

40721
430



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
"CAMPUS ARAGÓN"

HOSTIGAMIENTO SEXUAL CONTRA LA MUJER EN
EL ÁMBITO LABORAL EN EL DISTRITO FEDERAL

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
EMELIA SÁNCHEZ VÁZQUEZ

ASESOR: LIC. GUILLERMO SÁNCHEZ GONZÁLEZ

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

SAN JUAN DE ARAGÓN, ESTADO DE MÉXICO 2003

A



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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 esta 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.

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

PAGINACION DISCONTINUA

GRACIAS A DIOS

*Gracias señor por brindarme la vida,
por darme la oportunidad de aprender
tanto y por ser para mi el pilar de
apoyo para llegar hasta aquí y para
continuar creciendo.*

*Gracias por cumplir con mis deseos y
por sembrar en mi la capacidad,
fortaleza, tenacidad y constancia
necesarias para lograrlas. Gracias por
permitirme existir, y poder decir
gracias.*

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

**A MI PADRE
JUAN SÁNCHEZ GUTIÉRREZ**

Que me ha dado lo mejor de si y la oportunidad de estudiar una carrera, quien me ha ayudado y apoyado durante toda mi vida para salir adelante, quien me ha dado el mejor ejemplo que se le puede dar aun hijo, y no importando los obstáculos de la vida no se ha doblado y me sigue motivando para luchar cada día mas, por eso y mucho mas, eres el mejor papá.

**A MI MADRE
MARIA VÁZQUEZ SÁNCHEZ**

La mujer que siempre ha estado conmigo quien me ha cuidado y me ha dado lo mejor de si, quien me ha dado su cariño y apoyo incondicional durante toda mi vida, quien con su ejemplo de vida me ha enseñado a ser mejor cada día, quien me ha tenido paciencia y respeto en todo lo que he hecho, por eso y mucho mas, quiero que sepas que eres la mejor mamá.

Gracias a ustedes por enseñarme lo importante que es en la vida de ser una persona honesta, responsable, sincera, humilde, noble y sobre todo profesionista; gracias por apoyarme y motivarme a seguir preparándome y creciendo aun en contra de las adversidades.

LOS QUIERE MUCHO

SU HIJA

EMELIA SÁNCHEZ VÁZQUEZ

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

C

A MIS HERMANOS

CARMEN
PATRICIA
JUAN
JAVIER
MARIO

Gracias por darme su cariño,
comprensión, tolerancia, pero
sobre todo gracias por
motivarme a concluir con
estudios y realizar una
meta más en mi vida

Quiero agradecer especialmente a mis
hermanas:

MARGARITA

Gracias a ti por cuidarme,
guiarme y empujarme a
seguir estudiando, pero sobre
todo le doy las gracias a tu
esposo **MARIO R. Z.** por el
apoyo que me ha brindado.

FANNY

Gracias a ti por ser mi
compañía siempre, por estar
conmigo cuando te necesito en
los malos y buenos momentos,
gracias por las innumerables
experiencias que hemos vivido
juntas, gracias por creer en
mí.

ANTONIA

Gracias por estar a mi lado,
por soportarme en los
momentos de enojo, estrés o
preocupación; gracias por ser
un ejemplo de lucha y
esfuerzo constante para lograr
tus metas y ser una excelente
mujer, madre y profesionista.

Gracias a ustedes en especial por su cariño,
pero más que nada por todo su apoyo y
ayuda, nunca terminare de agradecerles lo que
hicieron por mí. A todos los quiero mucho.

0

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

A MI ASESOR

Gracias Lic. Guillermo Sánchez González por aceptar y por ser mi guía en este trabajo, procurando dirigirme correctamente, brindándome su atención y apoyo para lograr dar este último y primer paso de la Licenciatura en Derecho.

Un reconocimiento muy especial a la Lic. MARTHA ALICIA SALAZAR LÓPEZ que aunque ya no se encuentra físicamente conmigo doy gracias por haber sido mi maestra; siempre la recordare.

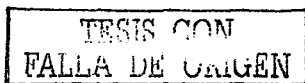
A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

Máxima casa de estudios, forjadora de tantos hombres y mujeres exitosos, gracias por elegirme como una de tus estudiantes y otorgarme la posibilidad de ser una digna mujer profesionista, aplicando los conocimientos que obtuve durante el orgullo de estar en tus aulas. Gracias por la oportunidad

A LA ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES CAMPUS ARAGÓN

Licenciatura en Derecho, carrera que tu me enseñaste y me permitiste concluir, además de formarme como ser humano, gracias por transmitirme tantos conocimientos, ya que todos ellos me ayudaran a dignificar mi vida, tratando de ser una profesionista que cumpla con los diez mandamientos que me otorgaste: un Abogado estudia, piensa, trabaja, lucha, es leal, tolera, es paciente, tiene fe, olvida pero sobre todo AMA LA PROFESION. GRACIAS.

E



2.3.	ELEMENTOS QUE CONSTITUYEN EL DELITO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL	40
2.4.	CONCEPTO DE VICTIMA Y HOSTIGADOR COMO PRINCIPALES PERSONAS DEL DELITO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL	49
2.4.1.	VICTIMA	49
2.4.2.	HOSTIGADOR	55

CAPITULO III

MARCOS CONCEPTUAL Y LEGAL QUE REGULAN LA ACTIVIDAD DE LA MUJER TRABAJADORA

3.1.	CONCEPTO DE MUJER TRABAJADORA	59
3.2.	ARTICULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN DE 1917	63
3.3.	LEY FEDERAL DEL TRABAJO	70
3.4.	LA MUJER TRABAJADORA EN LOS DERECHOS HUMANOS	80

CAPITULO IV

PROBLEMÁTICA EN LA REALIDAD DEL DELITO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

4.1.	PROBLEMÁTICA ACTUAL POR EL DELITO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL	85
4.1.1.	PROBLEMÁTICA DE LA VICTIMA	89

F

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

4.1.2. PROBLEMÁTICA SOCIAL -----	92
4.1.3. PROBLEMÁTICA LABORAL -----	94
4.2. NECESIDAD DE PROTEGER LA LIBERTAD SEXUAL DE LA MUJER TRABAJADORA -----	95
4.3. SOLUCIONES A LA PRÁCTICA DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL -----	100
4.3.1. SOLUCIÓN SOCIAL -----	103
4.3.2. SOLUCIÓN JURÍDICA -----	106
CONCLUSIONES -----	110
BIBLIOGRAFÍA -----	114

LIBROS CON
FALTA DE ORIGEN

INTRODUCCIÓN.

El presente trabajo de investigación tiene como finalidad estudiar el Hostigamiento Sexual que se da en contra de la mujer en el ámbito laboral.

El Hostigamiento Sexual es una conducta antisocial, que tiene como principal objetivo perturbar el buen desarrollo psicosexual y laboral de la mujer. Existe discusión de cual es el fin al realizar una conducta de hostigamiento, acoso, atosigamiento, flirteo o cualquier otra denominación en que se le encuadre; pero cualquiera que sea el fin, el hostigamiento sexual crea graves consecuencias sociales, psicológicas o morales y hasta económicas.

Cuando la mujer, el sector mas desprotegido de nuestra sociedad, sale a la calle en busca de trabajo para superarse o para llevar un apoyo económico a sus casas, estas son molestadas en su mismo empleo por los superiores jerárquicos o por sus compañeros de trabajo, provocando con esto un ambiente de trabajo de incomodidad y mortificación para ellas, esto es, un mal psicológico y moral, devaluándose ella misma (la mujer), reduciendo su productividad de trabajo y en muchas ocasiones no solo es el ambiente hostil sino también el daño o perjuicio que se le causa con ello, tanto moral y social como económico.

Esta conducta delictiva que es el hostigamiento sexual, afecta principalmente a las mujeres, ya que hablando especialmente de nuestra sociedad mexicana, tradicionalmente machista y sexista, a colocado a las mujeres como las

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

encargadas del trabajo del hogar, la atención del esposo y el cuidado y educación de los hijos; sin dar oportunidad a que la mujer quiera superarse y apoyar en los gastos de la casa.

A partir de la industrialización y modernización de nuestro país, la mujer empieza a trabajar fuera de casa, laborando al lado del hombre y trabajando en igualdad de condiciones, lo cual no ha sido del todo aceptado por la mayoría de los hombres, en parte por las tradiciones culturales de corte machista o por la amenaza que la mujer representa para las fuentes laborales de los hombres además de que no quieren sentirse desplazados y mucho menos someterse al mando de una mujer.

En México resulta muy difícil hacer algo, si el hostigamiento sexual se practica como condición hacia la mujer, para otorgar un puesto de trabajo o para conservar su empleo; y aún más difícil si la mujer sigue aceptando y callando el acoso sexual por los superiores jerárquicos o compañeros de trabajo.

En el Distrito Federal, hace algunos años, se tipificó el delito de Hostigamiento Sexual en nuestro Código Penal, en el que podemos observar que se castiga al hostigador dejando en el olvido a la víctima, es decir no establece ni salvaguarda los derechos de la trabajadora o trabajador que sufre este tipo de conducta antijurídica.

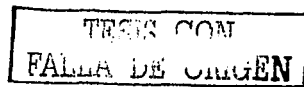
TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Por lo que en el primer capítulo del presente trabajo de investigación se hablará de los antecedentes del delito de hostigamiento sexual, el tratamiento de dicho delito en diversos países como Estados Unidos, Guatemala y Costa Rica; así como las causas que originan y las consecuencias que trae el Hostigamiento Sexual.

En el segundo capítulo, se tratarán diversos conceptos de Hostigamiento Sexual y sus diversas acepciones, los elementos que constituyen este delito y el concepto de las dos principales personas que intervienen en el Hostigamiento Sexual y que son la víctima y el hostigador.

En el tercer capítulo, se trata de dar el concepto de la mujer trabajadora y que normas regulan su actividad laboral, sin que a la fecha sea regulado el hostigamiento sexual en nuestra Ley Federal del Trabajo como causa de rescisión de contrato o despido; también se tratará de los derechos humanos de la mujer trabajadora en cuanto al hostigamiento sexual.

Y en el cuarto y último capítulo se hablará la problemática del delito de Hostigamiento Sexual tanto social como jurídico y laboral de la misma víctima, que para efectos de la presente investigación es la mujer trabajadora. Tratando de proteger la libertad sexual de la mujer en el ámbito laboral, además de buscar y poner soluciones a la práctica primeramente a la misma sociedad como a la misma mujer, no dejando atrás lo legal.



CAPITULO I.

PANORÁMICA HISTÓRICA DEL DELITO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL.

1.1. ANTECEDENTES.

En este primer capítulo hablaremos de nuestro tema principal de estudio que es el Hostigamiento Sexual, empezando de los sucesos que han determinado la evolución y desarrollo del mismo en cuanto al derecho, los cuales van íntimamente relacionados, ya que parte de la influencia del medio o ámbito en que se encuentre la persona.

Desde el comienzo de los tiempos, propiamente hablando desde el patriarcado, el hombre impuso a la mujer el límite y ejercicios de los derechos por los cuales debía regirse, es decir, el hombre por medio del confinamiento de la mujer a la esfera doméstica, controló sus derechos y actividades durante una larga etapa de la humanidad y en diferentes culturas.

Al surgir el capitalismo, se requirió una mayor cantidad de mano de obra, por lo que las mujeres tuvieron que trabajar fuera del hogar, entre otros están fabricas y talleres, además de tener que realizar sus labores domesticas, y con la salida de la mujer de su casa y el querer ayudar económicamente, pero sobre todo superarse en toda la extensión de la palabra la mujer se ve obligada a aceptar el asedio sexual, ya que el hombre al ser él mismo y aún más el ser un superior jerárquico en el ámbito laboral subordina a la mujer utilizando el acoso sexual como medio de presión para conseguir sus fines sexuales.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Para el maestro Eduardo López Betancourt el delito de Hostigamiento Sexual surgió "con motivo del gran incremento de mujeres trabajadoras, que al salir a la calle y encontrar un trabajo para superarse o llevar un apoyo económico a sus casas, eran molestadas en su mismo empleo por sus superiores jerárquicos, provocando un ambiente de mortificación e incomodidad para ellas, y en muchas ocasiones no solo era el ambiente, sino también se le causaba un daño o un perjuicio."¹

El delito de Hostigamiento Sexual aparece como uno de los resultados a los reclamos de nuestra sociedad de abusos, como los que se cometían por organizaciones sindicales y autoridades laborales, es decir para que cuando una empleada pudiera obtener un ascenso primero recibía proposiciones indecorosas como son los contactos físicos indeseados, las invitaciones comprometedoras (salidas a comer o cenar a bailar o a dar un paseo con el fin de llegar a tener una relación sexual), y si accedía aceptando tales insinuaciones obtenía un buen puesto en su trabajo, pero si su respuesta era contraria a la anterior la trabajadora era despedida.

Como vemos las mujeres trabajadoras han sido atropelladas en sus derechos humanos, humilladas y ridiculizadas tanto en el derecho al trabajo como en su libertad sexual desde hace ya varios años.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

¹ LOPEZ BETANCOURT, Eduardo. DELITOS EN PARTICULAR, Tomo II, México, Porrúa, 1996, 2ª ed., p. 95.

Por su parte José Augusto de Vega Ruiz nos menciona que "Los primeros antecedentes al problema del Hostigamiento Sexual se empieza a dar en el siglo pasado, cuando se empieza a contemplar un tipo penal, en el que el bien jurídico era el pudor y se sancionaba con infracciones contemplado en algunos Códigos Penales de Países Europeos (Francia, Alemania y Bélgica). Los Códigos Penales de Chile y España contemplaban como tipo penal los ataques contra el pudor, entre los delitos cometidos por los funcionarios públicos, como sujetos activos.

Lo anterior nos demuestra que el Hostigamiento Sexual no es un problema nuevo, si no que ha sido poco tratado en las legislaciones actuales. Anteriormente estas legislaciones protegían al pudor como bien jurídico, en la actualidad algunas legislaciones protegen el buen desarrollo psicosexual de la sociedad."²

De acuerdo a las exigencias de la sociedad, fue impostergable la creación del tipo penal llamado Hostigamiento Sexual, considerado este como una conducta delictiva, que algunos confunden con manifestaciones de halago, en donde el agresor no se ve, se diluye en una sociedad que es cómplice de este delito.

Nuestro Código Penal para el Distrito Federal sanciona al Hostigamiento Sexual con una pena privativa de libertad y en caso de que el hostigador (sujeto activo), sea un servidor público, además se le sanciona con la destitución de su

² DE VEGA RUIZ, José Augusto. EL ACOSO SEXUAL COMO DELITO AUTÓNOMO. Madrid, España, Editorial Cdex, 1991. Primera ed., p. 29

cargo. Protegiendo a los individuos que se dedican a las relaciones laborales, docentes, domesticas y cualquiera otra que implique relación laboral; para que las personas que tienen un puesto jerárquico, no se aprovechen de su posición y de la función que desempeñan para satisfacer sus instintos sexuales a cambio de favores o beneficios, pues las personas que cuentan con un puesto jerárquico son las que pueden aprovecharse de éste, para obtener el favor sexual a cambio de algo, en cambio los inferiores no pueden ofrecer nada a cambio.

El Hostigamiento Sexual es un fenómeno social que empieza a hablarse en la década de los setentas y que tiene sus raíces históricas principalmente en los estudios, investigaciones, análisis y repercusiones que han llevado a cabo grupos femeninos apoyados por grupos de la sociedad civil a través del trabajo continuo de mujeres que desde hace ya varios años apoyan a víctimas de delitos sexuales.

Sin embargo Elpidio González nos menciona que el hostigamiento sexual se da "Cuando la mujer empieza a laborar en espacios propios y reservados para el hombre, éste, siente el desplazamiento de su mando frente a la mujer, por lo que al sentir su pérdida de poder sobre ella, realiza otro tipo de conducta para continuar sometiéndola, el Hostigarla Sexualmente."³

La mayor parte de las mujeres, tienen la errónea concepción de que son diferentes a los hombres y esto en parte es lógicamente cierto, al haber diferencias físicas y psicológicas entre los sexos, pero hablando jurídicamente tanto hombres

³ GONZÁLEZ, Elpidio. EL ACOSO SEXUAL. Buenos Aires, Ediciones Palma, 1996, Primera ed., p. 23.

como mujeres tenemos los mismos derechos y obligaciones en la legislación mexicana. El problema es que las mujeres no los exigen, ni los hacen valer por seguir creyendo que no tienen derecho a ellos o por desconocimiento.

El Hostigamiento Sexual (también llamado acoso, flirteo y de otras formas) funciona como el principal medio de control masculino sobre las mujeres en el trabajo. Con ello podemos decir que la cuestión que nos compete en estos momentos, es y se presenta de tal forma que la víctima, en la gran mayoría de los casos de este delito es la MUJER.

Sin embargo por su parte Sue Wise nos dice que, "la expresión de ACOSO SEXUAL surgió alrededor de 1974 fecha en la que algunas feministas norteamericanas, definieron el proceso de control social establecido por los hombres respecto a las mujeres, es decir conductas que adoptaban los hombres frente a las mujeres, que superficialmente parecían sexuales, porque de hecho constituye el ejercicio de un poder que se llevaba a cabo en los centros de trabajo."⁴

Las mujeres norteamericanas buscaron una expresión acertada para darle nombre a las conductas masculinas y esta fue ACOSO SEXUAL, la que les pareció la mas acertada según su visión, de acuerdo al problema relativo que estuvieran padeciendo o tratando, entre las que se incluían por parte de los hombres, conductas

⁴ WISE, Sue. EL ACOSO SEXUAL EN LA VIDA COTIDIANA, México. Editorial Paidós, 1992. Primera ed. p. 54.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

que aparentaban ser sexuales, pero que de hecho constituían un ejercicio de poder sobre la mujer.

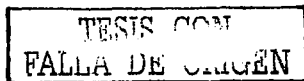
El mismo Sue Wise nos dice que "El acoso sexual empieza a tener auge en el año de 1975, cuando mujeres enfrentaban, el hecho de que no se les pagaban beneficios por despido, debido a que ellas habían renunciado voluntariamente a su trabajo cuando fueron objeto de acoso sexual."⁵

La persona hostigada al no poder resistir mas una conducta de Hostigamiento Sexual, renuncia a su trabajo, perdiendo así cualquier derecho a alguna remuneración económica o indemnización siendo que debería de protegerse ante este tipo de conducta antisocial, que es una de las principales formas de violencia ejercida contra la mujer que daña su desarrollo profesional y laboral.

El Hostigamiento Sexual a pesar de ser una conducta que atenta contra la dignidad de la mujer, socavando su derecho a la libertad sexual y que genera obstáculos para que se desarrolle en la vida ante la sociedad, pero especialmente en el ámbito laboral, la mujer en muchos de los casos tiene que soportar este tipo de conducta, con el fin de no perder su trabajo aun y cuando es hostigada sexualmente.

Las mujeres de otros países, en especial las norteamericanas dan un gran paso en contra del Hostigamiento Sexual en el momento de definirlo, empezando

⁵ Ibidem, p. 67.



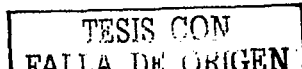
así un combate con esa conducta antisocial que daña en la mayoría de los casos a las mujeres, conducta que era y es aun en la actualidad, tomada como algo normal que tenían que soportar las mujeres trabajadoras y de la cual no tenían forma jurídica alguna para protegerse.

Las primeras publicaciones acerca del delito Hostigamiento Sexual aparecen en Europa y Estados Unidos de Norteamérica a mediados de los setentas, sin embargo, las legislaciones de otros países ya contenían disposiciones que contemplaban a éste delito.

Desde antes que se creara un tipo legal, se trató de dar una definición al respecto en Estados Unidos de Norteamérica, se le dio una gran importancia, así que en el año de 1976, Catherine Mackinnon Bewer propuso una definición a los hechos que se venían presentando en los ámbitos laborales, definiéndolo como: "una imposición no deseada de requerimientos sexuales en el contexto de una relación desigual de poder, este último derivado de la posibilidad de dar beneficios e imponer privaciones además de la carencia de reciprocidad de quien recibe los acercamientos sexuales."⁶

Esta definición fue una de varias que dieron inicio a una serie de investigaciones que permitieron saber, que tipo de comportamientos dan origen al

⁶ MACKINNON BEWER, Catherine. SEXUAL HARASSMENT OF WORKING WOMEN: A CARE OF SEX DISCRIMINATION, C.T., Yale University Press, 1979.



Hostigamiento Sexual, las condiciones bajo las que se presentan para diferenciarlo de otras conductas sexuales. Por lo tanto podemos entender por Hostigamiento Sexual cualquier tipo de acercamiento, asedio o presión de naturaleza sexual, tanto física como verbal no deseada, en el contexto de una relación desigual de poder, derivada de la posibilidad de dar beneficios condicionados e imponer sanciones a la persona que cometa el delito de Hostigamiento llamada hostigador que puede ser hombre o mujer. Como podemos percibir la autora de la definición antes descrita del delito de Hostigamiento Sexual se enfoca mas al ámbito laboral.

Como nos damos cuenta Estados Unidos se ha convertido en el país con la legislación más avanzada que previene y sanciona el Hostigamiento Sexual como delito, pero es pertinente aclarar que tiene un sistema jurídico muy diferente al nuestro.

La misma autora Catherine Mackinnon Bower expresa parte de la situación en que se haya una persona que es objeto de atenciones sexuales no deseadas en el ámbito laboral, las cuales las resume de la siguiente manera:

- a) "Avance sexual desde una posición de poder;
- b) Ansiedad de la receptora al no saber si esas atenciones se desvanecerán frente a su indiferencia o si, al contrario, recrudecerán;

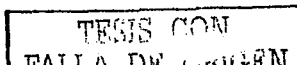
TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- c) Si el asedio se torna mas crudo, comienza el peligro cierto para la estabilidad de las condiciones laborales y su empleo mismo, y
- d) El rechazo frontal a los avances suele provocar crueles represalias motorizadas por el despecho, por lo que se recurre a mecanismos de amable rechazo.⁷

La misma Mackinnon comenta que hasta que se propone el termino de Hostigamiento Sexual se englobaron una serie de eventos que se presentaban en el ambiente laboral y que eran impronunciables, lo que hacia que este hecho se considerara inexistente. Algo muy semejante sucede en nuestro contexto pues al referirse al Hostigamiento Sexual como delito, muchas personas no entienden de lo que se esta hablando o quiere decir ó al saberlo les parece absurdo que sea considerado como un problema y aun más como un delito.

En México el Hostigamiento Sexual es una figura jurídica muy poco tratada y los estudios y análisis que se han hecho del mismo son muy pocos, pese a ello, este comienza a ser considerado como tal y a discutirse mas abiertamente como un delito que atenta contra la libertad sexual de las personas, sobre todo contra la mujer en el ambito laboral lo anterior como respuesta a declaraciones y acusaciones formuladas por grupos feministas y organizaciones activistas, quienes basadas en la

⁷ GONZÁLEZ, ELPIDIO, Op. Cit. p. 23 y 24



experiencia de las mujeres en el trabajo han intentado romper el silencio en torno a éste ilícito; sin embargo, siguen haciendo falta estudios sistemáticos al respecto.

Por eso es necesario que aquellas personas que en nuestra sociedad son hostigadas y que se les hace la vida imposible, incluso se les pueda negar ascensos, tengan un apoyo en la legislación para enfrentar este tipo de situaciones, subrayando principalmente que en la sociedad en la que rige el derecho entre los seres humanos no debe existir diversidad entre hombres y mujeres, no puede ni debe significar subordinación, humillación, ni violencia sexual ya que esta forma parte de un conjunto de conductas que se derivan de la desigualdad y del sometimiento de la mujer en todas las clases sociales, ya que se les escatiman derechos así como la propia disposición de su cuerpo.

De todo lo anteriormente mencionado, se puede observar que el Hostigamiento Sexual es un problema que se origina en el sistema sexo-genero que impera en nuestra sociedad, es decir, la red de creencias, rasgos de personalidad, actitudes, sentimientos, valores, conductas y actividades que diferencian a hombres y mujeres a través de un proceso histórico de construcción social, donde un sexo domina a otro. Asimismo, se puede considerar como un problema que lo viven básicamente las mujeres y los seres humanos que en esta sociedad son considerados débiles o inferiores; además de que es un delito, una forma de abuso por atentar contra la libertad en su integridad personal, física y psicológica, de quienes lo reciben.

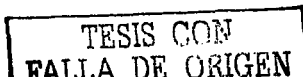
TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Fue por eso que en el mes de febrero de 1990 se promulgo el delito de Hostigamiento Sexual el cual se encuentra regulado en el articulo 259 Bis, del Titulo Décimo Quinto llamado Delitos contra la libertad y el normal desarrollo psicosexual del Capitulo I, el cual contiene los siguientes delitos: Hostigamiento Sexual, Abuso Sexual, Estupro y Violación del Código Penal para el Distrito Federal en materia del fuero común, y para toda la Republica en materia del fuero federal; decretado este delito de Hostigamiento Sexual en el mismo Código Penal el día 20 de diciembre de 1990 y publicado el día 21 de enero de 1991 entrando en vigor el día 22 de enero del mismo año, articulo que a la letra decia:

ARTICULO 259 BIS "Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a personas de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domesticas o cualquier otra que implique subordinación se le impondrá sanción hasta de cuarenta días de multa. Si el hostigador fuese servidor publico y utilizase 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.

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



Fue así como se logró un triunfo para los ciudadanos mexicanos que en un momento dado podemos ser sujetos de acciones típicas antijurídicas que denigran y humillan en su mayoría de los casos a la mujer en el ámbito laboral, por personas que ostentan jerarquía y poder sobre las personas subordinadas.

1.2. TRATAMIENTO DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN DIVERSOS PAÍSES.

El problema del Hostigamiento Sexual se ha empezado a tratar en diversos países del mundo, como ya se ha mencionado a Estados Unidos de América, es el país que más avances tiene en cuanto a su legislación, para resolver este conflicto en cuanto a la prevención, así como el tipo de sanciones.

En Guatemala se sabe de los guardias de seguridad de las empresas que molestan a los trabajadores con el pretexto de buscar mercancías escondidas entre la ropa. En este mismo país es una práctica comúnmente aceptada que las indígenas sean violadas por los patrones y le sean impuestas relaciones sexuales que las mujeres trabajadoras no aceptan, respuesta a la cual se le imponen represalias.

Los países hispanoamericanos, también han abordado la cuestión del acoso sexual laboral, siendo Costa Rica otro país con un sistema jurídico avanzado que contempla su prevención y sanciona, y también cuenta con una protección jurídica digna a seguir por los países de América Latina.

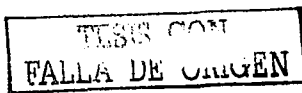
TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

1.2.1. EN ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA.

En este país se empezaron a estudiar diversos aspectos, como son: el sociológico, psicológico y jurídico, de la problemática suscitada sobre el acoso sexual en la relación del trabajo; por lo que varios ordenamientos aplican sus mecanismos jurídicos de prevención y sanción en sus legislaciones para combatirlo, así como también se de una opinión doctrinal en cuanto al Hostigamiento Sexual.

Como José Fernando Lousada Arochenta nos dice que "A mediados de los setentas se empezó el estudio del acoso sexual laboral, en esta época el termino sexual harassment, traducido literalmente como hostigamiento sexual, era apenas conocido. En esta década de los años setenta el rechazo de muchos tribunales a encontrar en el acoso sexual una conducta discriminatoria por razón de sexo, con independencia de que la misma pudiera incurrir en otro tipo de litud.

Se estudiaron varios casos judiciales de los cuales el resultado fue, que se considero el acoso sexual laboral como un acto discriminatorio, donde el Tribunal Supremo de los Estados Unidos de América, en 1986, ratificó la posición de muchos tribunales inferiores de un superior que acosa sexualmente a un trabajador subordinado esta discriminando por razón de sexo y que tal conducta, incluso aunque no arroje perjuicio económico para este, esta prohibido por el título VII del Acta de Derechos Civiles 1964.



Por hostigamiento sexual se entiende:

- Hacer insinuaciones o demandas sexuales, requerimientos de actividad sexual o cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual que interfiera sustancialmente con el desempeño en el trabajo de un empleado o en los estudios de un estudiante.
- Utilizar el rechazo o aceptación de las demandas sexuales como criterio para tomar decisiones que afecten el empleo o los estudios de una persona.
- Establecer como condición de empleo o de status como estudiante la aceptación de tal conducta.

Hacer expresiones o actos de índole sexual, en forma generalizada o severa, que tengan el efecto de alterar la condición de empleo o el status como estudiante o cree un ambiente de trabajo o estudio hostil y ofensivo.⁸

Para que haya acoso sexual, no obstante, se va a exigir que la conducta sea lo suficientemente intensa como para alterar la posición del trabajador en las instituciones ya que estas proporcionan una estructura que da oportunidad a que el acoso sexual se presente en la relación del trabajo, creándole un ambiente laboral

⁸ LOUSADA AROCHENTA, José Fernando, EL DERECHO DE LOS TRABAJADORES A LA PROTECCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL LABORAL, Granada, Editorial Comares, 1996, Primera ed., p. 8.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

hostil, es decir, como las organizaciones están caracterizadas por una estructura vertical, los superiores pueden usar su posición y poder, para extorsionar sexualmente a sus subordinados.

Lo típico es que las mujeres sean acosadas por los hombres, no obstante que lo contrario también puede darse. Pero como por lo general las mujeres se encuentran en una situación de subordinación que restringe su seguridad e independencia material, su supervivencia queda supeditada a su habilidad para proporcionar favores sexuales o de ser objeto sexual pasivo, en el intercambio de recompensas económicas, sociales y sobre todo laborales lo cual las hace vulnerables al hostigamiento.

El Hostigamiento Sexual es una de las formas que utilizan los hombres para poder dominar y controlar a las mujeres, con el fin de no sentirse amenazados o desplazados y mucho menos dominados en el campo laboral, ya que la dominación del hombre se encuentra reforzada por los patrones socio-culturales y más aun, cuando a este se le da un poder, el de ser un superior jerárquico, por lo tanto, no puede permitir que la mujer trabajadora ascienda y el hombre como tal se vea subordinado ante una mujer.

En el derecho norteamericano, el contrato de trabajo puede extinguirse por la voluntad del superior jerárquico sin indemnización, salvo determinados

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

supuestos Para justificar las acciones contra un despido utilizado como represalias por la negatividad del trabajador a someterse a un chantaje sexual.

1.2.2. EN GUATEMALA.

En este punto veremos en que porcentaje se abusa sexualmente de la mujer en este país, como relacionan y se aprovechan del poder en el trabajo utilizando como medio el acoso sexual.

Los maestros Fernando Rubio y Yentilu de Baessa nos dicen que "En 1997 se realizo un estudio en donde se trata el acoso sexual, el problema que genera en los lugares de trabajo de las mujeres guatemaltecas, la relación que existe entre acoso sexual y el uso de estrategias de poder. El 45% de las mujeres en la muestra reportaron haber sufrido algún tipo de abuso, que desempeñaban cargos en empresas tanto públicas como privadas y que además tenían un nivel educativo bastante alto. Las mujeres frecuentemente ante un hostigamiento respondían ante la conducta, como si no hubiese sucedido nada o lo tomaban como una broma, se clasificó el Hostigamiento Sexual y la forma de enfrentarlo de la siguiente forma:

1. Cuando la conducta mas leve (se le ha acercado más de lo correcto), y la más agresiva (proposición sexual directa), las mujeres reportaron haber confrontado a la persona, es decir, tomar una posición activa de defensa.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

2. En los otros tipos de acoso (la han invitado a salir, insinuación de tipo sexual y tocado como sin querer), respondieron asumiendo una conducta mas pasiva como es tomarlo como broma o pretender que no habia sucedido nada.

Los resultados de este estudio constituyen un llamado de atención a las organizaciones de protección a los derechos de la mujer, puesto que este problema tiene una alta incidencia en el medio laboral guatemalteco.

Sin embargo no existe ningún mecanismo legal en la actualidad para que las mujeres se puedan defender adecuadamente; además seria conveniente hacer conciencia las mujeres trabajadoras sobre como es necesario reaccionar ante el caso y como se deben enfrentar a este tipo de situaciones para que no sufra la auto-estima de la mujer, ni tenga repercusiones negativas en el trabajo."⁹

Guatemala es un país que no tiene un gran avance en cuanto a su legislación en materia de Hostigamiento Sexual, pero a comparación de nuestro país, ha empezado a considerar a este delito como un problema mas que enfrentan la mayoría de las mujeres trabajadoras; en México, no hay ningún tipo de investigación, estudios y mucho menos estadísticas verdaderas que nos den un panorama del problema del Hostigamiento Sexual, que sufren nuestros trabajadores tanto hombres, pero principalmente las mujeres y el cual es nuestro tema de estudio,

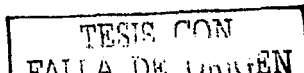
⁹ RUBIO F., Fernando y DE BAESSA, Yentilú. EL ACOSO SEXUAL Y SU RELACIÓN CON EL USO DE PODER, Tomo IV. México, Editorial Psicología Contemporánea, 1987, Primera ed., p. 10.

ya que son las que normalmente se encuentran subordinadas en una relación de trabajo y no tienen la fuerza para enfrentar este tipo de problema y mucho menos cuando no se tiene un apoyo legal.

1.2.3. EN COSTA RICA.

En este país se crea una Ley en contra del Hostigamiento Sexual en el empleo y la docencia, aprobada por la Asamblea Legislativa el 30 de enero de 1995 y publicada por el despacho de la primera Dama, la cual se divide en 7 capítulos con 28 artículos. Al promulgarse esta Ley, se inicia un proceso de sensibilización para utilizarla también como un instrumento educativo. Es una Ley que coloca a Costa Rica como un de los países mas avanzados, que persigue el bienestar de las personas que trabajan y en especial protege a la mujer, mediante la tutela de sus derechos.

Dicha Ley en su artículo 1º versa de la siguiente manera: esta Ley se basa en los principios constitucionales del respeto por la libertad y la vida humana, el derecho al trabajo y el principio de igualdad ante la ley, los cuales obligan al Estado a condenar la discriminación por razón del sexo y a establecer políticas para eliminar la discriminación contra la mujer, según la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y la Convención



interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer.

La misma Ley en su artículo 2º nos define el acoso u Hostigamiento Sexual como: toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada y que provoque efectos perjudiciales en los siguientes casos:

- a) Condiciones materiales de empleo o de docencia.
- b) Desempeño y cumplimiento laboral o educativo.
- c) Estado general de bienestar personal.

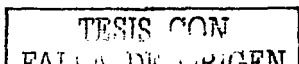
También se considera acoso sexual la conducta grave que, habiendo ocurrido una sola vez, perjudique a la víctima en cualquiera de los aspectos indicados.

De la definición anterior hago hincapié que se estipula de que si se llegara a dar el caso de que el acoso no sea reiterado, pero se causa un perjuicio a la víctima como los tres casos que se describen en el artículo 2º de la multicitada Ley, esta conducta se considera grave, es decir, en ese momento se toma la decisión de sancionar esa conducta. Se entiende claramente a qué problema nos referimos cuando hablamos del hostigamiento sexual desde una perspectiva legal, se logra identificar un grupo de conductas, ambientes y efectos en la persona afectada que

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

permiten a quien denuncia y administra justicia, determinar con relativa precisión si ha habido violación de derechos. En este sentido, la ley representa un avance importante en la protección de los derechos humanos de las mujeres porque tipifican como delito un conjunto de actos que culturalmente han sido concebidos como comportamientos masculinos.

A grandes rasgos se dará una breve explicación de la Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, la cual rige al país de Costa Rica y que contiene: principios constitucionales de la libertad, vida humana e igualdad ante la Ley, que nos define, prohíbe y sanciona al Hostigamiento Sexual como una conducta que atenta contra la dignidad de la mujer y del hombre en las relaciones laborales, así como las diferentes formas en que puede ser manifestado pero también de cómo se puede prevenir el hostigamiento por los superiores jerárquicos y si llegara a cometer dicha conducta antijurídica será sancionado; también existen garantías tanto para denunciadores como para testigos de no sufrir ningún perjuicio en cuanto a sus labores se refiere, hace mención de que si una persona llega a hacer la denuncia de la conducta antisocial esta no puede ser despedida, ya que la toman como represalia contra la persona hostigada o en su caso como denunciante a menos que el patrón demuestre ante una autoridad competente que el despido es totalmente justificado; pero en caso de que el trabajador demuestre la conducta ilícita la víctima tendrá derecho a reclamar una indemnización por el daño moral provocado y al jerarca se le impondrá la sanción que imponga la Ley Laboral., además de que se podrá recurrir a la vía penal.



1.3. CAUSAS QUE ORIGINAN EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL.

Como es bien sabido en los casos de Hostigamiento Sexual generalmente la victima es la mujer, ya que en la mayoría de las culturas imperantes, a los hombres se les educa para mirar a las mujeres como objetos sexuales de su propiedad y de los cuales pueden usar y abusar a su antojo. El Hostigamiento Sexual esta fuertemente relacionado al problema de la desigualdad social y económica, donde la mujer siempre será el ser débil en el primer caso y en el segundo que no puede ganar mas que un hombre; a lo anterior se tiene como resultado que la mujer puede ser hostigada en varios ámbitos, pero el que mas estudiado es el que se da en su lugar de trabajo en donde se ha detectado que el hostigamiento puede crear una atmósfera de intimidación y hostilidad.

Ahora bien, los móviles o formas de manifestación del hostigamiento, varia y puede ser desde una mirada de pasada, un piropo o silbido, un apretón de manos o una broma; a otras mas severas como los besos otorgados sin consentimiento de la persona, un pellizco o la abierta proposición amenazadora de tener relaciones sexuales o perder el empleo en caso de una respuesta negativa.

A lo anterior podemos unir lo que nos dicen los maestros Antonio Baylos y Juan Terradillos "... las mujeres están expuestas en mayor medida a la presión y al acoso sexual en el trabajo por parte de sus colegas y superiores, por lo que la efectividad de los derechos genéricos a la intimidad y a la dignidad en la esfera

laboral requiere una mayor clarificación, de forma que tales situaciones queden claramente integradas en la esfera jurídica...¹⁰

La intimidación, la confianza entre otras, también son causas que originan el delito de Hostigamiento Sexual, pues por una parte la intimidación que es a través de amenazas, injurias, poner en peligro, u otro medio para que el hostigador consiga que la víctima no diga, ni haga nada en contra de él y así poder tener a aquella sometida a la realización de hechos sexuales; y por otro lado la confianza que se basa en la creencia de las personas cercanas que es a las que menos se les tiene que temer ya que si la mujer hostigada hace lo contrario, al victimario se le alimenta para hacer conductas delictuosas como hostigar sexualmente en el trabajo afectando de esta manera su integridad personal y dignidad laboral.

El cuerpo femenino continua siendo un objeto generalizado de placer sexual para los hombres y la constante exhibición de imágenes eróticas que influye sobre su comportamiento; de lo anterior vemos que el hostigador ejerce su poder contra la víctima, sin importarle los sentimientos de esta o el daño que le cause, solo le importa lo que a él le haga sentir bien y no se da cuenta de lo ofensivo de su conducta.

TESIS CON
FALLA DE URGEN

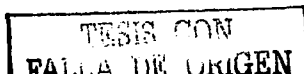
¹⁰ BAYLOS, Antonio y TERRADILLOS, Juan. DERECHO PENAL DEL TRABAJO. Valladolid, España, Editorial Trotta, 1990, Primera ed., p. 153.

El gobierno, las empresas, los sindicatos y los trabajadores tienen su propia visión sobre el Hostigamiento sexual, no existe una cultura de respeto hacia el trabajador dentro del ámbito laboral; es muy necesario que se tomen medidas para combatir esta conducta y desalentar esta práctica de quienes aprovechan su posición jerárquica laboral ya que toman represalias hacia las trabajadoras que no acceden a una propuesta sexual.

1.4. CONSECUENCIAS DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL.

En este punto veremos cuanto puede afectar a la mujer el hostigamiento sexual tanto en su trabajo como en su estado emocional.

José Antonio y Miguel Lorente Acosta nos dicen que "La conducta de acoso supone un estrés emocional que conlleva a la aparición, primero, de un cuadro de ansiedad, que puede evolucionar, después, hacia alteraciones de mayor intensidad y mas estabilidad en el tiempo similares a las lesiones psicológicas del SIMAM. Pero además, como ocurre en el SAM, el mantenimiento de esta situación depende fundamentalmente del agresor, creando a la mujer una incertidumbre ante cualquiera de las opciones que tome. Puede ocurrir que no finalice a pesar de que la mujer haya cedido a las pretensiones del agresor, y si no accede puede pasar a otro nivel de violencia, sufriendo una agresión sexual o una violación o sufrir las consecuencias sobre su puesto de trabajo.



Esta situación es interpretada por la mujer acosada como una amenaza real en la que la posibilidad de una agresión física es mantenida de forma mas o menos consciente, tanto en el medio laboral como fuera de él. Al igual que en el SIMAM existen limitaciones o impedimentos para que la mujer pueda escapar de este ambiente, ya que está en juego el puesto de trabajo y su realización como persona en la sociedad, al margen de la posible culpabilización que parte de esa sociedad pueda hacer a la propia mujer como provocadora o iniciadora¹¹

Cada vez son mas los escenarios en donde la mujer libra la batalla de caer en un chantaje sexual; y en el ámbito laboral se ha observado que hay una discriminación en la satisfacción que ella siente en su lugar de trabajo. La mujer hostigada se siente humillada, degradada, avergonzada, enojada y con poco valor para luchar contra el hostigador, a lo anterior lo acompañan la ansiedad, tensión y exaltación nerviosa, dando como resultado al cuerpo humano el stress, al cual miles de mujeres deben de endurecerse para poder enfrentar el hostigamiento de un superior. Lo que deja un gran vacío en la salvaguardia de los derechos de las mujeres en el ámbito laboral, ya que en la mayoría de los casos al sufrir una experiencia de Hostigamiento Sexual, ellas no se defienden de esta conducta, por no conocer sus derechos, porque temen a perder su trabajo o a ser objeto de alguna represalia, por parte del patrón, supervisor o incluso por los mismos compañeros de trabajo para presionarla, en caso de que no acceda al asedio sexual.

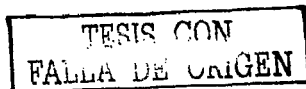
¹¹ LORENTE ACOSTA, Miguel y LORENTE ACOSTA, José Antonio. AGRESIÓN A LA MUJER: MALTRATO, VIOLACIÓN Y ACOSO. Granada, Editorial Comares, 1998, p. 215 y 216.

El hostigamiento Sexual para Antonio Baylos y Juan Terradillos "incluye, cualquier acercamiento de contenido sexual, no deseado por parte de la persona que lo recibe, pudiendo ser expresado de manera verbal y/o no verbal y en el que se utilizan presiones físicas y/o psíquicas para obtener favores sexuales de la persona acosada en el lugar de trabajo. Constituye, pues, una conducta sexual calificable como demostración de poder con la que se intimida y humilla a una trabajadora (o trabajador), interfiriendo su vida profesional y sus derechos."¹²

Más allá del poder que puede ejercer un jefe sobre la trabajadora, que le puede hacer creer que tiene más derechos sobre ella, es una cuestión social, relacionada con la educación e ideas diferenciadas que hemos recibido hombres y mujeres. Ideas que deberán desaparecer, primero que nadie, de las mismas mujeres, ya que se nos dice que nuestro espacio es el hogar y que ahí estamos protegidas y nadie nos puede molestar ni intervenir en nuestra vida. Cuando sales a trabajar te expones al hostigamiento (tema de estudio), la violación o el abuso sexual; además de entorpecer nuestra vida profesional, diciendo ya no voy a trabajar porque en todos lados existe el acoso sexual.

El Hostigamiento sexual en el trabajo puede tener serias consecuencias como hacer sentir a la víctima de este delito, humillada y lastimada en sus emociones, y no dando al máximo su capacidad y gusto para laborar, emociones que las refleja de la siguiente manera:

¹² BAYLOS, Antonio y TERRADILLOS, Juan, Op. Cit., p. 183.



- Enojada.
- Asustada.
- Avergonzada.
- Desconcertada.
- Degradada.
- Intimidada.
- La hace sentirse responsable por el acto.
- Enfermarse físicamente.
- Alejarse de las actividades de empleos y sociales.
- Perder confianza en si mismo.
- Dudar de su valor y dignidad personal.

Son muchas las víctimas del delito de hostigamiento sexual, pero pocas son las que deciden poner una denuncia penal, pues se enfrentan a la incomprensión de la sociedad, a los hostigadores y a procesos jurídicos largos en los que se insiste en que quizá "ellas provocaron", quedando impune este delito.

Elpidio González nos hace mención de que "El pudor o reserva sexual de las víctimas de hechos que agraden la esfera sexual de las personas es tan antigua como real. El temor al escándalo y al rechazo a tener que revivir hechos aberrantes y dolorosos durante la investigación y el juicio, constituyen las principales causas de la

TESIS CON
FALTA DE CÍEN

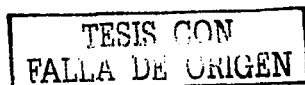
escasa cantidad que registran en las estadísticas los delitos y otras infracciones de naturaleza sexual, lo que asegura la impunidad de los autores."¹³

Las personas trabajadoras que son agredidas sexualmente por sus superiores jerárquicos en el trabajo, las mujeres víctimas del delito de Hostigamiento Sexual callan lo sucedido en contra de ellas, ya que le temen a la sociedad en cuanto al rechazo, el que no les crean y al ser señaladas, pero sobre todo al escándalo que se suscite en contra de ellas en la empresa u oficina para la que laboran, ya que termina siendo que ellas son las culpables por provocarlo.

En la Ciudad de México, algunas mujeres han comenzado a presentar denuncias como ya se había mencionado anteriormente, pero no en un sentido judicial amplio; simplemente buscan asesoría, alguien que las escuche y ya, dejando que los superiores jerárquicos sigan hostigando sexualmente a las trabajadoras. En todo 1999 se han recibido denuncias en el Distrito Federal por parte de mujeres trabajadoras hostigadas sexualmente. Y si la información en la capital mexicana es poca, en los ámbitos rurales es prácticamente inexistente.

En el Distrito Federal, la única opción para denunciar el hostigamiento es el código penal, y el proceso es muy complicado. Pasa lo que con delitos sexuales como el abuso y la violación en los que primero cuestionan tu credibilidad y después, quizá, te hacen caso. Esta actitud hace que muchas mujeres no denuncien la

¹³ GONZÁLEZ, Elpidio. *Op. Cit.*, p. 232.



situación de que son hostigadas sexualmente y si llegaren hacer caso a la denuncia y si se trate de un servidor público pues no pasa nada porque le creen mas al servidor público que a una trabajadora; y las mujeres hostigadas que deciden hacer la denuncia no continúan y mucho menos terminan el procedimiento, se quedan en la etapa de denuncia, porque comienzan a ser presionadas para retirarla pro el superior jerárquico o el servidor publico.

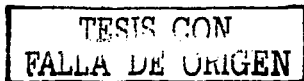
Mujeres en Acción Sindical, que es una organización que ofrece información a las trabajadoras, imparte talleres sobre hostigamiento sexual, ¿qué es?, ¿cómo se presenta?, ¿cómo prevenirlo?, ¿qué acciones tomar para que los sindicatos brinden protección real a la persona hostigada, víctima de este delito de Hostigamiento Sexual?, ya que legal no existe o no se cumple debidamente.

El objetivo de esta organización de mujeres de acción sindical es visibilizar el problema, llevarlo a una mesa de discusión en la que participen académicas, sociedad, sindicatos, trabajadoras para hablarlo, para resaltar sus características y la problemática que enfrentan, de ser hostigadas por un superior jerárquico.

Dicha organización nos presenta el siguiente cuadro de cómo se manifiesta el hostigamiento sexual y que hacer frente a este mismo delito:

COMO SE MANIFIESTA EL HOSTIGAMIENTO.

- Contactos fisicos innecesarios.



- Observaciones acerca del cuerpo y la manera de vestir.
- Invitaciones comprometedoras.
- Tener pornografía en lugares de trabajo.
- Hacer demandas de favores sexuales.
- Agresión física.
- Amenazas ante la negativa.
- Gestos, comentarios, bromas, agresiones.
- Miradas libidinosas.

TESIS CON
 FALLA DE ORIGEN

QUE HACER FRENTE AL HOSTIGAMIENTO.

- Rechazar al hostigador de forma clara.
- Comunicar a otras personas del centro laboral la situación.
- No aislarse ni sentirse culpable.
- Evidenciar públicamente al hostigador.
- Buscar un reglamento interno sobre tales prácticas.
- Denunciar el hecho dentro de la compañía.
- Elaborar un informe escrito de los hechos.
- Tratar de no abandonar el trabajo.

Existen otras 10 organizaciones no gubernamentales llamadas "El Grupo de Trabajo contra el Hostigamiento Sexual que está conformado por: Dirección de Trabajo y Previsión Social del Distrito Federal; Programa para la participación Equitativa de la Mujer en el Distrito Federal (Promujer); Programa Universitario de Estudios de Género de la Universidad Nacional Autónoma de México (PUEG-

UNAM); Centro Integral de Apoyo para la Mujer (CIAM-Azcapotzalco); Federación de Sindicatos de Empresas y Bienes de Servicios (FSEBS); Secretaria de Acción para la Mujer del Sindicato de Trabajadores de la UNAM (STUNAM); Comité Ejecutivo de la Alianza de Tranviarios de México (ATM); Red de Mujeres Sindicalistas, Servicio, Desarrollo y Paz, A.C. (SEDEPAC); Diversa Agrupación Política Nacional Feminista y Mujeres Trabajadoras Unidas, A.C./Mujeres en Acción Sindical (MUTUAC-MAS). Son las que están impulsando campañas con talleres y asesoría sobre el Hostigamiento Sexual en el ámbito laboral. También el gobierno de la Capital Mexicana abrió un programa especial de mujer y trabajo en el que se atiende la problemática de las mujeres sobre el hostigamiento, entre otros problemas.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPITULO II.

MARCO CONCEPTUAL DEL DELITO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL.

2.1. CONCEPTO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL.

No es fácil definir el Hostigamiento Sexual, ya que para lo que una persona es hostigamiento, puede no serlo para otras; pero es un punto importante de mi investigación. Sin embargo se darán definiciones de Hostigamiento Sexual en la doctrina, así como la definición legal.

Para los propósitos de este trabajo, podemos tomar la definición que nos proponen Bedolla y García, basada en tres componentes, a saber:

- a. **ACCIONES SEXUALES NO RECÍPROCAS.** Aquellas conductas verbales y físicas que contienen aspectos relacionados con la sexualidad, las cuales son recibidas por alguien sin ser bienvenidas. Además, todas estas acciones son repetitivas, vistas como premeditadas, y aunque persiguen un intercambio sexual, no necesariamente lo alcanzan.
- b. **COERCIÓN SEXUAL.** Esta se refiere a la intención de causar alguna forma de perjuicio o proporcionar algún beneficio a alguien si rechaza o acepta las acciones sexuales propuestas, lo que manifiesta

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

una clara relación asimétrica, identificándose con mayor precisión en espacios laborales y educativos.

c. SENTIMIENTOS DE DESAGRADO. Esto es, los sentimientos de malestar que esta experiencia produce, las sensaciones de humillación, insatisfacción personal, molestia o depresión, que son consecuencia de las acciones sexuales no recíprocas. Tales conductas ofenden a quien las recibe e interfieren con sus actividades cotidianas.¹⁴

EDUARDO LÓPEZ BETANCOURT define el HOSTIGAMIENTO SEXUAL como: "toda conducta que avasalle, violente, exija y comprima a otra persona, manifestando inequívocamente una petición o solicitud sexual de manera insistente y no aceptada"¹⁵

Podemos entender a el Hostigamiento Sexual como un asedio el cual debe ser repetitivo, para considerarlo como delito, y que se comete por quien aprovechándose indebidamente de su cargo o posición generante de subordinación a quien realizan la petición sexual directa con pretensiones de deleite carnal; pero aun y cuando sea insistente la solicitud sexual puede no ser aceptada, y esta se

¹⁴ BEDOLLA Patricia y GARCÍA, Blanca. CONSIDERACIONES CONCEPTUALES EN TORNO AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL, México, Editorial UNAM-Fontamara, 1989, p. 43.

¹⁵ LÓPEZ BETANCOURT, Eduardo. Op. Cit. p. 93.

vuelve enfadosa para la víctima por la insistencia, esto es en perjuicio del sujeto pasivo ya que ponen en peligro el bien jurídico tutelado que es su libertad sexual.

La libertad sexual es una de las prerrogativas más valiosas que tiene el individuo, por lo que nadie puede romper con esta libertad y mucho menos abusando de la superioridad jerárquica que tenga en el trabajo; de tal manera que cada uno de los seres humanos es libre de aceptar voluntaria y conscientemente las relaciones sexuales y el Estado tiene la obligación de tutelar esa libertad y salud psicosexual que puede ser dañada.

ELPIDIO GONZÁLEZ afirma que es: "una figura de peligro, ya que no requiere para su consumación que se llegue a hacer, se impida hacer, o se tolere como lo pretende el sujeto activo, ya que requerir, acosar o agredir sexualmente con esa finalidad ulterior, ya es conducta típica del delito."¹⁶

De la anterior definición podemos decir que el Hostigamiento Sexual pone en peligro o afecta los derechos humanos, la dignidad, la seguridad, la comodidad, el bien estar o cualquier otro derecho adquirido o en expectativa del sujeto activo; que lo ofende o humilla. Para efectos de mi investigación en el ámbito laboral específicamente, altera o pone en peligro la relación laboral de la mujer, esto es cuando el superior o inferior jerárquico entre otros vincula la petición de favores

¹⁶ REYNOSO DAVILA, Roberto, DELITOS SEXUALES, México, Porrúa, 2000, p. 26.

sexuales; en el caso de aquel la petición de favores sexuales con la amenaza de consecuencias desfavorables en el empleo, prometer privilegios en el trabajo a cambio de favores sexuales o en caso del inferior jerárquico el de ponerle trabas en el trabajo a la víctima; lo anterior crea un ambiente de trabajo hostil, intimidante u ofensivo dificultando el normal desarrollo en el trabajo de la mujer y cerrando toda posibilidad de realizarlo con gusto y satisfacción.

La Organización Nacional para las Mujeres definen al "hostigamiento sexual como cualquier avance sexual físico o verbal, repetido o no deseado, declaraciones derogatorias sexualmente explícitas, o comentarios sexualmente discriminatorios hechos por alguien en el lugar de trabajo, los cuales son ofensivos u objetables por el receptor o causa al receptor inconformidad o humillación o bien interfieren con su desempeño en el trabajo."¹⁷

Como se puede apreciar de la definición anterior, que la NOW (siglas en inglés) y que es la Organización Nacional para Mujeres, no se hace referencia a la jerarquía, pero es una definición más acorde o inclinada al ámbito laboral, donde el receptor es hostigado, humillado físico y verbalmente además de interferir en el desarrollo de su trabajo.

¹⁷ MUÑOZ VÁZQUEZ, Felipe y GONZÁLEZ MENDIVIL, Oscar, "ANÁLISIS LÓGICO DEL TIPO PENAL DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL DOLOSO CONSUMADO EN LAS RELACIONES LABORALES", CRIMINALIA, México, Porrúa, Academia Mexicana de Ciencias Penales, Año LVIII, No. 3, Sep-Dic. 1992, p. 109.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

El tipo penal del delito de Hostigamiento Sexual se encuentra regulado por el Código Penal para el Distrito Federal en su Título Décimo Quinto el cual es llamado Delitos contra la libertad y el normal desarrollo psicosexual, en su Capítulo I en el artículo 259 Bis, reformado el 30 de septiembre de 1999, el cual establece que comete el delito de HOSTIGAMIENTO SEXUAL:

"Al que asedie, acose o solicite favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero con la amenaza de causar a la víctima un mal relacionado con las expectativas que pueda tener en el ámbito de una relación, bien sea entre superior e inferior jerárquico, entre iguales o en cualquier otra circunstancia que los relacione en el campo laboral, docente, doméstico o cualquier otro, se le impondrá sanción de uno a tres años de prisión.

Si el hostigador fuese servidor público y utilizase los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, además de la pena prevista en el párrafo anterior, se le destituirá de su encargo.

El delito previsto por este artículo sólo será perseguido por querrela del ofendido o de su legítimo representante."

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Como podemos ver en el primer párrafo se constituyen los elementos del delito que en este mismo capítulo, pero mas adelante se analizarán; respecto al segundo párrafo se establece la pena cuando se trate de un servidor público que será la pena privativa además de la destitución del cargo; y en cuanto al tercer párrafo versa que se procederá a petición de parte ofendida, pero cuando se presenta la querrela queda sin resultado alguno, por no poder demostrar el hostigamiento por el jerarca o servidor publico en contra del trabajador (hombre - mujer), pero para efectos de este trabajo especialmente en el caso de la mujer.

El delito de Hostigamiento Sexual no es de naturaleza sexual y lo podemos corroborar si tomamos en cuenta, que conductas pueden ser consideradas como hostigamiento sexual, entre las que se encuentran las invitaciones a comer, cenar, bailar con intenciones de poder llegar a tener una relación sexual, piropos vulgares o de doble mensaje, comentarios desagradables o en doble sentido, palabras o ademanes obscenos, manoseos, tocamientos, roces, apretones furtivos de manos, abrazar a la fuerza, dar regalos costosos a cambio de un favor sexual, promesas con miradas morbosas o tono de voz melosa, insinuaciones directas o indirectas de proposiciones indecorosas, chantaje mediante ofrecimiento de mejoras en el trabajo, acercamientos corporales no deseados en lugares muy concurridos o en el transporte.

Al respecto se desprende que las conductas involucradas en el Hostigamiento Sexual, incluyen tanto acciones físicas como verbales, ambas

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

relacionadas estrechamente, que pueden ser directas o indirectas y que van desde una mirada o un comentario hasta la proposición sexual, por un superior jerárquico hacia la mujer que es lo más común, en el ámbito laboral a cambio de un beneficio como condición por un superior jerárquico o por parte de los compañeros de trabajo, para evitar un daño a la mujer trabajadora, y que es el de perder su empleo.

A mi parecer el Hostigamiento Sexual debe ser definido como una imposición no deseada de conductas físicas o verbales en el contexto de una relación desigual de poder en el trabajo, este poder derivado de la superioridad que en un momento dado tienen los hombres en relación a las mujeres en cuanto a que estas no pueden disponer de su propia sexualidad.

El impacto que tiene el Hostigamiento Sexual en las mujeres es muy importante, pues el no aceptar los acercamientos sexuales las lleva a ser perjudicadas laboralmente y ridiculizadas socialmente, además de que llegan a sentirse humilladas, degradadas y avergonzadas, así como turbadas e impotentes para poder enfrentar una situación de acoso, situación que las afecta en su autoestima y las llena de rencor.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

2.2. EL HOSTIGAMIENTO Y SUS ACEPCIONES.

En el presente punto definiremos el significado de Hostigamiento, el cual es una palabra derivada de la acción hostigar y esta a su vez de hostigo, que en la antigüedad era un látigo con el que se azotaba a las personas o animales.

La Enciclopedia Larousse, define la palabra hostigar como: "Azotar o castigar con vara, látigo o cosa parecida. Perseguir, molestar a uno, ya burlándose de él, ya contradiciéndole o de otro modo."¹⁸

De la definición anterior, se deduce que si a una persona se le ordena realizar algo, y si no lo hacia se le castigaba golpeándolo con un látigo o cosa parecida, pero también se le chantajeaba para hacer algo. Se puede decir que en la actualidad hablar de hostigamiento, es hablar de obligar a una persona a realizar algo que no es de su agrado y que de no hacerlo, se toma alguna represalia contra la persona que no lo acepta, obteniendo como resultado de que si no se accede a realizar un acto o favor sexual pierde su empleo.

Para Marcela Martínez Roaro las agrupaciones de mujeres y organizaciones de trabajadoras la palabra 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 una persona que, abusando de su

¹⁸ PALOMAR DE MIGUEL, Juan. DICCIONARIO PARA JURISTAS. Tomo I, A-I, México, Porrúa, 2000, Primera edición.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

situación 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”¹⁹

Las mujeres supuestamente tienen libertad de decisión y elección; sin embargo están cotidianamente sometidas a una amenaza persistente por parte de un superior jerárquico o compañeros de trabajo que abusan del poder de su puesto o de su calidad de ser hombres para intimidar, coaccionar o humillar a la trabajadora para obtener un favor sexual a cambio de promesas que nadie sabe si serán cumplidas o no, volviendo su lugar de trabajo hostil e insostenible para la mujer trabajadora que no puede laborar con tranquilidad ni entusiasmo y en un momento dado se ven obligadas a hacer lo que no desean para conseguir tener un mejor nivel económico o renuncian a proyectos de vida.

Una vez que la víctima se da cuenta de que las promesas hechas por el superior jerárquico no fueron cumplidas, sin embargo la subordinada accedió a realizar el favor sexual sin obtener nada a cambio; y es en este momento en el que puede o no levantar su querrela; pero en caso de que la levante se dará cuenta de que no solo es presentar su declaración, sino de demostrar ante el juzgador la veracidad de los hechos, debiendo presentar pruebas que evidencien la conducta de

¹⁹ MARTÍNEZ ROARO, Marcela. DERECHOS Y DELITOS SEXUALES Y REPRODUCTIVOS. México, Porrúa, 2000, p.440.



aquel quien la hostigo, por lo que queda sin ser sancionado el delito de Hostigamiento Sexual.

La palabra hostigamiento tiene varios sinónimos como son: acoso, asedio, fustigamiento, atosigamiento, flirtear, mosquear, entre otros.

2.3. ELEMENTOS QUE CONSTITUYEN EL DELITO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL.

Del artículo 259 Bis del Código Penal para el Distrito Federal puedo sustraer los elementos que constituyen al delito de Hostigamiento Sexual, ya que son la base fundamental de una conducta antijurídica la cual será investigada, juzgada y sancionada de una manera justa al presunto responsable de dicha comisión realizada en contra de la víctima, de lo anterior me atrevo a decir que se puede involucrar al Estado ya que es su obligación de proteger valores elementales de las personas, y aún más cuando estos seres sean considerados inferiores, iguales o débiles y para el caso de este trabajo de investigación a las mujeres en el ámbito laboral a las que se les causa un mal en caso de no acceder a realizar los favores sexuales al sujeto activo que puede ser un superior o inferior jerárquico, entre iguales o cualquier otra circunstancia que los relacione en el campo laboral.

Diversos grupos feministas siguen combatiendo este grave problema social, para que se frene este tipo de humillaciones que deben ser sancionadas, ya

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

que aun y cuando se cuenta con una sanción para el delito de Hostigamiento Sexual va en aumento el porcentaje de víctimas que son hostigadas sexualmente y sobre todo a mujeres por sus jefes inmediatos o superiores, inclusive representantes sindicales que supuestamente son defensores de los derechos establecidos en los diversos contratos de trabajo, estatutos, leyes y reglamentos del trabajo.

Mencionaré uno a uno los elementos esenciales que constituyen el delito de Hostigamiento Sexual contemplado en nuestra legislación penal explicando cada uno de ellos, los elementos son los siguientes **ASEDIE, ACOSE O SOLICITE FAVORES DE NATURALEZA SEXUAL; PARA SÍ O PARA UN TERCERO Y EL HOSTIGAMIENTO POR UN SERVIDOR PÚBLICO;** aún y cuando no se le ha dado la debida importancia jurídica a este grave problema social, haré alusión a cada uno de ellos en la forma siguiente:

> ASEDIE, ACOSE O SOLICITE FAVORES DE NATURALEZA SEXUAL.

Empezaremos con este primer elemento del delito de Hostigamiento Sexual definiendo la palabra ASEDIO según el maestro Aarón López Hernández que dice que "es en sentido figurado, importunar a uno sin descanso con pretensiones y esta a su vez equivale al empeño de conseguir algo."²⁰

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

²⁰ HERNÁNDEZ LÓPEZ, Aarón. LOS DELITOS DE QUERRELLA EN EL FUERO COMÚN, FEDERAL Y MILITAR. México, Porrúa, 1998, p. 136.

El asedio es considerado como una acción de sitio a una persona, tratando de que no tenga oportunidad a rechazar proposiciones indecorosas y con el ánimo de obtener una relación sexual por medio de la presión, aprovechándose de la ignorancia y de la necesidad en la que se encuentra la persona que sufre el delito de Hostigamiento Sexual.

Es erróneo que en el concepto jurídico se establezca la palabra "solicitar favores sexuales", pues ilógico, ya que si a una persona se le pide el favor por lógica dirá que no, a menos de que por el superior o inferior jerárquico o compañero de trabajo maneje la presión o amenaza en contra de la víctima para causarle un mal en el trabajo, para así poder lograr una satisfacción erótica sexual o como nuestro Código Penal le llama, conseguir el favor sexual solicitado.

Este elemento esencial siempre llevara la intención de una satisfacción erótica sexual, puesto que al proponer una invitación, piropo entre otros, no podrá quedarse con la intención de una sola comunicación por parte de la persona hostigadora, y como bien sabemos este problema no es de hoy sino de siempre; es decir, el asedio, acoso o solicitud de favores sexuales se ha manifestado en las mujeres que siempre serán las personas que estarán en igualdad pero sobre todo subordinadas en el trabajo, condicionadas y amenazadas a no progresar si no acceden a realizar favores sexuales.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Existe un gran problema para que sea denunciado el delito de Hostigamiento Sexual, puesto que en muchos casos en lugar de obtener una respuesta judicial en favor de la persona hostigada que desempeña el papel de víctima, muchas veces es lo contrario ya que esta se convierte en victimario, esto por el simple hecho de que nuestra legislación pide que sea reiteradamente y la víctima debe esperar a que en varias ocasiones sea hostigada, atropellando así su dignidad como trabajadora pero más que nada su dignidad como persona y su libertad sexual, llevándola a perder su trabajo o a tomar la decisión equivocada de aceptar el asedio por parte del superior o inferior jerárquico para obtener un beneficio.

> PARA SÍ O PARA UN TERCERO.

El elemento esencial para que se cumpla la comisión del delito de Hostigamiento Sexual, que establece el artículo 259 Bis del Código Penal para el Distrito Federal.

En el ámbito laboral las proposiciones indecorosas comienzan a darse en muchos casos desde antes que una persona llegue a ser trabajadora, reflejándose tanto en autoridades laborales como en los sindicatos y lo lógico es que en este elemento se debe dar el hostigamiento hasta cuando la persona ya haya sido contratada. dándose así la relación laboral. También hago hincapié a las actividades laborales de las empleadas domésticas tal como lo establece el artículo 259 Bis, de

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

que el hostigamiento es más frecuente, pues además de soportar el asedio del patron y los hijos para quien trabaja, también debe hacerlo con los familiares y los amigos de sus patrones donde presta sus servicios, manifestando a la victima que si no acepta los requerimientos los cuales son de carácter sexual, de las personas antes mencionadas, será despedida de su empleo.

En toda relación de trabajo existe la subordinación entendida como sujeción y dependencia, encontrada en todo tipo de relación laboral en la que se establece una conducta, la cual es un acto de acción instantáneo de daño y de peligro consistente en uno o varios actos de acoso, presión u hostigamiento sexual que efectúa una persona en contra de otra no importando el cargo, a efecto de imponerle un acto erótico no deseado, acoso e imposiciones a la victima de un acto libidinoso en el cual media violencia física o moral, causándole así un daño, perjuicio o mal en el ámbito laboral a través de amenazas.

El hecho de mantener una relación sexual entre un superior jerárquico y una subordinada, no quiere decir que para conseguir esta relación dentro del ejercicio laboral, anteriormente no hubo asedio o acoso sexual a las que esta acostumbrado el hostigador y que además ese asedio se convierte en una vulgaridad y denigra a la vez a la victima.

TESIS CON
FALLA DE URGEN

Pero no conformándose con el acoso sexual de si mismo en el Código Penal se estipula que la solicitud del favor sexual puede ser para un tercero, lo que es una aberración ya que se denigra aún más a la mujer porque existe el asedio de dos personas, el primero que lo hace tal vez para ganarse un mejor puesto o un sueldo mayor en caso de que consiga que la víctima acepte tener relaciones sexuales con un tercero que puede ser un superior jerárquico y en caso de que se un inferior jerárquico o compañero de trabajo pues entonces le pagara una suma de dinero a una persona para que convenza a la víctima de que acceda al acoso sexual.

> HOSTIGAMIENTO POR SERVIDOR PÚBLICO.

El Hostigamiento Sexual ha sido considerado como un problema aislado y personal que tiene que ser resuelto de manera individual y debe ser escondido por el temor al descrédito, y que cuando se le encara públicamente asume características de un simple chiste o broma de oficina.

Hoy en día ya resulta muy común que la mujer trabajadora tenga que soportar los requerimientos inmorales de quienes tienen la posibilidad de abrirles o cerrarles las puertas de un trabajo, y esa situación se torna mas indignante cuando el agresor es un servidor público que se vale de su jerarquía. Pero es en el trabajo donde resulta de mayor interés abordar este tema, porque allí es donde la mujer consigue su independencia; además en el empleo es particularmente obvio, cuando los jefes de oficina hacen proposiciones sexuales a las mujeres trabajadoras, observándose la falta de reciprocidad por parte de ellas, expresada en forma de

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

rechazo u oposición que en muchas de las ocasiones no impide que el hostigamiento se siga presentando.

Los incidentes de hostigamiento sexual ocurren mas frecuentemente en las mujeres que tienen alrededor de 20 y 30 años de edad y además que sean solteras o divorciadas aunque también se da en mujeres casadas, pero no es muy frecuente, puesto que socialmente en esta edad y estado civil son consideradas sexualmente atractivas; además de que es cuando ingresan a la fuerza de trabajo.

La mayoría de las mujeres son victimas de hombres mayores de edad, que en este punto se esta hablando de un servidor publico que es un superior jerárquico, ante quienes se ven obligadas en un momento dado en muchos de los casos de aceptar sus proposiciones indecorosas para mantener o no perder su empleo y sin ser denunciados estos hechos y si son denunciados el resultado es que no se encuadra el delito por no poder comprobarlo y terminan perdiendo su trabajo y quedando desacreditadas y ridiculizadas ante la sociedad.

Ahora bien, se considera que si la mujer trabajadora acepta o rechaza el hostigamiento, puede recibir consecuencias como son; que el hostigamiento es visto como una condición generalizada en el trabajo que provoca resultados negativos y que el hostigamiento sexual se utilice como una presión para una mejor oportunidad en el trabajo a lo cual se pueden dar varios resultados como son los siguientes casos:

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

1. Que la mujer no acepte los intercambios sexuales y pierda la oportunidad a obtener algún beneficio,
2. Que la mujer acepte y reciba los beneficios convenidos
3. Que la mujer acepte el acercamiento sexual y no reciba los beneficios prometidos este último es el que normalmente se da en el trabajo porque el hostigador es el que generalmente tiene el poder en la relación laboral.

Se sabe de muchos casos de hostigamiento que gozan de total impunidad ayudados por el aislamiento y silencio de las mujeres que no sienten tener recursos ni el valor para denunciar estos hechos, porque nadie les hace caso y no les creen por el simple hecho de ser trabajadora de un servidor público, además de no saber a que autoridad recurrir, ni mucho menos saben que las leyes las amparan, dejando así que el servidor público siga hostigando a otras trabajadoras que también caen en lo mismo aceptar el acoso o quedarse sin trabajo.

De todo lo anterior, sería más justo para la víctima del delito de Hostigamiento Sexual, que se castigue a todos aquellos servidores públicos como jefes de oficinas en general, que acosen sexualmente a sus empleadas, que fueran objeto no solo de de la destitución inmediata y de la pena privativa que marca nuestro Código Penal sino también de que pague una multa de 100 días de salario mínimo general vigente, multa que debe estipular y establecer nuestro Código Penal

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

para el Distrito Federal, que a mi parecer es la sanción mas adecuada y así poder prevenir delitos mas graves, dicha multa deberá ser tanto para servidores públicos como para cualquier otra persona que hostigue sexualmente a otra.

Este tipo de delito se ejerce de una manera reiterada y con fines lascivos a los que en un momento dado son subordinadas las mujeres y aprovechándose de esta situación los jefes acosan sexualmente a las trabajadoras con la promesa de un mejor desarrollo económico, de una mejor posición laboral o del beneficio de algunas prestaciones que ya inclusive son derechos establecidos dentro de alguna norma jurídica laboral o de la misma dependencia de gobierno. El habiar de Hostigamiento Sexual por un servidor público, es tan común en nuestros días, cuando no debiera ser de esa manera, siendo que tal servidor debe de mantener una imagen moral ante sus compañeros tanto jefes como subordinados, así como en la misma sociedad.

En este elemento, para que se constituya una verdadera figura jurídica que limite el ejercicio de esta práctica delictiva que es el Hostigamiento Sexual, el superior jerárquico que tiene o tenga la conducta de hostigar a sus subordinadas con la intención de coartar su libertad sexual, siempre lo va a hacer no importándole las penas o sanciones que le marque nuestra Ley; pero esto cambiaría un poco si en nuestro Código Penal existiera además de la pena privativa de libertad una sanción pecuniaria de 100 días multa para el hostigador y en caso de que fuere servidor publico además de la destitución de su cargo, como ya se había mencionado anteriormente.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Sin embargo, las mujeres trabajadoras se han encargado de romper el muro del silencio y de aportar datos para realizar una real y verdadera reconstrucción de hechos para que en el lugar de trabajo ya no exista el acoso sexual a cambio de algún beneficio y sin que este se cumpla; la imposición de chantajes sexuales de quienes ejercen la autoridad en el trabajo es un fenómeno generalizado que algunas de las mujeres no aceptan, y que la mujer que acepta cae en un grandísimo error porque no es seguro de que reciba el beneficio prometido por el servidor público o jefe, además de que lo más seguro es de que pierda su trabajo, por el simple hecho de no realizar los favores sexuales que pide el superior jerárquico, inferior jerárquico, compañero de trabajo o un servidor público a su trabajadora o subordinada.

2.4. CONCEPTO DE LAS PERSONAS PRINCIPALES DEL DELITO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL.

En este inciso hablaremos de las personas que están íntimamente relacionadas con el delito de Hostigamiento Sexual y que son la VICTIMA Y EL HOSTIGADOR.

2.4.1. VICTIMA.

El concepto de VICTIMA viene del latín *victima*, y significa persona o animal sacrificado. Persona que se expone a un grave riesgo. Persona que padece por culpa ajena, así lo define el diccionario LAROUSSE.

La víctima puede ser un individuo o grupos, clases o comunidades de individuos; y que la puedo definir como aquella persona o sujeto que es pasivo de un

delito que sufren daños físicos o mentales causados por un sujeto o varios sujetos activos

El sujeto pasivo es persona de cualquier sexo que se encuentre en subordinación o igualdad laboral respecto de un superior o inferior jerárquico o compañero de trabajo.

Felipe Muñoz y Oscar González de la subordinación es decir el sujeto pasivo en el delito de Hostigamiento Sexual de la siguiente manera: "En relación a la identidad del sujeto pasivo en el hostigamiento sexual doloso consumado en las relaciones laborales, la subordinación del pasivo es elemento esencial de esta relación. La palabra subordinación se emplea como sinónimo de dependencia, en tanto ambas integran uno de los elementos que caracteriza la relación laboral. Destacando que la sola circunstancia de que un profesional preste sus servicios a un patrón y reciba una remuneración por ello, no entraña necesariamente que entre ambos exista una relación laboral, pues para que surja este vínculo es necesaria la existencia de una subordinación, que es elemento que distingue al contrato laboral de otros contratos de prestación de servicios profesionales."²¹

De lo anterior se entiende, que existe por parte del patrón un poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio, es decir, que la calidad específica del sujeto pasivo es la subordinación en una relación de trabajo, no importando el sexo en dicho sujeto, ya que no existe

²¹ MUÑOZ VAZQUEZ, Felipe y GONZÁLEZ MENDIVIL, Oscar. Op. Cit. p. 100.

exigencia normativa al respecto. Pero para efectos del presente trabajo sería la mujer el sujeto pasivo la cual es acosada sexualmente y a quien se le denominaría subordinada.

El Hostigamiento Sexual es una conducta antisocial en donde la víctima puede ser cualquier persona que sea subordinado o compañero de trabajo, no importando su sexo; pero que afecta principalmente a las mujeres, esto es, porque los factores de nuestra sociedad que se rige por los hombres, tienen la creencia de que estas pueden ser humilladas, dominadas y molestadas en su integridad física y mental, por el temor de compartir puestos de mandos superiores al de los mismos hombres.

La determinación de coartar el hostigamiento suele seguir caminos signados por la necesidad, es decir lo que normalmente realiza la víctima para evitar el Hostigamiento Sexual, tal como lo menciona Elpidio González y a continuación se describe en dos puntos de la siguiente forma:

"1.- Aparentar ignorancia del significado de las solicitudes confiando en la prudencia del otro, pero demostrando, a la vez, que la situación no le es totalmente desconocida, para evitar demostraciones más explícitas o agresivas.

Inconvenientes: el acosador entiende o quiere entender el no rechazo, como aprobación tácita y sigue adelante.

Para algunos la absoluta falta de aceptación, o aun el rechazo expreso a la pretensión, no es impedimento para continuar.

2.- Según el nivel de agresividad será el rechazo, pero seleccionando cuidadosamente los modos, el tiempo, el lugar, etc., para no herir el amor propio u orgullo de aquel que esta en condiciones de perjudicar por revancha, siendo necesario para ello ocultar el desagrado que se experimenta y aparentar halago por las "atenciones", que muy suavemente se derivan a una aparente amabilidad neutral.²²

La discriminación puede existir en el lugar de trabajo sin importar el efecto o el nivel de daño psicológico que en algún caso especial pueda causar a una empleada; que la reprobabilidad del comportamiento del sujeto activo que es la persona que acosa no se altera por el hecho de que exista alguna persona con capacidad especial para resistir el hostigamiento Sexual, ya que la persona que es objeto de este delito, normalmente es agitada por profundos temores llevándola a paralizarla psicológicamente, sin darse la oportunidad de poder defenderse y ni siquiera saber cuales son sus derechos, por lo que aún y cuando existan normas legales que protejan a la victima en ese aspecto, pueden resultar inútiles ya que no pueden funcionar sin la iniciativa de la mujer trabajadora acosada y esta seguirá con los temores de ser hostigada sexualmente.

²² GONZALEZ, Elpidio, Op. Cit p. 24.

El maestro Elpidio González nos dice que "Algunos de esos temores están referidos a:

- 1) Hablar de lo ocurrido;
- 2) La victimización (negligencia, indiferencia, torpeza del encargado de recibir la demanda);
- 3) La crítica y presión de sus superiores y compañeros de trabajo por presentar la queja interna o denuncia judicial;
- 4) Falta o incompleta información de los derechos que le asisten;
- 5) Desconocimiento o inciertas referencias de los procedimientos a seguir;
- 6) Dificultades probatorias y eventual onerosidad de los tramites ulteriores;
- 7) Desconfianza en esos mecanismos por desconocimiento o desprestigio de ellos;
- 8) La publicidad de los sucesos;
- 9) Haber interpretado mal los hechos ocurridos;
- 10) No haber comprendido o interpretado erróneamente el límite de la tolerancia, entre la torpeza y el acoso;
- 11) Precisar la situación actual cuando hubo alguna relación anterior con el hostigador;
- 12) A las represalias, abiertas o encubiertas;
- 13) A la pérdida de las condiciones laborales, los obstáculos futuros para ascensos o el despido;

14) **Negación, peligro, afectación o pérdida de derechos adquiridos o en expectativa.**²³

Este tipo de temores, se deben resolver primeramente con mas información acerca del Hostigamiento Sexual en el centro de trabajo, que de a conocer que es un problema que existe y que tiene métodos para combatirlo, como lo es la denuncia penal actualmente, la cual tiene muchos contras, ya que no es aplicada jurídicamente a favor de la víctima como debería de ser.

Elpidio González dice que "Si bien no puede establecerse un registro preciso de las preferencias de quienes fustigan sexualmente, los estudios de distintos países demuestran que las personas mas afectadas son, en primer lugar, las mujeres jóvenes, como consecuencia de la vulnerabilidad propia de su experiencia, la falta de conocimientos legales y timidez, entre otros factores. Se dice que la mayoría de las denuncias por fustigación sexual provienen de mujeres que:

- Trabajan en empleos no regulados, sobre todo en comercios minoristas;

- Las que desempeñan funciones en que los factores de su selección han sido su atractivo persona, tales como secretarias, recepcionistas o mozas de despacho de bebidas;

²³ Ibidem, p. 37-38

- Las inmigrantes que trabajan en la industria, limpieza, elaboración de alimentos, etcétera."²⁴

Como bien se menciona anteriormente, son pocas las denuncias que se interponen por acusar el Hostigamiento Sexual, de las cuales son contra mujeres jóvenes trabajadoras y que son las mas afectadas; son empleadas en trabajos no regulados, o las contratan por su aspecto fisico, entre otros factores.

2.4.2. HOSTIGADOR.

Ahora hablaremos de la otra persona del Hostigamiento Sexual que es el HOSTIGADOR o también llamado acosador y es quien somete a sus subordinados o compañeros de trabajo y en especial a la mujer a un hostigamiento sexual con la intimidación, humillación, molestia, entre otros a realizar favores sexuales en el ámbito laboral.

El sujeto activo debe tener en mente el querer asediar con fines lascivos a una persona de cualquier sexo, valiéndose o aprovechándose de amenazas para causarle un mal a la victima en el trabajo. Asimismo debe comprender la conducta antijurídica en la que se encuentra después de haber llevado a cabo el Hostigamiento Sexual.

Maria de la Luz Lima de Rodríguez nos hace mención cual es el bien jurídico en el delito de Hostigamiento Sexual diciéndonos que "El bien jurídico en

²⁴ Ibidem, p. 33 y 34

términos genéricos, es la libertad sexual. Esta se manifiesta en la facultad de elegir el mantener con otros contactos o relaciones sexuales, y la oportunidad en la capacidad psíquica del individuo para validamente expresar su voluntad en orden a los indicados contactos o relaciones. Se protege la libertad tanto afectiva como potencial. Específicamente protege el interés individual y colectivo de establecer un límite en la espontánea interacción entre identidades, en donde la sexualidad es su expresión esencial.²⁵

El hostigador es el sujeto activo que puede ser un superior o inferior jerárquico o un trabajador igual que la víctima, y que son las personas físicas que realizan el comportamiento descrito en la Ley Penal, es el que causa el daño o lesión al bien jurídico penalmente protegido al violar la prohibición o mandato contenido en la norma penal, respecto a esta investigación en cuanto al Hostigamiento Sexual el bien jurídico a proteger es la LIBERTAD SEXUAL.

El sujeto activo del Hostigamiento Sexual será un superior e inferior jerárquico, entre iguales o en cualquier otra circunstancia que los relacione en el campo laboral, como lo establece el artículo 259 Bis de nuestro Código Penal resaltando al que asedie, acose o solicite para sí o para un tercero favores sexuales derivada de sus relaciones laborales..., con la amenaza de causar a la víctima un mal..., o si el hostigador fuese servidor público y utilizase los medios que el encargo le confiere...

²⁵ LIMA DE RODRÍGUEZ, María de la Luz, "HOSTIGAMIENTO SEXUAL", CRIMINALIA, México, Porrúa, Academia Mexicana de Ciencias Penales, Año LVIII, No. 3, Sep-Dic. 1992, p. 127.

José Arturo González Quintanilla nos habla sobre el sujeto activo y nos hace hincapié que "Conforme a la descripción típica, podrá ser activo de este delito, cualquier hombre o mujer que por su relación con el pasivo, que implique subordinación, aproveche tal situación, valiéndose de su posición jerárquica para realizar la conducta típica. Son innumerables los ejemplos que se pueden ofrecer al respecto: el patrón respecto de su empleada, el profesor en relación con su alumna, etcétera."²⁶

El sujeto activo del Hostigamiento Sexual, necesariamente debe ser una persona física imputable cuya posición de jerarquía, influencia o mando, pueda tener la posibilidad de causar un detrimento al sujeto pasivo, a través de ocasionarle un menoscabo a la posición en la cual la víctima se desenvuelve. De antemano se entiende que al no precisar el sexo del sujeto nuestra norma penal sabemos que pueden ser sujetos activos del delito en comento, tanto el hombre como la mujer.

Ahora bien, se hablara del hostigamiento de los hombres hacia la mujer, no obstante que se puede dar el acoso de la mujer hacia el hombre o de mujer a mujer o de hombre a hombre, pero para mi investigación se toma en cuenta la primera posición en donde según ellos son impulsados a hostigar sexualmente a la mujer en el ámbito laboral, y se les encuentra en todas las esferas sociales como pueden ser la pequeña empresa, establecimiento, fabrica, despacho, grandes empresas o dependencias de gobierno; los hostigadores en su mayoría tienen entre

²⁶ GONZÁLEZ QUINTANILLA, José Arturo, DERECHO PENAL MEXICANO, México, Porrúa, 1996, 3ª ed., p. 744.

30 y 60 años de edad aproximadamente y sobre todo están convencidos de que a la mujer le gusta ser acosada, sin tomar en cuenta de que esa manera irrumpen su libertad espiritual y su libertad sexual, así como en su estado de ánimo.

Es pertinente hacer hincapié al acoso reiterado de un superior jerárquico y el de un compañero de trabajo, pues son totalmente diferentes, en el primer caso es mas sutil o verbal, aprovechándose de su jerarquía de ocasionarle un perjuicio; en cambio en el segundo caso es frecuente la presencia de agresividad, injuria e insistencia del hostigamiento.

CAPITULO III.

MARCOS CONCEPTUAL Y LEGAL QUE REGULAN LA ACTIVIDAD DE LA MUJER TRABAJADORA.

El desarrollo del presente capítulo se basa a la mujer trabajadora pretendiendo dar un concepto de la misma; así como mostrar la evolución del trabajo femenino en el campo jurídico, analizando desde su protección constitucional en el artículo 123, hasta la Ley Federal del Trabajo de 1970 así como sus reformas en 1974. Manifestando que debido a la evolución de la sociedad, este ha visualizado a la mujer y su trabajo de diferentes formas, de tal manera que el trabajo de la mujer se ha regulado y reformado, atendiendo las necesidades femeninas del momento, pero siempre buscando lo más favorable para la mujer.

3.1. CONCEPTO DE MUJER TRABAJADORA.

El concepto de mujer trabajadora, no se encuentra en los diccionarios, ni en nuestra legislación; pero para poder definir a la mujer trabajadora, primero se dará la definición de dos conceptos indispensables que son MUJER Y TRABAJO para poder dar un concepto a fin.

El diccionario de la lengua española nos dice que MUJER viene "del latín mulier (eris) persona de sexo femenino, la que ha llegado a la edad de la pubertad. La casada, con relación al marido. Mujer fuerte resuelta y osada. De gobierno. Criada que tiene a su cargo el gobierno económico de la casa. La que tiene el gobierno y

disposición para mandar y ejecutar los quehaceres domésticos, y cuida de su familia."²⁷

Otro concepto es el que nos da Rafael de Pina Vara quien nos dice que MUJER que es la "persona de sexo femenino. En relación con un hombre determinado, mujer que se encuentra unida a él por el vínculo del matrimonio"²⁸

De las anteriores definiciones podemos decir, que la palabra mujer se refiere a todo ser humano, perteneciente al sexo femenino, sea cual fuere su edad, estado civil, religión, nacionalidad, etcétera; pues aun y cuando a los bebés se les denomina niños o niñas, según el sexo, no podemos decir que las niñas, no son mujeres, simplemente por el hecho de que no cuentan con la edad suficiente o que no están en la pubertad como lo dicen las definiciones anteriormente transcritas, o bien, porque no habitan con un varón, para que se les denomine mujeres. Por lo que no debemos dejarnos influenciar con la idea de considerar que la mujer, será solo aquella que cuente con determinada edad o estado civil, pues esto no influye para asegurar el sexo al que pertenece un niño.

Ahora daremos la definición de lo que es TRABAJO, ya que es la otra palabra que nos interesa saber que es lo que significa, para así poder dar una definición correcta de lo que significa MUJER TRABAJADORA. Por lo que el

²⁷ Diccionario de la Lengua Española. Décima Novena. España Ceipe. Real Academia Española. 1970.

²⁸ DE PINA VARA Rafael. DICCIONARIO DE DERECHO. México, Porrúa, 1996, 22ª. Edición.

doctrinario Néstor de Buen opina que: "al trabajo lo consideramos sinónimo de una actividad provechosa de esfuerzo dirigido a la consecución de un fin valioso."²⁹

Otro concepto de TRABAJO nos lo da el maestro Briceño Ruiz, quien dice que: es todo esfuerzo material que al ser realizado por la persona, encuentra su causa, motivo y justificación en la razón; así como el trabajo intelectual, para ser trascendente, esto es poder expresarse, lo cual implica la realización de un esfuerzo material. Por lo que el autor antes mencionado trato de dividir lo material y lo intelectual lo que sería esfuerzo y trabajo respectivamente, pero con lo anteriormente dicho nos podemos dar cuenta que no se puede hacer tal división.

Después de tener los conceptos de mujer y trabajo puedo definir a la MUJER TRABAJADORA como la persona física del sexo femenino, que realiza un trabajo o servicio, material o intelectual, como subordinada y a cambio recibe una remuneración por el mismo.

Como dato importante diremos que la población femenina asalariada ha aumentado recientemente, por lo que ya hay avances en el campo normativo del trabajo de la mujer.

Puede parecer extraño que la Ley se preocupe en proteger a la mujer, pero las condiciones físicas del hombre son superiores, esto es en cuanto la cuestión

²⁹ DE BUEN LOZANO, Néstor, DERECHO DEL TRABAJO, Tomo I, México, Porrúa, 1986, 6ª ed., p 15

biológica y por lo tanto no se puede pretender que la mujer sea encargada de ciertos servicios que el hombre realiza con mucha facilidad, es decir la mujer no puede realizar trabajos que requieran mucha fuerza física

Nuestra legislación ha dado normas o medidas de protección a la mujer trabajadora, como mujer y como madre. A pesar de que se pide igualdad de derechos entre el hombre y la mujer, nos damos cuenta de a que a la fecha esto no puede ser posible, ya que según el hombre hablando en forma general del trabajo dice que la mujer tiene un cuerpo menos resistente a los esfuerzos físicos, pero también no tiene la capacidad mental para poder tener un puesto superior en el que solo se tomen decisiones, entonces ya no es nadamás que se carece de fuerza física sino también de fuerza mental, además de que el hombre no quiere sentirse subordinado ante una mujer en el trabajo.

El autor Cabanellas nos trata de dar un concepto de la MUJER TRABAJADORA y opina "acerca de su condición jurídica como empleada u obrera, mujer epígrafe y mujer casada."³⁰

Ya sabemos que a las mujeres, desde los inicios de la humanidad se le han impuesto limitaciones, diferencias o bien se le excluye de actividades sociales, culturales, económicas y laborales entre otras; para así evitar su pleno desarrollo en la sociedad a que tienen derecho junto con el hombre, pues éste, lo único que busca

³⁰ Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo V J-O, Buenos Aires, Argentina, Editorial Heliasta SRL, 1982, 15ª. Edición.

en la mujer, es el placer sexual y unido a esto, la perpetuación de la especie humana, es decir, quedarse en casa a el buen cuidado y educación de los hijos y el hogar.

Pero también podemos hablar de la mujer de clase obrera que trabaja fuera del hogar sufre una doble explotación ya que también debe hacer frente a las tareas domésticas. La significación del trabajo remunerado para las mujeres de los sectores populares tienen mucho más que ver con una estrategia de sobrevivencia que con un proyecto de liberación, pues como ya se ha hablado anteriormente la mujer necesita trabajar para sobrevivir y aparte de ser explotada es hostigada sexualmente a cambio de un beneficio económico o laboral por parte de sus jefes inmediatos o superiores, pero también por sus compañeros de trabajo, promesas de beneficios que muchas veces no son cumplidos o realizados. La mujer víctima de estos actos renuncia a la igualdad, liberación y sobre todo a salir adelante, dejando atrás, la lucha para que exista la igualdad de derechos en el trabajo entre el hombre y la mujer.

3.2. ARTICULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN DE 1917.

La Constitución de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, es la norma básica que menciona diversas protecciones para la mujer trabajadora, originadas por los acontecimientos que nos reporta la historia referentes a la explotación que sufrían; por ejemplo en jornadas agobiantes, conformándose con salarios excesivamente inferiores a los de los hombres, aunque llevaran a cabo ambos (mujer y hombre) la misma labor; por lo que haré una breve mención de todas las fracciones

del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su apartado "A"; que en si hablan de los derechos de los trabajadores y responsabilidades y obligaciones de los patrones, en la forma siguiente:

- I. La duración de la jornada;
- II. La jornada máxima de trabajos nocturnos;
- III. Queda prohibida la utilización de los menores de catorce años;
- IV. El operario descansara un día de cada seis días cuando menos;
- V. El trabajo de las mujeres embarazadas;
- VI. Los salarios mínimos deberán ser suficientes, generales o profesionales;
- VII. Para trabajo igual corresponde salario igual;
- VIII. El salario queda exento de embargo
- IX. La participación de utilidades;
- X. El salario se deberá pagar en moneda de curso legal;
- XI. El pago de horas extras;
- XII. Toda empresa fuera de las poblaciones, deberá establecer escuelas, enfermerías, y los servicios necesarios a la comunidad;
- XIII. Cualquier empresa esta obligada a proporcionar a sus trabajadores la capacitación y el adiestramiento;

XIV. Lo empresarios serán responsables de los accidentes y enfermedades de trabajo dentro o en relación del mismo;

XV. La obligación del patrón a observar la seguridad e higiene en las instalaciones de su establecimiento;

XVI. Los trabajadores y patrones podrán formar sus sindicatos; Y las demás fracciones que en si son de los créditos y deudas, huelgas contratos celebrados entre el trabajador mexicano y el patrón extranjero; etcétera.

En años anteriores a el año de 1917 la mujer venía laborando en establecimientos industriales y comerciales, percibiendo salarios menores a los del hombre, siendo gravemente explotada, razón por la cual los legisladores, incluyeron en el artículo 123 Constitucional apartado A en la fracción séptima, el principio de la igualdad de salario para el hombre y la mujer en cuanto el trabajo, tal disposición fue la de evitar que en la concurrencia de hombres y mujeres en el trabajo, se prefiera a las segundas, por aceptar un salario inferior siendo en perjuicio de ellas mismas, proporcionando su explotación y a cambio de esta un salario inferior al salario mínimo del hombre trabajador.

Los legisladores de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 creyeron conveniente implementar una serie de medidas que otorgaran protección a la mujer en el artículo 123 en su apartado A, pretendieron proteger el trabajo de la misma, obteniendo ésta es decir la mujer trabajadora, igualdad legal, derechos y deberes como cualquier ciudadano, personalidad jurídica

para firmar contratos y llevar sus propios negocios y bienes; así mismo, también, en dicho artículo se establecen normas que protegen a la mujer trabajadora embarazada atendiendo las funciones naturales a que estaba llamada a desempeñar, considerándola una madre en potencia y la base de la unidad familiar, de lo anterior considerando que a trabajo igual corresponde salario igual.

Ahora bien por lo que hace al trabajo de las mujeres, cabe destacar que el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su apartado "A" establece en distintas fracciones, las normas de protección a las mujeres en el trabajo así como también contemplan derechos de la mujer trabajadora, fracciones que por su importancia transcribo a continuación:

ARTICULO 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo.

FRACCIÓN V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozaran forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia, tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos;

La razón del constituyente al insertar este precepto fue para otorgar protección a la mujer en relación a su salud y en forma general para tener una población femenina sana, para que su maternidad la lleve en las mejores condiciones y no correr el riesgo de un parto prematuro o llegar al aborto, así como daños irreparables al producto por falta de cuidados en el embarazo.

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

En numerosas empresas no se da el mismo trabajo a los hombres y a las mujeres, especialmente donde existe un esfuerzo físico considerable, en cambio en otras se les utilizaba en las mismas labores. Con ello se busca borrar la discriminación sufrida por la mujer, ya que por su mismo sexo, se le considera

incapaz de realizar ciertos trabajos. Sin embargo se le imponían a la mujer tareas muy duras de las cuales obtenían salarios muy raquíticos; por lo que creo que los legisladores tuvieron un gran acierto en este precepto, pues así el hombre ya no tiene razón de considerarse superior a la mujer, colocándolos en un plano de igualdad al hombre y a la mujer.

A la fecha no se respeta dicha igualdad de sexos, ya que en muchas ocasiones, a pesar de que la mujer labore en condiciones de eficacia, cantidad y calidad equiparable a la del hombre, sigue siendo en la actualidad una mano de obra barata y no solo hay discriminación en cuanto a salarios, sino también en cuanto a los puestos de trabajo obtenidos, teniendo como resultado que los hombres ocupan en su mayoría, puestos superiores y tienen el poder de mando utilizando este medio para someter a la mujer trabajadora a lo que ella no desea o no acepta hacer, como es no dejarlas superarse tanto personal como profesionalmente; y el hombre trata de detenerlas hostigándolas sexualmente y así lograr obtener un favor sexual y que se queden estancadas en donde se encuentran, y como bien sabemos en cuanto a las mujeres, hay una gran ausencia en puestos a nivel superior donde se toman decisiones.

FRACCIÓN XV. El patrón estará obligado a observar de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes de trabajo en el uso de las máquinas,

instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera este, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso;

La presente disposición habla de la protección de la maternidad, en el sentido de establecer sanciones a los patrones que no cumplan con las medidas de higiene y seguridad que protegen al producto y a la madre que presta sus servicios en esa empresa. Pero de lo anterior hago referencia a que en esta fracción únicamente se habla de seguridad pero en cuanto a que trata de proteger a la persona de las instalaciones y otras; pero a mi consideración aquí también debería de entrar la protección a la mujer trabajadora en cuanto al Hostigamiento Sexual cometido por el superior, inferior jerárquico, compañero de trabajo o servidor público.

FRACCIÓN XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para estos, ya se efectuó por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular.

En la prestación de este servicio se tomara en cuenta la demanda de trabajo y, en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingreso en su familia.

Es claro el beneficio que se otorga a aquellas mujeres que actúan como padre y madre y son el único sostén de sus hijos, sin dejar de reconocer que el hombre, en general, es el que representa la única fuente de ingresos de su familia y que porcentualmente es mucho mayor la posibilidad del hombre para ser aceptado en un trabajo que la mujer y en caso de que esta última sea aceptada, muchas veces en alguno de muchos casos la mujer se ve asediada sexualmente, pero lo peor es que tiene que aceptar ser acosada para poder obtener el empleo y así poder superarse o seguir manteniendo un hogar o simplemente para tener la igualdad ante el hombre.

3.3. LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

El 1° de mayo del año de 1970, nació a la vía jurídica la nueva Ley Federal del Trabajo que a partir de esa fecha rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123 apartado A de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Por lo que primeramente haremos mención sobre algunos aspectos que están en contra de la mujer trabajadora, empezando a decir que la discriminación de la mujer ha desaparecido de las leyes y de los códigos, pero no de la sociedad; aun y cuando todavía la mujer sigue luchando duramente por obtener más. Sin embargo apareció el asedio sexual en el ámbito laboral y no conformándose con el acoso por parte del superior e inferior jerárquico, compañero de trabajo o servidor público, este le causa un mal a la mujer trabajadora en su empleo; por ejemplo, despidiéndola de su trabajo o no dejaría superarse creándole un ambiente hostil; pero aún todavía más

TEBIS CON
FALLA DE ORIGEN

ilógico es que nuestra Código Penal pida que para que sea considerado delito el Hostigamiento Sexual cause un daño o perjuicio como puede ser en su estado emocional y en su economía.

Actualmente podemos darnos cuenta de que no existe algún artículo en nuestra Ley Federal del Trabajo que castigue el Hostigamiento Sexual en contra de la mujer trabajadora por parte del patrón o compañero de trabajo, pero bueno ese es tema para otra tesis. Los legisladores tuvieron que reconocer lo evidente, de que las mujeres son seres humanos con todo lo que lleva esto implícito, por lo cual no se justifica la discriminación por cuestión de sexo, por lo que puedo hacer mención al artículo 3º párrafo segundo de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

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

Del párrafo anterior podemos desprender que todo individuo ya sea hombre o mujer, podrá trabajar en igualdad de condiciones con respecto a cualquier otra persona que desempeñe actividades similares en el mismo trabajo, es decir, el sexo no debe de ser motivo de las diferencias que actualmente se dan en la vida laboral de México, y el cual solamente resalta el empeño que se tiene por no reconocer la utilidad que la mujer puede llegar a significar en una relación de trabajo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Ahora si hablaremos de las mujeres trabajadoras, y su reglamento lo encontramos actualmente en el Título Quinto de nuestra Ley Federal del Trabajo llamado TRABAJO DE LAS MUJERES contemplado en los artículos que van del 164 al 172 de los cuales haremos una breve referencia a cada uno de los artículos ya mencionados, tanto de nuestra Ley de 1970, así como de las reformas que se dieron en el año de 1974; hablando de la mujer trabajadora en si, y de la madre trabajadora.

LA MUJER TRABAJADORA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

En esta ley el Título Quinto era llamado el "TRABAJO DE LAS MUJERES Y DE LOS MENORES" que se dividía en dos capítulos, el primero llamado el "TRABAJO DE LAS MUJERES" y el segundo titulado "EL TRABAJO DE LOS MENORES"; pero hablando del primero que es el que nos interesa, haremos referencia a los siguientes artículos:

ARTICULO 164. Habla sobre los derechos y obligaciones que tienen tanto el hombre como la mujer.

ARTICULO 165. Habla sobre la protección a la maternidad.

ARTICULO 167. Da una definición bastante técnica y adecuada de lo que debe entenderse por labores insalubres y peligrosas, se precisaba cuando tenían ese carácter y se limitaban únicamente a la mujer en estado de gestación.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

ARTICULO 170. Cambia la denominación a alimentar en vez de amamantar, porque es muy importante para el desarrollo psiquico del niño, que sea la madre la que le proporcione el alimento ya sea natural o artificial.

LA MUJER TRABAJADORA EN LAS REFORMAS DE 1974 EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Al verse reformado el artículo 123 Constitucional, de manera inevitable alcanzo su proyección de reforma a nuestra Ley Federal del Trabajo de 1970, que fue receptora de las modificaciones hechas a dicho artículo. Nuestra Ley Federal de Trabajo busco apegarse a lo dispuesto en la Constitución y reafirmando el criterio de igualdad jurídica entre ambos sexos, así como también modificar algunos aspectos que se consideraban meros límites discriminatorios en perjuicio de la mujer.

La reforma en cuestión se llevo a cabo por decreto del 27 de diciembre de 1974 y publicada en el Diario Oficial de la Federación el 31 de diciembre de 1974; quedando regulado el TRABAJO DE LAS MUJERES en el Titulo Quinto de nuestra Ley Federal del Trabajo; quiero hacer hincapié de que también se mencionara el trabajo de la madre trabajadora pero teniendo en cuenta de que es mujer trabajadora, en los artículos que a continuación se describen:

ARTICULO 164. Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres.

La igualdad jurídica ha existido desde algunos años atrás, no solo se ha considerado en nuestra Carta Magna sino también en otros ordenamientos entre los que se encuentra el Laboral, dicha legislación ha sido protectora de la situación de la mujer en su carácter de trabajadora, pero esa protección jurídica se ha llevado a cabo tomando en consideración las diferencias naturales que existen entre el hombre y la mujer y las cuales jamás deberán ser diferentes al orden jurídico, que por otra parte, jamás podrán cambiarlas o en el caso extremo eliminarlas.

Por las condiciones físicas de la mujer trabajadora, no se le permiten realizar actividades en las que se requiere la fuerza y la destreza del varón y una capacidad de resistencia para llevar a cabo ciertos trabajos y es en donde se ve con claridad que la discriminación existe y la subordinación la marcan aún más los hombres utilizando medios como lo es el hostigamiento sexual.

Y hablando de la mujer trabajadora haré mención de que no solo se da la discriminación o desigualdad del hombre sobre la mujer sino que, ahora, también tiene que soportar el acoso sexual de los mismos superiores e inferiores jerárquicos o compañeros de trabajo o de los servidores públicos, quienes haciéndoles falsas promesas a las mujeres de poder obtener un mejor empleo o un puesto de mayor jerarquía y así un mejor sueldo las mujeres se ven obligadas a aceptar el acoso sexual por el hostigador; pero en el momento en que logran obtener los favores sexuales por la víctima, ellos no cumplen con lo prometido, a lo que la mujer tiene que renunciar a su trabajo sin obtener ninguna indemnización por el perjuicio que se le causa de quedarse sin trabajo, además tiene que sufrir que la gente la señale o

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

habe mal de ella; sin saber que acepto el asedio sexual por salir adelante o sacar adelante a su familia, pero el resultado es que los jefes no cumplen con lo prometido a la víctima.

Ahora bien, hablaremos un poco de los artículos 165, 166, 167, 168, 169, 170, 171 y 172 de la Ley Federal del Trabajo; y los menciono porque aunque se habla mas que nada de la protección de la maternidad y la lactancia, no hay que olvidar que la madre también es mujer que trabaja y que también puede ser hostigada sexualmente por sus jefes. Pero también es una mujer que puede gozar de derechos, por lo que podemos decir lo siguiente:

ARTICULO 165. Las modalidades que se consignan en este capítulo tienen como propósito fundamental, la protección de la maternidad.

Como podemos darnos cuenta del artículo antes mencionado y descrito conservo su redacción original, pues antes de las reformas de 1974, se hace mención que el legislador no se percató que en dicho artículo debió de haber hecho el cambio y debió versar " las modalidades que se consignan en este título...", pero no fue así lo dejó tal cual, que a la letra dice "las modalidades que se consignan en este capítulo..."; siendo que ya no es capítulo. Y como nos damos cuenta nos menciona la protección de la maternidad de la mujer solamente, pero no hay que olvidar que también es mujer que puede verse ante el delito de hostigamiento sexual y queda sin protección alguna.



En el artículo 166 de nuestra legislación laboral, la prohibición a determinados trabajos ya no se impone de manera general a todas las mujeres, sino únicamente a las mujeres embarazadas, con la intención de salvaguardar su salud y la de su hijo.

Podemos observar como el nuevo texto del artículo anteriormente descrito, abolió la antigua prohibición establecida para las mujeres, de utilizar sus servicios peligrosos o insalubres, en el trabajo nocturno industrial y en los establecimientos comerciales después de las diez de la noche.

Por lo que podemos desprender, que en la actualidad tal disposición ha quedado prohibida únicamente para las mujeres embarazadas, ya no para todas las mujeres como se establecía anteriormente a las reformas, y mas aun tratándose de mujeres en estado de gestación regirá la prohibición para el caso en que se ponga en peligro su salud o la del producto, ya sea durante el embarazo o en el periodo de lactancia del producto; sin embargo, también se entiende, de que si la mujer encinta no se encuentra en peligro tanto en su salud como la del producto, si podrá desempeñar las labores peligrosas e insalubres, así como emplearse en horas extraordinarias; pero el legislador debería de darse cuenta de que se corre el riesgo de poner en peligro la salud de la mujer embarazada como la del producto, entonces debió de hacer la prohibición total.

ARTICULO 167. Para efectos de este titulo, son labores peligrosas o insalubres las que, por su naturaleza del trabajo,

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utilice, 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 determinaran los trabajos que quedan comprendidos en la definición anterior.

De lo anterior debemos entender que tanto las labores peligrosas como las insalubres, serán todas aquellas actividades que puedan tener un efecto biológico posterior sobre la salud de cualquier ser humano. Pues existen materiales que se utilizan para la elaboración de productos, sustancias; o que pueden ser también objetos, maquinas, herramientas y utensilios de trabajo que afectan la salud de todo individuo, por lo que, tanto hombres como mujeres al realizar este tipo de trabajos, deben de contar con las medidas higiénicas y de seguridad necesarias para llevarlas a cabo. Y así, proteger en la mayor medida posible la salud del trabajador, pero en este caso para esta investigación, la de la mujer o madre trabajadora.

El artículo 168 y 169 son los dos artículos que en las reformas fueron derogados el 31 de diciembre de 1974, publicado en el Diario Oficial.

Por lo que hace a los artículos 170, 171 y 172 nos establecen los derechos que tienen las mujeres embarazadas antes y después del parto, los reposos extraordinarios para alimentar a sus hijos en el periodo de lactancia que será en el

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

lugar que designe la empresa, tendrán que recibir su salario íntegro y en caso de que solicite alguna prórroga la que no deberá pasar de sesenta días se le pagará el cincuenta por ciento de su salario, podrán tener el servicio de guardería que presta el Instituto Mexicano del Seguro Social y por último el establecimiento en donde trabajen mujeres el patrón deberá tener las sillas suficientes para las madres trabajadoras.

Ahora bien, se hizo alusión a los artículos anteriormente señalados ya que aunque se habla de maternidad, pues también son mujeres trabajadoras, las cuales también se pueden ver acosadas sexualmente.

Una de las tantas situaciones por las cuales puede atravesar un profesional, es el verse afectado por el hostigamiento sexual en el trabajo; tanto por el jefe inmediato, superior o inferior jerárquico, como por alguno de los compañeros de trabajo. La situación afecta a ambas partes —hombres y mujeres— pero es mucho más común que el Hostigamiento sexual se de en las mujeres trabajadoras.

Como bien sabemos, este problema se va incrementando cada día más y más y ninguna ley constitucional o laboral tiene normada, sancionada o definidas las responsabilidades y tipificaciones para este tipo de delito, aunque no podemos dejar a un lado que nuestro Código Penal si sanciona el delito de Hostigamiento Sexual con la pena privativa de libertad, pero también debería de sancionar dicho delito con una sanción pecuniaria, punto del cual mas adelante se hablara. También es necesario que la Ley laboral tipifique y castigue el hostigamiento sexual en el

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

empleo, el cual consiste, como ya se ha dicho anteriormente, en cualquier tipo de acercamiento de índole sexual no deseado, requerimiento de favores sexuales, así como cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual cuando se dan una o más de las siguientes circunstancias:

1- Cuando al someterse a dicha conducta se convierte de forma implícita o explícita en un término o condición del empleo de una persona.

2- Cuando el sometimiento o rechazo a dicha conducta por parte de la persona se convierte en el fundamento para la toma de decisiones en el empleo de una persona.

3- Cuando esa conducta tiene el efecto o propósito de inferir de manera irrazonable con el desempeño del trabajo de esa persona.

4- Cuando crea un ambiente de trabajo intimidante hostil u ofensivo.

México al igual que muchos países de América Latina, carece de leyes que castiguen el hostigamiento sexual, aun y cuando lo contempla nuestra Código Penal no es suficiente, ya que cuando se habla de Hostigamiento Sexual en el

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA

ámbito laboral, se piensa que la Ley Federal del Trabajo contempla el Hostigamiento Sexual y lo castiga, pero no es así, lo único que estipula el artículo siguiente es que:

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

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

Todo recae en el trabajador y el patrón con el artículo anteriormente descrito se libra de toda responsabilidad, y es aquí donde debería existir que es causa de rescisión de la relación de trabajo al que hostigue sexualmente no importando su cargo o desempeño en el trabajo; o bien se tenga a el hostigamiento sexual como causante de despido. Pero desafortunadamente en nuestra Ley Federal del Trabajo solo se habla de actos inmorales pero del trabajador y no de los actos inmorales que se cometan en contra del mismo trabajador por parte del patrón, pues este último queda fuera de toda responsabilidad, lo cual no quiere decir que no hostigue sexualmente para este caso a la mujer trabajadora.

Varios organismos sociales y laborales han propuesto modificar éste y varios artículos de la principal ley que regula en las relaciones laborales en el país.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

3.4. LA MUJER TRABAJADORA EN LOS DERECHOS HUMANOS.

La incorporación de la mujer al mundo laboral no es solo un derecho, sino una necesidad tanto para la mujer misma como para la misma sociedad. En nuestro país, las mujeres siguen siendo mayoría en las tasas de desempleo lo que trae como consecuencia a las trabajadoras que sufran en mayor medida las situaciones de pobreza, donde para muchas familias el sueldo femenino es indispensable para la subsistencia familiar y para otras es el único salario que entra en casa. Hablando de la igualdad en cuanto a las condiciones laborales de las mujeres con los hombres, sabemos que a la fecha no existe dicha igualdad de derechos, ya que los salarios de las mujeres, aún siguen siendo en muchos casos inferiores a los salarios de los hombres.

Las mujeres sufren las consecuencias de la sociedad en la que vivimos, que sigue colocando la dignidad de los seres humanos por debajo de los intereses económicos, y haciendo de las trabajadoras un objeto que del cual se puede disponer como una mercancía. Como efecto de la economía son especialmente las mujeres las que sufren cada día más los efectos de la explotación que se da en el ámbito laboral.

En el mundo entero la mayoría de las mujeres en el sector siguen concentradas en trabajos no cualificados, mal pagados y suelen verse discriminadas en cuanto a oportunidades educativas y de formación para sobresalir. Los cambios tecnológicos no han hecho sino empeorar estos problemas. Además, la mujer resulta desproporcionalmente afectada por las violaciones de los derechos humanos y

sindicales, que se dan con mayor frecuencia en las empresas, que emplean un elevado porcentaje de mujeres, a lo anterior se suma el acoso sexual en el lugar de trabajo e incluso en los sindicatos, que resulta muy común el asedio.

La dirección para el trabajo y la previsión social, ha ejecutado diversos programas como el llamado "programa permanente de atención especial a la mujer trabajadora", mismo que surgió de la necesidad de establecer una política laboral integral y especializada de asesoría, patrocinio y defensa de la mujer trabajadora, a partir de un enfoque de equidad y género, que sensibilizara y concientizara por igual a trabajadores, patrones y servidores públicos. El programa, fue creado a mediados de 1998 e inaugurado formalmente en febrero de 1999, es una experiencia que reivindica los derechos laborales específicos de la mujer en México que constituye un acto progresista en el reconocimiento de los derechos de igualdad en el ámbito laboral.

Nos menciona Fabiola Martínez que el programa antes mencionado fue creado, "para implementarse una actividad que establece una atención especializada a la mujer trabajadora a través de la procuraduría de la defensa del trabajo en coordinación con la dirección para el trabajo y la previsión social, justificándose ahora la necesidad de profesionalizar y extender el servicio de procuración de justicia laboral y la implementación de campañas públicas que difundan los derechos de la mujer y que promuevan la eliminación de la discriminación en el trabajo por razones de género o cualquier otra causa, el respeto a los derechos humanos y laborales de la mujer, contra el hostigamiento sexual y la violencia en el trabajo, impulsando la

TESIS CON
FALLA DE URGEN

existencia de un ambiente sano en el trabajo, además de la necesidad de contar con un reporte de investigación de estudios del trabajo sobre las condiciones de la mujer trabajadora en el distrito federal.³¹

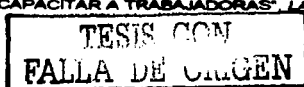
El Hostigamiento Sexual provoca reacciones en la mujer como es la incomodidad en su estancia en el trabajo o la angustia de saber que volverá a ser hostigada en cualquier momento cuando este laborando; este abuso es totalmente contrario a la declaración universal de los Derechos Humanos que señala:

"Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias."

Lograr medidas en contra de este tipo de conducta sexual, es fortalecer el respeto de los Derechos Humanos de todas las personas que enfrentan este tipo de conducta antijurídica, pero principalmente las mujeres que son agredidas y además dañan su salud, su integridad, su derecho a un trabajo y principalmente dañan su situación económica.

El hostigamiento sexual se da en mayor o menor medida, y con diferentes consecuencias por parte de compañeros de trabajo, supervisores y jefes o gerentes, no pudiendo la mujer trabajadora hacer mucho social y legalmente, a pesar de estar contemplado el hostigamiento sexual como un delito en nuestro Código Penal. El

³¹ MARTÍNEZ, Fabiola. "SU "SENCILLA" ESTRATEGIA, CAPACITAR A TRABAJADORAS", LA JORNADA, México, VIERNES 26 DE MAYO DE 2000.



problema fundamental que se plantea en este sentido principalmente, es el temor de la mujer de perder su puesto de trabajo si interpone una denuncia, además de verse humillada y señalada por la sociedad diciéndole que ella misma lo provocó y que ahora se aguante. Y también se ve afectada emocionalmente a tal grado de ya no querer salir a buscar trabajo porque no quiere volver a verse acosada sexualmente y sino acepta el asedio no conseguir empleo.

CAPITULO IV.

PROBLEMÁTICA EN LA REALIDAD DEL DELITO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL.

4.1. PROBLEMÁTICA ACTUAL POR EL DELITO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL.

La mujer ha sido durante mucho tiempo, el objeto sexual del gozan los hombres; es así, que es acosada por estos, quienes piensan que pueden hacer de la mujer lo que quieran y desecharla como un simple objeto en el momento que deseen.

En la actualidad, la mujer al haber ingresado a las fábricas, empresas, dependencias de gobierno, oficinas, etcétera, nos encontramos ante el hecho de que es acosada sexualmente por sus compañeros de trabajo, sus jefes inmediatos o jefes superiores. Por lo que, mientras que la mujer no tome su papel de considerarse como un ser humano valioso no podrá terminar con la desigualdad que la misma sociedad marca entre el hombre y la mujer. Por su parte el hombre no debe dejarse llevar solo por sus instintos y mucho menos aprovecharse del temor que tiene la mujer como lo es el de quedarse sin trabajo, temor del que el hombre como ya se dijo se aprovecha para satisfacer sus instintos sexuales; por lo tanto, entonces, la mujer fue, es y seguirá siendo perseguida sexualmente por el hombre por ser él y sobre todo en el ámbito laboral, aprovechándose éste de que la mujer obtenga o tenga un trabajo a través de la amenaza de causarle un mal en el ámbito laboral.

Es muy cierto, que desde el momento en que la mujer se presenta a solicitar un empleo, cuando es acosada sexualmente por el jefe diciéndole de ti

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

depende que te quedes con el trabajo o con la simple mirada morbosa se lo da a entender a la mujer y como esta se ve necesita de conseguir el empleo pues acepta a realizar favores sexuales; o bien lo anterior sucede cuando ya se encuentra laborando para poder mantener el empleo recibe y acepta el acoso sexual por superiores o inferiores jerárquico, así como servidores públicos y compañeros de trabajo. Pero también en algunas ocasiones las mujeres rechazan oportunidades de empleo o un mejor sueldo para no ser hostigadas sexualmente, o bien tienen que renunciar a su empleo para no aceptar el asedio sexual.

Aunque muchas mujeres tratan de sobresalir, trabajar, crecer como personas, sacar adelante a su familia ya que en muchas ocasiones la mujer es el sostén de la misma; se encuentran constantemente ante la situación que les ofrece su jefe diciéndole "si tu te acuestas conmigo, yo te daré lo que quieras" o "si aceptas tener relaciones conmigo te aumento el sueldo o te doy un mejor puesto en la empresa", como las anteriores hay muchas otras frases para pedir a la mujer trabajadora que acepte ser hostigada con el fin de llegar a tener una relación sexual prometiéndole beneficios a cambio, el superior e inferior jerárquico así como también los compañeros de trabajo o hasta un servidor público.

Como ya se ha dicho anteriormente, la mujer debe valorarse, yo creo que es la única forma de erradicar la aberrante forma de pensar de la sociedad, que la mujer es quien busca ser acosada, cuando ella es la única que busca salir adelante encontrando un buen empleo para percibir un salario mas o menos y así poder mantenerse o en su caso ser el sostén de su familia, además de poder demostrarse

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

así misma como a la sociedad la igualdad que ya existe entre el hombre y la mujer, pero el hombre no puede aceptar ni permitir que la mujer sobresalga.

Se piensa que el abuso físico y sexual de la mujer solamente es observado en personas de bajo nivel socioeconómico, que no han tenido una educación a nivel escolar, o que dependen fundamentalmente del alcoholismo y de la drogadicción, o que hay una condición de inherente masoquismo compatible con la inexplicable tolerancia de las mujeres ante los atropellos de los hombres.

Pero sé que lo anterior no es cierto, ya que el hostigamiento sexual se da en todas las clases sociales las cuales son: baja, media y alta, y que en muchísimas ocasiones no tienen su origen en el alcohol o en las drogas sino en motivos verdaderamente insignificantes y llevados a cabo por hombres frustrados, prepotentes y con una mentalidad aberrante. Lo que, podemos combatir procurando que las generaciones venideras tengan un pensamiento acorde, lo cual solo se lograra a través de la educación familiar, social y cultural de los hijos; empezando por ya no marcar, ni imponer roles distintos por pertenecer a diferentes sexos.

Sin embargo nos encontramos, ante el hecho de ser precisamente la mujer la peor enemiga de ella misma; pues son las propias mujeres quienes al encontrarse con una mujer que ha sobresalido de entre muchas otras, comentan: "ella no pudo hacerlo sola, seguramente alguien la ayudo" o bien "es una cualquiera, seguramente ya las dio o se acostó con alguien para conseguir estar donde se encuentra".

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Tenemos que terminar con todo este tipo de comentarios, pues de seguir así, a la mujer se le seguirá considerando el objeto sexual del que pueden los hombres disponer libremente; así la mujer será un ser humano valioso como tal y evitaremos que a las mujeres que logren sobresalir se les considere como "mujeres que no tienen vergüenza o que no tienen valores morales"; pues si son iguales que los hombres y si estos logran llegar a ser grandes ejecutivos o dueños de empresas, porque no lo pueden ser las mujeres, por su propio esfuerzo y lucha.

Por otro lado, y como ya se ha mencionado en el capítulo anterior, el Hostigamiento Sexual, se encuentra establecido como un delito, en el Código Penal para el Distrito Federal en el artículo 259 Bis; en el cual se establece una pena privativa de libertad de 1 a 3 años de prisión para quien comete este delito, y si fuere cometido por un servidor público el asedio sexual, además de la pena privativa de libertad se le destituirá del cargo. Pero a mi parecer debería de existir para este delito de hostigamiento sexual además de la pena privativa de libertad para aquella persona que comete el delito en mención una sanción pecuniaria de 50 días de salario mínimo vigente para el Distrito Federal como multa y para el caso de que fuere superior e inferior jerárquico o compañero de trabajo y si fuere cometido el delito por un servidor público la sanción debería de ser la destitución del cargo, la pena privativa de libertad y además 100 días de multa, por cometer el delito de Hostigamiento Sexual, ya que teniendo estas sanciones el hostigador lo pensara mucho para volver a hacer lo mismo, como es acosar a la mujer trabajadora, pues ya saben que son tres sanciones las que tendrán que pagar.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

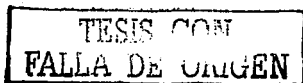
En el Hostigamiento Sexual, lo que se protege es a las personas que se encuentran en desventaja en relación con sus superiores o compañeros de trabajo y por lo tanto las mujeres tienen que soportar conductas no deseadas que alteren su estabilidad laboral y emocional.

Considero que el Hostigamiento Sexual, constituye una acción discriminatoria en función del sexo de quien la sufre. A su vez, obstaculiza a la persona, privándola del goce y disfrute de una vida plena, a la cual tiene derecho todo ser humano en igualdad de circunstancias ante la Ley.

Se piensa que el Hostigamiento Sexual debe ser tolerado por nuestra sociedad, debido a que los hombres no son capaces de asumir una sexualidad responsable; sin embargo, considero que esto es falso, ya que los seres humanos no podemos encontrarnos con la idea equivocada de que la sexualidad es lo más importante en la vida, como lo consideran la mayoría de los hombres; pero sabemos las mujeres que eso no es cierto, ya que la importancia radica en nuestra forma de pensar, en los valores y sentimientos que poseamos los seres humanos.

4.1.1. PROBLEMÁTICA DE LA VÍCTIMA.

Para analizar la problemática de la víctima me base en platicas con personas del sexo femenino, ya que en esta investigación es el punto de estudio el Hostigamiento Sexual contra la mujer en el ámbito laboral, y que en la actualidad son las que han sufrido mayormente el atropello de sufrir el Acoso Sexual en su trabajo, tema de la presente investigación.



El Hostigamiento Sexual les afecta a todas las mujeres ya que es molesto y traumático acudir a los centros de trabajo, cuando ya saben que al llegar a laborar recibirían proposiciones o insinuaciones de manera ofensiva, con la intención de realizar practicas sexuales las cuales no son aceptadas por ella; es decir por la mujer trabajadora, y que en muchas ocasiones les provocaban malestares de inquietud e inclusive problemas fisicos como son dolores de cabeza, mal humor, baja en su actividad de trabajo, temor y hasta miedo de llegar a su lugar de trabajo, entre otros; sintiéndose impotentes para dar por terminada esa problemática, provocada por sus jefes inmediatos o superiores, así como a sus compañeros de trabajo a través de amenazas de causarles un mal en el trabajo; dando de esta manera cumplimiento a lo estipulado por el artículo 259 Bis del Código Penal en el delito de Hostigamiento Sexual, al establecer que con la amenaza de causar a la víctima un mal relacionado con las expectativas que pueda tener en el ámbito de una relación, bien sea entre superior e inferior jerárquico, entre iguales o en cualquier otra circunstancia que los relacione en el campo laboral.

El Maestro Elpidio González nos dice que "el planteo y desarrollo de las soluciones propuestas para resolver estos graves conflictos de la víctima, los veremos progresivamente. Sin embargo porque creemos que el camino absolutamente necesario para lograr o, al menos intentar una solución, es la exteriorización, la solicitud de consejo y ayuda, la comunicación que debe realizar la víctima, cualquiera que sea el ámbito donde se produjo la fustigación; aquí señalamos algunas de las características de esta cuestión.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

El empleador que resuelva verificar si en su entorno se produce este reprochable comportamiento, para comenzar puede observar determinadamente si existe:

- Exclusión de las invitaciones a festejos o agasajos de determinadas personas o excusas reiteradas para no concurrir a esos mismos eventos;
- La existencia de bromas, observaciones y chistes con carga de intencionalidad sexual, y la crisis probable a la llegada de un nuevo miembro al sector, cuando tal costumbre no resulta de su agrado o le resulta francamente turbadora;
- Las críticas acerbas al trabajo o comportamiento de determinados empleados, cuando objetivamente no se corresponde con lo verificado desde el nivel de supervisión, por las calificaciones o el rendimiento de la persona observada;
- La negativa a trabajar con determinadas personas;



- Cuando el diagnóstico médico de las justificaciones a las inasistencias, tienen relación con la presencia de stress en el o la empleada;

- Pérdida repentina de motivación, actitud ansiosa, verificación de torpeza o errores inexplicables en la ejecución de tareas habituales.³²

Como se sabe el hostigamiento sexual comienza con chistes, bromas morbosas entre otras como ya se ha mencionado anteriormente son algunas de las actitudes que toma el hostigador en contra de la víctima, hasta que se acepte el asedio sexual por parte de la mujer trabajadora, a través de amenazas de causarle un mal en su trabajo; y para darle solución a este problema, el de que la mujer siga siendo víctima, tiene que tomar la decisión de hablar, de comunicarlo a otras personas que puedan ayudarla y sobre todo denunciar la conducta antisocial que es el tema de estudio de este trabajo y que es el Hostigamiento Sexual en el ámbito laboral.

4.1.2. PROBLEMÁTICA SOCIAL.

En el caso de que una empleada o trabajadora, acepte o no las proposiciones encaminadas al delito de Hostigamiento Sexual, le afecta directamente en lo social, ya que si acepta, tendrá una imagen ante sus compañeros como una mujer fácil, palabras dichas por los hombres, a tal grado de que se les ha comparado

³² GONZÁLEZ, Elpidio, *Op. Cit.* p. 38 y 39.

con las prostitutas, opiniones que reciben de sus compañeros varones, juzgan a estas víctimas como presa fácil para poder también en un momento dado tener la oportunidad de saciar sus instintos eróticos sexuales.

Con respecto a la familia, hablando específicamente de una pareja, de una hija de familia o de una mujer entre la sociedad, desde el punto de vista social existen varias ideas, se crean conflictos dañinos entre la pareja a tal grado de que se llegue a las lesiones tanto físicas como morales hasta poder llegar al divorcio: en cuanto a las hijas de familia reciben el rechazo por parte de los padres y demás familiares o gente que las rodea, diciéndoles o haciendo un mal comentario los antes mencionados de que porque es una mujer fácil, cuando las cosas no son así ya que no es la mujer la que busca ser acosada, sino que los jerarcas o compañeros de trabajo se aprovechan de su puesto o de su sexo de ser hombres, para satisfacer su sed sexual. Como bien sabemos esta actitud jamás podrá ser aceptada por la familia, hablando específicamente del esposo de la persona hostigada o de la hija de familia que también no tiene el apoyo moral de quienes la rodean dando una imagen contradictoria al buen desarrollo de la familia, y mucho menos por la sociedad que es la que mas señala a la mujer como fácil o una cualquiera.

Ahora bien, si la víctima no acepta tener relaciones indecorosas con su jefe inmediato o un superior o inferior jerárquico estos se desquitan despidiéndola o poniéndoles muchas trabas en su trabajo para que esta renuncie. Pero si la mujer trabajadora tiene una buena comunicación con su familia y esta decide decirles que esta siendo hostigada en su trabajo, la familia se pone en un plan de que no es

posible, reprochándole y diciéndole a la víctima que probablemente ella tenga la culpa por su forma de ser, de vestir o de hablar, provocando ella misma que le falten el respeto; y en caso de ser casada, tendrá problemas de enojo y disgustos con su pareja, escuchando frases como "ya deja ese trabajo", "lo que vas a lograr es que nos separemos si sigues trabajando en esa oficina", etcétera, etcétera. Entonces la mujer trabajadora como ya se ha dicho en repetidas ocasiones se ve en la necesidad u obligada a renunciar o dejar su trabajo y quedarse callada es decir no diciéndole nada a nadie y mucho menos a denunciar este delito de hostigamiento sexual.

4.1.3. PROBLEMÁTICA LABORAL.

Desde un punto de vista laboral, es preciso decir que la mayor parte de las mujeres que han sido hostigadas piensan en un cambio de trabajo o empleo, si el daño ocasionado por el delito de Hostigamiento Sexual es el despido injustificado, que afectara económicamente a la mujer trabajadora mientras encuentra otro; pues aun y cuando interponga una demanda laboral tendrá que esperar hasta que en su laudo exista la indemnización correspondiente y esto si sale a favor de la trabajadora y sino ella seguirá padeciendo problemas económicos mientras no pueda conseguir otro trabajo; también se puede dar el caso de que el jefe demandado quiera reinstalarla a lo que la mujer por lógica no aceptará, en virtud de que puede enfrentarse de una manera personal al hostigador, ocasionándole otro tipo de problemas que se pueden presentar a futuro. Si las víctimas abandonaran su trabajo, sus jefes iban a tener la oportunidad de tener los pretextos necesarios para no hacer valida una demanda laboral en su contra; afectándolas de una manera total en lo económico puesto que sabemos bien que en México existe un desempleo

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

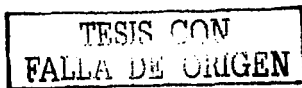
desenfrenado y que sería muy difícil ubicarse en un nuevo trabajo en un corto tiempo.

Las mujeres que no aceptan las proposiciones indecorosas de sus jefes, o compañeros de trabajo para ellos mismos o para un tercero, no tienen avances en lo escalafonario u otro tipo de prestaciones remunerativas, tal es el caso de las empleadas federales a las cuales, también se les coartan derechos como son: días económicos, permisos de salida que les sean necesarios para cumplir con obligaciones o compromisos de índole familiar, o bien, derechos que están normados por condiciones generales de trabajo y por otras leyes o reglamentos.

En las víctimas dedicadas a los quehaceres domésticos, es aún más grave el problema, ya que su preparación es mínima y en muchas ocasiones inexistente, por tal motivo su temor a perder su trabajo las lleva a verse forzadas a aceptar proposiciones indecorosas o el asedio sexual por parte de los patrones o de los hijos, familiares o amigos de los patrones.

4.2. NECESIDAD DE PROTEGER LA LIBERTAD SEXUAL DE LA MUJER TRABAJADORA.

El Hostigamiento Sexual como ya se ha dicho anteriormente, se concibe como un fenómeno social con impacto importante que afecta las perspectivas de empleo y promoción de la mujer trabajadora, así como también la seguridad y tranquilidad de la misma.



Crea un medio ambiente de trabajo tenso y hostil, susceptible de amenazar la salud y seguridad de la trabajadora. Es una conducta que tiende a ser usada como un acto de poder y de discriminación, socavando además los intentos de lograr la igualdad principalmente para las mujeres en un lugar de trabajo, ya que la mujer es la víctima más frecuente de esta conducta antisocial.

El Hostigamiento Sexual debe constituir una legítima inquietud para los jefes y porque no también para los compañeros de trabajo, ya que deben de tomar una actitud que estudie su naturaleza, el alcance de los problemas inherentes, adoptar una acción para la prevención y sanción del delito en mención y principalmente establecer un procedimiento de quejas para tratarlo. Los sujetos laborales en conjunto deberán examinar este comportamiento, que ataca como ya se dijo, principalmente a las mujeres en el centro de trabajo.

Se debe poner en una discusión abierta de cuáles son los problemas que genera el hostigamiento sexual, de los jefes o superiores jerárquicos o compañero s de trabajo, hacia a las mujeres no dejando a un lado que el hombre también puede ser una persona hostigada, lo anterior con la finalidad de eliminar al Hostigamiento Sexual de los lugares del trabajo.

El Hostigamiento Sexual provoca situaciones incómodas, angustiosas, desesperantes y violentas, las cuales coartan la libertad de acción de la persona, para el caso de la presente investigación, la libertad sexual de la mujer trabajadora que como se sabe es a la que más se acosa.

Cuando una mujer enfrenta a su hostigador se juega todo, su palabra, su integridad, su seguridad social, además de ver truncada su actividad profesional; por ello las mujeres que sufren el Hostigamiento Sexual en su persona se niegan a hablar sobre el tema o de hacer público su problema, porque tal vez llegue haber represalias en contra de ella, o para evitarse problemas mayores y lo mas importante porque carecen de información legal sobre el tema.

A pesar de que se busca la protección de la mujer, el artículo 259 Bis del Código Penal para el Distrito Federal que tipifica al delito de Hostigamiento Sexual, no hace referencia al sexo del sujeto activo y pasivo <patrón-trabajador>; entendiéndose con ello que la víctima del delito, puede ser hombre o mujer; ya que como se ha mencionado anteriormente no solo la mujer esta expuesta a ser hostigada sexualmente sino también el hombre.

En México, existe un gran consenso acerca de la necesidad de lograr avances para erradicar la violencia sexual en contra de las mujeres, claro no dejando atrás de que se ha realizado un gran avance al tipificar en nuestro Código Penal para el Distrito Federal el Hostigamiento Sexual como un delito que atenta contra la libertad sexual, pero aun falta por hacer mas, ya que es necesario que la Ley Federal del Trabajo tenga en consideración que el Hostigamiento Sexual existe y debería de prohibirlo y castigarlo en el centro del trabajo. Aun y cuando ya es sancionado por el Código Penal para el Distrito Federal, por una pena privativa de libertad también debería de agregarse al artículo 259 Bis que exista una sanción pecuniaria para aquel que cometa el delito, además de la pena y sanción que ya existe en dicho

artículo y para el servidor público además de la pena privativa de libertad y destitución de su cargo, no se le permita desempeñar otro cargo durante un año.

Las mujeres nos preguntamos que hacer frente a un hostigador; a lo que el Programa Universitario de Estudios de Género, UNAM y CIMAC, nos proponen las siguientes recomendaciones a las víctimas de un hostigamiento sexual:

- Hazle saber al hostigador que no te agrada su conducta y que sus acercamientos no son deseados.
- No te quedes sola, aislada y callada con el problema, comparte tu experiencia con personas comprensivas.
- Trata de no sentirte sola y/o culpable, piensa que hay muchas mujeres que sufren igual que tu.
- Procura estar acompañada cuando hagas tus reclamos.
- Escribe todo lo que esta pasando, considerando la fecha, hora, lugar y la persona o personas involucradas; y guarda el escrito en un lugar seguro.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

- Si las demandas verbales no dan resultado, haz un escrito donde le señales al agresor que su comportamiento es indeseable y que se abstenga de seguir haciéndolo.

- Reúne todos los documentos que avalen tu desempeño como trabajadora, pues generalmente el agresor desacredita a la hostigada.

- De ser posible intenta encontrar a otras mujeres con quejas similares o que hayan visto su comportamiento ofensivo.

- Infórmate si existe algún reglamento en contra del Hostigamiento Sexual, donde trabajas.

- Ponte en contacto con organizaciones que trabajen por lo derechos de las mujeres.

- Trata de no renunciar o abandonar tu trabajo. Si fuere necesario redacta una carta donde detalles las circunstancias de tu separación, dejando bien claro que fue por Hostigamiento Sexual, envía una copia a los jefes superiores, para que quede constancia.

- **Infórmate a fondo sobre de que es el delito de Hostigamiento Sexual; además de acudir a talleres o conferencias.**

Es necesario que las mujeres se ayuden entre si y se solidaricen con las que sufren; **además de que denuncien la agresión cometida en contra de las mujeres como lo es el hostigamiento sexual, porque cuando una mujer no apoya a otra, esta actuando en contra de sus propios derechos, ya que el silencio de las mujeres hacer mayor la discriminación, presión y hostigamiento por parte del hombre.**

4.2. SOLUCIONES A LA PRACTICA DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL.

El presente trabajo de investigación, tiene como fin que a nuestro Código Penal para el Distrito Federal se le agregue a su artículo 259 Bis para que el delito de Hostigamiento Sexual tenga una sanción pecuniaria para el hostigador, ya sea superior o inferior jerárquico o servidor publico. Pero también considero que también tienen que haber otras formas de prevención y sanción para este delito, que se puedan realizan dentro del centro del trabajo.

El hostigamiento sexual es un problema mas que afecta a la sociedad, la mejor forma de solución es prevenirlo, tratándolo a partir de medidas educativas y preventivas, antes de llegar a las acciones punitivas, ya que el escaso tratamiento del Hostigamiento Sexual en el ámbito laboral y en los ordenamientos jurídicos, ha provocado que la única propuesta generalizada en muchos países, sea que la persona hostigada abandone su trabajo mediante la rescisión del contrato, lo cual en el mejor de los casos y como una rara excepción se le da una indemnización, pero la

hace perder su empleo a la mujer trabajadora, junto con ello sus derechos laborales y su fuente de ingresos económicos.

Otra medida importante para poder prevenir y sancionar el Hostigamiento Sexual, sería incluir, desde los reglamentos y estatutos de los sindicatos, principios devastadores para aquellos que se aprovechen de su posición jerárquica, asedien a un subordinado. Así como un procedimiento interno de quejas e investigaciones a fin de abordar esta conducta antijurídica.

Lo anteriormente mencionado lo podemos separar en dos puntos de la siguiente manera:

1.- EDUCACIÓN: que como ya se dijo anteriormente, es la mas importante forma para prevenir el Hostigamiento Sexual, educación que se debe realizar en los centros de trabajo dando conferencias, publicando carteles, entre otras actividades, que tengan como finalidad hacer ver a los superiores jerárquicos como a los trabajadores en que consiste el Hostigamiento Sexual: que es una conducta no permitida en el trabajo y sancionada legalmente; que se garantizara que ningún subordinado será objeto de represalias por haber hablado de que es hostigada u hostigado sexualmente por un superior e inferior jerárquico, compañero de trabajo o por servidor publico, y que los favores sexuales pueden ser para si o para un tercero.

2.- QUEJA: crear un procedimiento de queja desde los sindicatos hasta los centros de trabajo, entre los que se tendrán que realizar investigaciones de lo sucedido, confrontar a las partes, verificar la conducta del hostigador así como sancionaría en caso de que se compruebe, verificar y confirmar si no existen mas personas sometidas al delito de Hostigamiento Sexual y si existen indicios que confirmen el delito como son el despido injustificado o cambio de área de la trabajadora o trabajador, así como cambios emocionales.

Como se dijo anteriormente si el Hostigamiento Sexual se le comprueba al superior jerárquico o a algún trabajador se le deberá castigar con la sanción de la pena privativa de libertad, suspensión de la relación laboral, separación del trabajo, pero además de la sanción pecuniaria a la que hago mención tanto para quien hostigue en el trabajo como es el superior jerárquico compañero de trabajo o servidor publico, y en caso de que la victima dejara de laborar por no soportar la incomodidad y hostilidad en el trabajo le deberá dar una indemnización conforme a la ley.

Dicha sanción pecuniaria deberá ser de 50 días de salario mínimo general vigente para el Distrito Federal para aquel que hostigue sexualmente como lo es un superior jerárquico o inferior jerárquico, o compañero de trabajo o en su caso los favores sexuales sean solicitados para un tercero aparte de la sanción estipulada en el Código Penal para el distrito Federal se le impondrán la sanción pecuniaria, y si el hostigador fuera un servidor publico la multa será de 100 días de salario mínimo general vigente además de la destitución de su encargo y la suspensión de un año para desempeñar cualquier otro trabajo.

Cualquiera de las medidas anteriormente mencionadas podrá ayudar de alguna manera a solucionar el Hostigamiento Sexual en el centro de trabajo, ya sea para prevenirlo o sancionarlo. No se debe dejar atrás la idea de que exista en nuestro Código Penal una sanción mas, para aquel que cometa el delito de hostigamiento sexual, la cual tiene que ser pecuniaría para que de verdad el hostigador no vuelva a hacer o a cometer la misma conducta antisocial y antijurídica como lo es el delito de hostigamiento sexual.

4.3.1. SOLUCIÓN SOCIAL.

El Hostigamiento Sexual es un problema social añejo que ha sido planteado constantemente por las agrupaciones de mujeres y organizaciones de trabajadores del país y constituye un importante avance hacia la protección de las relaciones personales que se desarrollan en áreas, tales como la laboral, doméstica o cualquiera otra que implique relación laboral.

Mercedes López, directora del Área de Atención a Mujeres y Menores de la Subsecretaría de Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Distrito Federal, consideró necesario intensificar el trabajo en defensa de los derechos laborales de las mujeres a lo que manifestó que "Al hacer referencia a la campaña en favor de los derechos humanos laborales y contra el hostigamiento sexual hacia las trabajadoras del Distrito Federal, emprendida tras la firma de un convenio entre la Red de Mujeres Sindicalistas y el Gobierno del Distrito Federal, dijo que constituye un gran avance para limpiar el ambiente laboral del problema que representa el hostigamiento sexual.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Informó que a través de este convenio se empezará a trabajar para documentar estos casos que demuestren que este problema es común no sólo en el Distrito Federal sino en todo el país.³³

El Hostigamiento Sexual es, sin duda, un problema social que debemos enfrentar como país para progresar en la lucha por la igualdad de los géneros y, ante todo, en la lucha por los derechos humanos, ya que toda persona mujer-hombre tiene derecho a trabajar libremente, sin que nadie lo moleste, asedie u hostigue sexualmente.

En nuestro país el acoso sexual es pan de todos los días. El problema radica, desde mi punto de vista, en el tipo de educación que ha sido impartida durante varias generaciones en México. Debido a la educación machista la mujer (el género más atacado sexualmente) ha tenido muchas veces que adoptar una posición pasiva, demostrando sumisión, ya que al hombre se le ha enseñado que él es quien manda porque tiene la fuerza y porque es hombre, porque domina y puede hacer lo que él quiera; punto de vista con el que las mujeres no están de acuerdo pues ya no están dispuestas a seguir aguantando la desigualdad, el maltrato y mucho menos el ser hostigadas sexualmente para que pueda conseguir un empleo.

La solución a este problema radica en 2 puntos esenciales:

³³ LÓPEZ, Mercedes. "URGE INTENSIFICAR LA DEFENSA DEL DERECHO LABORAL DE LA MUJER". *NOTICIAS DEL DÍA*. México, 4 de Febrero del 2000.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

1) La denuncia de los acosados, mujeres y hombres, para conocer la magnitud real del problema al que nos enfrentamos; de modo que pueda ser perseguido por las leyes de una manera más eficaz.

2) Sensibilizar a la familia sobre el tema de violencia sexual. Mientras la familia entienda y atienda este problema, la prevención de este mal social será más efectiva y las víctimas tendrán una verdadera rehabilitación.

Ahora bien, si se habla de que el Hostigamiento Sexual es un delito y que esta tipificado, entonces; ¿por qué no se denuncia este delito?, ¿Por qué muchas mujeres escogen no decir nada?, la respuesta la encontramos en que si no se denuncia es por la sociedad tiene algo de culpa porque recriminan, señalan y dicen a la mujer que ella tiene la culpa, en vez de ayudarlas y apoyarlas. Pero como siempre estas preguntas solo se dicen y quedan en el aire, y no se hace nada, para dar confianza a las mujeres y se decidan a denunciar.

De acuerdo con psicólogos y trabajadores sociales, la mayoría de las personas que confrontan el hostigamiento sexual en su área de trabajo, especialmente hablando de las mujeres, optan por no informar lo sucedido, por temor a que las autoridades y la sociedad en general no les crean y les digan que ellas tienen la culpa, que ellas provocaron ser acosadas sexualmente; pero el temor también puede ser a las posibles represalias que puedan surgir por informarle a

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

alguien de confianza lo que esta pasando, temores tan comunes como la pérdida del empleo, el rechazo de sus compañeros de trabajo, el sentimiento de culpabilidad ante los familiares y la sociedad; en algunos casos el temor a la actitud que puedan tomar sus respectivas parejas esto es para el caso de que si la mujer fuera casada. Para poder ir terminando o disminuyendo el delito se debe dar una educación sexual a todos los humanos desde pequeños para evitar que exista el hostigamiento sexual.

4.3.2. SOLUCIÓN JURÍDICA.

En el Hostigamiento Sexual, el hostigador persigue, acosa, asedia o molesta a una persona insistentemente, esto es la conducta sexual de una persona que se aprovecha de su superioridad jerárquica asediando a un subordinado provocándole intranquilidad y desequilibrio emocional, lo cual le impide tener un buen desarrollo en su trabajo.

El Hostigamiento Sexual solo es punible cuando el sujeto pasivo sufre un daño o perjuicio, esto es, con la amenaza de causar a la víctima un mal relacionado con las expectativas que pueda tener en el ámbito de una relación, bien sea entre superior e inferior jerárquico, entre iguales o en cualquier otra circunstancia que los relacione en el campo laboral; situación con la cual no estoy de acuerdo, toda vez de que ¿porqué esperar a que el hostigador cause forzosamente un mal a la víctima?, la intranquilidad emocional, así como su normal desarrollo psicosexual en donde quedan; pues en la mujer existe la incertidumbre de acudir con miedo a su centro de labores, lo cual implica que no se desempeñe, ni se desenvuelva de una manera

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

positiva y productiva, lo anterior no se presentaría en la víctima si no tuviera que soportar el asedio de quien la acosa sexualmente.

Para el delito de Hostigamiento Sexual nuestro ordenamiento jurídico impone una sanción privativa de libertad de uno a tres años de prisión; sanción que no constituye para el hostigador ningún temor suficiente para que no vuelva a cometer esa conducta delictiva en contra de la mujer trabajadora, pues en la mayoría de los casos la ley no se aplica conforme a derecho o a favor de la víctima; entonces por lo menos que pague una multa de 50 días de salario mínimo general vigente para el caso de que el hostigador fuere un superior jerárquico, inferior jerárquico o compañero de trabajo o de lo contrario la víctima se sentirá burlada al darse cuenta de que el responsable queda librado de todo y podrá hacer de las suyas nuevamente.

Respecto a los servidores públicos su sanción es la pena privativa de libertad, además de la destitución de su cargo, a lo que considero que igualmente no es suficiente esta sanción, debería de inhabilitarse por el término de un año para desempeñar otro empleo o cargo público, además de que también tenga la sanción pecuniaria de 100 días de multa; ya que es claro que es en las instituciones de gobierno es en donde más existe este tipo de delito de "Hostigamiento Sexual en contra de la mujer en el ámbito laboral".

Para las mujeres que son víctimas del delito de Hostigamiento Sexual es necesario que se imponga como sanción para el artículo 259 Bis del Código Penal,

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

una sanción pecuniaria de 50 días de multa para el caso del primer párrafo y de 100 días de multa para el caso de que el hostigador fuera servidor público además de las sanciones que ya se estipulan en el artículo 259 Bis del Código Penal; para así dar tranquilidad a la víctima, ya que sabe, que el hostigador tendrá que purgar la prisión que estipula el mismo código con su libertad así como pagar una sanción pecuniaria.

De esta manera se puede evitar de que el hostigador quiera volver a importunar o acosar nuevamente a la mujer trabajadora; esto lo puede hacer por si mismo o por amigos o conocidos del mismo hostigador, sobre todo si se trata de un servidor público que como bien sabemos son personas influyentes y que se relacionan con gente muy importante que pueden ayudarte a poner obstáculos a la víctima para conseguir algún trabajo o en su vida personal; pues ahora el hostigador molesta a la víctima por haber hablado diciendo que la hostigaba sexualmente tomando aquel represalias en contra de la víctima, como es hacerla quedar mal en su trabajo, ante sus compañeros, que la despidan, que no le den un mejor puesto o que la hagan renunciar.

La pena privativa de libertad, es una medida que garantiza a la víctima, que el hostigador, no la seguirá molestando pero quedará aún más tranquila si existe también una sanción pecuniaria en el artículo 259 Bis del Código Penal para el Distrito Federal. Además de una indemnización, ya que es lógico que la víctima dejara el trabajo en donde fue acosada sexualmente. Por lo tanto se propone que la sanción pecuniaria sea de 50 ó 100 días de multa para el hostigador respectivamente, como ya se describió en párrafos anteriores, y el pago de una

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

indemnización por quedarse sin trabajo conforme a la ley laboral, además de los daños y perjuicios causados a la víctima en caso de que sea necesaria atención médica psicológica. La penalización trata de asegurar los derechos humanos de los sujetos que se encuentran en un plano de subordinación, respecto de ciertas personas que utilizan su jerarquía para acosar sexualmente a las trabajadoras o solicitar favores sexuales para un tercero.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CONCLUSIONES.

PRIMERA.- El trabajo es un derecho intrínseco que tiene el hombre y para efectos de la presente investigación en especial la mujer, derecho que esta tutelado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos; por lo que el Estado tiene la obligación de salvaguardar dicho derecho. En nuestro país los derechos laborales están contemplados principalmente en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

SEGUNDA.- En las relaciones laborales se llegan a dar conflictos de discriminación y poder entre patrón-trabajador -hombre-mujer-; es decir, una de las partes pretende someter a la otra, su voluntad lo cual lo consigue de diversas maneras; una de ellas sería no respetar sus derechos laborales, crear conflictos y malos entendidos para un buen desarrollo y desempeño laboral, entre otras; y la que se estudia en el presente trabajo de investigación el Hostigamiento Sexual, llamado también acoso, fustigamiento, flirteo, atosigamiento y que se entiende como todas aquellas insinuaciones o propuestas sexuales no deseadas ni solicitadas por un superior o inferior jerárquico, compañero de trabajo o servidor público.

TERCERA.- El hostigamiento sexual no es un problema nuevo, lo nuevo es que las legislaciones del mundo lo han empezado a contemplar como una conducta antisocial que daña tanto las relaciones laborales como el estado emocional de los trabajadores en especial a la mujer; los países mas avanzados en cuanto al

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

hostigamiento sexual son Costa Rica y Estados Unidos ya que son los que cuentan con una ley específica para combatir el delito en mención.

CUARTA.- En nuestro país el hostigamiento sexual es una figura jurídica de reciente creación, pues nuestro Código Penal para el Distrito Federal lo contempla como delito en el artículo 259 Bis tipificado por primera vez en enero de 1991 y reformado en septiembre de 1999, esta reforma da un gran paso en contra del hostigamiento sexual ya que se impone una pena privativa de libertad de 1 a 3 años para aquella persona que cometa el delito.

QUINTA.- La libertad de decidir con quien mantener relaciones sexuales es exclusiva de cada individuo; no se debe imponer por cuestiones de trabajo que implique subordinación o relación laboral y es por estas razones que el delito de hostigamiento sexual, tipificado como tal, ha dejado de ser un comportamiento desapercibido y sin importancia por nuestro derecho punitivo.

SEXTA.- Si bien es cierto que en el delito de hostigamiento sexual existe una proposición a realizar en contra de la mujer trabajadora actos que atentan contra su libertad sexual, también lo es que, al tiempo que se realiza la conducta tipificada se esta ocasionando una molestia tanto emocional como en el seno laboral que implique subordinación o relación de trabajo, causando con ello un daño o perjuicio o un ambiente hostil de mortificación e incomodidad para la mujer trabajadora.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

SÉPTIMA.- Es necesaria una nueva cultura informativa respecto a esta problemática social, por ello toda dependencia pública o privada deberán de incluir al hostigamiento sexual en su reglamentación interna, como causa suficiente para ser cesado de su trabajo, previa comprobación legal del hostigamiento sexual. Con esta medida empresas, sindicatos y cualquier otro lugar de trabajo estarán previniendo este tipo de conductas antisociales y además estarán protegiendo a las personas que pueden ser víctimas del delito de hostigamiento sexual.

OCTAVA.- Que la culpa no recaiga en quien sufre el hostigamiento sexual, es decir en la mujer trabajadora, sino en el hostigador, porque al momento de denunciar el hostigamiento, la víctima se enfrenta con que su sola palabra no es suficiente para que se inicie la investigación, ya que esta gira en torno a la víctima, por lo que se le pide que compruebe que la conducta del agresor fue delictiva y que no la provocó la misma víctima. Pero como sabemos es imposible poder demostrar el hostigamiento sexual por medio de testigos, ya que el hostigador se cuida para que no los haya; pues si lo denuncian lo que único que hace el hostigador es negar los hechos y rechazar los mismos, pues su palabra si vale. Esto obliga a las víctimas (mujeres trabajadoras) a no denunciar porque no le van a creer y ante la amenaza de que perderá su empleo si dice algo.

NOVENA.- Es importante mencionar que para probar un hostigamiento sexual se recomienda tomar en cuenta que: la mujer trabajadora haya tenido alguna decisión adversa en el empleo; tenga una evaluación negativa y una baja en la actividad y desempeño de su trabajo; se le haya negado un aumento de sueldo o promoción

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

para subir de puesto; haya sido despedida injustificadamente; verificar, confirmar y apoyar si existen mas empleadas que sean victimas del hostigamiento sexual; y, se realice un examen psicológico a la victima de su estado emocional

DÉCIMA.- Es importante también señalar que aunque esta conducta antisocial debe ser sancionada, aún más lo es el de prevenirla, ya que en el mejor de los casos la persona hostigada tendrá una remuneración económica pero perderá su fuente de ingresos y sus derechos laborales. Por lo que se debe dar una educación y crear un procedimiento de queja (que tenga una verdadera investigación de las conductas de las partes en especial la del hostigador) en el trabajo.

DÉCIMA PRIMERA.- Se propone agregar al artículo 259 Bis del Código Penal para el Distrito Federal, una sanción pecuniaria para aquel que cometa el delito de hostigamiento sexual, multa que deberá de ser por 50 días de salario mínimo general vigente para el Distrito Federal, pero si el hostigamiento lo cometiere un servidor publico que la multa sea de 100 veces el salario mínimo general vigente para el Distrito Federal, además de las sanciones previstas en dicho artículo. Sanciones que deberá imponer según lo estime el juez.

TESIS CON
FALLA DE URGEN

BIBLIOGRAFIA.

1. BAYLOS, Antonio y TERRADILLOS, Juan, DERECHO PENAL DEL TRABAJO, Valladolid, España, Editorial. Trotta, 1990, Primera edición:
2. BEDOLLA Patricia y GARCÍA. Blanca, CONSIDERACIONES CONCEPTUALES EN TORNO AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL, México, Editorial. UNAM-Fontamara, 1989.
3. DE BUEN LOZANO, Néstor, DERECHO DEL TRABAJO, Tomo I, México, Porrúa, 1986, 6ª edición.
4. DE VEGA RUIZ, José Augusto, EL ACOSO SEXUAL COMO DELITO AUTÓNOMO, Madrid, España, Editorial Cdex, 1991, Primera edición.
5. GONZÁLEZ, Elpidio, EL ACOSO SEXUAL, Buenos Aires, Ediciones Palma, 1996, Primera edición.
6. GONZÁLEZ QUINTANILLA, José Arturo, DERECHO PENAL MEXICANO, México, Porrúa, 1996, 3ª edición.
7. HERNÁNDEZ LÓPEZ, Aarón, LOS DELITOS DE QUERRELLA EN EL FUERO COMÚN, FEDERAL Y MILITAR, México, Porrúa, 1998.
8. LÓPEZ BETANCOURT, Eduardo, DELITOS EN PARTICULAR, Tomo II, México, Porrúa, 1996, 2ª edición.
9. LORENTE ACOSTA, Miguel y LORENTE ACOSTA, José Antonio, AGRESIÓN A LA MUJER: MALTRATO, VIOLACIÓN Y ACOSO, Granada, Editorial Comares, 1998.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

10. LOUSADA AROCHENTA, José Fernando, EL DERECHO DE LOS TRABAJADORES A LA PROTECCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL LABORAL. Granada, Editorial Comares, 1996, Primera edición.
11. MACKINNON BEWER, Catherine, SEXUAL HARASSMENT OF WORKING WOMEN: A CARE OF SEX DISCRIMINATION, C.T. Yale University Press, 1979.
12. MARTÍNEZ ROARO, Marcela, DERECHOS Y DELITOS SEXUALES Y REPRODUCTIVOS. México, Porrúa, 2000.
13. REYNOSO DÁVILA, Roberto, DELITOS SEXUALES. México, Porrúa, 2000.
14. RUBIO F., Fernando y DE BAESSA, Yentilú, EL ACOSO SEXUAL Y SU RELACIÓN CON EL USO DE PODER. México, Editorial Psicología Contemporánea, Tomo IV, 1997, Primera edición.
15. WISE, Sue, EL ACOSO SEXUAL EN LA VIDA COTIDIANA. México, Editorial Paidós, 1992, Primera edición.

LEGISLACION.

1. COLECCIÓN PENAL 2002, EDICIONES DELMA, MÉXICO 2002, PRIMERA EDICIÓN.
2. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS DE 1917, EDITORIAL PORRUA, MÉXICO,
3. LEY DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO Y LA DOCENCIA, COSTA RICA, 1975.
4. LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EDITORIAL ALCO, MÉXICO, EDICIÓN 2002.



HEMEROGRAFIA.

1. LIMA DE RODRÍGUEZ, María de la Luz, "HOSTIGAMIENTO SEXUAL", CRIMINALIA, México, Porrúa, Academia Mexicana de Ciencias Penales, Año LVIII, No. 3, Sep-Dic. 1992.
2. LÓPEZ, Mercedes, "URGE INTENSIFICAR LA DEFENSA DEL DERECHO LABORAL DE LA MUJER", NOTICIAS DEL DIA, México, 4 de Febrero del 2000.
3. MARTÍNEZ, Fabiola. "SU "SENCILLA" ESTRATEGIA, CAPACITAR A TRABAJADORAS", LA JORNADA, México. VIERNES 26 DE MAYO DE 2000.
4. MUÑOZ VÁZQUEZ, Felipe y GONZÁLEZ MENDIVIL, Oscar, "ANÁLISIS LÓGICO DEL TIPO PENAL DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL DOLOSO CONSUMADO EN LAS RELACIONES LABORALES", CRIMINALIA, México, Porrúa, Academia Mexicana de Ciencias Penales, Año LVIII, No. 3, Sep-Dic. 1992.

ECONOGRAFIA.

1. PALOMAR DE MIGUEL, Juan, DICCIONARIO PARA JURISTAS, Tomo I, A-I, México, Porrúa, 2000, Primera edición.
2. Diccionario de la Lengua Española, Décima Novela, España Calpe, Real Academia Española, 1970.
3. DE PINA VARA Rafael, DICCIONARIO DE DERECHO, México, Porrúa, 1996, 22ª edición.
4. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo V J-O, Buenos Aires, Argentina, Editorial Heliasta SRL, 1982, 15ª. Edición.

