trabajo, disposiciones, lealtad en su desempeño, tiempo empleado, esfuerzo, etc. Desde el punto de

vista objetivo si el trabajador ve incrementar la utilidad del patrón en un cinco por ciento sin recibir algún beneficio, puede reclamar la proporción que pudiera corresponderle.

¿Qué debemos entender por salario justo? Recuérdese que el diputado constituyente Macías, al buscar la respuesta, mencionaba la necesidad de proteger definitivamente al trabajador, frente al acoso económico del patrón, quien se reservaría, como en la fábula del león, la mayor parte. Salario justo será el que tome en cuenta las condiciones del trabajador, en otras palabras, sólo será justo el salario que permita su elevación de vida y la de su familia, en los planos económicos, social y cultural.

Como puede verse, no es lo mismo salario justo, que salario mínimo, podríamos terminar diciendo que el salario mínimo con el remunerador es la especie y que el género es el salario justo. (36)

4.2 Clasificación de salarios mínimos.

4.2.1 General.

El Doctor Baltasar Cavazos Flores, res-

(36) BRICEÑO RUIZ, Alberto. ob.cit. pág.404.

pecto del salario mínimo general nos dice: "Pensamos que el salario mínimo debe ser considerado como un estigma para el trabajador, ojalá que cada día en México haya menos trabajadores con salario mínimo, el salario mínimo siempre debe pagarse en efectivo, sin descuento de ninguna especie, salvo en 4 casos: 1. Cuando se trate de pensiones alimenticias; 2. Cuando se trate de pago de rentas, en cuyo caso no podrá exceder del 10%. 3. Para el pago de abonos para cubrir préstamos provenientes al INFONAVIT, en cuyo caso el descuento no podrá exceder del 20% y 4. Cuando se trate de pagos al FONACOT, en donde se autoriza un descuento hasta del 10% del salario". (37)

Señala la ley en su párrafo segundo del artículo 90, "El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos"

Este trabajo considera que el párrafo antes mencionado de nuestra Ley Federal del Trabajo, resulta

(37) CAVAZOS FLORES, Baltasar, 35 lecciones de derecho laboral, 5a. edición, editorial Trillas, México, 1986, p. 166.

inoportante e inadecuado, de acuerdo a las necesidades económicas de una familia, pues a todas luces es insuficiente un salario mínimo para cubrir los gastos de toda índole de una familia, por tanto consideramos que los salarios mínimos debieran ser más elevados, acorde a la realidad y necesidad de los trabajadores, para cumplir con lo establecido en el párrafo segundo del artículo 30.

Los artículos 91 y 92, de la Ley Federal del trabajo establecen: "Los salarios mínimos podrán ser generales para una o varias áreas geográficas de aplicación, que pueden extenderse a una o más entidades federativas" y "Los salarios mínimos generales regirán para todos los trabajadores del área o áreas geográficas de aplicación que se determinen, independientemente de las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales".

4.2.2 Profesional.

Respecto al salario mínimo profesional, el artículo 93 de la Nueva Ley dice: "Que es la cantidad menor que puede pagarse por un trabajo que requiere capacitación y destreza en una rama determinada de la industria, del campo o del comercio, o en profesiones, oficios o trabajos especiales y cuya misión es elevarse sobre los salarios

mínimos generales para constituir el mínimo remunerador de la profesión" (38).

Las Comisiones Regionales y la Comisión Nacional fijarán los salarios mínimos profesionales cuando no exista otro procedimiento legal para su fijación, ni existan contratos colectivos dentro de la zona respectiva, aplicables a la mayoría de los trabajadores de determinadas profesiones u oficios y la importancia de éstos lo justifique.

Cuando existen contratos colectivos, se considera que no tiene caso fijar salarios mínimos profesionales ya que el tabulador de plantas y salarios de dichos contratos establece los salarios que corresponden a las diversas categorías. Los salarios mínimos profesionales regirán para todos los trabajadores de la rama de la industria o del comercio, de la profesión, oficio o trabajo especial considerado dentro de una o varias zonas económicas. (39)

(38) CUEVA de la, Mario. Ob. Cit. pág.316.

(39) JAVAZOS FLORES, Baltasar, Ob. Cit. pág.188.

4.2.3 Del campo.

A virtud de la reforma de la fracción VI del artículo 123 constitucional, apartado "A", según decreto publicado en el Diario oficial de la federación de fecha 23 de diciembre de 1936 se elimina la diferenciación entre el salario mínimo general de los trabajadores urbanos y el de los trabajadores del campo, unificándose este salario mínimo para ambos,

4.3 Período de vigencia de salarios mínimos.

"El proceso inflacionario del año de 1973 decidió al Congreso de la Unión a expedir el 4 de septiembre un decreto que autorizó a la Comisión Nacional de Salarios Mínimos para determinar los aumentos convenientes en los salarios mínimos, a fin de restituirles su poder adquisitivo.

Como el proceso inflacionario continuara, el mismo Congreso Federal expidió un segundo decreto (Diario oficial de 20 de septiembre de 1974) en el que reformó el artículo 579 de la Ley y dispuso que los salarios mínimos se fijan anualmente". (40)

(40) CUEVA de la, Mario. ob.cit. pág.319.

La Ley Federal del Trabajo señala en el artículo 570 "Los salarios mínimos se fijarán cada año y comenzarán a regir el primero de enero del año siguiente. Los salarios mínimos podrán revisarse en cualquier momento en el curso de su vigencia siempre que existan circunstancias económicas que lo justifiquen".

4.4 Defensa de los salarios mínimos.

Nuestra legislación laboral ha establecido normas protectoras del salario en beneficio de los trabajadores que resultan indiscutibles como las que expresan que los trabajadores deberán disponer libremente de sus salarios y que el derecho a percibir su salario es irrenunciable. Los salarios se deben pagar directamente al trabajador y sólo en caso de imposibilidad para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que el trabajador designe como apoderado mediante carta poderada suscrita por dos testigos. El pago del salario debe efectuarse en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios, y además debe efectuarse en días y horas laborales.

El artículo 101 de la Ley establece que el salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda del curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercan-

cias, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda. sin embargo dicha disposición se viola constantemente en la práctica, ya que en algunas ciudades fronterizas los trabajadores se han negado a que se les pague en moneda nacional, ya que se ha seguido la costumbre de pagarles en dólares. Por otra parte, a los trabajadores de confianza normalmente se les paga con cheque.

¿La violación a este precepto será causal de rescisión de contrato? Estimamos que las Juntas de Conciliación y Arbitraje deberán ser realistas y apegarse a las costumbres establecidas, aunque en estricto derecho los trabajadores sí están en posibilidad de aducir la violación de este precepto con todas las consecuencias del caso.

Nuestra legislación también se refiere a que el salario puede ser en especie siempre y cuando sean apropiadas las prestaciones al uso personal del trabajador y su familia, y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo. Los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones debidas a los trabajadores son preferentes sobre cualquier otro crédito, sobre todos los bienes del patrón. (41)

(41) JAVAZOS FLORES, Baltasar. Ob. Cit. pág.171.

C A P I T U L O 5

NATURALEZA JURIDICA Y RESCISION

DE LA RELACION DE TRABAJO.

- 5.1 Concepto de relación de trabajo.
- 5.2 Naturaleza jurídica de la relación de trabajo.
- 5.3 Definición de rescisión de la relación de trabajo.
- 5.4 Causales de rescisión de la relación de trabajo.
- 5.5 El hostigamiento sexual como causal de rescisión a la relación de trabajo al pedir aumento de salario.

5.1 Concepto de relación de trabajo.

En el campo del Derecho del trabajo, la expresión relación del trabajo, constituye el lema de aquellos que niegan el aspecto contractual del trabajo entre patrones y trabajadores. Lotmar fue el primero en exponer la teoría de la relación de trabajo, aunque dentro del marco contractual. Posteriormente evolucionó la doctrina desde lo subjetivo a un estatuto de derecho objetivo referido a la prestación de servicios y no a la contratación del trabajador, con la simple incorporación del trabajador a la empresa surgen derechos y obligaciones tanto para el trabajador como para el patrón.

Para Guillermo Cabanellas, la palabra "relación", proviene de la voz latina "Relatio", que significa conexión de una cosa con otra, enlace entre dos cosas. (42)

(42) CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral, Tomo 1, Bibliográfica Omeba, Argentina, 1968, pág. 336.

"Relación de trabajo es la vinculación existente entre el trabajador y su empleador, sea éste persona real o jurídica, con exclusión de la existencia o no de un contrato de trabajo y vinculado a los elementos sociológicos rectores de la disciplina jurídica que regula la materia. Es una vinculación de carácter jurídico porque engendra derechos y obligaciones recíprocos, y de carácter personal, porque eleva a un primer plano el elemento humano como finalidad en sí, abandonando viejos conceptos de "trabajo mercancía" (43)

El maestro Miguel Bermudez Cisneros señala que son dos las figuras jurídicas por medio de las cuales se integran al patrón y trabajador para la realización de una obra; una de ellas el tradicional contrato de trabajo; la otra la llamada relación de trabajo y creemos en la realidad de su existencia; consideramos que nuestro Derecho Laboral la acepta y ello se desprende del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo. (44)

(43) ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA, tomo XIV, Editorial Bibliográfica Argentina S.R.L. Buenos Aires, 1967, pág.552.

(44) BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Las obligaciones en el Derecho del Trabajo, 1a.edición, Járdenas Editor, México, 1973.

Para el autor Eugenio Pérez Botija, la relación que se produce entre la empresa y los trabajadores, está constituida por un conjunto de vínculos personales y patrimoniales que ligan entre sí a aquellos, reconociéndoles deberes de carácter moral y económico. (45)

Para el maestro Mario de la Cueva, la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea la causa que le dió origen, aplicándosele al trabajador un estatuto objetivo integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de Derechos Sociales, de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos ley.

De esta que es más una descripción que una definición, se deducen algunas consecuencias: a) El hecho constitutivo de la relación es la prestación de un trabajo subordinado; b) la prestación de trabajo, por el sólo hecho

(45) PÉREZ BOTIJA, Eugenio. El derecho del trabajo, Editorial Montecorvo, Madrid, 1950, p.67.

de su iniciación, se desprende del acto o causa que le dio origen y provoca por sí misma la realización de los efectos que derivan de las normas de trabajo, esto es, deviene una fuerza productora de beneficios para el trabajador.

c) La prestación del trabajo determina inevitablemente la aplicación del Derecho del Trabajo, porque se trata de un estatuto imperativo cuya vigencia y efectividad no dependen de la voluntad del trabajador y del patrono, sino exclusivamente, de la prestación del trabajo; d) la prestación del trabajo crea una situación jurídica objetiva que no existe con anterioridad, a la que se le da el nombre de relación del trabajo. (46)

La Ley Federal del Trabajo de 1970, en su exposición de motivos se fija el criterio de que la relación de trabajo es una figura distinta del contrato, pero adopta también la idea de contrato, ésta Ley consideró conveniente tomar como base la idea de la relación de trabajo, que se define como la prestación de un servicio personal

(46) LUEVA de la, Mario. Ob. Cit. p.100.

subordinado mediante el pago de un salario independientemente del acto que le dé origen, pero se adoptó también la idea de contrato, como uno de los actos que pueden dar nacimiento a la relación de trabajo. A la letra dice el artículo 20 de la Ley Laboral:

Art. 20.- Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

En éste trabajo, definiremos la relación de trabajo como el vínculo jurídico que se establece entre trabajador y patrón, en virtud de la prestación de servicios o de la celebración de un contrato, siendo protegidas ambas figuras por la Ley Federal del Trabajo.

5.2 Naturaleza jurídica de la relación de trabajo.

Cronológicamente el Derecho del trabajo es de reciente creación como rama del derecho, comparada junto a otras ramas como la civil, penal, etc., desde su creación ha ido agrupando dentro de su contenido diferentes figuras jurídicas, las cuales al no existir éste se encontraban formando parte de las ramas jurídicas tradicionales.

De ahí que se justifiquen las múltiples controversias y defensas que han sostenido la doctrina cimentadora del Derecho Laboral, pues como es natural las disciplinas del Derecho reconocidas como tales, desde la antigüedad defienden reiteradamente los conceptos y actos jurídicos cuya sustentación y normatividad emanaba de su seno. Tal es el caso de la relación laboral cuya esencia jurídica desde hace varios años a la actualidad ha sido materia de discusión doctrinaria de parte de los autores civilistas, los que no aceptan que esta figura deje de pertenecer a esta disciplina para formar parte de uno de los temas principales del Nuevo Derecho del Trabajo, del cual se considera actualmente forma parte.

Si bien es cierto la relación de trabajo históricamente ha evolucionado acorde a las épocas que pudie

rar tomarse para su estudio, vemos que en los pueblos antiguos como Fenicia, Grecia, Roma etc. que la relación de trabajo dependiente y subordinada en muchas de sus ocasiones a parece como consecuencia de las conquistas que unas culturas hacían sobre otras, en donde los vencidos tenían la ca- lidad de esclavos o pueblos tributarios hacia sus vencedores, en consecuencia no recibían remuneración alguna por su trabajo dada la situación a que se encontraban sometidos.

Es la época moderna, en donde la relación de trabajo va a presentar cambios notables y características definitivas dentro de la misma que se van a ir fortaleciendo, pues en ésta época en donde existe un cambio ra- dical en todos los aspectos filosóficos y científicos anteriores, son las ideas de los enciclopedistas Rousseau, Voltaire y Montesquiu quienes darán una nueva concepción de la naturaleza humana y del hombre en sociedad, dándose así el auge de la Teoría del Derecho Natural como garantía individual cuya semilla germinará mundialmente, aquí encontramos el inicio de la relación laboral que actualmente contemplamos, puesto que como hemos dicho se inicia con la liberación misma del individuo y alcanza su mayor grado de concientización con el fenómeno del maquinismo, en el cual el proletariado surge como fuerza opositora dentro de las sociedades, siendo las ideas socialistas las que especial-

mente dadas condiciones de explotación del obrero en las grandes ciudades, basan sus postulados en el Derecho natural como un remedio al estudio histórico de los pueblos en su problema sociológico de la lucha de clases, es a raíz del surgimiento de esta corriente cuando por primera vez se analiza bajo diferentes puntos de vista la relación laboral en la que el trabajador en la prestación de su labor, se desprende al ejecutarla de la energía que él mismo genera, la cual es comprada por los empresarios.

Los cambios en que se ha visto afectada la relación de trabajo según la época y el régimen de los pueblos, fue el factor decisivo para la creación y surgimiento de un derecho en materia laboral que protegiera y regulara mediante su ordenamiento la prestación de un trabajo económicamente retribuido, así como las consecuencias y situaciones inherentes al mismo.

Dada la enorme importancia de esta figura jurídica, desde hace varios años como hemos dicho ha sido motivo de controversias doctrinales acerca de su naturaleza jurídica, y si necesariamente debe darse como un contrato, la corriente civilista se unifica en el sentido de que la relación de trabajo es de origen contractual - teniendo como fuentes de creación, las obligaciones en

materia civil, mediante la autonomía de la voluntad, surgiendo el problema para los teóricos de esta disciplina al ubicar a la relación de trabajo en alguno de los diversos contratos existentes en materia civil, como el contrato de arrendamiento, de compra-venta, de mandato y de sociedad.

La teoría del arrendamiento, trata de explicar la prestación del servicio como un contrato de arrendamiento como lo consagra nuestro Código Civil vigente para el Distrito y Territorios Federales que a la letra dice: "Hay arrendamiento cuando las dos partes contratantes se obligan recíprocamente; una, a conceder el uso o goce temporal de una cosa, y la otra, a pagar por ese uso o goce un precio cierto". Afirmaban los antiguos tratadistas que la prestación de servicios era un contrato de arrendamiento desde el momento en que el trabajador, ponía a disposición de su patrón la fuerza de su trabajo, el individuo podía disponer de su energía y utilizarla para producir a otro un resultado.

Existen diversas críticas en torno a ésta teoría, siendo una de las más importantes la que considera a la mencionada teoría como denigrante para el género humano al considerar la energía como cosa.

Teoría de la compra-venta, parte de la similitud entre el su ministro de trabajo, y el de la energía eléctrica; afirmando que en uno y en otro caso lo fundamental lo constituye una fuerza, la cual puede ser objeto de compra-venta, pero no de arrendamiento, en cuanto que en este último contrato debe de volverse la cosa arrendada, lo cual resulta imposible con la energía sea eléctrica o humana.

Se critica ésta teoría, en cuanto a las características del contrato de compra-venta, la característica más importante consiste en una obligación de dar y en el caso de la prestación del trabajo, es una obligación de hacer.

Teoría del contrato de sociedad, los principales sostenedores de esta teoría son Chatelain y Valverde, afirmando que tanto el trabajador como el patrón convienen en asociarse con el objeto de producir algún producto y obtener ganancias las cuales resultan del esfuerzo de los dos.

El artículo 2688 del Código Civil para el Distrito y Territorios Federales vigente, señala: "Por el contrato de sociedad, los socios se obligan mutuamente a combinar sus recursos o sus esfuerzos para la realización de un fin común de carácter preponderantemente económico, pero que no constituya una especulación comercial".

Teoría del mandato.- El contrato de mandato se encuentra regulado por el artículo 2546 del Código Civil vigente "El mandato es un contrato por medio del cual el mandatario se obliga a ejecutar por cuenta del mandante los actos jurídicos que éste le encarga". En cuanto a esta teoría, basta precisar las diferencias del contrato de mandato con el de trabajo:

En el contrato de trabajo el trabajador no ejecuta acto en nombre del patrón, sino que en su propio nombre realiza la prestación del servicio. La prestación de servicios nunca podrá ser gratuita, el contrato de mandato fue considerado por algunos países, gratuito, en nuestro país puede ser gratuito, cuando lo convengan de antemano las partes. Las relaciones que surgen en el mandato son entre el mandante, mandatario y una tercera persona; en el contrato de trabajo la relación es entre trabajador y patrón.

Señala el maestro Mario de la Cueva, que existen diversas teorías que exponen la naturaleza de la relación de trabajo, las cuales se han dividido en dos categorías. "La primera denominada concepción privatística del derecho del trabajo que comprenden las ideas que se limitan a considerar la relación obrero-patronal como un contrato de derecho privado, que se rige por los principios del derecho

civil; y la segunda denominada concepción publicista y humanística que abarca las directrices que inician una separación de los clásicos moldes civiles, entre las cuales se encuentra la referente a la relación de trabajo como una figura distinta al contrato e independiente al acto que la genera, agregando que la relación de trabajo debe de considerarse como un conjunto de derechos y obligaciones que derivan para trabajadores y patronos del simple hecho de la prestación del servicio'. (47)

Teorías que niegan el carácter contractual al vínculo laboral. Teoría de la Institución, ésta teoría es de origen francés y sus principales sostenedores son: Hauriou y Renard, y afirman sus bases, estableciendo, que la empresa integra una sociedad profesional, a la cual quedan sometidos los trabajadores con carácter legal, al igual que los ciudadanos lo están a las leyes del estado, porque son miembros de la comunidad en cuya vida participan.

Teoría de la Incorporación al Empleo, cuyos sostenedores afirman que los preceptos legales operan regu-

(47) JUEVA de la, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, décima primera edición, Editorial Porrúa, México, 1969, pág. 95.

lando el vínculo laboral y sus efectos desde el momento en que el trabajador se incorpora materialmente al empleo.

Teoría del trabajo como simple hecho. Existe relación de trabajo en aquellos casos en que se desconoce todo aspecto contractual en las prestaciones laborales, es decir, en aquellos casos en que hay prestación de trabajo sin haber contrato. En estos casos y por decisión legal y con miras sólo de proteger al trabajador, por razones de equidad y para impedir el enriquecimiento se establece que son aplicables todos los derechos que emanarían de haber sido eficaz el contrato en especial el salario, por ejemplo: el trabajo prestado en forma adhesiva, también en aquellos casos de trabajo impuesto, obligatorio o forzoso.

5.3 Definición de rescisión de la relación de trabajo.

De acuerdo a la Enciclopedia Salvat, la palabra rescisión proviene del latín rescissio,-sionis, que significa acción y efecto de rescindir, invalidación de una obligación y particularmente de un negocio jurídico, dejar sin efecto un contrato, obligación. La rescisión es frecuente en los casos

de contratos válidamente celebrados, pero con los que sufre un daño un tercero afectado. (48)

"En la terminología de la ley, se entiende por rescisión el acto, a virtud del cual, uno de los sujetos de la relación laboral da por terminada ésta, de manera unilateral, invocando una causa grave de incumplimiento, imputable al otro sujeto. Debemos precisar que la rescisión sólo opera con respecto a las relaciones individuales, pero no a las colectivas. La ley no señala ni causas, ni procedimientos, para que pueda rescindirse un contrato colectivo de trabajo.

Desde el punto de vista terminológico, la palabra rescisión parece inadecuada, si se tiene en cuenta que en el Código civil el art.1949, que expresa el principio general en esta materia, a imagen y semejanza de su antecedente español, nos habla de resolución. En efecto, dicho precepto dispone lo siguiente:

Art.1949. "La facultad de resolver las obligaciones se entiende

(48) ENCICLOPEDIA SALVAT, Salvat Editores de México, S.A.
México, 1977, pág.2854.

de implícita en las recíprocas, para el caso de que uno de los obligados no cumpliera lo que le incumbe."

El perjudicado podrá escoger entre exigir el cumplimiento o la resolución de la obligación, con el resarcimiento de daños y perjuicios en ambos casos. También podrá pedir la resolución aun después de haber optado por el cumplimiento, cuando éste resultare imposible. Este precepto que tiene su antecedente remoto en el Proyecto de Código civil español, utiliza la expresión "resolver", en lugar de rescindir, ya que incluso en el capítulo relativo a las obligaciones condicionales, en realidad configura al incumplimiento de una parte como una condición resolutoria tácita. (49)

Para el maestro Mario de la Cueva, la rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones. La rescisión es el resultado del ejercicio de un derecho potestativo que corresponde a cada uno de los sujetos de la relación, en el caso de que el otro, como se dice en la

(49) Obidillo, Enquerio. Ob. Cit. p. 545 y 546.

definición, incumple gravemente sus obligaciones, por lo tanto el titular del derecho puede hacer uso de él o abstenerse.

La ley considera que no todo incumplimiento de una obligación amerita la disolución de la relación o expresado en forma distinta: el incumplimiento ha de referirse a las obligaciones principales o importantes, pues en la pregtación del trabajo, las faltas, los descuidos y los errores en el cumplimiento de las obligaciones secundarias son frecuentes, para no decir inevitables, dada la naturaleza humana y si se le reputara causas suficientes para la disolución de las relaciones, el principio de la estabilidad devendría precario. (50)

En este trabajo trataremos de definir rescisión de la relación de trabajo, como el derecho que la Ley la boral otorga a uno de los sujetos de la relación laboral de darla por terminada, en virtud del incumplimiento grave de las obligaciones de la otra parte.

(50) CUEVA de la, Mario. Ob. Cit. p. 241.

5.4 Causales de rescisión de la relación de trabajo.

Los constituyentes de 1917 al crear el derecho social del trabajo, a través del artículo 123 lo hicieron con el firme propósito de que el trabajador gozara de estabilidad en su empleo; pero si este trabajo se hace imposible o insostenible por causas imputables al trabajador o al patrón, el derecho les otorga la facultad de disolver dicha relación.

Las causas de rescisión de las relaciones de trabajo se encuentran previstas por los artículos siguientes de la Ley Federal del Trabajo en vigor:

Art.46 El trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.

Art.47 Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

I.-Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en el que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.

II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos ennumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo;

IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materia prima y demás objetos relacionados con el trabajo;

VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal que ella sea la causa única del perjuicio;

VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;

X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;

XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;

XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y

XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes

en lo que al trabajo se refiere. El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

Art. 51.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

- I. Engañarlo el patrón o, en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;
- II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;
- III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción ante-

rior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

IV. Reducir el patrón el salario al trabajador;

V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;

VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;

VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;

VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; y

IX. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.

Consideramos que en forma específica se debe incluir la fracción "X" a éste precepto relativa al hostigamiento sexual y que deberá quedar como sigue:

X.-Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio o fuera de

el, en conductas de hostigamiento sexual en contra de sus trabajadoras o de sus familiares.

5.5 El hostigamiento sexual como causal de rescisión a la relación de trabajo al pedir aumento de salario.

El hostigamiento sexual, como ha quedado asentado en el capítulo tercero de este trabajo, se refiere a una imposición de conductas físicas o verbales de naturaleza sexual, que no son recíprocas ni deseadas, que producen inconformidad y molestia y que por lo general se da en los centros de trabajo en una relación desigual de poder o sea de una persona de mayor jerarquía laboral hacia sus subordinadas, dicho poder derivado de la posibilidad de dar beneficios e imponer privaciones.

La mujer trabajadora que es hostigada ya sea al pedir aumento de salario, promover ascensos, todo lo relativo a mejorar sus condiciones de trabajo sufre fuerte impacto psicológico que se traduce en tristeza, humillación, enojo, impotencia para enfrentarse a esta agresión, de acuerdo a

la investigación realizada en este trabajo, a la mujer que trabaja no le agrada ser hostigada; se ha observado también que disminuye la eficiencia y productividad laboral, se da una menor motivación, distracción de sentimientos, temor a asistir al trabajo. Además el efecto no sólo se limita al lugar donde labora, afecta también su vida privada. Acompañan al hostigamiento sexual laboral: ansiedad, tensión y exaltación nerviosa conformando así un arma perjudicial sobre la mujer; y por si fuera poco es un hecho que atenta en contra de valores primordiales humanos.

Es en ésta sociedad en la cual aún se le considera como un ser inferior a la mujer respecto del hombre posiblemente esta creencia sea una explicación a las agresiones de tipo sexual de que son objeto las mujeres, tales como los delitos que atentan la libertad y el desarrollo normal psicosexual tipificados en nuestro Código penal, entre ellos el hostigamiento sexual que se da en virtud de la relación laboral y que en la mayoría de los casos no se denuncian estos actos por la incertidumbre a que se les dé crédito a sus palabras en cuanto a que son víctimas de hostigamiento sexual, es por eso que se considera de vital importancia que nuestros legisladores y autoridades den plena credibilidad a la palabra de la mujer hostigada, en virtud de que éstos hechos suceden entre dos personas, asimismo creemos que es necesario dar ma

por valor probatorio a los testigos de oficio, ya que en muchas ocasiones la persona investigada en su afán de desahogarse y pedir consejo comenta con sus familiares, amigos y compañeros de trabajo el problema que vive en su centro de trabajo, pudiendo ser de utilidad el testimonio de esas personas a lo que la investigada confió su problema.

Toda mujer debe ser tratada con justicia y respeto, y este derecho no debe quedar sin la posibilidad de hacer uso de él. Por la importancia que al hostigamiento sexual laboral se le atribuye, consideramos que es una conducta que va en contra de las finalidades y principios fundamentales del Derecho del Trabajo como son: justicia social, igualdad, respeto, libertad y dignidad de los trabajadores entre otros y que contiene nuestra Ley Federal del Trabajo a través de los artículos 2º y 3º que a la letra dicen:

Art. 2º- Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

Art. 3º- El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quién lo presta y debe crearse en

condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Por lo tanto, y en cuanto a que las conductas que constituyen el multicitado hostigamiento sexual laboral ejercido por uno de los sujetos de la relación laboral, que es el patrón o sus representantes, siendo la víctima la trabajadora; es indudable la presencia de una conducta violatoria que atenta contra los principios del Derecho del Trabajo y de los más elementales derechos humanos, debiéndose considerar como incumplimiento grave de las obligaciones por parte del patrón el contrariar los principios antes mencionados y de esta manera conceder a la mujer la facultad y el derecho de rescindir la relación laboral por causa justificada, sin responsabilidad para ella.

Actualmente, el hostigamiento sexual se encuentra tipificado en el Código penal, imponiendo al hos-

hostigador una penalidad insignificante.

"ARTICULO 259 BIS.- El que con fines lascivos asele reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, cócotas, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de cuarenta días multa. Si el hostigador fuese servidor público y utilice los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, se le restituirá de su encargo.

Solamente será punible el hostigamiento sexual, cuando se cause un perjuicio o daño.

Solo se procederá contra el hostigador, a petición de parte ofendida".

Consideramos necesario agravar la penalidad establecida en el precepto anterior, cuando entre los sujetos activo y pasivo exista una relación de naturaleza laboral, en virtud de la necesidad de empleo por parte de la mujer trabajadora. Y ante la imposibilidad de continuar con la relación de trabajo por causas imputables al patrón, creemos que es de justicia adicionar una causal más de rescisión de la relación de trabajo, el hostigamiento sexual ejercido por el patrón o sus representantes sobre sus trabajadoras, con la indemnización que la legislación laboral señala, también deberá pagarse daños y perjuicios como una consecuencia de lo anterior con una canti

dad igual a la equivalente a la mayor indemnización otorgada por la Ley.

Con esta doble tutelación se lograría por un lado una mayor seguridad en los trabajos desempeñados por las mujeres en el sentido amplio de la palabra, y consecuentemente una situación económica familiar, en mejores condiciones de estabilidad, considerando a la familia como la piedra angular de la sociedad mexicana y por otra parte, una seguridad personal mayor en el desempeño de las labores encomendadas, sin el continuo temor de perder el trabajo al no corresponder a las insinuaciones sexuales del patrón.

Sin embargo, es sabido que no sólo la existencia de leyes resuelve los problemas que aquejan a la humanidad, es necesario cuidar su correcta aplicación, tarea que nos compete a todos los miembros de esta sociedad y de esta manera alcanzar el bienestar general.

C O N C L U S I O N E S

PRIMERA.- Jurídicamente, tanto la mujer que trabaja como el varón que presta sus servicios son iguales, solamente y en razón a que la naturaleza le ha conferido el papel de la maternidad a la mujer, se han establecido disposiciones protectoras para la madre trabajadora.

SEGUNDA.- Los derechos laborales de la mujer, establecidos en la Constitución de 1917, Ley Federal del trabajo de 1931 Ley Federal del trabajo de 1970 y sus reformas, han evolucionado en beneficio de ésta tratando de alcanzar una verdadera igualdad jurídica entre el hombre y la mujer.

TERCERA.- El hostigamiento sexual constituido por conductas repetitivas de carácter sexual y que por lo general sufre la mujer que trabaja fuera de su hogar, ha existido desde tiempos remotos sin que se le diera importancia.

CUARTA.- El hostigamiento sexual, término utilizado para englobar una serie de conductas sexuales que se presentan en el ámbito laboral, con la intención de causar alguna forma de perjuicio o proporcionar algún beneficio, es una manifiesta

tación de las relaciones desiguales económicas y sociales que existen entre los sexos.

QUINTA.- Las conductas de tipo sexual que caracterizan el hostigamiento sexual, repercuten negativamente en la eficiencia y productividad de la mujer trabajadora, también causan serios trastornos psicológicos.

SEXTA.- Existe un índice muy alto de hostigamiento sexual en las mujeres trabajadoras.

SEPTIMA.- La Ley Federal del Trabajo en el Título Quinto establece la igualdad jurídica del hombre y la mujer y las disposiciones que se establecen tienen como propósito fundamental la protección de la maternidad.

OCTAVA.- El patrón y sus representantes serán mancomunada y solidariamente responsables de las conductas de hostigamiento sexual hacia sus trabajadoras.

NOVENA.- El hostigamiento sexual, por su naturaleza es difícil probarlo, considero justo se dé plena credibilidad a la palabra de la trabajadora hostigada, toda vez que estos hechos suceden entre dos personas: el hostigador y la hostigada.

DECIMA.- En la legislación laboral mexicana, se han establecido preceptos de suma protección a la madre trabajadora, sin considerar la problemática en torno al hostigamiento sexual de que son víctimas muchas mujeres que trabajan.

DECIMA PRIMERA.- Por lo anteriormente mencionado, propongo se edicione al artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo como una causal más de rescisión a la relación de trabajo: el hostigamiento sexual del patrón hacia las trabajadoras, sin responsabilidad para ellas, con derecho a las indemnizaciones que marca la ley; y como pago a los daños y perjuicios ocasionados, una cantidad igual a la equivalente a la mayor indemnización otorgada por la Ley Federal del Trabajo.

DECIMA SEGUNDA.- Solicito, que la problemática planteada sea tratada con todo el interés que merece, a fin de lograr un clima de cordialidad, igualdad y respeto en la relación existente entre patrón y trabajadora, y de que disfrute esta última de protección tal, que pueda normalmente aportar su trabajo a la sociedad.

B I B L I O G R A F I A

- 1.- BEDOLLA MIRANDA, Patricia. Estudios de género y feminismo 1, Distribuidora Fontanara S.S. y UNAM, México, 1989.
- 2.- BEJARANO SANCHEZ, Manuel. Obligaciones Civiles, Harla S. A. de C.V. México, 1985.
- 3.- BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Las obligaciones en el Derecho del Trabajo, Cárdenas Editor, México, 1978.
- 4.- BIALOSTOSKY DE CHAZAN, Sara y otras, Condición jurídica de la mujer en México, Dirección de publicaciones, México, 1975.
- 5.- BRICEÑO RUIZ Alberto. Derecho Individual del Trabajo, Harla S. A. de C. V. México, 1985.
- 6.- CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral, tomo 1, Bibliográfica Omeba, Argentina, 1968.
- 7.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Derecho del trabajo en la teoría y en la práctica, Editorial Jus S.A. México, 1972.
- 8.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral, 3a. edición, Editorial Trillas, México, 1983.
- 9.- CUEVA de la, Mario. Derecho Mexicano del trabajo, décima primera edición, Editorial Porrúa, México, 1969.
- 10.- CUEVA de la, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo, 5a. edición, Editorial Porrúa, México, 1978.
- 11.- DAVALOS, José. Derecho del trabajo 1, Editorial Porrúa México, 1985.

- 12.- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del trabajo, tomo 1, 2a. edición, Editorial Porrúa, México, 1977.
- 13.- DE LA TORRE, Silvio. Mujer y sociedad, Editorial Universitaria, La Habana, 1965.
- 15.- GUERRERO, Guquerio. Manual de Derecho del trabajo, 7a. edición, Editorial Porrúa, México, 1975.
- 16.- LLUIS MONREAL, José. Consultor de psicología infantil y juvenil, Editorial Océano, Barcelona, 1987.
- 17.- MORA BRAVO, Miguel. La igualdad jurídica del varón y la mujer, tomo 11, Consejo Nacional de población, México, 1985.
- 18.- PEREZ BOTIJA, Eugenio: El Derecho del trabajo, Editorial Montecorvo, Madrid, 1950.
- 19.- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del trabajo, tomo 1, 2a. edición, Editorial Porrúa, México, 1981.

L E G I S L A C I O N

- 1.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, 85a. edición, Editorial Porrúa, México, 1988.
- 2.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA, comentada por Alberto Trueba Urbina, 25a. edición, Editorial Porrúa, México 1955.
- 3.- PROYECTO DE DECRETO, Cámara de Diputados, Poder Legisla

tivo, México, 1990.

- 4.- PROYECTO DE CODIGO DE TRABAJO, Talleres gráficos de la nación, Secretaría de Industria y Comercio, México, 1929.
- 5.- CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, celebrado entre Petróleos Mexicanos y el Sindicato de trabajadores petroleros de la República Mexicana, México, 1989.

O T R A S F U E N T E S

- 1.- CERVERA TOMAS, Vicente. Enciclopedia Internacional de las ciencias sociales, Aguilar S.A. de ediciones, Madrid, 1977.
- 2.- DEL RIO, Alma E., Hostigamiento sexual, H. Cámara de diputados, México, 1989.
- 3.- MATEOS M. Agustín. Etimologías grecolatinas del español Editorial esfinge S.A. México, 1966.
- 4.- VILLAESCUSA VALENCIA, Ma. Elisa. Hostigamiento sexual, H. Cámara de Diputados, México, 1989.
- 5.- DICCIONARIO ENCICLOPEDICO MEDITERRANEO, Editorial grupo mediterráneo, Barcelona, 1979.
- 6.- ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA, tomo XIV, Editorial bibliográfica argentina S.R.L. Buenos Aires, 1977.
- 7.- ENCICLOPEDIA SALVAT, Editores de México S.A. 1977.