



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL

CAUSAL DE RESCISIÓN EN LA RELACIÓN LABORAL POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL

TESIS PROFESIONAL

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADA EN DERECHO

PRESENTA:
KEITH SANTA ANA ALVAREZ

ASESOR:
LIC. MARTHA RODRÍGUEZ ORTIZ



CIUDAD UNIVERSITARIA

2006



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis 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.

DEDICATORIA

**ESTA INVESTIGACIÓN SE LA DEDICO A MI UNIVERSIDAD,
QUE ES MI CASA, CUNA DE PROFESIONISTAS
COMPROMETIDOS CON LA SOCIEDAD Y LA FORMACIÓN DE
MENTES LIBRES, PARA LOGRAR ENTRE LOS EGRESADOS,
UNA BASE EN LA EDUCACIÓN DE NUESTRO PAÍS.**

**A MI HERMANA TANYA QUE GRACIAS HA ELLA HE
LLEGADO AL FINAL DE ESTE LARGO CAMINO, Y A LA QUE
LE DEBERÉ SER LO QUE SOY. ESPERANDO PRONTO VERLA
CONVERTIDA EN UNA GRAN PROFESIONISTA, GRACIAS
POR TU CARIÑO Y PACIENCIA TE QUIERO.**

**A MIS PADRES Y HERMANOS, GRACIAS POR SUS
CONSEJOS, ENSEÑANZAS Y APOYO INCONDICIONAL QUE
EN TODO MOMENTO ME HAN DADO.**

**A MI ASESORA, POR SU APOYO, TRABAJO Y DEDICACIÓN,
LE AGRADEZCO TODO EL TIEMPO QUE ME DEDICO Y
ADMIRO SU CALIDAD HUMANA Y PROFESIONAL, ES UN
EJEMPLO A SEGUIR.**

**A LOS PROFESORES QUE SE TOMARON LA MOLESTIA DE
REVISAR Y AYUDARME EN ESTA INVESTIGACIÓN, POR
SUS CONSEJOS Y ENSEÑANZAS.**

**A UN GRAN PROFESIONISTA Y ABOGADO QUE HA
CONFIADO EN MI, LE AGRADEZCO SU PACIENCIA Y APOYO
DESDE EL DÍA EN QUE ENTRE HA TRABAJAR CON USTED
GRACIAS. E.Z.A.**

A UNA PERSONA QUE EN ESTE MOMENTO NO ESTA CON NOSOTROS PERO QUE ESPERO PRONTO VUELVA, DESEÁNDOTE LA MEJOR DE LAS SUERTES.

AL FINAL PERO NO POR ESO MENOS IMPORTANTES A MIS DOS GRANDES AMIGOS, A QUIENES LES AGRADEZCO SU AMISTAD, CARIÑO, AMOR, ENSEÑANZAS Y APOYO EN TODO MOMENTO Y A QUIENES ESPERÓ VER PRONTO DEDICANDO SU PROPIA TESIS, LOS QUIERO Y LES DESEO LA MEJOR DE LAS SUERTES Y QUE SIEMPRE PUEDA YO CONTAR CON USTEDES. MARGARITA Y FERNANDO.

ÍNDICE

PAG.

CAUSAL DE RESCISIÓN EN LA RELACIÓN LABORAL POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I

MARCO CONCEPTUAL Y GRAMATICAL

1.1	DERECHO DEL TRABAJO	1
1.2	RELACIÓN DE TRABAJO	3
1.3	SUJETOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO	4
1.4	RESCISIÓN, TERMINACIÓN Y SUSPENSIÓN EN LA RELACIÓN DE TRABAJO	13
1.5	CENTRO DE TRABAJO, EMPRESA	21
1.6	HOSTIGAMIENTO, HOSTIGAMIENTO SEXUAL	23
1.7	DISCRIMINACIÓN	31
1.8	VIOLENCIA LABORAL	36

CAPÍTULO II

DERECHO COMPARADO

2.1	EN ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA	41
2.2	COSTA RICA	46
2.3	GUATEMALA	47
2.4	INGLATERRA	49
2.5	ITALIA	51
2.6	ESPAÑA	52
2.7	ARGENTINA	60
2.8	MÉXICO	61
2.9	ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO	67
2.10	LEGISLACIÓN INTERNACIONAL	69

CAPÍTULO III

MARCO JURÍDICO EN MÉXICO

3.1	GARANTÍA CONSTITUCIONAL DE LA LIBERTAD PARA EL TRABAJO	90
3.2	OBLIGACIONES DE LOS SUJETOS LABORALES	93
3.3	LA RESCISIÓN EN LA RELACIÓN LABORAL	104
3.4	ESTADÍSTICAS DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LAS RELACIONES LABORALES	105

CAPÍTULO IV

EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL DE LA MUJER EN EL EMPLEO

4.1	PERSONAS RELACIONADAS CON EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	113
4.2	GRUPOS MÁS AFECTADOS	118
4.3	CAUSAS Y ELEMENTOS QUE ORIGINAN EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	121
4.4	INSTITUCIONES DE AYUDA	122
4.5	CARGA DE LA PRUEBA EN EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	127
4.6	PROPUESTA	130
	CONCLUSIONES	143
	BIBLIOGRAFÍA	

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación tiene como finalidad estudiar el hostigamiento sexual en contra de las mujeres en el ámbito laboral.

El hostigamiento sexual es una conducta de carácter sexual indeseada y reiterada, realizada por un superior jerárquico, un compañero de trabajo o un cliente, ocasionando consecuencias físicas, psicológicas y económicas a la víctima.

Este tipo de conductas afecta principalmente a las mujeres, debido a que en nuestro país todavía no existe una cultura de igualdad hacia los hombres y las mujeres, por lo que los hombres al verse amenazados en su campo de trabajo acuden a este tipo de conductas para sentir que siguen teniendo el control y el poder.

Si bien es cierto los hombres también son acosados sexualmente, estadísticamente se ha manifestado que el mayor porcentaje de acosos sexuales lo han recibido las mujeres por parte de un hombre. Como consecuencia las mujeres se ven obligadas a dejar su trabajo y con esto su medio de ingresos económicos, en otros casos la mujer es despedida injustificadamente, obligada a cambiar su lugar de trabajo o se le despoja de sus prestaciones que por ley merece.

El hostigamiento sexual no es una conducta nueva, ha existido durante muchos años; sin embargo no se ha prestado la atención que se merece para erradicarla de los centros de trabajo, debido a que ésta es utilizada sobre todo

por un superior jerárquico hacia su trabajador como una forma de pedir favores sexuales a cambio de algo como un aumento de salario, un mejor puesto o mejores prestaciones.

Este no es un problema actual por ello debemos erradicarlo y la mejor manera para lograrlo es previniéndolo, por medio de información que proporcionen los patrones a sus trabajadores además de establecer dentro de las empresas departamentos especializados en estos delitos.

El hostigamiento sexual lo encontramos tipificado dentro del Código Penal del Distrito Federal, sin embargo este tipo penal no menciona de manera clara y precisa el acoso sexual laboral, es decir no establece ni salvaguarda los derechos de la trabajadora o trabajador que sufra este tipo de conductas.

Por lo que es menester realizar una reforma a la Ley Federal del Trabajo la cual contiene todas las disposiciones referentes a la relación laboral, en el sentido de implantar el hostigamiento sexual laboral; con ello los trabajadores tendrán una forma clara y concreta de defenderse en caso de sufrir este tipo de conductas sexuales.

Dentro de esta investigación fueron utilizados los métodos de estudio analítico debido a que se realizó un análisis del tema en general, el exegético por la interpretación hecha a la Ley Federal del Trabajo y el histórico por los antecedentes que se estudiaron del tema. Los tipos de estudio empleados fueron el explicativo y el descriptivo y la técnica de estudio utilizada fue la documental.

En el primer capítulo, se abordarán los conceptos y generalidades del hostigamiento sexual, la relación de trabajo, las partes que lo conforman, se establecerán los conceptos discriminación, violencia laboral entre otros.

En el segundo capítulo se abarcaran las distintas leyes que existen en diferentes países sobre el hostigamiento sexual.

En el tercer capítulo se hablara de la garantía constitucional sobre la libertad de elegir el trabajo que más nos guste, así como se verán algunas estadísticas sobre el hostigamiento sexual.

Y en el cuarto y último capítulo se hablara de las personas relacionadas con el hostigamiento sexual, causas y elementos y la propuesta para que esta conducta se incorpore dentro de la Ley Federal del Trabajo.

CAPÍTULO 1

MARCO CONCEPTUAL Y GRAMATICAL

En el presente capítulo se abordaran los conceptos relacionados a nuestro tema principal el cual tiene como título Causal de Rescisión en la Relación Laboral por Hostigamiento Sexual; con ello se pretende tener bases firmes para comprender a mayor profundidad dicho tema.

Se abarcaran desde los conceptos particulares para así poder llegar a los generales como son: hostigamiento, violencia, violencia laboral, discriminación, etc.

1.1 DERECHO DEL TRABAJO

El derecho del trabajo se define como el conjunto de normas que regulan las relaciones individuales entre trabajadores y patrones, sus condiciones generales de trabajo, buscando la dignidad del ser humano como trabajador.

Han sido diversas las denominaciones que se le han dado al derecho del trabajo entre las que encontramos:

DERECHO OBRERO. Surgió por las exigencias propias del obrerismo y por constituir los obreros el objeto principal. Sin embargo esta denominación fue rechazada por las autoridades por ser su alcance muy limitado, ya que de su misma letra se desprende que únicamente se refiere al trabajador de las fabricas, comúnmente llamado obrero, haciendo a un lado otro tipo de actividades de igual manera por un trabajador.

DERECHO SOCIAL. Este concepto es usualmente utilizado por los tratadistas españoles, sin embargo el tratadista José Dávalos considera que es un término bastante amplio, debido a que el derecho social abarca además el Derecho Agrario y a la Seguridad Social.

DERECHO LABORAL. Este es uno de los conceptos que mas usualmente utilizamos cuando queremos referirnos a Derecho del Trabajo, es por eso que muchos de nosotros solemos utilizarlo como sinónimo de este ya que gracias a nuestro amplio vocabulario podemos utilizar varios conceptos para referirnos a una misma cuestión.

Para el maestro Mario de la Cueva el derecho del trabajo se entiende como “una congerie de normas que, a cambio del trabajo humano intentan realizar el derecho del hombre a una existencia que sea digna de la persona humana”.¹

Trueba Urbina defiende al derecho del trabajo como “el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana”.²

El maestro García Máynez define al derecho del trabajo como: “Conjunto de normas que rigen las relaciones entre trabajadores y patronos”.³

La Enciclopedia Jurídica Mexicana menciona que el derecho del trabajo es: “un conjunto de principios, instituciones y normas que pretenden realizar la

¹ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Décima Novena Edición. Editorial Porrúa, México, 2003. Pág. 263.

² TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta Edición. Editorial Porrúa, México, 1981. Pág. 135.

³ GARCÍA MÀYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. Quincuagésima Séptima Edición, Reimpresión. Editorial Porrúa. Argentina, 2004. Pág. 152

justicia social dentro de las relaciones laborales a través de la defensa y promoción de las condiciones generales del trabajo”.⁴

1.2 RELACIÓN DE TRABAJO

La Ley Federal del Trabajo en su Título Segundo denominado Relaciones Individuales del Trabajo, Capítulo I de las Disposiciones Generales en su artículo 20 define a la relación de trabajo como:

“Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario”.

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

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

El maestro Mario De La Cueva define a la relación de trabajo como: “La relación de trabajo es una situación objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o causa que le de origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de Derechos Sociales, de la Ley del Trabajo, de los Convenios Internacionales, de los contratos colectivos y contratos ley y de sus ramas supletorias”.⁵

⁴ Enciclopedia Jurídica Mexicana. Tomo III. D-E. Editorial Porrúa. México. 2002.

⁵ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob Cit. Pàg. 457

El maestro Alberto Briceño Ruiz lo conceptúa como: “Una institución jurídica constituida por un conjunto de reglas impuestas por el Estado, que forman unidades. Las partes solo tienen eventualmente la facultad de prestar su adhesión, después de hacerlo su voluntad resulta intrascendente y los efectos de la institución se producen de manera automática”.⁶

Los elementos de la relación de trabajo son:

- ❖ Elementos subjetivos: trabajador y patrón.
- ❖ Elementos objetivos: Prestación de un trabajo personal subordinado y pago de un salario.

Para que se de una relación de trabajo es suficiente que exista un acto jurídico por medio del cual se crean derechos y obligaciones como la simple prestación de un trabajo personal subordinado es decir, se presumirá la existencia de una relación de trabajo con el simple hecho de que una persona preste un servicio y otra reciba un beneficio.

1.3 SUJETOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

En su artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo define al trabajador como:

“Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”.

⁶ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Editorial Harla. México, 1985. Pàg. 116

De esta definición podemos desprender los elementos más importantes del que constituyen al trabajador:

- a) El trabajador siempre será una persona física;
- b) Esta persona física debe de prestar un servicio a otra persona ya sea física o moral;
- c) El servicio ha de ser de forma personal;
- d) El servicio debe de ser de manera subordinada.

La propia Ley no admite distinciones y es así como en el artículo 3, segundo párrafo, refiere el principio de igualdad al estatuir: “no se podrá establecer distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social”.

La palabra trabajador tiene varias acepciones como: obrero, empleado, prestador de servicios, asalariado, jornalero, etc. Sin embargo existen ciertos problemas acerca de estos términos debido a que un empleado realiza trabajos intelectuales y un obrero realiza trabajos manuales. Por el contrario debemos tener en cuenta que de todos modos ambos están realizando un trabajo personal subordinado y además reciben un salario por su prestación de servicios es decir, de todos modos existe una relación de trabajo y por lo tanto se da uno de los elementos esenciales de la relación de trabajo que es el que exista una persona física que realice un trabajo y una persona física o moral que obtiene un lucro por este.

En la actualidad el trabajador juega un papel importante dentro de una relación de trabajo, ya que al ser éste quien realiza las actividades manuales que dan a la empresa la materia prima y de donde el patrón puede obtener sus ganancias.

CLASES DE TRABAJADOR

Como se ha mencionado en el punto anterior el trabajador juega un papel importante dentro de una relación de trabajo por lo que es de suma importancia establecer los tipos de trabajadores que existen por lo que podemos dividirlos en:

TRABAJADORES PERMANENTES

Son aquellos que realizan una actividad necesaria que constituye la finalidad de la empresa y que sin ellos la empresa no podría existir entre los que encontramos:

TRABAJADOR DE BASE O PLANTA: Estos realizan una actividad necesaria, normal, permanente que constituye la finalidad de la empresa. La Suprema Corte de Justicia de la Nación en la Toca 2903/36, 1ª, de 3 de septiembre de 1936, dio sus conceptos de trabajo de planta y eventual por lo que menciono:

“Para la existencia de un trabajo de planta se requiere, únicamente que el servicio desempeñado constituya una necesidad permanente de la empresa, esto es, que no se trate de servicios meramente accidental, cuya repetición solo podrá ser consecuencia de que concurren circunstancias especiales, o lo que es lo mismo, que el servicio no forme parte de las actividades normales, constantes y uniformes de la empresa. De lo expuesto se desprende que la existencia de un empleo de planta no depende de que el trabajador preste el servicio todos los días, sino que dicho servicio se preste de manera uniforme, en periodos de tiempo fijos, así, por ejemplo, el servicio que presta una persona dos veces por semana a una empresa, constituye un trabajo de planta, pero no lo será si solo por una circunstancia

accidental, como la descompostura de una maquina, se llama a un mecánico especial y, concluido este trabajo, queda desligado el trabajador, sin que se sepa si vulneran o no a ser utilizados sus servicios”.

TRABAJADOR DE TEMPORADA: Son aquellos que realizan una actividad normal, permanente, necesaria para la empresa pero, solo en una época del año. La Ley Federal del Trabajo los menciona otorgándoles ciertos derechos como el periodo vacacional así, en su artículo 77 establece: “Los trabajadores que presten servicios discontinuos y los de temporada tendrán derecho a un periodo anual de vacaciones en proporción al número de días trabajados en el año”. Si bien es cierto que la Ley Federal del Trabajo no contiene un apartado especial en donde se regule específicamente a los trabajadores de temporada, no les deja desprotegidos.

TRABAJADORES DE CONFIANZA: Para el maestro Briceño Ruiz son aquellos que “desempeñan funciones de dirección, inspección, vigilancia o fiscalización, con carácter general dentro de la empresa o el establecimiento, así como las que se relacionan con trabajos personales del patrón”.⁷

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 9º lo conceptúa como. “La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se de al puesto”.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento”.

⁷ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Ob Cit. Pàg. 143.

Aunado a lo anterior la categoría del trabajador de confianza depende de las funciones que este desempeñe y no del puesto que se le designe, de igual manera estas actividades deben de ser las que se relacionen con trabajos personales del patrón por lo que debemos entender que este tipo de trabajo lo pueden realizar solo las personas que estén en continuo contacto con el patrón es decir, sabe de su vida profesional y privada sus inquietudes, problemas y preocupaciones como lo son la secretaria, el mensajero, su chofer, etc.

TRABAJADORES TRANSITORIOS

Son aquellos que realizan una actividad informal dentro de la empresa que no constituye la finalidad de la empresa y que sin ellos puede existir la empresa los cuales se clasifican en:

TRABAJADORES EVENTUALES: Son aquellos que realizan una actividad accidental dentro de la empresa; el Doctrinario José Dávalos menciona en su libro titulado Derecho del Trabajo que “Los trabajos de planta son todos aquellos cuyo conjunto constituye la actividad normal y necesaria de la empresa o establecimiento, aquellos cuya falta haría imposible su funcionamiento, los que son indispensables para la obtención de los productos o servicios proyectados, por lo tanto, aquellos sin cuya ejecución no podrían alcanzarse los fines de la negociación. Los trabajadores de planta son permanentes, lo que quiere decir que son los trabajos que constituyen la vida de la empresa o del establecimiento y cuya falta provocaría la paralización o la muerte. Los trabajos eventuales son todos aquellos a los cuales faltan las características apuntadas”.⁸

⁸ DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Décima Primera Edición. Editorial Porrúa, México 2001, Pàg. 121.

Del mismo modo que los trabajadores de temporada la Ley Federal del Trabajo no tiene un capítulo especial para los trabajadores eventuales sin embargo, protege sus derechos como por ejemplo, en el artículo 127 fracción VII donde estipula: “Los trabajadores eventuales tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa cuando hayan trabajado sesenta días durante el año, por lo menos”.

TRABAJADORES DE TEMPORAL: Son aquellos que realizan una actividad normal, permanente para la empresa pero, lo hace en substitución de una persona.

TRABAJADOR A PRUEBA: La Ley Federal del Trabajo no los contempla; la Suprema Corte de Justicia ha fijado el criterio jurisprudencial mencionando que carece de relevancia jurídica. Este periodo a prueba no debe de exceder de 30 días naturales por lo que, el patrón se aprovecha de los trabajadores porque como están a prueba no reciben salario entonces, cuando se acaba este periodo se le dice al trabajador que no es apto para el empleo y por lo tanto el patrón ya obtuvo un mes de materia prima sin pagar la remuneración correspondiente.

PATRÓN

El patrón forma parte de uno de los elementos esenciales de la empresa por ser este quien otorgue el trabajo personal subordinado. El patrón puede ser una persona física o moral.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 10 establece: “Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel, lo será también de estos.

También en su artículo 11 menciona: “Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores”.

En este sentido el hecho de que tengan el carácter de representante del patrón no excluye ni a éste ni al trabajador es decir, el trabajador deberá seguir obedeciendo a este como si fuera su patrón ya que tiene las mismas facultades y derechos del patrón y, el representante del patrón deberá de proteger al trabajador frente a cualquier irregularidad que pudiera surgir.

De la misma manera la Ley Federal del Trabajo nos presenta la figura de sustitución patronal en su artículo 41 el cual menciona: “La sustitución del patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el termino de seis meses; concluido este, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón”.

De lo anterior mencionaremos que aunque se de esta figura ninguna de las partes podrá desobligarse de la relación de trabajo, ni del contrato de trabajo.

Finalmente podemos definir al patrón como aquella persona física o moral, que tiene bajo su mando a diferentes personas físicas, las cuales realizan

trabajos personales y subordinados a cambio de una retribución o remuneración, obteniendo así el patrón un lucro por dicha prestación.

TRABAJO DE MUJERES

El trabajo desempeñado por las mujeres ha tenido una importancia vital desde la prehistoria, aunque su contribución a la economía ha variado según la estructura, las necesidades, las costumbres y los valores sociales.

En la prehistoria, las mujeres y los hombres participaban a partes iguales en la caza y en la búsqueda de alimentos. Cuando se desarrollaron las comunidades agrícolas, y por lo tanto el surgimiento de los asentamientos humanos, el trabajo de la mujer quedó relegado a las tareas del hogar. Preparaban los alimentos, confeccionaban la ropa y diversos utensilios, se ocupaban de la crianza de los niños, pero también ayudaban a arar la tierra, recoger las cosechas y atender a los animales. A medida que se fueron desarrollando los centros urbanos, las mujeres vendían o intercambiaban bienes en los mercados.

Desde la antigüedad hasta la era moderna, se pueden establecer cuatro rasgos más o menos constantes acerca del trabajo remunerado de las mujeres:

- ❖ Las mujeres han trabajado por necesidad económica; las mujeres de menor nivel económico trabajan fuera de casa, ya sea que estuvieran casadas o solteras, sobre todo si el sueldo de sus maridos no permitía mantener a toda la familia;
- ❖ El trabajo remunerado de las mujeres ha sido análogo a sus labores en el hogar,

- ❖ Aun trabajando, las mujeres han seguido responsabilizándose de la crianza de los hijos;
- ❖ Desde el punto de vista histórico, la remuneración percibida por las mujeres ha sido inferior a la de los hombres, y han desempeñado tareas que reciban menor reconocimiento material y social.

En los países industrializados se están produciendo una serie de cambios tímidos aún, pese a que incluyen una mayor proporción de mano de obra femenina en la fuerza de trabajo; una disminución de las cargas familiares (debido tanto al menor tamaño familiar como a los avances tecnológicos que facilitan las tareas domésticas); mayor nivel cultural de las mujeres y un mayor nivel salarial, así como tareas de mayor responsabilidad para las mujeres, que se emplean por motivos económicos y personales. Desde una estimación estadística, sin embargo, todavía no han alcanzado la igualdad salarial ni los puestos de mayor responsabilidad en ningún país.

Alrededor del año 2000 a.C., las mujeres podían emprender negocios o trabajar como escribas en la antigua ciudad de Babilonia. Pero en las sociedades primitivas las mujeres de las clases sociales privilegiadas quedaban relegadas al hogar y las mujeres trabajadoras eran ya esclavas, plebeyas o semi-libres que trabajan en labores poco calificadas o que ejercían la prostitución.

En la antigua Grecia, las mujeres trabajaban fuera del hogar como vendedoras de sal, higos, pan y cáñamo; como costureras, enfermeras, cortesanas, prostitutas, lavanderas, zapateras y ceramistas. Las ocupaciones de las mujeres eran similares en Asia y en América.

En la India, las mujeres trabajadoras picaban piedras para hacer carreteras y empuñaban largas jornadas laborales tejiendo.

Aunque las mujeres representan más de la tercera parte de la fuerza laboral mundial y producen más del 70% de los alimentos de África, su trabajo se sigue limitando a ciertos campos profesionales en los que no se requiere una alta preparación y que suelen ser actividades mal remuneradas. Sin embargo, según los datos de la Organización Internacional del Trabajo, a medida que los países se van industrializando las mujeres mejoran su categoría profesional.

Resulta de gran avance que en nuestra Ley Federal del Trabajo ya exista un apartado especial sobre el trabajo de las mujeres en donde se consagran sus principales derechos como la igualdad entre el hombre y la mujer, la protección a la maternidad, los derechos de las madres trabajadoras, la prestación del servicio de guardería, etc. Sin embargo, resulta necesario legislar acerca del hostigamiento sexual que sufren las mujeres en el área del trabajo es decir, todavía existen muchas desigualdades en lo que respecta al empleo.

1.4 RESCISIÓN, TERMINACIÓN Y SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

RESCISIÓN: La rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de los sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones. La rescisión es el resultado del ejercicio de un derecho potestativo que corresponde a cada uno de los sujetos de la relación, en el caso de que el otro incumpla con sus obligaciones, por lo tanto, el titular del derecho puede hacer uso de él o abstenerse, es decir, si el trabajador

falta a su trabajo cuatro o más días; el patrón puede separarlo, pero también conservarlo.⁹

La estabilidad en el trabajo es la certeza de poder permanecer en el empleo, mientras no exista una causa relevante que justifique la ruptura del vínculo laboral; si la ruptura es decidida por uno de los sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones, estamos en presencia de la rescisión de la relación laboral. Cuando la disolución proviene del mutuo consentimiento o es consecuencia de un hecho ajeno a la voluntad de las partes, que haga imposible su continuación, estamos frente a la terminación de la relación laboral.¹⁰

La rescisión de la relación de trabajo tiene dos especies: el despido justificado, cuando el patrón rompe el vínculo laboral en virtud de una falta grave del trabajador, y el retiro, cuando es el trabajador quien decide acabar con la relación laboral.

El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo establece las causales que existen para rescindir la relación laboral, sin responsabilidad del patrón y son:

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

⁹ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit. Pág. 241.

¹⁰ DÁVALOS MORALES, José. Tópicos Laborales. Tercera Edición. Editorial Porrúa, México 2000, Pág. 129

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Las causas de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el trabajador y se encuentran establecidas en el numeral 51 de la ley laboral y son las siguientes:

I. Engañarlo el patrón o, en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejara de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.

II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos.

III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

IV. Reducir el patrón el salario al trabajador.

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

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

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

VIII. Comprometer el patrón con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él.

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

El Trabajador se podrá separar del trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se de cualquiera de las causas mencionadas en el artículo anterior y tendrá derecho a que se le indemnice en los términos del artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo.

TERMINACIÓN: La palabra terminación se entiende como aquello que llevo a un fin, que cumplió con un determinado término, pero la Ley Federal del Trabajo en el artículo 53 menciona las causas de terminación de la relación de trabajo y que son:

I. Por el mutuo consentimiento.

II. Por muerte del trabajador

III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital.

IV. Por incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo.

V. Por fuerza mayor o caso fortuito.

VI. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación.

VII. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva.

VIII. El concurso o quiebra legalmente declarada de la empresa.

El doctor Alberto Trueba Urbina, sostiene que el contrato de trabajo es una figura jurídica y autónoma de carácter social que tiene por objeto, cuando

es escrito, que se consigne en el todas las normas favorables y proteccionistas de los trabajadores, siendo a la vez instrumento de comunidad entre el trabajador y el patrón.¹¹

Evidentemente todo contrato es un convenio, es un acuerdo de voluntades, pero el de trabajo, rompe con la idea del principio del libre albedrío, porque necesariamente debe y tiene que participar de la finalidad principal del estatuto al que pertenece, que es la idea de protección de la clase social trabajadora.

El contenido del derecho del trabajo es la protección y la tendencia a reivindicar al hombre que trabaja que se materializa en la relación de trabajo, que entendemos como la interferencia íntersubjetiva de un trabajador y patrón por virtud de la prestación y recepción del servicio subordinado, o como dice el doctor De La Cueva es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de Derechos Sociales, de la Ley Federal del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos ley y de sus normas supletorias, porque la aplicación del derecho del trabajo es un imperativo donde quiera que exista el trabajo humano subordinado.¹²

Podemos afirmar que el derecho del trabajo es aquel que se aplica cada vez que existe una relación de trabajo, aun cuando esta no se apoye en un contrato preestablecido. Es suficiente la prestación del subordinado para

¹¹ OLVERA QUINTERO, Jorge. Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa. México. 2001. Pág. 111.

¹² Idem. OLVERA QUINTERO, Jorge. Pág. 112.

decidir la aplicación de la Ley Federal del Trabajo y no se requiere de la existencia de un contrato ni del pago de un salario.

Se desprende de lo expuesto con anterioridad, que el contrato de trabajo se nutre de la relación laboral, de esta situación jurídica objetiva en la que se encuentra el trabajador de prestar el servicio en forma subordinada; la situación jurídica objetiva es el conjunto de condiciones de trabajo que prevalecen en el propio centro de trabajo y que jamás podrán ser inferiores a las establecidas en la Ley federal del Trabajo como derechos mínimos para los trabajadores.

SUSPENSIÓN: En la suspensión de las relaciones de trabajo, dejan de cumplirse sus efectos temporalmente, no hay responsabilidad para el trabajador ni para el patrón, y se mantiene vivo el vínculo laboral.

Con la suspensión se detienen de manera provisional las obligaciones de prestar el servicio y de pagar un salario. Es una medida para mantener la estabilidad en el empleo, porque evita la extinción del nexo laboral. El patrón está obligado a reservar la plaza, para hacer factible que el trabajador se reintegre al desaparecer la causa de suspensión.

Las causas legales por las que se pueden suspender los efectos de las relaciones individuales de trabajo, se encuentran en el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, y son las siguientes:

I. La enfermedad contagiosa del trabajador.

II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo.

III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obro en defensa de la persona o de los intereses del patón, tendrá este la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél.

IV. El arresto del trabajador.

V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5 de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III, de la misma Constitución.

VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes.

VII. La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.

En los casos anteriores, el trabajador deberá regresar a trabajar al día siguiente de la fecha en que termine la causa de suspensión; en lo relativo a la designación de cargos públicos regresara dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión.

1.5 CENTRO DE TRABAJO

La Ley federal del Trabajo en su artículo 16 define a la empresa como:

“Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa”.

Debemos entender la diferencia entre empresa y establecimiento ya que para la comprensión de nuestro estudio son cosas distintas. Así tenemos que la empresa su fin primordial es dedicarse a actividades industriales, mercantiles o de prestación de servicios con fines lucrativos, mientras que el establecimiento es el lugar donde habitualmente se ejerce una profesión disfrutando también de autonomía.

Los elementos esenciales en la empresa son:

Elementos esenciales. En donde encontramos a los trabajadores personas físicas y los patronos personas físicas o morales.

Elementos accidentales. Son aquellos que se presumen salvo prueba en contrario, entre los que encontramos: el domicilio, el nombre o denominación social, la explotación de una marca, su actividad comercial, etc.

Entre las principales acepciones de la empresa tenemos: sociedad, compañía, firma, asociación, agrupación, comercio, organización, entre otros.

Podemos entender a la empresa como una organización económica que, en las economías industriales, realiza la mayor parte de las actividades. Son organizaciones jerarquizadas, con relaciones jurídicas, y cuya dimensión

depende de factores endógenos (capital) y exógenos (economías de escala). Las empresas son, al menos la mayor parte, sociedades, entidades jurídicas, que realizan actividades económicas gracias a las aportaciones de capital de personas ajenas a la actividad de la empresa, accionistas. La empresa sigue existiendo aunque las acciones cambien de propietarios o estos fallezcan. Una empresa o compañía posee una serie de activos; cuando se crea una empresa hay que redactar una serie de documentos públicos en los que se definirá el objetivo de la misma, cual es su razón social, su domicilio fiscal, quienes son los socios fundadores, cual es el volumen de capital social inicial, en cuantas acciones o participaciones se divide el capital social y cuales son los estatutos de la sociedad, entre otros. La actividad y la estructura legal de las empresas se regulan mediante el Derecho mercantil, que establece los requisitos contables, las obligaciones de los gestores o administradores y los derechos de los accionistas.¹³

Entre las actividades que se pueden realizar en un centro de trabajo encontramos: industriales, mercantiles, agrícolas, de servicios, etc.

Guillermo Cabanellas define al centro de trabajo como: “un conjunto de instalaciones en las cuales se desenvuelven una o varias actividades mercantiles o industriales específicas, con unidad orgánica independiente dentro del proceso productivo general de las empresas, como las factorías, astilleros y fabricas”.¹⁴

En suma diremos que una empresa es aquel lugar en donde una persona física llamado trabajador, realiza una actividad personal subordinada mediante la utilización de elementos materiales para otra ya sea física o moral denominada patrón con fines de lucro para esta.

¹³ Cfr. Biblioteca de Consulta Microsoft Encarta, 2004.

¹⁴ CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo II C-CH, 21ª ed. Editorial Heliastica.

1.6 HOSTIGAMIENTO, HOSTIGAMIENTO SEXUAL

El hostigamiento es una palabra derivada de la acción de hostigar, la cual era utilizada en la antigüedad como una forma de azotar, castigar con un látigo, vara o alguna otra cosa semejante a las personas o animales, esto con el fin de que obedecieran y realizaran las actividades que se les ordenaban.

El Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual define la palabra hostigar como: “Pegar, azotar, castigar con látigo, correa, vara o instrumento similar”.¹⁵ Este vocablo tiene varios sinónimos como lo son: acoso, fustigamiento, atosigar, flirtear, hostilizar, entre otros.

Sin embargo el termino acoso se deriva de la acción de acosar, así tenemos que la Enciclopedia Larousse la define como: “Perseguir sin tregua, importunar, fatigar con molestias y trabajos”.¹⁶

De los dos conceptos anteriormente mencionados podemos deducir que el hostigamiento desde la antigüedad hasta nuestros días es considerado una forma de obligar a una persona a realizar una actividad que no es de su agrado y en caso de no hacerlo es castigada.

¹⁵ Ibidem. Pàg. 308.

¹⁶ Diccionario Enciclopédico Larousse. 2ª reimpresión. Editorial Larousse. México, 2001.

HOSTIGAMIENTO SEXUAL

La palabra hostigamiento sexual se deriva del vocablo hostigar con una connotación de carácter sexual, por lo que lo entenderemos como una propuesta desagradable de carácter sexual.

La Enciclopedia Larousse define el aspecto sexual como: “Relativo al sexo”¹⁷. Por lo tanto podemos deducir que el hostigamiento sexual es una conducta indeseada que se manifiesta con el hostigamiento, atosigamiento, flirteo de una persona hacia otra con molestias o requerimientos sexuales.

El hostigamiento sexual puede dirigirse a personas del mismo sexo o del sexo opuesto, considerándose así como una forma de discriminación ilegal basada en el sexo incluyendo diferentes tipos de conductas como:

- ❖ Propuestas sexuales o invitaciones desagradables;
- ❖ Pedidos de favores sexuales;
- ❖ Cualquier conducta verbal o física desagradable;
- ❖ Miradas lascivas, gestos relacionados con la sexualidad e insinuaciones sexuales;

¹⁷ Ibidem. Pàg. 918

- ❖ Insultos, observaciones, bromas e insinuaciones de carácter sexual o comentarios inapropiados sobre la forma de vestir, el físico, la edad o la situación familiar de una persona;
- ❖ Contacto físico innecesario y no deseado como tocamientos, caricias, pellizcos o violencias;
- ❖ Poner apodos o malos nombres;
- ❖ Propagar rumores sexuales acerca de otra persona.

La Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia de Costa Rica, en su capítulo II denominado objetivo y definiciones; en su artículo 3 conceptúa al hostigamiento sexual como:

“Se entiende por acoso u hostigamiento sexual toda conducta sexual indeseada por quien la reciba, 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 profesional.

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 igual forma en el artículo 4 de la misma ley, menciona las formas de manifestación del acoso sexual entre las cuales se encuentran:

El acoso sexual puede manifestarse por medio de los siguientes comportamientos:

1.- Requerimientos de favores sexuales que impliquen;

a) Promesas, implícita o expresa, de un trato preferencial, respecto de la situación, actual o futura, de empleado o de estudio de quien la reciba;

b) Amenazas implícitas o expresas, físicas o morales, de daños o castigos referidos a la situación, actual o futura, de empleo o de estudio de quien las recibe;

c) Exigencias de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo o el estudio;

2.- Uso de palabras de naturaleza sexual, escritas u orales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las recibe.

3.- Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseados y ofensivos para quien los recibe”.

En Perú la Ley de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual, en su Capítulo II denominado conceptos, elementos y manifestaciones del hostigamiento sexual; en su artículo 4º define al hostigamiento sexual como:

“El hostigamiento sexual típico o chantaje sexual consiste en la conducta física o verbal reiterado de naturaleza sexual no deseada y/o rechazada, realizada por una o más personas que se aprovechan de una posición de autoridad o jerarquía o cualquier otra situación ventajosa, en contra de otra u otras, quienes rechazan estas conductas por considerar que afectan su dignidad así como sus derechos fundamentales”.

El Código Penal para el Distrito Federal vigente en su Título Quinto, intitulado de los Delitos contra la Libertad y la Seguridad Sexual y el Normal Desarrollo Psicosexual, Capítulo III, denominado hostigamiento sexual lo define como:

“Al que acose sexualmente con la amenaza de causarle a la víctima un mal relacionado respecto a la actividad que los vincule, se le impondrá de seis meses a tres años de prisión.

Si el hostigador fuese servidor público y se aprovechara de las circunstancias, además de la pena prevista en el párrafo anterior, se le impondrá destitución por un lapso igual al de la pena de prisión impuesta.

Este delito se persigue de querrela”.

En la década de 1970 en Estados Unidos el acoso sexual era definido como: “Conducta de naturaleza sexual y toda otra conducta basada en el sexo que afecte a la dignidad de mujeres y hombres y que resulte ingrata, irrazonable y ofensiva para quien la recibe. Cuando el rechazo de una persona a esa conducta, o su misión de ella, se emplea explícita o implícitamente como base para una decisión que afecte al trabajo de esa persona y aquella

conducta que crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien la recibe”.¹⁸

En este periodo el hostigamiento sexual era punible por la Ley contra la Discriminación de Estados Unidos.

El acoso sexual también se ha reconocido como una forma de abuso o demostración de poder sobre otros y no como un intento de iniciar relaciones sexuales, sin embargo mucha gente piensa que el hostigamiento ha definido al acoso sexual de la siguiente manera:

“Toda conducta de carácter sexual no deseada que, de acuerdo con la percepción razonable del receptor, interfiere en su trabajo, se establece como condición de empleo o crea un entorno de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo”.

La recomendación de 1991 de la Comisión Europea cita como hostigamiento sexual lo siguiente:

“Se recomienda a los Estados miembros que adopten las medidas necesarias para fomentar la conciencia de que la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afecten a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros, resulta inaceptable si:

a) Dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma;

¹⁸ Gènere un Pacto entre Iguales. “El Acoso Sexual un Problema de Relación de Poder”. Editorial Oficina Internacional del Trabajo. Pàg. 58.

b) La negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores (incluidos los superiores y los compañeros) se utilizan de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del mismo, los ascensos, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo y/o

c) Dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma”.

Esta definición se repite en la recomendación de 1992 de la Comisión Europea relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo el cual menciona.

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

De todos los conceptos anteriormente mencionados podemos concluir que el hostigamiento sexual es:

Toda conducta con fines sexuales, realizada por un superior jerárquico, un compañero de trabajo o un cliente, la cual puede manifestarse mediante favores sexuales, pedidos sexuales, pornografía en el área de trabajo, contacto físico desagradable e innecesario, bromas o insinuaciones de carácter sexual, pedidos sexuales, es decir todas aquellas conductas que no permitan el libre desarrollo sexual y que traiga aparejada una amenaza para la persona hostigada como el perder su empleo o su cargo dentro de su centro de trabajo o crear un ambiente de trabajo hostil, ocasionando así que la víctima se sienta enojada, asustada, avergonzada, desconcertada, degradada, intimidada y responsable por el acto.

No debemos dejar de mencionar que el hostigamiento sexual también puede ser de carácter psicológico por lo que debemos entenderlo como toda conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud) que atente, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integridad física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo.

1.7 DISCRIMINACIÓN

En este punto abordaremos lo referente a la discriminación debido a que es de suma importancia ya que los diversos países en donde se ha legislado acerca del hostigamiento sexual estos lo han definido como una forma de discriminación hacia los trabajadores, siendo así ilegal.

La palabra discriminación proviene del latín *discriminare*, por lo que entenderemos que está es un tratamiento diferencial por el que priva de ciertos derechos o prerrogativas a un determinado número de personas con

motivos principalmente de raza, color, origen étnico y en nuestro caso de género.

La asamblea General de la ONU el 21 de diciembre de 1965 abrió a la firma y ratificación la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación. Dicha convención entro en vigor el 4 de enero de 1969 en donde los estados integrantes se comprometieron a adoptar una política encaminada a la efectiva eliminación de la discriminación.

El convenio sobre la discriminación (ocupación y empleo), número 111, de 1985, define a la discriminación como:

“Toda distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”.¹⁹

Del mismo modo este convenio explica el alcance acerca de la definición de discriminación de la siguiente manera:

- ❖ Acceso a los servicios de orientación profesional y de colocación,
- ❖ Acceso a los medios de formación profesional y administración de un empleo de propia elección, basándose en la amplitud individual para dicha formación o empleo;

¹⁹ ABC de los Derechos de las Trabajadoras y la Igualdad de Género. Editorial Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra. 2003. Pàg. 36.

- ❖ Avance de acuerdo a la conducta, experiencia, capacidad y laboriosidad de cada persona;
- ❖ Seguridad en el empleo;
- ❖ Remuneración igual por un trabajo de igual valor;
- ❖ Condiciones de trabajo, que incluyen: horas de trabajo, periodos de descanso, vacaciones anuales pagadas y medidas sobre la seguridad e higiene en el trabajo así como también medidas sobre la seguridad social, servicios sociales y prestaciones sociales en relación con el empleo.

Los Estados miembros de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) ratificaron el convenio número 111 en el cual se encuentran obligados a llevar una política nacional que promueva la eliminación de toda forma de discriminación en materia de empleo y ocupación. Además están obligados a derogar cualquier disposición que afecte o vaya en contra de dicha política. Sin embargo la OIT ha constatado que en diferentes países se han comenzado a tomar medidas para eliminar la discriminación y fomentar la igualdad de oportunidades y de trato, particularmente dirigida a los trabajadores. Entre estas medidas podemos mencionar las siguientes:

- ❖ Lograr la igualdad para las mujeres a través de la educación y de la orientación y formación profesional, incluyendo programas destinados a fomentar el acceso a trabajos tradicionalmente ocupados por hombres;
- ❖ Lanzar campañas públicas de información y de publicidad;

- ❖ Desarrollar medidas para aligerar a las mujeres de la principal responsabilidad del cuidado de los hijos, asegurándose de que tanto los empleados como las empleadas tengan derecho a permisos por razones familiares,
- ❖ Crear organismos administrativos para asesorar sobre los derechos de las mujeres, para formular la política y medidas de gobierno y para determinar los casos de presunta discriminación; y
- ❖ Diseñar medidas para establecer la igualdad de trato en los pagos de la seguridad social, las pensiones, el impuesto sobre la renta, el derecho civil y de la familia, así como en el acceso a los recursos necesarios para mantener el empleo.

En la mayoría de los países la discriminación es basada en la raza sin embargo, la normatividad de otros la basan en la discriminación en el empleo por razones de discapacidad física o mental, edad, estado civil, maternidad, orientación sexual, etc.

Existen diversos tipos de discriminación entre los que encontramos:

- ❖ Discriminación Directa. Esta se da esencialmente por razón de género, como se ha dado en diferentes países en donde su legislación no permite realizar a las mujeres diferentes actividades que a los hombres si les es permitido; violándoles así sus derechos a un trato igualitario.
- ❖ Discriminación Indirecta. Este tipo de discriminación implica normas y practicas que aparentemente son nuestras en relación al

genero, pero conducen a situaciones desventajosas para uno de los dos sexos como por ejemplo, determinar un peso o una estatura cierta para algunos trabajos es decir, no es preciso que se tenga la intención de discriminar pero se hace.

- ❖ **Discriminación Jure.** Es aquella que esta indicada en la ley como las horas de jornada, la edad para jubilación, etc.
- ❖ **Discriminación de Facto.** Esta significa una realidad en la practica, como el hecho de que en algunas empresas perciben menor salario las mujeres que los hombres.

La discriminación en el ámbito laboral se da por razón de genero. Si bien los hombres también pueden sufrir discriminación en el trabajo, la mayoría de las victimas son las mujeres, esto en relación con los roles atribuidos a los hombres y a las mujeres en la vida social y económica. De igual manera la discriminación en el trabajo se ha dado por una desigualdad en las oportunidades del empleo.

En 1979 se adopto el Convenio de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres, en las que se adoptaría una igualdad entre hombres y mujeres en las constituciones nacionales o en otras legislaciones pertinentes; también se acordó implantar la protección hacia las mujeres. Así este Convenio en su artículo 4 estableció la adopción de medidas temporales especiales con el fin de acelerar la igualdad entre hombres y mujeres. En su artículo 10 y 11 incluye disposiciones fundamentales para las mujeres profesionales o que ocupan puestos de dirección, ya que con esto pretenden garantizar la igualdad de derechos con relación a la educación y al empleo. En su articulo 10 menciona que los Estados miembros eliminaran la

discriminación contra las mujeres en la educación; los estados tendrán que asegurar la igualdad de condiciones en las carreras y en la orientación profesional y la eliminación de los conceptos estereotipados de los papeles de género.

Y en su artículo 11 garantizan los derechos de los hombres y de las mujeres en el empleo, incluyendo la aplicación de idénticos criterios de selección, la libre elección de la profesión y el derecho al ascenso, a la seguridad en el empleo y a todas las prestaciones y condiciones de servicio.

Igualmente el Instituto de la Mujer de Uruguay pretende propiciar reformas legislativas y políticas en pro de la mujer.

En resumen el problema de discriminación de la mujer en el empleo es de carácter mundial y aunque ya existan diversas legislaciones sobre este problema, todavía no se encuentra erradicado. En nuestra Constitución en su artículo 4º menciona la igualdad entre hombres y mujeres pero estas normas no se cumplen y no existe en nuestro país una normatividad que sancione esta violación a los derechos individuales de las personas.

1.8 VIOLENCIA LABORAL

Podemos entender por violencia en el trabajo aquella manifestación de poder para doblegar la voluntad del otro mediante el empleo de la fuerza física, psicológica, económica y política.

El Diccionario para Juristas define a la violencia de la siguiente manera:

“Calidad de violento. Acción y efecto de violentar o violentarse. Coerción que se ejerce sobre una persona con el fin de obligarla a ejercitar un acto

que no quería realizar. Física es aquella fuerza física que se ejerce sobre o contra una persona, alterando el funcionamiento normal de su organismo”.²⁰

En este sentido podemos entender que para que exista violencia necesariamente debe existir una agresión física sin embargo, podemos mencionar que también debe de existir o se debe de dar conjuntamente una violencia moral.

Podemos definir de manera más amplia la violencia laboral como toda acción ejercida en el ámbito de trabajo que manifieste abuso de poder por parte del empleador, del personal jerárquico, o de aquel que tenga la función de mando como por ejemplo, un encargado o aquella persona que se dedica a reclutar personal para la empresa o por el cliente.

Cuando se utiliza la violencia laboral a la víctima se le puede atentar en su dignidad, integridad física, sexual, psicológica o social, esto puede presentarse mediante amenazas, intimidación, maltrato, persecución, menosprecio, insultos, bromas inapropiadas, discriminación negativa, desvalorización de la tarea realizada, imposición, inseguridad, etc.

Como podemos observar este tipo de violencia puede tener un fin de alteraciones para la víctima por lo que lo podemos considerar como un tipo de discriminación solo que en esta circunstancia se utiliza la fuerza física o moral contra una persona para obtener un fin ya sea sexual o de poder.

Dentro de la violencia se pueden presentar diferentes tipos de maltrato como:

²⁰ PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para Juristas. Tomo II J-Z. Editorial Porrúa. México. 2000.

1.- Maltrato psíquico y social,

2.- Maltrato físico,

3.- Inquietud salarial.

EL MALTRATO PSÍQUICO Y SOCIAL. Se manifiestan como la hostilidad continua y repetida en forma de insultos, hostigamiento psicológico, desprecio y crítica como por ejemplo:

- ❖ Constante bloqueo de iniciativas generando aislamiento en el trabajador;
- ❖ Cambios de oficina o lugar de trabajo para separarlo de su grupo cercano,
- ❖ Prohibir hablar con compañeros,
- ❖ Obligar a realizar tareas denigrantes,
- ❖ Juzgar de manera ofensiva su desempeño,
- ❖ Asignar tareas sin sentido con el fin de humillar,
- ❖ Encargar trabajos imposibles de cumplir u obstaculizar la tarea para que no pueda ser llevada a cabo.
- ❖ Promover el complot sobre el subordinado,

- ❖ Amenazar con despidos sin fundamento real.

EL MALTRATO FÍSICO. Se entiende como toda conducta directa o indirectamente que este dirigida a ocasionar un daño o sufrimiento físico sobre el trabajador, desde el encierro hasta golpes. De aquí podemos desprender el acoso que sufren algunos de los trabajadores debido a que en diversas ocasiones llega hasta el maltrato físico.

LA INQUIETUD SALARIAL. Se presenta frecuentemente cuando en una empresa hombres y mujeres con las mismas responsabilidades dentro del centro de trabajo es decir, en igualdad de condiciones y que sin embargo, no reciben igual remuneración respecto al salario; este es un problema que frecuentemente se presenta, siendo las mujeres mayormente afectadas.

Como se ha mencionado anteriormente los hombres al igual que las mujeres pueden sufrir de violencia laboral o acoso sexual sin embargo, las mayormente afectadas son las mujeres debido a que a estas todavía no les permiten tener puestos de dirección, debido a que si una mujer tiene un puesto de dirección la violencia dentro del trabajo disminuiría notoriamente por que ejercerían su poder de decisión.

Las consecuencias que surgen por la violencia laboral son:

- ❖ Estado de vulnerabilidad;
- ❖ Inseguridad;
- ❖ Cuadros de ansiedad;
- ❖ Irritabilidad;

- ❖ Tensión,
- ❖ Depresión,
- ❖ Desgano,
- ❖ Abulia,
- ❖ Incapacidad para concentrarse;
- ❖ Dolor de cabeza;
- ❖ Fatiga crónica;
- ❖ Enfermedades de origen psicosomático como alergias y trastornos gastrointestinales.

Sin duda la violencia laboral ocasiona un detrimento del trabajador y un detrimento en la producción y resultado de esto el trabajador la mayoría de las veces es despedido de su empleo. Además de la reducción de la calidad de su trabajo también, se presenta el ausentismo, abandono físico y estético, desvalorización, accidentes en el manejo de materiales y maquinaria, entre otros. Todos estos síntomas no solamente se presentan en el área de trabajo sino en toda su vida cotidiana.

De lo anteriormente expuesto podemos concluir que la mujer trabajadora juega un papel muy importante dentro de nuestro derecho laboral y, de igual manera es muy vulnerable a ese entorno que la rodea, por lo que cuando ve lesionados sus derechos se rompe la esfera jurídica en la que se encuentra, ocasionando así un desequilibrio.

Cuando una trabajadora es acosada sexualmente se ve vulnerable e insegura ocasionando que se vean afectadas sus labores. Por ello se debe crear conciencia de que el hostigamiento sexual es un delito que debemos tener presente y del cual se debe tomar conciencia dentro de los centros de trabajo, ya que el acoso sexual debe ser considerado una discriminación hacia la mujer.

CAPITULO 2

DERECHO COMPARADO

El siguiente capítulo tiene como objetivo abordar lo relativo a la evolución que ha tenido la mujer en diversos países dentro del área laboral. De igual manera se abordara el avance jurídico que han tenido diversos países respecto a este problema. La incorporación de la mujer al mercado de trabajo ha aumentado en las últimas décadas, sin embargo siguen existiendo aspectos que afectan el mundo laboral de la mujer como las crisis económicas que han surgido en diferentes países presentándose así el desempleo afectando mayormente a éstas. Otro aspecto importante es el acoso sexual que surge como un problema a la discriminación sexual y que perjudica en mayor número a la población femenina provocando daños a nivel individual y colectivo.

2.1 EN ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA

En los Estados Unidos, una gran parte de las normas laborales dictadas se inspiraron en el ejemplo de las **Factories Acts** británicas, protegiendo sobre todo el trabajo de los niños y de la mujeres, entre ellas encontramos la Connecticut, de 1813 y la de New Jersey, de 1816.

En este país suelen tener, un especial respeto hacia la mujer sobre todo en la actualidad en que la mujer juega un papel importante para el desarrollo económico, social, cultural y político. Sin embargo, todavía falta mucho para poder decir que existe una igualdad de genero dentro de este.

“En Estados Unidos la aparición de la mujer trabajadora comenzó después de la Segunda Guerra Mundial a lo que ellos llamaron **labor force**. Desde

1942, son las mujeres las que aseguraron el incremento de la mano de obra como consecuencia las mujeres norteamericanas se preocuparon más por prepararse profesionalmente”.¹

Pero no fue hasta 1961, en donde el Presidente John F. Kennedy, le dio un impulso al problema de igual de oportunidades al instituir la Comisión para el Estatuto de la Mujer, poco tiempo después se implanto el acta sobre los Derechos Cívicos de 1964 en donde en su Título VIII se intentaba abolir la discriminación fundada en el sexo, prohibiéndose así el acoso sexual. La sentencia del Tribunal Constitucional de 1987 confirmo esta declaración.

- ❖ En Norteamérica es donde la mujer trabajadora ha tenido mayor auge debido fundamentalmente a:
- ❖ El incremento de la esperanza de vida de las mujeres; a comienzos del siglo pasado la mujer norteamericana contaba con esperanzas de vida de 43 años mientras que en la actualidad se cuenta con 73 años.
- ❖ La edad de casamiento que anteriormente se daba desde una edad muy temprana y actualmente es en un promedio de 20 años en adelante.
- ❖ Aunado a lo anterior la edad de las mujeres que se embarazaban es mayor.
- ❖ Actualmente en Estados Unidos la mujer tiene a su ultimo hijo después de los 26 años.

¹ Revista Internacional del Trabajo. “Análisis Internacional de las Leyes que Sancionan el Acoso Sexual”. Oficina Internacional del Trabajo. Volumen 112. Número 1. Ginebra. 1993. Pág. 110

Como consecuencia la mujer ha tenido la oportunidad de estudiar, prepararse e ingresar al medio laboral, entre los trabajos que más comúnmente realizan las norteamericanas duraderas (durable goods) y en industrias productoras de mercancía no duraderas (nondurable goods), en donde realizan vestidos además de dedicarse a la pequeña mecánica y el equipamiento de eléctrico. De igual manera ha crecido la población femenina que termina una carrera profesional.

Estos adelantos se deben especialmente al gran adelanto en materia de escolaridad que tiene este país ya que hoy en día todas las mujeres tienen la misma oportunidad para estudiar, no importa su raza, religión o estatus social. Sin embargo, entre más preparadas profesionalmente estén se les pone más obstáculos ya que los hombres las ven como una competencia.

Con ello surgió la problemática de igualdad de género y poder apareciendo así el acoso sexual laboral, el cual no se conocía hasta mediados de los setenta. En esta época el sexual harassment como en este país se le conoce apenas se le conocía y no era considerado como una conducta discriminatoria por razón de sexo.

Uno de los casos más sobresalientes sobre hostigamiento sexual en este país fue en la primavera de 1996, cuando la empresa Mitsubishi Motor Manufacturing of America fue denunciada por 28 mujeres ante la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC), por continuos abusos físicos y verbales contra estas mujeres, este caso se llevo ante un tribunal federal de primera instancia.² Con lo que podemos observar que en la actualidad Estados Unidos es uno de los países más avanzados con respecto a las legislaciones acerca del hostigamiento sexual, por lo que no importa

² Cfr. Ibidem. Pàg. 543

que se trate de empresas de gran prestigio lo importante es defender los derechos de los trabajadores y en este caso de las mujeres trabajadoras.

Después de este suceso en este país se considero al acoso sexual como una discriminación en el trabajo por motivo de sexo lo que trajo consigo molestias por parte de los hombres. Sin embargo, en 1977 quedo resuelta la situación en los tribunales federales, al decidir una Corte de Apelación que se podía dar el acoso sexual por chantaje el cual constituía una discriminación basada en el sexo; por considerar que no se da la participación de la victima. Otra decisión judicial en 1980 calificó también el abuso sexual por intimidación como una forma de discriminación de igual manera basada en el sexo.³

Así mismo en 1981 la Corte Suprema de Justicia manifestó que “cuando un supervisor hostiga sexualmente a uno de sus empleados subordinados, esta discriminando contra él en razón del sexo. Agrego que el requisito de someterse a un abuso sexual, como condición de mantener el privilegio del derecho de trabajar, resulta tan denigrante y desconcertante como el tener que soportar los más ofensivos epítetos raciales”.⁴

Los innumerables casos sobre hostigamiento sexual y las decisiones judiciales influyeron para que en este país se creara mayor conciencia respecto al tema del acoso sexual laboral, además de haber influido en la decisión de otros países de incluir un ordenamiento jurídico que regulara sobre este tema.

En este país resulta aplicable a los casos de hostigamiento sexual una serie de actos civilmente sancionables, como lo son: perturbar deliberadamente a otra persona, las amenazas y vías de hecho, la detención ilegal, la intrusión

³ Idem.

⁴ MARTINEZ VIVOT, Julio. Acoso Sexual en las Relaciones Laborales. Editorial Astrea. Buenos Aires. 2002. Págs. 4 y 5

de la vida privada, la difamación y el descuido en la supervisión o el mantenimiento en su puesto de alguien acusado de acoso sexual. Del mismo modo se aplican normas relativas al dolo en los contratos como el despido injustificado.

Así mismo existen acciones penales como:

a) Acciones de Daños o Tort Law. Esta es la acción más comúnmente empleada, por ser la acusación internacional de daño emocional, la que tiene cuatro requisitos:

1. Una conducta extrema.
2. La intención o la despreocupación por causar daño emocional.
3. Un severo daño emocional.
4. La relación de causalidad entre la conducta extrema y el daño emocional. Podría incluirse en esta acción una conducta violenta, una exhibición sexual o un tocamiento ofensivo en el área íntima del cuerpo.

b) Acciones contractuales. En el derecho norteamericano, el contrato de trabajo puede extinguirse por la voluntad del empresario sin indemnización salvo determinados supuestos. Para justificar las acciones contra un despido utilizado como represalia por la negativa del trabajador a someterse a un chantaje sexual, existe la teoría de que el despido es consecuencia de una interferencia en el desempeño del contrato, la que se

ha usado especialmente entre compañeros de trabajo, mediante amenazas, intimidación o insultos.⁵

2.2 EN COSTA RICA

En este país se creó una Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, la cual entró en vigor el 3 de febrero de 1955. Con esta ley se considera un avance jurídico muy importante; el cual pretende proteger los derechos de los trabajadores, en especial de la mujer trabajadora.

Como introducción esta ley manifiesta: Un ambiente sano y seguro es el elemento principal para desarrollar al máximo nuestras capacidades profesionales en cualquier lugar, por esto la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia es de suma importancia y conocerla es nuestro derecho, deber y obligación. Procurar que nuestro entorno se convierta en un ambiente agradable y desarrolle nuestras cualidades y capacidades solamente dependerá de nosotros mismos, si conocemos las leyes para poder así utilizarlas en caso necesario.⁶

En el mismo sentido se orienta su Código de trabajo, al condicionar la percepción de un salario igual al desempeño de un trabajo igual y en condiciones de igual eficiencia. Así tenemos que este código es su título segundo intitulado de los contratos y de las convenciones de trabajo, en su capítulo séptimo aborda el trabajo de las mujeres y de los menores de edad, protegiendo así a los mismos.⁷

⁵ FALCÓN ONEILL, Lidia. Los Derechos Laborales de la Mujer. Montecorvo, Madrid, 1965, Pàg. 45.

⁶ Cfr. FÁLCÓN ONEILL, Lidia. Los Derechos Laborales de la Mujer. Ob. Cit. Pàg. 45.

⁷ Cfr. <http://www.mtas.Es/Inst./ntp/ntp/507.htm>. (12 de Octubre de 2004).

Además de los ordenamientos Costa Rica cuenta con el “Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y de la Familia y la Defensoría de la Mujer. El primero de ellos está adscrito al Ministerio de Cultura, Juventud y Deporte, teniendo como objetivo la promoción de instrumentos organizativos de mujeres así como la ejecución de programas educativos y de la salud dirigidos a las mismas. Mientras que la Defensoría de la Mujer es un organismo creado dentro de la Defensoría General de los Derechos Humanos cuyo principal objetivo es velar por el cumplimiento de las disposiciones respecto a los derechos de la mujer, estudiar las causas que generan la desigualdad e intervenir en los juicios en donde considere puede existir discriminación contra la mujer”.⁸

2.3 EN GUATEMALA

“En 1997 se realizó 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 más leve (se le ha acercado 38.5%), y la más agresiva (proposición sexual 6.7%), las mujeres reportaron haber confrontado a la persona, es decir, tomar una posición activa de defensa.

⁸ Regulación del Trabajo de la Mujer en América Latina. Editorial Ministerio de Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer. 1993. Pág. 236

2.- En los otros tipos de acoso (la han invitado a salir 27.9%, insinuaciones de tipo sexual 18.3%, tocando como sin querer 13.5%), respondieron asumiendo una conducta más pasiva como es tomarlo como broma o pretender que no había sucedido nada”.⁹

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 sería conveniente hacer conciencia en las mujeres trabajadoras sobre como es necesario reaccionar ante el acoso y como se deben enfrentar a este tipo de situaciones para que no sufra la autoestima de la mujer, ni tenga repercusiones negativas en el trabajo.

Las violaciones registradas aumentaron de 152 en 1995 a 231 en 1996, según el estudio elaborado por Raúl Zepeda, con ocasión del Séptimo Taller sobre Violencia y Seguridad Ciudadana, que concluye en que durante el año anterior se denunciaron dos violaciones cada tres días.

En cuanto a los delitos por departamento, el informe señala que el número de casos se incremento durante 1996, en casi 650 % respecto a 1995, mientras que en Chimaltenango y Escuintla el aumento de los porcentajes en los años comparados, se ubico en 500 % y 350 %, respectivamente. En el caso de la ciudad capital, el alza no fue mas allá del 64 %, pero, dada la magnitud desproporcional que hay entre la ciudad de Guatemala y el resto

⁹ RUBIO F. Fernando. Acoso Sexual y su Relación con el Uso de Poder. Editorial Psicológica Contemporánea. Tomo IV. México. 1997. Pág. 10.

del departamento, el total de los delitos ocurridos en la primera, supero en 1996, a la suma de los segundos.¹⁰

A pesar de las estadísticas pareciera que los efectos de las acusaciones se revierten contra los afectados. A esto habría que sumarle que los jueces requieren, para castigar al infractor, elementos claves para su veredicto, como agresiones físicas en la victima o que ésta haya dejado huellas contundentes en el violador como rasguños o mordiscos.

Sin embargo, lo peor de todo no es la dificultad para detectar el delito, sino la inexistencia del mismo, porque en Guatemala, aún no se establece el Delito Sexual o Acoso Sexual, se creó la iniciativa de la diputada Nineth Montenegro, del cual conoció el Congreso el año pasado, pero este proyecto que serviría para crear el delito sexual de acoso, se imposibilito debido a varias fallas. No obstante se espera que en la siguiente legislatura pueda darse este proyecto ya que resulta de suma importancia para el avance jurídico de este país.

2.4 EN INGLATERRA

La defensa de los niños y las mujeres en el trabajo no se dio hasta 1847 en donde se promulgo la Ley Llamada De Las Diez Horas en donde se limito el trabajo de las mujeres y de los niños y, a partir de esta ley se fueron sumando varias con el objeto de proteger el trabajo de las mujeres y de los niños.

Después con la Ley Factory and Worksop Act, publicada en 1878, complementada por otra del mismo nombre publicada en 1883 y por el

¹⁰ Cfr. <http://www.mtas.Es/Inst./ntp/ntp/507.htm>. (12 de Octubre de 2004).

Shop Hours Regulation Act de 1886; se logro limitar el trabajo de los niños y jóvenes de ambos sexos en las tiendas de los comerciantes; se regulo las horas de trabajo de los niños, de los jóvenes y de la mujer, se protegió el tiempo necesario para la comida.¹¹

En este país se reglamento de igual manera el trabajo de las mujeres y jóvenes dedicados a industrias textiles, los cuales se encuentran sujetos a las siguientes normas:

1.- La hora de trabajo a excepción del domingo, será desde las diez de la mañana a las seis de la tarde, o desde las siete de la mañana a las siete de la tarde.

2.- El trabajo del sábado empezará a las seis o siete de la mañana y terminará, según los casos, a las doce y media, a la una y media o las dos.

3.- Exceptúenlo el sábado, los demás días se reservaran dos horas para cada comida, de las cuales, una por lo menos, una sola o en varias veces, se utilizara antes de las tres de la tarde.

4.- En el sábado se concederá por lo menos media hora para comida.

5.- Como regla general, lo mismo los jóvenes que las mujeres no deberán trabajar más de cuatro horas y media consecutivas.

6.- Cuando en los talleres no se emplean jóvenes ni niños, pueden las mujeres trabajar desde las seis de la mañana hasta las nueve de la noche; los sábados, hasta las cuatro. En este caso deberán concederles cuatro horas

¹¹ Cfr. FALCON, ONEIL, Lidia. Los Derechos Laborales de la Mujer. Ob Cit. Pág. 41.

y media cada día y dos y media los sábados para su descanso y alimentación.¹²

Por lo que respecta al trabajo a domicilio, en un taller donde trabajan los miembros de una misma familia se deben seguir las siguientes reglas:

1.- Los jóvenes pueden trabajar desde las seis de la mañana a las nueve de la noche, exceptuando el sábado, en que terminaran a las cuatro de la tarde. Para la comida y paseo se les concede cuatro horas y media ordinariamente y dos horas y media los sábados.

2.- Estas reglas también serán empleadas para niños y mujeres.

Del mismo modo se ha previsto que las mujeres y niños no laboren los domingos además, de otorgarles ocho y media jornadas por año o un día de descanso entero, el cual debe de comprender entre el 15 de mayo al 1 de octubre de cada año.

A pesar de que este país tuvo grandes avances en materia laboral no fue hasta 1981 cuando la Asociación Nacional de Gobiernos Locales (NALGO), destacó que el acoso sexual era una conducta que merecía ser estudiada, entonces comenzó por efectuar encuestas y con los resultados que obtuvo, publicó unas instrucciones que debía tomar en cuenta la Comisión Nacional de Oportunidades del mismo sindicato, en las cuales mencionaba que en caso de ocurrir un acoso sexual, este debería ser comunicado al delegado pertinente, esto para que la entidad tuviera conocimiento y pudiera tomar contacto con la dirección a fin de resolver la

¹² Ibídem. Pág. 40.

situación, recurriendo a un proceso formal de denuncia esto solo en caso de que las gestiones fracasaran.¹³

2.5 EN ITALIA

Debido a la desaparición de los gremios, el maquinismo y el liberalismo económico se origino una convulsión social con la que se produjo la deshumanización del trabajo, perjudicando principalmente a las mujeres y a los niños.

En 1879 un proyecto de Ley presentado por el ministro Cairoli, prohibía admitir en el trabajo a las mujeres durante las dos primeras semanas después de su alumbramiento. La misma prohibición se encuentra en un proyecto presentado en noviembre de 1879 por M.M Michetti y Luzatti, el cual establecía la exclusión de las mujeres de todo trabajo subterráneo.

Italia fue uno de los países que mas tardo en considerar crear leyes para la protección del trabajo sobre todo para las mujeres; fue así que hasta el “11 de febrero de 1886 nació la ley número 3.657 la cual tutelaba las normas de trabajo, sobre todo limitaciones al trabajo de los niños; mientras que las normas protectoras del trabajo de la mujer nacieron 16 años después con la ley de 19 de junio de 1902, número 242. Pero no fue hasta el 30 de junio de 1890 que se promulga la nueva Ley de Protección del Trabajo de la Mujer”.¹⁴

Los delegados italianos pretendieron proteger a las mujeres trabajadoras otorgándoles cuatro semanas después del alumbramiento, posteriormente a estas deberían volver a su empleo. Como podemos observar Italia fue de

¹³ Cfr. Idem.

¹⁴ *Ibidem*. Pág. 25.

los últimos países en hacer reformas para la protección de los niños y mujeres trabajadoras. Y con lo que respecta al hostigamiento sexual todavía falta mucho que reglamentar.

2.6 EN ESPAÑA

La primera reglamentación del trabajo de la mujer la encontramos en el año 1892, la cual débilmente daba las circunstancias mediante las cuales se debería contratar a una mujer. Sin embargo las pioneras del movimiento en pro de la mujer fueron las organizaciones sindicales junto con el Instituto de la Mujer.

La ley de 1892 en su artículo 1º prohibía el trabajo nocturno en los establecimientos industriales y mercantiles a las mujeres mayores de 16 años y menores de 18. Así mismo disponía que el trabajo de las mujeres de 16 a 23 años no podía exceder de diez horas, otorgándoles hora y media dentro de estas. Esta ley fue un gran avance para este país debido a que anteriormente las horas de trabajo eran de 14 a 16 horas diarias.

En su artículo 2º mencionaba que la duración del trabajo para los niños mayores de diez años y menores de catorce debería ser el correspondiente al del medio jornal con un intervalo de media hora de descanso. De lo anterior debemos entender que si la jornada de trabajo de un adulto era de 10 horas, entonces un menor debería trabajar cinco horas sin exceder de seis.

Posteriormente en sus artículos 3 y 4 prohibían a la mujer ocuparse en las industrias en los días inmediatos al parto, así como en los trabajos subterráneos. Igualmente se prohibía el trabajo nocturno a los jóvenes menores de catorce años. Para una mejor comprensión del significado del

trabajo nocturno, esta ley menciona que se debe de entender por trabajo nocturno el cual debe ser todo aquel que se haga desde las nueve de la noche hasta las cinco de la mañana.¹⁵

De igual manera se dieron varias reformas con respecto al trabajo como: la instalación en los talleres de alumbrado eléctrico, en sustitución del gas, el petróleo y del aceite; menor duración de la jornada nocturna o mayor retribución de la mano de obra, mejora en el régimen alimenticio del trabajador; permitirles salir a dar un paseo diario, a la hora del sol; el trabajo nocturno del obrero adulto no debería ser mayor a diez horas u once horas con retribución mayor.

No obstante dichas protecciones para la trabajadora, no comienzan a ponerse en practica hasta mucho después, con ello, naturalmente las mujeres y los niños son los mas perjudicados.

El doctor Joaquín Cortes Prieto en su artículo “Protección Laboral a la Maternidad” publicado en la Revista del Trabajo de septiembre-octubre de 1961 hace una breve reseña histórica de las condiciones de la mujer trabajadora en la cual menciona: “El maquinismo, la revolución industrial, implico la admisión en fábricas y talleres de grandes masas de personal femenino e infantil, que era contratado por salarios extremadamente bajos. Jornadas agotadoras y en pésimas condiciones de salubridad. Se comprende que los accidentes, las enfermedades profesionales o tecnopatías y las comunes, así como los delitos morales, alcanzasen cifras tan exorbitantes que hoy nos parecen increíbles. Los cuadros que de aquella lamentable

¹⁵ *Ibidem*. Págs. 38 y 39.

situación nos ha legado algunos famosos literatos y cronistas supera, por un horror y negrura, a todo lo imaginable”.¹⁶

Consecutivamente se dictaron leyes protectoras de la mujer y el menor que trabajan en las industrias entre las que destacan:

- ❖ La Ley de 24 de junio de 1873 en la que se prohíbe el trabajo de las niñas menores de 10 años y el nocturno hasta los 17;
- ❖ La Ley de 1878 en donde se prohíben los trabajos peligrosos;
- ❖ El Reglamento de la Policía Minera de 1897, que prohíbe el trabajo en el interior de las minas a las mujeres de cualquier edad;
- ❖ La Ley de 13 de marzo de 1900, que regula el trabajo de las mujeres y los niños y establece prohibiciones en relación al peligro y la insalubridad;
- ❖ El Decreto de 25 de enero de 1908, en donde se establecen, debidamente los trabajos y las industrias prohibidos a los menores de 16 años y a las mujeres menores de edad;
- ❖ El Decreto-Ley de 15 de agosto de 1972, en donde establece el descanso nocturno de la mujer, otorgándoles mínimo doce horas continuas de descanso entre cada dos jornadas consecutivas de trabajo para las mujeres. El descanso deberá de comprender las horas

¹⁶CORTES PRIETO, Joaquín. Revista del Trabajo de septiembre-octubre de 1961. Revista del trabajo Número 75. España. Pág. 38 y 39

nocturnas; es decir, desde las nueve de la noche a las cinco de la madrugada”.¹⁷

En este país el empuje legislativo no comenzó hasta el siglo XIX, pero no fue hasta el siglo XX cuando se perfeccionó. De igual manera las ordenes religiosas e institucionales laicas intentaron remediar el abandono en que estaba sumergida la mujer. Considerándose así al hostigamiento sexual como una violación del derecho a la seguridad e higiene en el trabajo.

Así tenemos que en la recomendación del 13 de diciembre de 1984 del Consejo de las Comunidades Europeas se estipula la primera referencia, del acoso sexual en la relación de trabajo, en la que se recomendó la adopción de medidas cuyo objetivo sea el respeto de la dignidad de las mujeres en el empleo.

En 1987 en Madrid se realizó un estudio a diferentes trabajadoras en la que de 773 encuestadas, el 84% declararon haber sido objeto de hostigamiento sexual en el nivel leve verbal como lo son (chistes, comentarios de tipo sexual, silbidos y piropos); un 55% fueron objeto de un segundo grado de acoso no verbal es decir, miradas lesivas y gestos insinuantes; el 27% de las encuestadas declararon haber sufrido el acoso sexual mediante manifestaciones físicas como rozamientos, pellizcos, acorralamientos, coqueteos, y por último el 4% declaró haber sufrido hostigamiento sexual con contactos físicos fuertes es decir, dirigidos a consumir el coito.¹⁸

A consecuencia de los resultados de la encuesta realizada a las trabajadoras Michael Rubeustein, realizó una investigación en febrero del mismo año, el

¹⁷ Idem.

¹⁸ Relasur. Revista de Relaciones Laborales en América Latina, “Acoso Sexual en las Relaciones Laborales”. Número 2. Editorial Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Organización Internacional del Trabajo). España 1994. Pág. 35.

cual se tituló La Dignidad de la Mujer, en este estudio se contenía el problema del acoso sexual y proponía preservar la dignidad de las mujeres en el mundo del trabajo de la siguiente manera:

- ❖ Creando conciencia a las mujeres sobre el problema y sus consecuencias.
- ❖ Hacer conocer los derechos existentes en la Ley.
- ❖ Aportar ayuda a las víctimas.
- ❖ Sensibilizando a la opinión pública.

A pesar de estos acontecimientos no se ha podido crear en el mundo una conciencia suficiente para poder erradicar este mal. No obstante con los resultados de la investigación de Michael Rubeustein, se realizó una propuesta a la directiva de las Comunidades Europeas, sobre como prevenir y sancionar el acoso sexual en el trabajo, la cual mencionamos en forma breve:

1.- La definición del acoso sexual como toda conducta verbal o física de connotación sexual, cuyo, autor sabe o debiera saber que es ofensiva para la víctima. Será considerado ilegal cuando: a) el rechazo o la aceptación de tal conducta se utilice o invoque como amenaza para fundar una decisión que afecte a su empleo o condiciones de trabajo; b) la víctima con fundamento válido para quejarse de que tal conducta ha perjudicado su ambiente de trabajo.

2.- Al abordar la cuestión del bien jurídico protegido por la normatividad sobre protección del acoso sexual laboral, la propuesta directiva se inclina

por el carácter discriminatorio. Al contemplar al acoso sexual como una discriminación fundada en el sexo.

3.- La responsabilidad legal por el acoso sexual se atribuye al empleador. La propuesta señala que todo empleador tiene la obligación de adoptar las medidas normalmente practicadas para mantener un ambiente de trabajo exento de riesgo de acoso sexual para sus empleados, llevando a cabo cinco recomendaciones:

a) Publicar una declaración de principios concernientes del acoso sexual en el mundo de trabajo, que el acoso no será ni permitido, ni tolerado en el centro de trabajo; cuales serán las medidas disciplinarias que se tomarán contra los empleados culpables de actos de acoso, dar a conocer procedimientos para presentar quejas por las víctimas y garantizar que ningún empleado será objeto de represalias por haber utilizado dichos procedimientos.

b) Crear el puesto de consejero confidencial o responsable de confianza ante el cual las víctimas de acoso puedan obtener consejos informales y confidenciales.

c) Establecer un procedimiento especial de arreglo amigable de los conflictos para asegurar que las demandas son escuchadas e investigadas sin demora.

d) Tipificar el acoso sexual en el trabajo como falta o infracción disciplinaria grave o muy grave, estableciendo expresamente las sanciones propias.

e) Organizar una formación de mandos intermedios y de empleados, para comprender mejor el problema y crear conciencias de las políticas y procedimientos empresariales adoptadas en prevención del acoso y de su sanción.

4.- También contiene recomendaciones complementarias a los representantes de los trabajadores.

a) Adoptar políticas muy claras en materia de acoso sexual en el trabajo e informes a sus miembros y responsables de sus derechos y responsabilidades.

b) Asegurar un apoyo eficaz a todo representado que sea objeto de acoso sexual.

c) Discutir y reivindicar dichas políticas ante la dirección de la empresa.

d) Designar y formar a aquel de entre ellas que se ocupara de analizar e investigar las denuncias presentadas y prestar ayuda a las víctimas.

5.- Se señala que la Comisión de las Comunidades elaborará y publicará un Código de buena conducta donde se recogen las que se entienden como medidas normalmente practicables para prevenir el acoso, sobre todo la formación apropiada para impedirlo y los procedimientos para presentar quejas.¹⁹

Así fue como se creó la resolución de 29 de mayo de 1990 del Consejo de las Comunidades Europeas, relativa a la protección de la dignidad de la

¹⁹ Cfr. LOUSADA AROCHENA, José Fernando. El Derecho de los Trabajadores a la Protección Frente al Acoso Sexual Laboral. Editorial Comares, Granada. 1996. Pág. 43

mujer y el hombre en el trabajo, y la recomendación de 27 de noviembre de 1991, de la Comisión de las Comunidades Europeas, en cuyo anexo se estableció el Código de Conducta para combatir el acoso sexual, en este se proporciona, una orientación práctica para los empresarios, los sindicatos y los trabajadores sobre la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

De igual manera en este Código también se mencionan los derechos de la víctima que pueden verse lesionados debido a las conductas de acoso sexual los cuales son:

- ❖ El derecho a la intimidad
- ❖ El derecho de la integridad física y moral, ya que tales actuaciones vulneran la salud de los afectados.
- ❖ El derecho a la igualdad, en cuanto que la mayor parte de estas acciones se producen contra mujeres.

2.7 EN ARGENTINA

En 1907 se reglamentó por vez primera el trabajo femenino el cual prohibía el trabajo nocturno, el antecedente previo fue una ordenanza municipal que reglamentaba el trabajo femenino en los establecimientos industriales. “Las Leyes que posteriormente se produjeron fueron la Ley 5291 la cual fue modificada por la Ley 11317 de 1924, la cual prohibía el trabajo nocturno y también la ocupación de la mano de obra femenina en tareas peligrosas o insalubres, así mismo protegía la maternidad. La Ley 12205 de 1935 obligó tener asientos suficientes para las trabajadoras. En 1956 se dictó el decreto 2739 el cual establecía la equiparación de salarios entre la mano de obra

masculina y la femenina, es decir la igual remuneración por trabajo de igual valor y la Ley 11932 la cual establecía un descanso para la lactancia”.²⁰

Pero no fue hasta 1980 cuando la mujer tiene mayor auge en aspectos laborales, sin embargo por la crisis sufrida en este tiempo, la tasa de desempleo se elevo afectando principalmente a las mujeres, por lo que su estructura de trabajo y la mano de obra femenina no fueron beneficiadas.

Las labores que más comúnmente se realizan por las mujeres en este país son: trabajos domiciliarios, de oficina, servicios médicos y servicios sociales.

“En este país la única normatividad concreta relativa al acoso sexual es el decreto 2385/93 el cual, introdujo el siguiente texto como párrafo segundo, inciso e) del artículo 28 de la Ley 22.140, el cual dice: Aclarase por coacción del funcionario que con motivo o en ejercicio de sus funciones se aprovechare de una relación jerárquica induciendo a otra a acceder a sus requerimientos sexuales, haya o no acceso carnal”.²¹

Las denuncias o acciones que corresponda ejercer con motivo de la presunta configuración de la conducta antes descrita podrán ejercitarse conforme al procedimiento general vigente o, a opción del agente, ante el responsable del área de recursos humanos de la jurisdicción respectiva.

Aunque este país a realizado numerosas protestas para que incluya un ordenamiento del acoso sexual laboral no lo han hecho por lo que su única defensa ante este hecho es su propia Constitución Nacional la cual en su artículo 14 bis consagra las condiciones dignas y equitativas de labor.

²⁰ Regulación el Trabajo de la Mujer en América Latina. Ob Cit. Pág. 245.

²¹ MARTINEZ, VIVOT, Julio. Acoso Sexual en las Relaciones Laborales. Ob Cit. Pág. 17.

2.8 EN MÉXICO

La participación de la mujer en la población tuvo mayor auge en los años sesenta, lo cual se debió a los procesos de modernización del país, la creciente urbanización, la migración rural, la expansión de los servicios, el desarrollo industrial, la llegada de las maquinas extranjeras, el aumento de los niveles de escolaridad y la disminución de la tasa de fecundidad.

Para 1976 en México se había creado la Unidad Agrícola Industrial para la Mujer, este fue un gran programa gubernamental destinado a incorporar a la mujer en las actividades económicas del ejido o comunidad y así mismo brindarles protección. Sus objetivos se centraron en la creación de granjas agropecuarias e industrias conexas con las actividades del ejido, además de proporcionar servicios educativos, capacitación y salud. Para poder otorgar los beneficios anteriormente mencionados se debería contar con guarderías infantiles, centros de costura y educación. Con esto se pretendía otorgar a la mujer los mismos derechos que al hombre.

Aunque no fue hasta 1982, cuando se observó realmente la participación de la mujer en el área laboral, pero de un modo ilegal ya que se involucraron en actividades no asalariadas o cuyo carácter asalariado se encuentra encubierto, se crearon las vendedoras ambulantes, trabajadoras en talleres artesanales, trabajo a domicilio, pero todos estos se daban sin ninguna prestación legal.

La evolución del régimen jurídico que regula a las mujeres trabajadoras la encontramos en 1931 con la aparición de la Ley Federal del Trabajo, su reforma en 1962 y la nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, de aquí se

derivó un régimen proteccionista entre los derechos laborales del hombre y los de la mujer.

El Constituyente de 1916 procuró rodear a la mujer trabajadora de medidas de protección, limitar sus horas de trabajo, impedir que trabajara en centros comerciales después de las diez de la noche, prohibir la jornada extraordinaria y la prestación de sus servicios en día de descanso.

En este tiempo el artículo 123 constitucional, estableció las siguientes medidas de protección:

1.- La fracción II prohibía las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno, industrial, el trabajo en los establecimientos comerciales después de las 10 de la noche.

2.- La fracción V determinaba que las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarían trabajos físicos que exigieran esfuerzos materiales considerables; un mes antes del parto, disfrutarían de descanso con salario integro. En los periodos de lactancia tendrían dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.

3.- La fracción XI disponía que las mujeres no serían admitidas en el trabajo de jornada extraordinaria.²²

El 21 de noviembre de 1962, se expidió un decreto el cual modificó alguna de las disposiciones anteriormente mencionadas, sin embargo no vario el contenido sustancial de las mismas.

²² Cfr. BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Ob Cit. Pág.452.

La Ley Federal del Trabajo de 1932 reprodujo las mismas limitaciones, en el Capítulo Séptimo de los artículos 106 a 110 D, cuyos principales aspectos son:

1.- Las mujeres disfrutaban de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres.

2.- Se prohíbe la utilización del trabajo de las mujeres en expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato, trabajos susceptibles de afectar su moralidad o buenas costumbres, trabajos subterráneos o submarinos, labores peligrosas o insalubres, trabajos nocturnos industriales y en establecimientos comerciales después de las 10 de la noche.

3.- Se definían como labores peligrosas:

a) El engrasado, limpieza, revisión y reparación de maquinas o mecanismos en movimiento.

b) Cualquier trabajo con sierras automáticas, circulares o de cinta, cuchillos, cortantes, martinets o demás aparatos mecánicos particularmente peligrosos.

c) La fabrica de explosivos, fulminantes, sustancias inflamables, metales alcalinos y otros semejantes.

4.- Las prohibiciones para que las mujeres desempeñen labores peligrosas o insalubres no se refería para las personas que tuvieran cargos de dirección.

Las mujeres no presentarían servicios extraordinarios. Si esta prohibición se violaba, el patrón debía pagar por el tiempo extraordinario, una cantidad equivalente al 200 por ciento del salario que correspondiera a la jornada normal.

Para las madres trabajadoras se estipularon ciertos derechos como: durante el periodo de embarazo no debían realizar trabajos peligrosos para su salud, o la de sus hijos; disfrutaran de un descanso de seis semanas antes y seis posteriores al parto; los tiempos de descanso se prorrogaban por el tiempo necesario en el que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto, tendrán dos periodos de lactancia de media hora cada uno; durante el periodo de descanso percibirán su salario integro; tendrán derechos a regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto y se computaran dentro de la antigüedad los periodos pre y posnatales”.²³

La Ley Federal del Trabajo de 1970, en cumplimiento a las disposiciones de la Constitución, respecto a lo relativo al trabajo de la mujer. La exposición de motivos señaló al respecto:

“La Ley Federal del Trabajo se ocupo en un solo capítulo del trabajo de las mujeres y de los menores de edad, pero las reformas del año de 1962 dividieron esta materia en dos capítulos. Considero el legislador de 1962 que el derecho regulador del trabajo de las mujeres persigue finalidades distintas a las normas destinadas a la protección de los menores. El

²³ *Ibidem*. Págs. 453 y 454.

proyecto para esta idea se llevo a cabo modificando la legislación vigente por cuanto que se fija con mayor precisión la finalidad fundamental de las normas reguladoras del trabajo de las mujeres. De ahí que el artículo 165 establezca que las normas contenidas en el capítulo tienen como propósito fundamental la protección de la maternidad, lo cual significa que las limitaciones al trabajo de las mujeres no se refiere a la mujer como ser humano, sino a la mujer en cuanto cumple la función de maternidad. El artículo 123 constitucional contiene diversas disposiciones que constituyen las únicas modalidades a las que pueden someterse el trabajo de las mujeres, de tal manera que el Proyecto suprime todas las disposiciones de la Ley que implican restricciones distintas de las contenidas en la norma constitucional.

Estas prohibiciones se refieren a las labores insalubres o peligrosas al trabajo nocturno industrial, al trabajo en los establecimientos comerciales después de las diez de la noche y al trabajo extraordinario”.²⁴

El 18 de septiembre de 1974 se creó el proyecto de reforma de los artículos 4, 5, 30 y 123 Constitucionales, con los que se pretendió regular un reconocimiento a la dignidad de la mujer, se consiguió la igualdad jurídica del varón y de la mujer.

Conforme la mujer fue adquiriendo sus derechos se fueron creando medios de represión como el hostigamiento sexual, que a pesar de que es una forma de violencia contra la mujer, en México es una figura poco tratada, sin embargo en diversos Códigos Penales de los Estados de Jalisco, Nuevo León, Distrito Federal y México, se contempla como un delito que atenta contra la libertad sexual de las personas. Aunque en materia laboral, es

²⁴ *Ibidem*. Pág. 455.

decir en nuestra Ley Federal del Trabajo es una figura totalmente desconocida.

En suma, tanto la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos como la Ley Federal del Trabajo salvaguardan los derechos de la mujer trabajadora; sin embargo, existe una laguna en materia laboral sobre el acoso sexual debido a que éste en su mayoría se presenta dentro del área de trabajo y no existe algún artículo dentro de estos ordenamientos que nos mencionen que hacer en caso de que se presente dicho problema.

En conclusión, además de ser escaso el tratamiento contra el hostigamiento sexual laboral, así como la solución para proteger a la víctima, se dan otras consecuencias como baja de la productividad y en ocasiones del despido injustificado. Por ello es necesario considerar el acoso sexual laboral como una forma de discriminación por razón de sexo.

Finalmente los inicios del acoso sexual solo los encontramos referido a las mujeres trabajadoras, debido a que la clave para que se de el acoso sexual es una manifestación y muestra del ejercicio del poder con respecto a un subordinado, por ello no aparece referencia de que los varones sufran en las misma proporción que las mujeres de acoso sexual. Aunque con esfuerzos y venciendo resistencias las mujeres han podido lograr puestos de jerarquía y aunque los países industrializados han realizado un gran avance sobre el tema; todavía hay mucho que hacer ya que debemos tomar en cuenta que es un problema social que nos atañe a todos y que debemos de crear políticas preventivas y procedimientos en las empresas que nos ayuden a reducir el riesgo de que no exista una conducta de hostigamiento sexual dentro del área de trabajo, sin embargo todavía en muchos países es notoria la diferencia de genero que existe entre los hombres y las mujeres.

2.9 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Esta institución nació como consecuencia del Tratado de Versalles según su artículo 23 el cual a la letra dice: “Con la reserva y de conformidad con las disposiciones de los convenios internacionales existentes en la actualidad, o que celebren en lo sucesivo, los miembros de la sociedad: a) Se esforzarán en asegurar y mantener condiciones de trabajo equitativas y humanitarias para el hombre, la mujer y el niño en sus propios territorios, así como a todos los países a que se extiendan sus relaciones de comercio y de industria y para este fin fundarán y conservaran las necesarias organizaciones internacionales”.²⁵

Esta organización se compone de tres órganos: la Conferencia General de los Representantes de los Miembros o Conferencia Internacional del Trabajo, el Consejo de Administración y la Oficina Internacional del Trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo se distingue por ser el único organismo internacional que ha adoptado un instrumento que contiene disposiciones protectoras contra el acoso sexual. En 1980 la Oficina Internacional del Trabajo preparó un proyecto de guía sobre practicas en pro de la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo, que recomendaba medidas para proteger a los trabajadores contra todo acoso o presión debidos a su pertenencia a un grupo o sexo determinado, en cualquier aspecto referente a sus condiciones de contratación y de trabajo.

Asimismo esta institución a participado en diferentes proyectos entre los cuales destacan: “La resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo

²⁵ DE BUEN LOZANO, Néstor Derecho del Trabajo. Tomo I. Décima Primera Edición. Editorial Porrúa. México. 2001. Pág. 383.

de 1985 sobre la igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores en el empleo; las conclusiones de la Reunión de 1989 desperto sobre medidas especiales de protección de la mujer e igualdad de oportunidades y de trato; la conclusión del Coloquio tripartito sobre la igualdad de oportunidades y de trato para hombre y mujeres en el empleo de los países industrializados, así como la resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo de 1991 sobre la acción a favor de las trabajadoras, en las que se pide que la Oficina Internacional del Trabajo elabore orientaciones y material de capacitación y de información sobre las cuestiones que revisten una importancia específica y considerable para las trabajadoras, tales como el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo”.²⁶

En 1985, la Organización Internacional del trabajo reconoció que el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo deteriora las condiciones de trabajo de los empleados y sus perspectivas de empleo y promoción, y aboga por la incorporación de medidas para combatirlo y evitarlo en las políticas para progresar en la igualdad. Desde ese momento esta organización ha señalado el acoso sexual como una violación de los derechos fundamentales de los trabajadores, declarando que constituye un problema de seguridad, discriminación y violencia.

2.10 LEGISLACIÓN INTERNACIONAL

Hasta mediados de la década de 1980 pocos países tenían una legislación explícita sobre acoso sexual. Sin embargo con el aumento de este problema a partir de 1990 muchos países han promulgado normas jurídicas para solucionar este problema. En la actualidad, unos 36 países tiene una legislación al respecto, entre estos se encuentran:

²⁶ Revista Internacional del Trabajo. “Jurisprudencia Reciente sobre el Acoso Sexual en el Trabajo”. Organización Internacional del Trabajo. Volumen 115. Número 5. Ginebra. 1996. Pág. 553

- ❖ En Argentina, se estableció un decreto presidencial de 18 de noviembre de 1993 el cual proscribía el hostigamiento sexual en el servicio público. El Consejo Coordinador de Políticas Públicas para la Mujer, creado el 8 de marzo de 1991, tiene como objetivo el impulsar la participación de la mujer en la vida social, económica y cultural del país, fomentando así la igualdad de oportunidades entre los sexos.

En Chile se ha iniciado un proyecto de ley sobre acoso sexual (número 77-332, de 29 de mayo de 1995). Con el Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM), creado en 1991 como institución independiente, para colaborar con el Ejecutivo en el estudio y proposición de planes y medidas tendientes a lograr la igualdad de derechos y oportunidades de las mujeres respecto a los hombres, realizó un convenio de cooperación con el Ministerio de Trabajo y Previsión social cuyos principales objetivos en la normatividad protectora y discriminatoria de la mujer, es decir pretender eliminar las practicas discriminatorias en la contratación y diversificar las opciones de participación de la mujer en el mercado de trabajo.

- ❖ En Perú se creó la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual (número 27942, de 26 de febrero de 2003) la cual se divide en cinco capítulos y 22 artículos.

Artículo 1. La presente ley tiene por objeto prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera que sea la forma jurídica de esta relación.

Artículo 2. El ámbito de aplicación de la presente ley comprende:

1.- En centros de trabajo públicos y privados: a los trabajadores o empleadores, al personal de dirección o confianza, al titular, asociado, directores, accionista o socio de la empresa o institución; asimismo, a los funcionarios o servidores públicos cualquiera que sea su régimen laboral.

2.- En instituciones educativas: a los promotores, organizadores, asesores, directores, profesores, personal administrativo, auxiliar o de servicio en los centros y programas educativos, instituciones superiores, sean públicos, privados, comunales, cooperativos parroquiales u otros, cualquiera que sea su régimen o forma legal.

3.- En instituciones policiales y militares: al personal policial y militar, al personal civil que trabaja dentro de dichas instituciones, al personal de servicio o auxiliar y a los terceros que presentan servicios para tales entidades bajo el ámbito del código civil o la ley de contrataciones y adquisiciones del estado.

4.- A las demás personas intervinientes de sujeción no regulados por el derecho laboral, tales como la prestación de servicios sujetas a las normas del código civil, la formación de aprendices del Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial, los programas de capacitación para el trabajo, el acceso a centros de educación superior, y otras modalidades similares.

Artículo 3. Por la presente ley se considera:

1.- Hostigador: toda persona, varón o mujer, que realiza un acto de hostigamiento sexual señalado en la presente ley.

2.- Hostigado: toda persona, varón o mujer, que es víctima de hostigamiento sexual.

Artículo 4. El hostigamiento sexual típico o chantaje sexual consiste en la acción física o verbal reiterada de naturaleza sexual no deseada y/o rechazada, realizada por una o más personas que se aprovechan de una posición de autoridad o jerarquía o cualquier otra situación ventajosa, en contra de otra u otras, quienes rechazan estas conductas por considerar que afectan su dignidad así como sus derechos fundamentales.

Artículo 5. Para que se configure el hostigamiento sexual deben presentarse algunos de los elementos constitutivos siguientes:

1.- El sometimiento a los actos de hostigamiento sexual es condición a través del cual un chantaje sexual consiste en la conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual no deseada y/o rechazada, realizada por una o más personas que se aprovechan de una posición de autoridad o jerarquía o cualquier otra situación ventajosa, en contra de otra u otras, quienes rechazan estas conductas por considerar que afectan su dignidad así como sus derechos fundamentales.

2.-El rechazo a los actos de hostigamiento sexual genera que se tomen decisiones que conlleven a afectar a la víctima en cuanto a su situación laboral, educativa, policial, militar, contractual o de otra índole de la víctima.

Artículo 6. El hostigador sexual puede manifestarse por medio de las conductas siguientes:

- 1.- Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente y/o beneficios respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
- 2.- Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima que atente o agravie su dignidad.
- 3.- Uno de términos de naturaleza o connotación sexual (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.
- 4.- Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivos y no deseados por la víctima.
- 5.- Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo.

Artículo 7. Los empleadores deberán mantener en el centro de trabajo condiciones de respeto entre los trabajadores. Cumpliendo con las siguientes obligaciones:

- 1.- Capacitar a los trabajadores sobre las normas y políticas contra el hostigamiento sexual en la empresa.
- 2.- Reparar los perjuicios laborales ocasionados al hostigamiento y adoptar las medidas necesarias para que cesen las represalias ejercidas por el hostigador.

3.- Informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo los casos de hostigamiento sexual y el resultado de las investigaciones efectuadas, para verificar el cumplimiento de la presente ley. El Ministerio de Trabajo, incluirá dentro del reglamento, las disposiciones que resulten pertinentes.

Artículo 8. Si el hostigador es el empleador, personal de dirección, personal de confianza, titular, asociado, director o accionista, el hostigador puede optar entre accionar el cese de la hostilidad o el pago de la indemnización, dado por terminado el contrato de trabajo, conforme al artículo 35 del Texto Único ordenado del decreto legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el decreto supremo número 003-97-TR. En este supuesto no es exigible la comunicación al empleador por cese de hostilidad señalado en el artículo 30 de decreto supremo número 003-97-TR.

Artículo 9. La víctima puede acudir al Juez competente, quien de oficio o a pedido de parte puede disponer que el procedimiento sea de carácter reservado.

Artículo 10. En lo que resulte pertinente, es aplicable el artículo 36 de Texto Único ordenado del decreto legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el decreto supremo número 003-97-TR.

Artículo 11. Las disposiciones del presente capítulo son aplicables a los trabajadores de las empresas de servicios y de las cooperativas respectivamente. Si el hostigamiento sexual se presenta en el centro del trabajo o de operaciones de la empresa usuaria, es de aplicación la disposición contenida en el capítulo V.

Artículo 12. Los funcionarios y servidores públicos sujetos al régimen laboral público que hayan incurrido en actos de hostigamiento sexual serán sancionados, según la gravedad, conforme al artículo 28 inciso I del decreto legislativo número 276. Sin perjuicio de la aplicación de la sanción administrativa, el hostigado tiene derecho a acudir a la vía civil en proceso sumarísimo para exigir el pago de la indemnización correspondiente.

Artículo 13. La determinación de la responsabilidad administrativa del funcionario o servidor público, que realiza actos de hostigamiento sexual, se tramita conforme al procedimiento administrativo disciplinario previsto en el decreto legislativo número 276 y su reglamento.

Artículo 14. El procedimiento contencioso administrativo laboral para impugnar la decisión a que se refiere el artículo 14 de la presente ley, es el previsto en la ley número 27584, ley que regula el proceso contencioso administrativo.

Artículo 15. En el caso que haya conocido del acto de hostilidad, el titular de institución pública o el funcionario encargado de ordenar la instauración del proceso administrativo disciplinario, y no haya adoptado las acciones oportunas y adecuadas para tramitar, investigar y sancionar los hechos, será responsable solidario por el pago de la indemnización que corresponda al hostigador, sin perjuicio de la responsabilidad penal que corresponda.

Artículo 16. En tanto no contravengan las disposiciones del presente capítulo, son de aplicación supletoria a los funcionarios o servidores públicos, sujetos al régimen laboral del decreto legislativo número 276, las normas contenidas en el capítulo I del Título II de la presente ley.

Artículo 17. Los directores y profesores de los centros y programas educativos públicos que incurran en actos de hostigamiento sexual son sancionados, según la gravedad de los hechos, conforme a la ley número 24029, modificada por la ley número 25212 y su reglamento, aprobada por el decreto supremo número 019-90-ED. Son de aplicación las normas referidas en el párrafo anterior, al personal jerárquico o docente de los insultos y escuelas de educación superior, comprendidos en las normas correspondientes. Los servidores administrativos de los Centros y Programas Educativos están inmersos en los alcances del Capítulo II del Título II de la presente ley. Los directores, profesores y trabajadores de los centros educativos privados están sujetos al procedimiento establecido en el Capítulo I, del Título II de la presente ley.

Artículo 18. Los profesores universitarios que incurren en actos de hostigamiento sexual serán sancionados conforme a lo dispuesto en la ley número 23733. Ley Universitaria. Los trabajadores de las universidades privadas y públicas se sujetan a lo establecido en los Capítulos I y II del Título II de la presente ley.

Artículo 19. La sanción al profesor universitario se impone, previo proceso administrativo disciplinario, conforme al artículo 51 de la ley número 23733. Ley Universitaria y los estatutos de cada universidad.

Artículo 20. El hostigado tiene derecho a exigir en la vía civil en proceso sumarísimo, el pago de una indemnización por el daño sufrido, sin perjuicio de la sanción disciplinaria que se imponga a los profesores y directores de los centros y programas educativos, al personal jerárquico y docentes de los institutos y escuelas de educación superior no universitaria y a los docentes universitarios que resulten responsables. Son responsables solidarios de la indemnización a que se refiere el párrafo precedente, los

funcionarios públicos encargados de instaurar los procesos administrativos respectivos, si han conocido del acto de hostigamiento sexual y no han dispuesto la acción de personal pertinente para tramitar, investigar y sancionar la conducta prohibida.

Artículo 21. El personal de la Policía Nacional del Perú y de las Fuerzas Armadas que incurran en actos de hostigamiento sexual, según la gravedad de los hechos y previo pronunciamiento del respectivo consejo de investigación, pasará a situación de disponibilidad o de retiro por medida disciplinaria, según el caso y conforme al procedimiento previsto en las normas internas de los institutos en mención. Agotado el procedimiento interno, el hostigado tiene el derecho de acudir a la vía civil en proceso sumarísimo para reclamar el pago de la indemnización correspondiente. Son responsables solidarios de la indemnización a que se refiere el párrafo precedente, el personal de la Policía Nacional del Perú y las Fuerzas Armadas encargado de disponer las investigaciones administrativas, si ha conocido de los actos de hostigamiento sexual y no ha dispuesto de las medidas para investigar y sancionar esta conducta.

Artículo 22. Si el acto de hostigamiento sexual se presenta en una relación no regulada por el derecho laboral, la víctima tiene el derecho al pago de una indemnización por el daño sufrido, la cual se tramita en la vía civil en proceso sumarísimo.

- ❖ En Costa Rica. La Ley sobre acoso sexual en el trabajo y la docencia (número 7476, de 3 de febrero de 1995) ha constituido un instrumento fundamental para declarar ilegal este comportamiento en los centros de trabajo. Este ordenamiento se divide en siete capítulos y 31 artículos.

Artículo 1. 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 y erradicar la violencia contra la mujer.

Artículo 2. El objetivo de la presente ley es prohibir y sancionar el acoso u hostigamiento sexual como práctica discriminatoria por razón del sexo, contra la dignidad de la mujer y del hombre en las relaciones laborales y de docencia.

Artículo 3. Se entiende por acoso u hostigamiento sexual 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.

Artículo 4. El acoso sexual puede manifestarse por medio de los siguientes comportamientos:

1.- Requerimientos de favores sexuales que impliquen;

a) Promesas, implícitas o expresa, de un trato preferencial, respecto de la situación, actual o futura, de empleo o de estudio de quien la reciba.

b) Amenazas, implícitas o expresas, físicas o morales, de daños o castigos referidos a la situación, actual o futura, de empleo o de estudio de quienes las reciba.

c) Exigencias de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma explícita, condición para el empleo o estudio.

2.- Uso de la palabra de naturaleza sexual, escritas u orales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las recibe.

3.- Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseados y ofensivos para quien los reciba.

Artículo 5. Todo patrono o jerarca tendrá la responsabilidad de mantener, en el lugar de trabajo, condiciones de respeto para quienes laboran ahí, por medio de una política interna que prevenga, desaliente, evite y sancione las conductas de hostigamiento sexual. Con ese fin, deberá tomar medias expresas en los reglamentos internos, los convenios colectivos, los arreglos directos o de otro tipo. Sin limitarse solo a ellas, incluirá las siguientes:

1.- Comunicar, en forma escrita y oral, a los supervisores, los representantes, las empleadas, los empleados y los clientes la existencia de una política contra el hostigamiento sexual.

2.- Establecer un procedimiento interno, adecuado y efectivo, para permitir las denuncias de hostigamiento sexual, garantizar la confidencialidad de las denuncias y sancionar a las personas hostigadoras cuando exista causa. El procedimiento mencionado en el inciso anterior, en ningún caso, podrá exceder el plazo de tres meses, contados a partir de la interposición de la denuncia por hostigamiento sexual.

Artículo 6. Todo patrono o jerarca tendrá la responsabilidad de divulgar el contenido de la presente ley. La defensoría de los habitantes podrá coadyuvar en este proceso.

Artículo 7. Todo patrono estará obligado a informar sobre las denuncias de hostigamiento sexual que se reciban en su lugar de trabajo, así como resultado de procedimiento que se realice, a la defensoría de los habitantes, si se trata de instituciones públicas, o a la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, si se trata de patronos privados. Para efectos del sector público, se entiende por patrono al superior jerárquico de cada institución.

Artículo 8. La Dirección Nacional e Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, deberá velar por el cumplimiento del artículo 5° de esta ley.

Artículo 9. En todos los centros educativos, se deberá cumplir con lo establecido en los artículos 5°, 6° y 8° de la presente ley.

Artículo 10. El incumplimiento de lo dispuesto en los artículos anteriores constituye una falta que se sancionará según su gravedad, de acuerdo con lo establecido en los artículos 608 y siguientes del Código de Trabajo.

Artículo 11. Los colegios profesionales deberán establecer políticas preventivas y procedimientos de sanción para los agremiados que incurran en conductas de acoso u hostigamiento sexual.

Artículo 12. Todo patrono o jerarca que incurra en hostigamiento sexual será responsable, personalmente, por sus actuaciones. Asimismo, tendrá responsabilidad si, pese haber recibido las quejas de la persona ofendida, no cumple con lo establecido en el artículo 5° de la presente ley.

Artículo 13. En una relación de la docencia, el estudiante o la estudiante que haya demostrado ser objeto de hostigamiento tendrá derecho a reclamar, al patrono o jerarca del profesor, la aplicación de las sanciones laborales previstas en esta ley. De comprobarse un perjuicio en su situación educativa, como resultado del acoso, tendrá derecho a ser restituido en el estado anterior al hostigamiento.

Artículo 14. Ninguna persona que haya denunciado ser víctima de hostigamiento sexual o haya comparecido como testigo de las partes, podrá sufrir por ello, perjuicio personal alguno en su empleo ni en sus estudios.

Artículo 15. Quien haya formulado una denuncia de hostigamiento sexual, solo podrá ser despedido por causa justificada, originada en falta grave a los deberes derivados del contrato laboral, conforme a las causales establecidas en el artículo 81 del Código de Trabajo. De presentarse una de estas causales, el patrono transmitirá el despido ante la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo, donde deberá demostrar la existencia de causa justa para el despido. Esta Dirección podrá autorizar, excepcionalmente, la suspensión de la persona trabajadora, mientras se resuelve el despido.

El incumplimiento de estas disposiciones constituirá por parte de la trabajadora o el trabajador, causa justa para terminar, con responsabilidad patronal, el contrato laboral.

Artículo 16. Quien denuncie hostigamiento sexual falso podrá incurrir, cuando así se tipifique, en cualquiera de las conductas propias de la difamación, la injuria o la calumnia, según el Código Penal.

Artículo 17. Si ocurre el hostigamiento sexual, pero en el lugar de trabajo no se ha establecido el procedimiento indicado en el artículo 5 de la presente ley, o si se incumple, la persona trabajadora podrá dar por terminado el contrato de trabajo, con responsabilidad patronal.

Artículo 18. Agotados los procedimientos establecidos en el centro de trabajo o si no se cumplen por motivos que no se le pueden imputar a la persona ofendida, las denuncias por hostigamiento sexual se podrán presentar ante los tribunales de la jurisdicción laboral, los cuales serán competentes para conocerlas.

En las relaciones de la docencia, una vez agotados los procedimientos establecidos en el centro educativo o si no se cumplen por motivos que no se le pueden imputar a la persona ofendida, el estudiante o la estudiante podrá presentar la denuncia ante los tribunales laborales para que se apliquen las sanciones establecidas en la presente ley contra la persona acusada de hostigamiento y su patrono, según corresponda.

Artículo 19. Las personas ofendidas por hostigamiento sexual podrán demandar a quien las hostiga o al patrono o jerarca de éste, en los casos previstos en esta ley, ante el juez correspondiente, de acuerdo con lo estipulado en el Código de Trabajo.

Artículo 20. Cuando la persona ofendida sea menor de edad, podrán interponer la demanda sus padres, sus representantes legales o el Patrono Nacional de la Infancia. No obstante, si se trata de una persona mayor de quince años pero menor de dieciocho, estará legitimada para presentar directamente la demanda.

Artículo 21. Presentada la demanda, se procederá conforme a lo estipulado en los artículos 464 y 468 del Código de Trabajo, salvo en lo referente al plazo de la audiencia que el juez conferirá a la parte demandada, el cual será de tres a ocho días.

Artículo 22. Cumplido el plazo para contestar la demanda, el juez convocará a las partes a una comparecencia de conciliación y de pruebas, según se establece en los artículos 474 y 489 del Código de Trabajo.

Artículo 23. El juez podrá resolver que el juicio se realice en forma privada, total o parcialmente, cuando estime que se pueda afectar la moral o el orden público o cuando perjudique irreparablemente la dignidad de las partes.

Artículo 24. Para apreciar la prueba y determinar si la conducta denunciada constituye hostigamiento sexual, el juez deberá considerar, de conformidad con las reglas de la sana crítica, todas las circunstancias en que ocurrieron los hechos, sin incluir consideraciones relativas a los antecedentes del comportamiento sexual de la persona ofendida.

Artículo 25. Las sanciones por hostigamiento sexual se aplican según la gravedad del hecho y serán las siguientes: la amonestación escrita, la suspensión y el despido, sin perjuicio de que se acuda a la vía

correspondiente, cuando las conductas también constituyan hechos punibles, según lo establecido en el Código Penal.

Artículo 26. Cuando la persona hostigada haya terminado el contrato de trabajo con responsabilidad patronal o haya sido despedido por esa causa, tendrá derecho a:

- a) Que se le cancelen las prestaciones correspondientes,
- b) Pagos de salarios caídos y demás extremos que el juez determine;
- c) Regresar a su puesto, si expresamente lo solicita. Si se trata de un empleado público, podrá optar por la permuta.

Artículo 27. Toda persona a quien se le compruebe haber incurrido en acoso sexual, podrá ser despedida sin responsabilidad patronal.

Artículo 28. Cuando, mediante sentencia, se compruebe el hostigamiento, la persona ofendida tendrá derecho a una indemnización por daño moral, si ha sido acreditado, lo cual también será de conocimiento del Juez de Trabajo.

Artículo 29. El computo, la suspensión, la interrupción y los demás extremos relativos a la prescripción se regirán por lo que se estipula en el Título X del Código de Trabajo.

Artículo 30. Para todo lo que no se regula en la presente ley, si no existe incompatibilidad con este texto, se aplicarán, supletoriamente, el Código de Trabajo y las leyes laborales conexas. Se aplicara el Código Civil cuando no existan normas reguladoras.

Artículo 31. La presente Ley se aplicará a las relaciones obrero-patronales de los sectores públicos y privado.²⁷

- ❖ En Filipinas, la Ley contra el acoso sexual (número 7877, de 8 de febrero de 1995) prohíbe de igual manera esta conducta. Anteriormente este país había realizado una orden administrativa número 80/1991 la cual recibía el nombre de Política contra el acoso sexual, sin embargo no entro en vigor por no prever sanciones en caso de infracciones.
- ❖ En Nueva Zelanda, la Ley de derechos humanos de 1993 incluye el acoso sexual.
- ❖ En Sudáfrica, el aviso oficial número 804, de julio de 1996, titulado Libro verde sobre la equidad en el empleo, propone prohibir el acoso sexual en el trabajo.
- ❖ En Alemania, su segunda Ley sobre igualdad de hombres y mujeres, de 24 de junio de 1994, incluye varias disposiciones en su artículo 10, entre las que destacan la protección de los trabajadores, encaminadas a salvaguardar la dignidad de las mujeres y de los hombres protegiéndolos contra el acoso sexual.
- ❖ En Austria, la Ley de igualdad de trato de 1979 fue modificado por la ley número 833/1992 de 1993, la cual establece el acoso sexual por parte del empleador o un tercero, el cual se incluye dentro del concepto de discriminación sexual que da derecho a indemnización.

²⁷ Cfr. www.uia.ac.cr/boletin_med/in/7476.htm 825 de enero de 2005).

De igual manera la Ley Federal número 100/1993 de 1993, relativa al servicio público, equipara el acoso sexual.

- ❖ En Bélgica, la orden de 1992 y la de 1995 prohíben el acoso sexual en los centros de trabajo.
- ❖ En Finlandia, la Ley número 206 de 1995, modificò la Ley de igualdad de 1986.
- ❖ En Irlanda, la Ley de igualdad en el empleo, número 38 de 1996, prohíbe totalmente el acoso sexual.
- ❖ En Italia, existe un proyecto de ley de la Comisión de Trabajo del Senado para luchar contra el acoso sexual en el lugar de trabajo.
- ❖ En Suiza, la Ley Federal sobre igualdad del hombre y la mujer de 1995, considera el acoso sexual como discriminación sexual prohibida.
- ❖ En Francia, se ha dado el progreso más importante registrado en Europa, debido a su Ley sobre el abuso de autoridad de carácter sexual en las relaciones de trabajo (número 92-1179 de 1992). Esta Ley considera el acoso sexual en el lugar de trabajo como un delito punible, el cual es castigado con la pena de un año de prisión y multa de hasta 25000 francos.
- ❖ En Paraguay, La Dirección de Promoción de la Mujer Trabajadora, del Ministerio de Justicia y Trabajo estudia el cumplimiento de las normas legales que protejan a la mujer trabajadora, sin embargo no

cuenta con los recursos humanos y materiales suficientes para velar completamente por los derechos de la mujer.

Sobre esto debemos señalar que los países que tienen regulado el hostigamiento sexual se encuentran enmarcados en tres grupos:

- 1.- Los que lo enmarcan como forma de discriminación por sexo;
- 2.- Los que lo agrupan como una violación a la seguridad en las condiciones de trabajo, comparable a peligroso e insalubre y;
- 3.- Los que lo consideran que forma parte de la violencia contra las mujeres.

Además de las legislaciones que se han creado, se han realizado también códigos de conducta, materiales de orientación para los trabajadores. Los organismos gubernamentales y las organizaciones de empleadores han creado programas de información para abordar el problema de acoso sexual. En algunos otros países se ha creado la negociación colectiva, y en algunos otros se ha asesorado a los afiliados sobre las legislaciones existentes sobre el hostigamiento sexual. Los sindicatos han publicado folletos para explicar en que consiste este problema y que solución se le puede dar. Otros han hecho campañas de conciencia, las cuales incitan a denunciar este tipo de conductas ante los representantes sindicales.

No obstante, “los órganos supervisores de la Organización Internacional del Trabajo y de las naciones Unidas han concluido que hay que entenderlo como una forma de discriminación por razón del sexo. Así una Comisión de Expertos de la Organización Internacional del Trabajo han condenado el acoso sexual en virtud del Convenio número 111 sobre la discriminación de

1985. Y a la Comisión de las Naciones Unidas para la Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres lo considera incluso en el Convenio de las Naciones Unidas y ha adoptado la Recomendación general número 19 sobre la violencia contra las mujeres, que define expresamente este problema. La Organización de estados Americanos ha adoptado un Convenio sobre la violencia contra las mujeres que contienen medidas similares. Pero la única norma legal adoptada hasta este momento que prohíbe directamente la practica del acoso sexual es el artículo 20 del Convenio de la Organización Internacional del Trabajo sobre pueblos indígenas de 1989”.²⁸

Del mismo modo se creo la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, la cual se realizó en Brasil el 9 de junio de 1994, preocupados por la violencia contra la mujer, la que se considera una ofensa a la dignidad humana y que limita total o parcialmente a la mujer, de esta convención se creo un convenio el cual servirá para prevenir, sancionar y erradicar toda forma de violencia contra la mujer. Contiene 25 artículos todos ellos con el fin de proteger a la mujer de todo tipo de violencia.

También se fundo la recomendación de la Comisión de las Comunidades Europeas de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. Define el acoso sexual como: una conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. Esto puede incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados. Por consiguiente, hay un tipo amplio de comportamiento que puede ser considerado como acoso sexual y resulta inaceptable si dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto

²⁸ Género un Pacto entre Iguales. “El Acoso Sexual un Problema de Relación de Poder”. Ob Cit. Pág. 60.

de la misma; la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores (incluidos los superiores y los compañeros) se utilizan de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional o al empleo, sobre la continuación del mismo, los ascensos, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo, y/o dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.

Aunque existen países que han tomado riendas en el problema, nuestro país se ha quedado atrás, ya que en nuestra legislación no se contempla, y el hecho de que no escuchemos hablar del tema no significa que no exista. Por lo cual se deben tomar medidas para solucionarlo.

El acoso sexual es un problema que tiene gran importancia, debido a las consecuencias negativas que trae tanto para los individuos que la sufren como para los lugares de trabajo. Sin embargo no tiene un reconocimiento pleno como problema social y mucho menos en asuntos de interés público. A pesar de que existen muchos esfuerzos por demostrar su impacto y su presencia así como su tipificación legal. Todavía es necesario convencer a la gran mayoría de la población sobre su importancia. Es verdad que para algunas personas el acoso sexual puede parecer un problema menor o trivial. Sin embargo no se trata de un problema que junto con la violación y el abuso sexual también puede ser considerado como una forma de violencia sexual, ya que se puede considerar al acoso sexual un paso previo para que se den estos delitos sexuales.

CAPÍTULO 3

MARCO JURÍDICO EN MÉXICO

Iniciaremos la presente investigación mencionando que el trabajo es la base de toda riqueza y desarrollo económico de un pueblo, considerado como principal medio para lograr el bienestar social para una sociedad y la libertad del trabajo se debe presentar en términos de igualdad y respeto en los centros laborales. En este capítulo analizaremos la garantía de la libertad de trabajo y sus restricciones; asimismo las relaciones laborales desde una perspectiva jurídica y específicamente el hostigamiento sexual que se presenta en los centros de trabajo, así como los efectos que esta práctica ocasiona en el aspecto económico, jurídico, social y cultural.

3.1 GARANTÍA CONSTITUCIONAL DE LA LIBERTAD PARA EL TRABAJO

La libertad es una potestad compleja porque presenta múltiples aspectos de aplicación y desarrollo, toda vez que el reconocimiento por el orden jurídico constitucional es en relación con cada libertad específica, sistema que adopta nuestra Carta Magna, donde no se consagra una libertad genérica de libertad, sino que consigna a varias en específico, a título de derechos subjetivos públicos.

En este orden de ideas, analizaremos en específico la libertad de trabajo afirmando que la garantía de la libertad del trabajo contribuye a la realización de la felicidad humana; que generalmente el individuo suele desempeñar la actividad que más esté de acuerdo con su idiosincrasia y con sus inclinaciones innatas. Por el motivo anterior, la libertad del trabajo, es concebida como la

facultad que tiene el individuo de elegir la ocupación que más le convenga para conseguir sus fines vitales y lograr un bienestar.

Así entonces, la libertad de trabajo se encuentra regulada en el artículo 5 Constitucional que a la letra dice: “a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode siendo lícitos...” De acuerdo a la transcripción que antecede podemos deducir que la libertad ocupacional tiene una limitación en cuanto a su objeto referente a que la actividad comercial, industrial o profesional sea lícita; por ende, todo aquel trabajo que es ilícito, no queda protegido por la garantía individual de que tratamos.

La palabra licitud se define como la calidad que cumplen con los deberes prescritos en las normas jurídicas. Entendido a *contrario sensu*, la Constitución no permite el trabajo ilícito, no legal, no permitido por las leyes, como por ejemplo el robar, defraudar, etc.

Ahora bien, se entiende por ilicitud, a todo acto o hecho que implica contravención a las buenas costumbres o las normas de orden público. En el primer caso la ilicitud tiene un contenido inmoral, este se refiere a una contraposición con la moralidad social que un tiempo y espacio determinado exista; en el segundo caso la ilicitud se ostenta como una disconformidad o inadecuación entre un hecho y una ley de orden público.

Este mismo precepto 5° constitucional en el párrafo primero en su parte final, menciona que la garantía a la libertad de trabajo también podrá prohibirse por resolución gubernativa, dictada en términos de ley, cuando ofendan los derechos de la sociedad. Desde luego, la autoridad administrativa está facultada para restringir el ejercicio de dicha libertad, siempre y cuando dicte

una resolución que motive y fundamente su actuar conforme al marco jurídico de la ley, la cual tenga en cuenta, el perjuicio que la sociedad pudiese resentir con el desempeño de tal derecho.

El vedar o permitir el ejercicio a la libertad de trabajo, no es algo que se deje al criterio y voluntad de ninguna autoridad. La palabra vedarse debe entenderse como prohibirla de modo absoluto, y para ello, la determinación de la autoridad judicial que lo haga deberá estar fundada en una norma.¹

Esté numeral 5° Constitucional en su párrafo quinto menciona que el Estado no debe permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa. También menciona que no se admite convenio donde se pacte su proscripción o destierro, o que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

Menciona en su parte final el citado precepto que el contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de los derechos políticos o civiles.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el artículo 5 establece una serie de prohibiciones a fin de evitar que el trabajador sea obligado a prestar un determinado trabajo sin su consentimiento, o deje de percibir una justa compensación por sus servicios, pierda la libertad, vaya a destierro o se le prive del pleno goce de sus derechos civiles o políticos, toda

¹ BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Las Garantías Individuales. Trigésima séptima Editorial. Porrúa. México. 2004. Pág. 22

vez que existe una protección absoluta que a esos derechos otorga la ley suprema.

Las garantías establecidas por la Constitución, además de su propio fin de proteger al hombre tiene también el de salvaguardar a la colectividad.

Velar por la conservación de esas libertades y garantías, el correcto funcionamiento de los límites que a su ejercicio impone la ley, es asegurar la libertad propia. Es obligación del Estado respetar y hacer respetar las garantías individuales por parte de sus órganos y por los particulares a través de la emisión de leyes.

Si las autoridades que representan al Estado son quienes violan una garantía constitucional, la vía procedente será el amparo; y se habla de violación de garantías individuales. Si son los particulares los que violan estas garantías, deberán ser objeto de sanción por parte de las leyes respectivas: laborales, penales, mercantiles, civiles, etc.

En suma, la garantía de la libertad de trabajo, es una de las más importantes para conservar el orden social del país conservándose el estado de derecho, en aras de un crecimiento económico, social y cultural.

3.2 OBLIGACIONES DE LOS SUJETOS LABORALES

Para el trabajador y para sus dirigentes es, indispensable conocer cuales son sus derechos y cuales son sus obligaciones; ya que según el principio general de derecho a todo derecho corresponde una obligación.

Justiniano definía a la obligación como: **Obligatio est iuris vinculum quo necessitate adstringimur alicui solvendae rei secundum nostrae civitatis iura.** Obligación es un vínculo jurídico que nos constriñe en la necesidad de pagar a otro una cosa según los derechos de nuestra ciudad.

En la Ley Federal del Trabajo se encuentran tutelados en su Título Cuarto denominado Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones, en sus artículos 132 a 135.

Artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo

I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos.

II. Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento.

III. Proporcionar oportunamente los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquéllas no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo.

IV. Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador los solicite.

V. Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo.

VI. Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra.

VII. Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido.

VIII. Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios.

IX. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales a que se refiere el artículo 5 de la Constitución, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo.

X. Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo. Cuando la comisión sea de carácter permanente el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años. Los substitutos tendrán el carácter de interinos, considerándolos como de planta después de seis años.

XI. Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse.

XII. Establecer y sostener las escuelas “Artículo 123 Constitucional”, de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaria de Educación Pública.

XIII. Colaborar con las Autoridades del Trabajo y de Educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores.

XIV. Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, designando en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas. El patrón sólo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en estos casos será substituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año por lo menos.

XV. Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III Bis de este título.

Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fabricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, para

prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes. Para estos efectos, deberán modificar, en su caso, las instalaciones en los términos que señalen las propias autoridades.

XVI. Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y en general en los lugares en que deban ejecutarse las labores y disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios debiendo dar desde luego aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra.

XVII. Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene.

XVIII. Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas o cuando exista peligro de epidemia.

XIX. Reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de doscientos habitantes, un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo este a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más próxima.

XX. Proporcionar a los sindicatos, si lo solicitan, en los centros rurales de trabajo, un local que se encuentre desocupado para que instalen sus oficinas, cobrando la renta correspondiente. Si no existe local en las condiciones indicadas, se podrá emplear para ese fin cualquiera de los asignados para alojamiento de los trabajadores.

XXI. Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, siempre que se compruebe que son las previstas en el artículo 110, fracción VI.

XXII. Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 110, fracción IV.

XXIII. Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables cuando lo soliciten. Los patrones podrán exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan.

XXIV. Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables.

XXV. Hacer las deducciones previstas en las fracciones IV del artículo 97 y VII del artículo 110, y enterar los descuentos a la institución bancaria acreedora, o en su caso al Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores. Esta obligación no convierte al patrón en deudor solidario del crédito que se haya concedido al trabajador.

XXVI. Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos.

XXVII. Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por esta Ley.

Artículo 133 de la Ley Federal del Trabajo

Queda prohibido a los patrones:

I.- Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo;

II.- Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado;

III.- Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de éste;

IV.- Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura;

V.- Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato;

VI.- Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo;

VII.- Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes;

VIII.- Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento;

IX.- Emplear el sistema de “poner en el índice” a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación;

X.- Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones; y

XI.- Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante.

Artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo

Son obligaciones de los trabajadores:

I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables;

II.- Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores;

III.- Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo;

IV.- Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;

V.- Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o de fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo;

VI.- Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción;

VII.- Observar buenas costumbres durante el servicio;

VIII.- Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo

IX.- Integrar los organismos que establece esta Ley;

X.- Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable;

XI. Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas;

XII. Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones; y

XIII. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que

desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.

Artículo 135 de la Ley Federal del Trabajo

Queda prohibido a los trabajadores:

I. Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe;

II. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón;

III. Substraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima o elaborada;

IV. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez;

V. Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico;

VI. Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija. Se exceptúan de esta disposición las punzantes y punzo-cortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo;

VII. Suspender las labores sin autorización del patrón;

VIII. Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX. Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquél a que están destinados; y

X. Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento.

Entre las principales obligaciones de los patrones encontramos la de pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes, otorgar a los trabajadores los instrumentos necesarios para que realicen su trabajo, mantener el número suficiente de asientos o sillas los cuales estén a disposición de los trabajadores, cumplir con las disposiciones de seguridad e higiene que estipule la Ley Federal del Trabajo, permitir las inspecciones de las autoridades de trabajo, proporcionar a las mujeres los derechos que esta ley estipule.

Las obligaciones de los trabajadores son: cumplir con las disposiciones de las normas de trabajo, tener las medidas de higiene que establezcan las autoridades, ejecutar su trabajo con cuidado, tener buenas costumbres, poner en reconocimiento del patrón de enfermedades contagiosas, guardar los secretos laborales.

Resulta importante para esta investigación conocer las obligaciones que tienen las partes que conforman la relación laboral ya que debemos entender tanto al patrón como el trabajador tienen obligaciones, sin embargo en ninguna de ellas se estipula que no se debe acosar sexualmente a ninguna de estas dos partes. Por ello resulta importante reformar dichos artículos para contemplar el hostigamiento sexual laboral.

3.3 LA RESCISIÓN EN LA RELACIÓN LABORAL

Dentro de nuestro derecho laboral existen dos formas de dar por concluida una relación laboral, la rescisión y la terminación entendiéndose así que la primera es la conclusión anormal de las relaciones de trabajo por incumplimiento de algunas de las partes y la terminación es la conclusión de la relación de trabajo por voluntad de las partes o por causas ajenas a ellas, esta podrá ser individual o colectiva. A diferencia de la terminación la rescisión solo podrá ser individual.

Por efectos de nuestro estudio abordaremos la rescisión, la cual se encuentra contemplada en la Ley Federal del Trabajo en su capítulo IV denominado Rescisión de las Relaciones de Trabajo.

El artículo 46 de dicha ley menciona que “el trabajador o el patrón podrán rescindir de la relación laboral, las cuales se contemplan en el artículo 47 y 51.

Entre las principales causas de rescisión sin responsabilidad para el patrón tenemos: que el trabajador incurra en faltas de propiedad u honradez, ocasionar el trabajador perjuicios materiales en el centro de trabajo, que el trabajador cometa actos inmorales, tener mas de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, desobedecer el trabajador a su patrón sin causa justificada.

Algunas de las causas de rescisión sin responsabilidad para el trabajador son: que el patrón o su familia incurra en una falta de propiedad u honradez, reducir el patrón el salario al trabajador, sufrir daños causados maliciosamente por el patrón, la existencia de un peligro grave para el trabajador dentro del área de trabajo, etc.

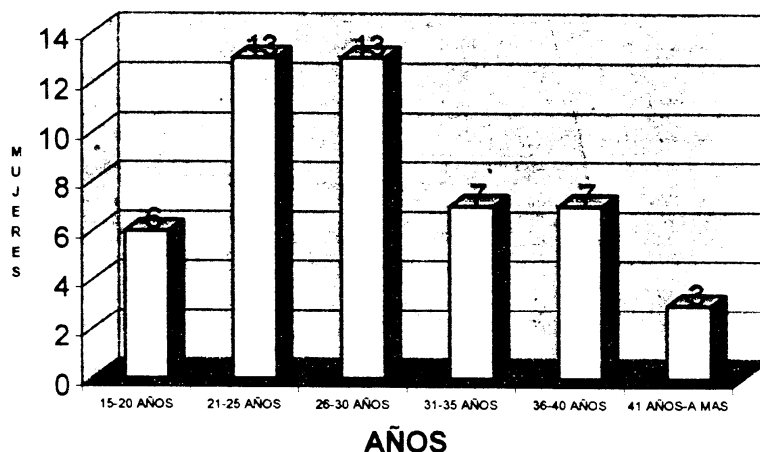
Podemos observar que de igual manera en estos artículos no se menciona fracción alguna que estipule el hostigamiento sexual, por ello resulta importante realizar una reforma a Ley Federal del Trabajo para que se contemple la figura de acoso sexual laboral.

3.4 ESTADÍSTICAS DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LAS RELACIONES LABORALES

ESTADÍSTICAS SOBRE EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL REALIZADAS POR LA SUBSECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL DEL DISTRITO FEDERAL EN EL 2004.

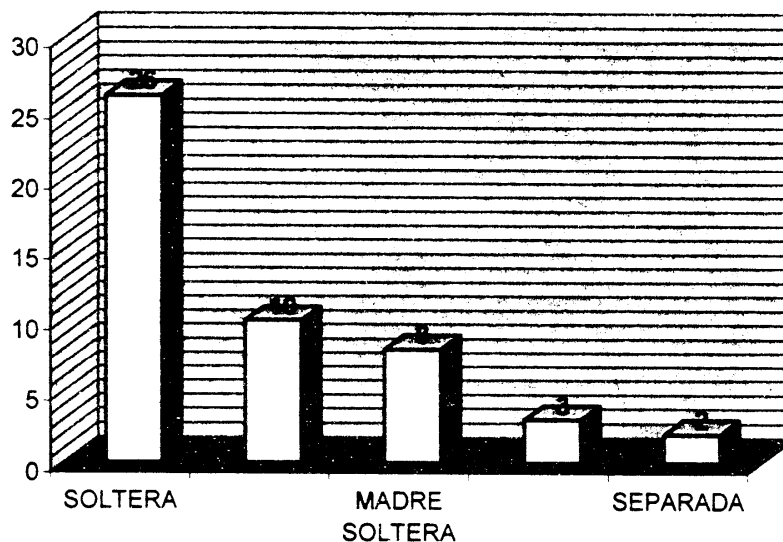
En nuestro país la investigación de la práctica del hostigamiento sexual en el trabajo es deficiente y falta mucho por hacer. Actualmente se cuenta con estadísticas oficiales en el Distrito Federal, sobre el grado de incidencia del hostigamiento sexual en los diversos centros de trabajo; dichas estadísticas fueron realizadas por la Subsecretaria del Trabajo y Previsión Social del Distrito Federal que a continuación se presentan:

HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL RUBRO DE EDAD DE LAS MUJERES ATENDIDAS EN EL PERIODO ENERO-SEPTIEMBRE 2004



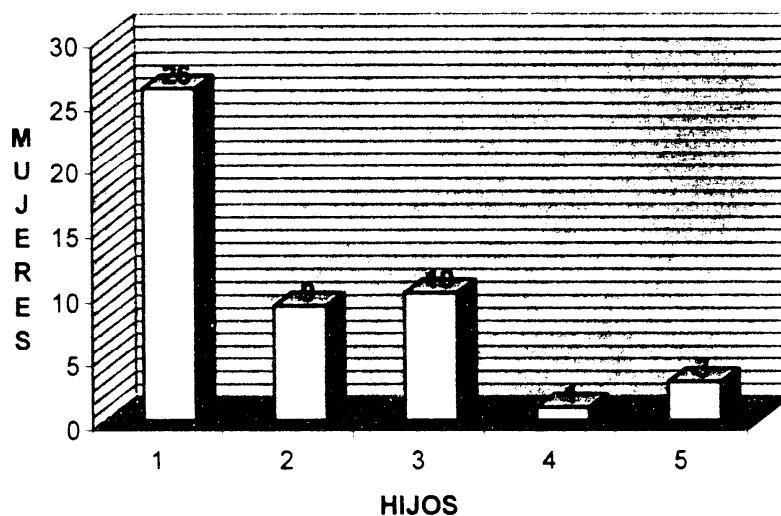
De 49 mujeres encuestadas y víctimas, 13 de ellas oscilan entre los 21 a 25 años de edad y, 13 mujeres igualmente van de 26 a 30 años de edad y son las que son preferidas mayormente por el hostigador en sus centros de trabajo. Asimismo, 14 mujeres víctimas que van de los 31 a 40 años de edad, y 6 de las víctimas tienen entre 15 a 20 años, y por último, 3 de las víctimas tenían de 41 años a más, por lo tanto, entre mayor sea la edad de las mujeres trabajadoras existe menos preferencia para que las mismas sean víctimas de hostigamiento sexual.

HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL RUBRO ESTADO CIVIL DE LAS MUJERES ATENDIDAS EN EL PERIODO ENERO-SEPTIEMBRE 2004



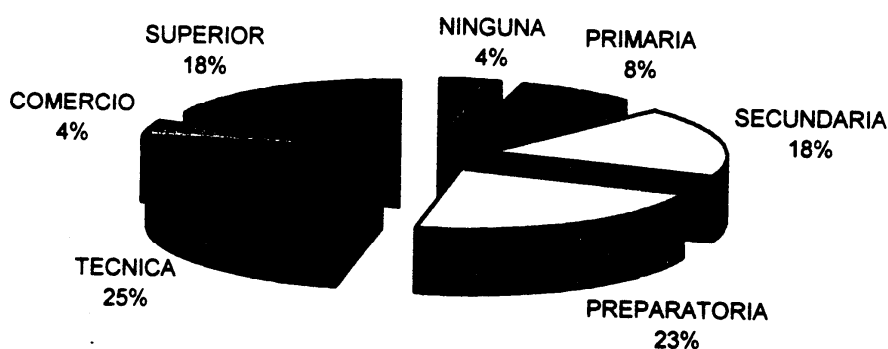
Por lo que respecta al estado civil de las mujeres, de un concentrado de 49 mujeres atendidas, 26 de ellas fueron solteras las que resultaron ser mayormente acosadas sexualmente en sus centros de trabajo; 10 de ellas fueron casadas; 8 fueron madres solteras; 3 de las mismas se encontraban en unión libre y 2 víctimas fueron mujeres separadas. Luego entonces, las mujeres solteras son las que prefieren los hombres para ser hostigadas.

HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL RUBRO HIJOS DE LAS MUJERES ATENDIDAS EN EL PERIODO ENERO-SEPTIEMBRE 2004



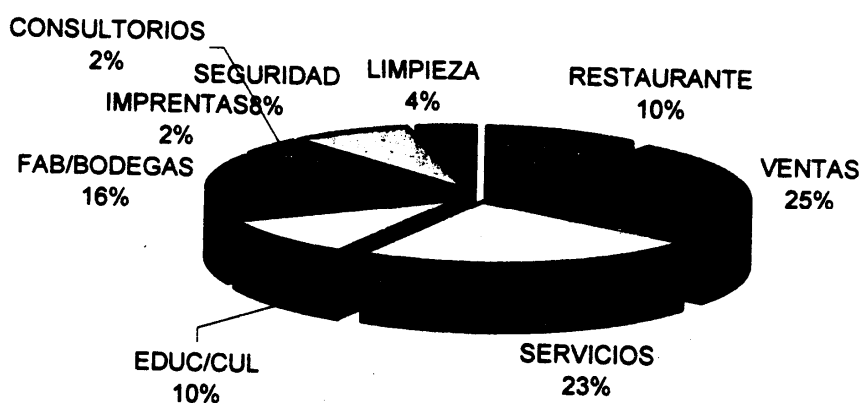
En el rubro de mujeres con hijos, de los 49 casos atendidos, 26 de ellas fueron con un solo hijo las que presentaron ser en su mayoría hostigadas sexualmente; mujeres con dos hijos fueron 9; con tres hijos ascendieron a 10 víctimas; con cuatro hijos solamente una mujer; y por último, con cinco hijos fueron tres víctimas de hostigamiento sexual. De acuerdo a lo anterior, se desprende que entre menor número de hijos mayor es el riesgo de ser víctimas.

HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL RUBRO DE ESCOLARIDAD DE LAS MUJERES ATENDIDAS EN EL PERIODO ENERO-SEPTIEMBRE 2004



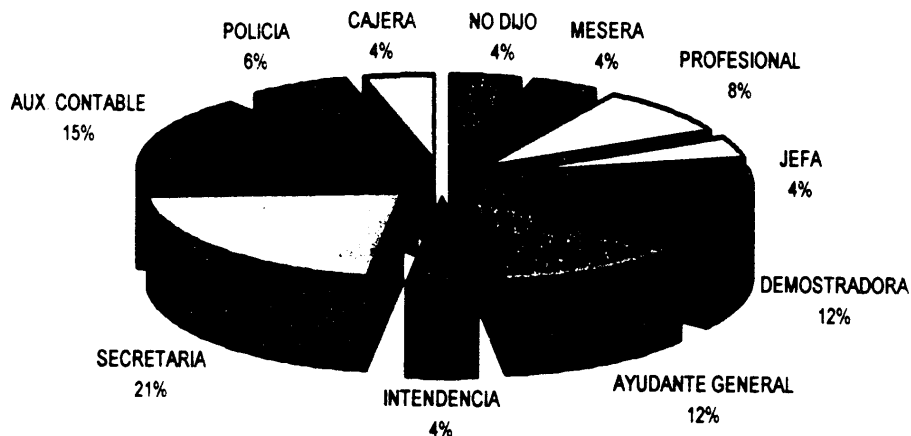
En cuanto al nivel de estudios de las mujeres 49 víctimas atendidas, el 25 % de mujeres con preparación técnica fueron las de mayor preferencia a ser víctimas del hostigamiento sexual, el 23 % de ellas con preparatoria y, con preparación superior el 18 % de ellas, a igual porcentaje con secundaria, el de mujeres con primaria 8 %, con carrera comercial el 4 %, en igual porcentaje las que carecen de preparación escolar. Por lo tanto, las mujeres con preparación de ser mayormente víctimas del hostigamiento sexual.

HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL RUBRO GIRO DE LAS EMPRESAS DONDE LABORAN LAS MUJERES ATENDIDAS EN EL PERIODO ENERO-SEPTIEMBRE 2004



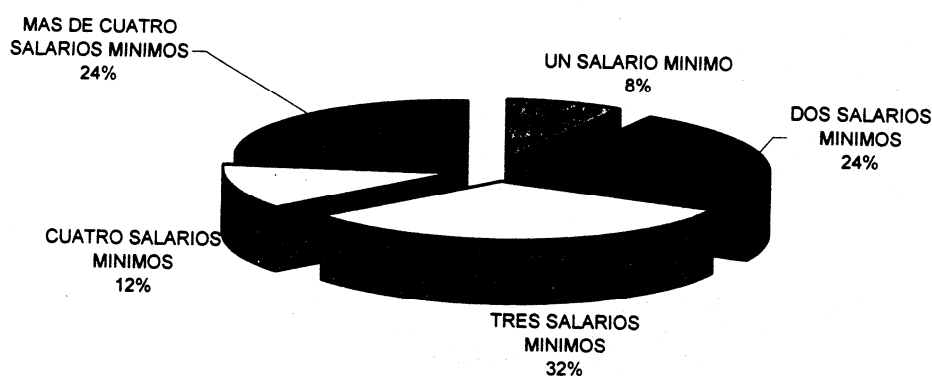
De la anterior estadística referente al giro de empresas donde laboraban las trabajadoras víctimas, las de ocupación de ventas ascendió al 25 % de las 49 concentradas, el 23 % en empresas de servicios, el 16 % en bodegas y fabricas, un 10 % en restaurante, el 8 % en empresas de seguridad, un 4 % de limpieza, 2 % en consultorios e imprentas. En virtud de lo anterior, las mujeres dedicadas a ventas son las que resultaron ser mayoría.

HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL RUBRO PUESTO DESEMPEÑADO DE LAS MUJERES ATENDIDAS EN EL PERIODO ENERO-SEPTIEMBRE 2004



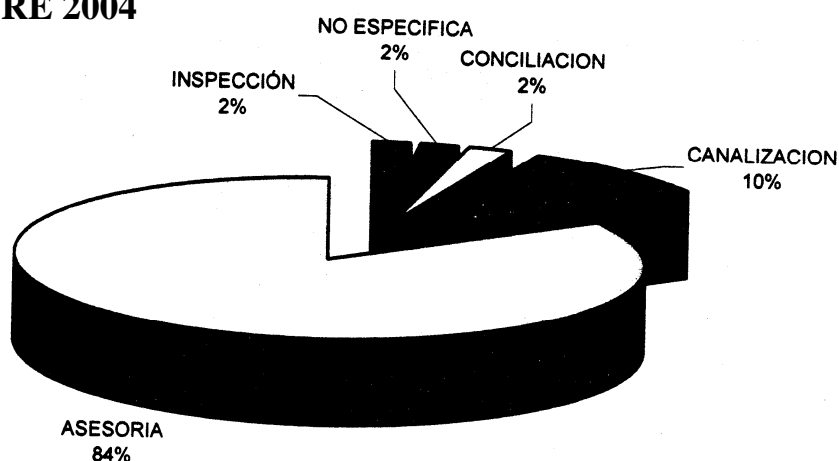
En cuanto al puesto que desempeñaban las víctimas, las secretarias resultaron en un 21 %, la auxiliar contable 15 %, ayudante en general y demostradoras un 12 %, las mujeres con profesión 8 %, las que fueron policía en un 6 %, cajera y mesera en el 4 %. Las secretarias son las que más acosadas son en los centros de trabajo.

HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL RUBRO SALARIOS MÍNIMOS QUE PERCIBÍAN LAS MUJERES ATENDIDAS EN EL PERIODO ENERO-SEPTIEMBRE 2004



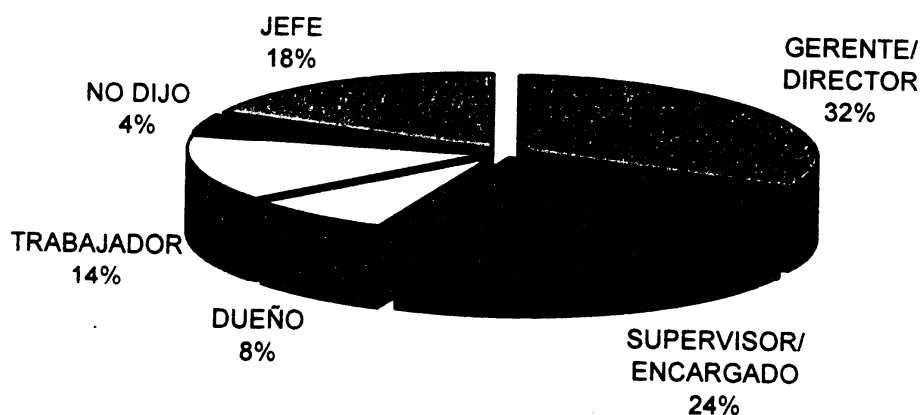
Con respecto al salario que ganaban las víctimas resulto que el 32 % percibía tres salarios mínimos, 24 % más de cuatro salarios mínimos, 12 % mujeres ganando cuatro salarios mínimos, 24 % dos salarios mínimos y, por último un salario mínimo el 8 % de las víctimas. Por lo que en este caso, no importa que puesto desempeñen ni cuanto ganan, menos aún su condición social ni preparación todas las mujeres son víctimas de esta práctica que tiene efectos severos en el desarrollo laboral de las víctimas y tiene efectos de igual forma en la salud mental de las mismas.

HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL RUBRO SOLUCIÓN QUE SE LE DIO A CADA MUJER ATENDIDA EN EL PERIODO ENERO-SEPTIEMBRE 2004



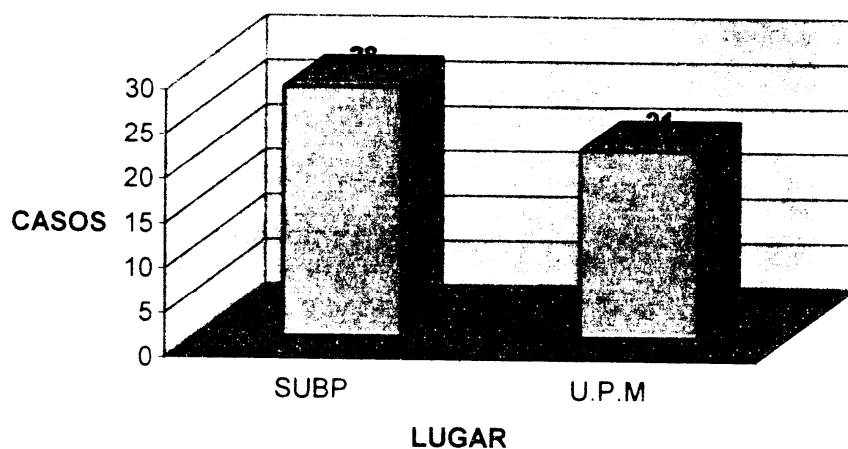
De la anterior grafica se desprende existen muchos casos de los que 84 % solo se atendió en asesoría, de los mismos casos concentrados el 10 % solo se canalizaron, el 2 % se conciliaron y el 2 % se realizo una inspección en el centro de trabajo. Por lo que no existe el suficiente apoyo para que las víctimas sean canalizadas y prosperen sus demandas ante esta práctica.

HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL RUBRO CARGO DEL HOSTIGADOR EN EL PERIODO ENERO-SEPTIEMBRE 2004



En el rubro del puesto o cargo que ocupa el hostigador, de las 49 mujeres, el gerente o director fue quien realizó el hostigamiento en contra de la trabajadora ascendió al 32 %, el supervisor o encargado 24 %, el jefe 18 %, el trabajador 14 %, el dueño en un 8 % y, por último el 4 % no dijo. Luego entonces, entre mas control y poder se tiene en un centro de trabajo mayor es su dominio en esta práctica que no hace distinciones.

HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL RUBRO LUGAR DONDE FUERON ATENDIDAS LAS MUJERES EN EL PERIODO ENERO-SEPTIEMBRE 2004



Durante este periodo que abarca de enero a septiembre de 2003, 28 casos fueron atendidos directamente por la Subsecretaria del Trabajo y Previsión Social del Distrito Federal y 21 casos fueron atendidos por la Unidad Departamental de Protección a mujeres de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social del Distrito Federal. Por lo tanto, no son suficientes las autoridades existentes para atender a miles de casos que a diario se presentan ya sea en los centros de trabajo, en tiendas departamentales, fabricas, centros de servicio al público, en la escuela, en la calle, lugares en donde se ejerce violencia en contra de la mujer trabajadora en su mayoría.

Con base en las estadísticas anteriores, deducimos que el hostigamiento sexual se presenta en cualquier lugar, no importando condición social, preparación, estado civil o edad, es una práctica que se presenta en los centros de trabajo y que todavía se mantiene en el anonimato ya que las víctimas no tienen el suficiente apoyo para que sus denuncias prosperen. Por lo tanto consideramos de suma importancia que se regule de manera clara y precisa, en el cual se les otorguen mas elementos de apoyo a las víctimas y que las sanciones sean más severas para los hostigadores y se inicien de inmediato campañas de sensibilización de la población en general.

El estado mexicano esta implementando políticas públicas en contra de los casos de violencia ejercida en contra de las mujeres pero todavía es insuficiente, ya que estas estadísticas nos demuestran que son violados los derechos de las mujeres en el ámbito laboral al ser víctimas del hostigamiento sexual.

CAPÍTULO 4

EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL DE LA MUJER EN EL EMPLEO

En este capítulo se planteará un marco conceptual tendiente a explicar el acoso sexual, sus manifestaciones, los factores que influyen para que se presente, las secuelas que provoca y algunas formas de prevención del mismo.

4.1 PERSONAS RELACIONADAS CON EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

En este inciso explicaremos las personas que se ven involucradas cuando se da el hostigamiento sexual y entre estas encontramos:

VICTIMA: Es la persona que sufre la violencia de una conducta delictiva, es decir las personas que, individual o colectivamente hayan sufrido daños, incluidos lesiones físicas o mentales, sufrimiento emocional, pérdida financiera o menoscabo sustancial de sus derechos fundamentales, como consecuencia de acciones u omisiones que violen la legislación penal vigente en los Estados miembros, incluida la que proscribe el abuso de poder.¹

Según el Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual define a la víctima como: “Se designa a la persona o animal sacrificado o que se destina al sacrificio. Es el sujeto que padece un daño por culpa propia, ajena o por causa fortuita”. La Organización de las Naciones Unidas se preocupó por el problema del concepto de víctima y en su VI y VII Congreso, se planteó que el término víctima puede indicar que la persona ha sufrido una pérdida,

¹ Crf. [Htt://www.arias.or.cr/documentos/incidencia/caso/caso3.htm](http://www.arias.or.cr/documentos/incidencia/caso/caso3.htm). (11 de febrero de 2005).

daño o lesión, sea en su persona propiamente dicho, su propiedad o sus derechos humanos como resultado de una conducta que:

- a) Constituye una violación a la legislación penal nacional;
- b) Constituya un delito bajo el derecho internacional que pretenda una violación a los principios sobre los derechos humanos reconocidos internacionalmente;
- c) Que de alguna forma implique un abuso de poder por parte de personas que ocupen posiciones de autoridad política o económica.

La víctima puede ser un individuo o colectividad, incluyendo grupos, clases o comunidades de individuos, corporaciones económicas o comerciales y grupos u organizaciones políticas”.⁵¹

También define a la víctima de abuso como: “Aquella persona que ha sido atropellado por quien se excede en sus atribuciones”.⁵²

Aunado a lo anterior podemos mencionar que la víctima es aquella persona sin importar género, que sufre un menoscabo en su integridad física y psicológica, por aquella persona que se excede en sus atribuciones de poder.

El hostigamiento sexual es una conducta antisocial la cual afecta principalmente a las mujeres, esto debido a que los factores de nuestra sociedad patriarcal tienen la creencia de que estas pueden ser dominadas,

⁵¹ CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo VIII. T-z. Ob Cit.

⁵² *Ibidem*.

humilladas y molestadas en su integridad física y psicológica; debido a que los hombres tienen miedo a compartir puestos de mando.

La Comisión de Derechos Humanos y de Igualdad de oportunidades Federal en Australia ha determinado que la mayor cantidad de denuncias por hostigamiento sexual proviene de mujeres que:

- a) Trabajan en empleos no regulados, sobre todo en comercios minoristas;
- b) Las que desempeñan funciones en que los factores de su selección ha sido su atractivo personal, tales como secretarias, recepcionistas o mozas de despacho de bebidas;
- c) Las inmigrantes que trabajan en la industria, limpieza, elaboración de alimentos.⁵³

HOSTIGADOR: Debemos entender como hostigador según el Diccionario Enciclopédico Usual como “aquella persona que hostiga, inquieta o perturba a otra”.⁵⁴

“El hostigamiento sexual puede ser infligido por colegas, superiores inmediatos, miembros de la dirección o clientes. Los estudios realizados en otros países han comprobado que las observaciones sugestivas y las peticiones de favores sexuales predecían normalmente de los superiores inmediatos o miembros de la dirección. Los contactos físicos no deseados son a menudo obra de colegas, así como también las agresiones físicas. Los

⁵³ GONZÁLEZ, Elpidio. Acoso Sexual. Editorial De Palma. Buenos Aires. 1996. Pág.34

⁵⁴ CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo IV. F-L. Ob Cit.

clientes de alguna empresa pueden también hostigar a los trabajadores mediante miradas lascivas o formulando invitaciones comprometedoras”.⁵⁵

Como se ha venido mencionando el hostigador puede ser tanto mujer como hombre; sin embargo se ha demostrado que la persona que constantemente hostiga es el hombre debido al poder que ejerce sobre la mujer.

Las personas hostigadas tienen una serie de características comunes que deben ser aisladas, examinadas y valoradas para su más profundo conocimiento a fin de ayudarlos a superar sus actitudes sexistas. Algunas de las características de los hostigadores y de los motivos que impulsan, son:

- ❖ Se los encuentra en todas las esferas sociales y de diferentes edades;
- ❖ Un porcentaje elevado de ellos son menores de 35 años;
- ❖ Se niegan a aceptar su responsabilidad del hecho con respecto a la víctima;
- ❖ En su mayoría están convencidos de que a la mujer le gusta que la violen;
- ❖ Piensa que la violación es un acto sexual;

Tiene una decidida intención de vivir conforme a la imagen del comportamiento y su consecuente papel social sexista del hombre.⁵⁶

⁵⁵ Cfr. Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres. “Hostigamiento Sexual en los Lugares de Trabajo”.

⁵⁶ Cfr. <http://www.arias.or.cr/documentos/incidencia/caso/caso3.htm>. (12 de enero de 2005).

Debemos entender que para el acosador sexual es normal realizar la conducta ilícita; tal vez por la educación que ha recibido, ya que en muchos casos se le inculca que la mujer es solo un objeto el cual lo pueden manejar de la forma que deseen.

Dentro del ámbito laboral el hostigador no respeta, lugar, personas y en ocasiones sexos. El hostigamiento sexual se puede presentar en cualquier trabajo, es decir desde una empresa, hospitales, fabricas, despachos, hasta los lugares más pequeños como tiendas, tlapalerías, restaurantes, etc.

Por lo regular el acosador que es un directivo o representante de alguna empresa siempre acosara a su victima de una forma sutil, esto con el propósito de que los demás empleados no se den cuenta, pero siempre con la amenaza de despido si no accede a sus peticiones. Sin embargo cuando el acosador es un compañero de trabajo, es decir de menor jerarquía por lo regular siempre existe la violación física para que acepte sus peticiones, con la amenaza de avergonzarla públicamente. De cualquier forma la víctima siempre saldrá perjudicada.

Así tenemos que por hostigamiento sexual debemos entender como aquella imposición de requerimientos sexuales en el contexto de una relación desigual de poder, este ultimo derivado de la posibilidad de dar beneficios e imponer privaciones, en donde podemos destacar tres componentes básicos:

- 1.- Acciones sexuales no reciprocas. Las cuales pueden ser conductas verbales o físicas que contienen aspectos relacionados con la sexualidad.

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

3.- Sentimientos Displacentarios. La persona que une estas acciones se siente molesta, humillada, enojada, agredida.

De esta forma el hostigamiento sexual puede resumirse en tres acciones:

- a) Aparición de algún incidente o proposición sexual;
- b) Aceptación o rechazo de la víctima al incidente o proposición;
- c) Consecuencias que reciba la víctima por aceptar o rechazar el incidente o proposición

4.2 GRUPOS MÁS AFECTADOS

Se han realizado diferentes estudios en los que se demuestra que las principales víctimas son mujeres jóvenes que ocupan su primer empleo o mujeres que se reincorporan al trabajo tras un periodo de inactividad.

Por lo regular la víctima suele ser una persona vulnerable, por su edad, o por el nivel laboral, es decir el puesto que este ocupando dentro de la empresa.

Sin duda, el hostigamiento sexual dentro del área de trabajo ha ido en aumento; “la Comisión para la Igualdad de Oportunidades de Empleo de los Estados Unidos publicó en 1996 un documento en el que se menciona que se calculan más de 15.000 casos denunciados, de los cuales algunos

son solo reclamaciones y no todos llegan a denunciar. El aumento se ha presentado en las 6.000 denuncias anuales ante este organismo”.⁵⁷

Por ello se ha considerado a el acoso sexual como una forma de discriminación por razón de genero, tanto en una perspectiva legal como en su concepto, si bien los hombres también pueden ser objeto de hostigamiento sexual, la realidad es que se ha demostrado que la mayoría que sufren de este problema son las mujeres; esto debido a que se atribuye que la mujer carece de poder es decir, se encuentra en una posición vulnerable e insegura. No obstante el problema surge a partir de los roles atribuidos a los hombres y a las mujeres en la vida social y económica que, a su vez, directa o indirectamente, afecta a la situación de las mujeres en el mercado de trabajo.

Del mismo modo se ha demostrado que las mujeres que llegan a ocupar un puesto de dirección también son acosadas sexualmente, ya que se ha manifestado que muchos empleos no pueden aceptar que una mujer ocupe un cargo de dirección y, como resultado, esta se convierte en blanco de comentarios sexuales de mal gusto y muchas veces se le acusa de haber tenido relaciones sexuales para poder obtener ese puesto.

El economista y Académico de la UNAM Jenny Cooper afirmo que las personas mayormente acosadas son las mujeres, ya que esto es una reacción de la población masculina ante los cambios de costumbres y, sobre todo, ante la competitividad laboral, luego de la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo. El hostigamiento sexual señala Cooper es una discriminación, ya que en los centros de trabajo no existen mecanismos de justicia social y laboral para las mujeres que han sido victimas de hostigamiento sexual, ya que los marcos legales regularmente, no son

⁵⁷ Trabajo, Revista de la Organización Internacional del Trabajo. “Desagradable, no Deseado y cada vez mas Ilegal: el Acoso Sexual en el Lugar de Trabajo”. Número 19. Ginebra. Marzo. 1997. Pág.2.

funcionales dentro del área laboral debido a los costos del juicio y la intimidación que el proceso implica.⁵⁸

De acuerdo con el Instituto de las Mujeres, los grupos en los que más casos se han detectado son:

- ❖ Las mujeres divorciadas de 20 a 50 años;
- ❖ Primerizas en su trabajo;
- ❖ Con bajos salarios;
- ❖ Aquellas que viven en dependencia económica;
- ❖ Divorciadas o;
- ❖ Separadas.

El 80% de las mujeres que trabajan son hostigadas; una de cada cuatro víctimas son hostigadas; cuatro de cada 10 renuncian y solo el 3% de los casos llegan a juicio. En la Ciudad de México, 700 mil mujeres tienen un trabajo estable y se cree que la mayoría sufre hostigamiento sexual.⁵⁹

Aunado a lo anterior se desprende, que el grupo de mas alto riesgo o de mayor incidencia de esta conducta son las mujeres, no por eso debemos pensar que los hombres no sufren de este problema; claro que los hombres también pueden ser víctimas de hostigamiento sexual, la diferencia radica en el numero de casos registrados y que la mayoría de estos cuando reciben

⁵⁸ Cfr. <http://www.cimac.org.mx/noticias/01feb/01021601.htm>. 821 de febrero de 2005).

⁵⁹ Cfr. <http://www.esmas.com/noticierostelevisa/noticieros/301668.html>. (21 de febrero de 2005).

una conducta de acoso creen que se trata de un coqueteo y no de una petición de carácter sexual.

4.3 CAUSAS Y ELEMENTOS QUE ORIGINAN EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

El acoso sexual es una forma de discriminación sexual que ocurre cuando una conducta no deseada de naturaleza sexual infiere con el trabajo individual. Podemos mencionar que existe una serie de causas que influyen para que se origine el hostigamiento sexual como:

- ❖ Factores culturales. Este punto se refiere a los valores femeninos y masculinos; debido a que desde la antigüedad a la mujer se le ha creado una personalidad de ama de casa y no de trabajadora, entonces cuando la mujer se incorpora en el mundo laboral existe gran competencia y celos de parte del hombre lo que provoca que este quiera expresar o manifestar una clase de poder ocasionándole el acoso sexual. Entre los valores que se inculcan a un hombre y a una mujer tenemos:

1.- “Valores masculinos: Éxito, progreso dinero, vivir para trabajar, seguridad en sí mismo, competencia, enfrentamiento.

2.- Valores femeninos: Afectos, sentimientos, compromisos, negación, relaciones.

Del mismo modo se esperan actitudes frente al trabajo como:

1.- Expectativas Masculinas: Buen sueldo, reconocimiento, ascenso, retos.

2.- Expectativas Femeninas: Buenas relaciones con el jefe, colaboración, ambiente agradable, seguridad”.⁶⁰

- ❖ Factores del ambiente de trabajo. Este punto se refiere específicamente a los puestos jerárquicos que tiene tanto la víctima como el acosador, debido a que entre mayor sea la jerarquía del acosador será mas fácilmente cometer el ilícito por el poder que tiene sobre su empleada.

- ❖ El tipo de respuesta de la víctima. Es decir si la mujer accede o no a las peticiones, regularmente las mujeres no aceptan y es donde se inician los problemas de esta como lo hemos mencionado anteriormente.

- ❖ La personalidad del acosador. Este punto es de suma importancia debido a que existen hombres que tienen mayor predisposición a acosar, por lo regular esto se manifiesta debido a la forma en que fueron criados de niños. Ya que en diferentes encuestas se ha manifestado que el principal motivo por el cual los hombres acosan sexualmente es el deseo sexual, el poder obtener, afirmar o mantener poder de rango.

4.4 INSTITUCIONES DE AYUDA

En nuestro país se han creado instituciones especializadas a fin de apoyar y ayudar a la mujer. En el Distrito Federal se crearon Agencias de Ministerio Público especializadas en delitos sexuales, brindando servicio todos los días las veinticuatro horas; las cuales son:

⁶⁰ CAOEL MARTINEZ, Rosa. Mujer y Trabajo en el Siglo XX. Editorial Arco Libros. 1999. Pág. 488.

- ❖ Agencia 46 ubicada en Vicente Eguía y Parque Lira. Colonia Ampliación Daniel Garza. Delegación Miguel Hidalgo. Teléfonos: 53468240 y 53468213.

- ❖ Agencia 47 ubicada en Tecualliapan y Zompantitla. Colonia Romero de Terreros. Delegación Coyoacan. Teléfonos: 52009384 y 52009372

- ❖ Agencia 48 ubicada en Francisco del Paso y Troncoso esquina Fray Servando Teresa de Mier. Colonia Jardín Balbuena. Delegación Venustiano Carranza. Teléfonos: 53455830 y 53455832.

- ❖ Agencia 49 ubicada en 5 de Febrero y Vicente Villada Colonia Aragón La Villa Delegación Gustavo A. Madero. Teléfonos: 53408093 y 53468037.

De igual manera se creó una Fiscalía Central de Investigaciones para Delitos Sexuales ubicada en General Gabriel Hernández 56, primer piso. Colonia Doctores. Delegación Cuauhtemoc. Teléfonos: 53468110 y 53468480.

Aunado a lo anterior existe un Centro de Apoyo a Víctimas de Delitos Sexuales ubicado en Pestalozzi 1115 esquina Eje 6 Sur. Colonia del Valle. Delegación Benito Juárez. Teléfono: 52009632 al 36.

En el país también existen otros centros de ayuda a la mujer en donde pueden encontrar asesoría para los actos delictivos que se hayan cometido en su contra como:

- ❖ El Programa Universitario de Estudios de Género de la Universidad Nacional Autónoma de México (PUEG-UNAM).
- ❖ El Centro Integral de Apoyo para la Mujer (CIAM-AZCAPOTZALCO).
- ❖ La Secretaria de Acción para la mujer del Sindicato de Trabajadores de la UNAM (STUNAM).

Además de estas instituciones también se puede encontrar ayuda en:

INSTITUTO DE LA MUJER

Antes Promujer (Programa para la participación equitativa de la mujer en el Distrito Federal), se creó en agosto de 1998. Por un decreto de fecha 11 de agosto de 1999 emitido por el Gobierno del Distrito Federal se creó el Instituto de la Mujer. Es un organismo desconcentrado de la Secretaria de Gobierno del Distrito Federal, que se dedica a diseñar e instrumentar políticas públicas, desde una perspectiva de equidad entre géneros a través de la coordinación de acciones gubernamentales como sociales.

Estas políticas son las que dirigen a los Centros Integrales de Apoyo a la Mujer, que se encuentran en todas las delegaciones políticas en las áreas jurídicas, laborales y psicológicas.

A través de la gaceta oficial del Gobierno del Distrito Federal se divulga la Ley del Instituto de las Mujeres del Distrito Federal el cual cuenta con 34 artículos y cuya finalidad es la de diseñar, ejecutar e instrumentar políticas públicas que coadyuven a la construcción de una cultura de equidad, en donde mujeres y hombres accedan a la igualdad de oportunidades en los

ámbitos social, económico, cultural, político y familiar, así como proveer el conocimiento y ejercicio de los derechos de las mujeres.

Su domicilio se encuentra en la calle de Alfonso Esparza Oteo número 117, Colonia Guadalupe Inn. Código Postal 01020.

El Instituto de la mujer se encuentra integrado por: una Dirección de Fomento y Concentración de acciones, un Departamento de Planeación y Evaluación, una Coordinación Administrativa, una Contraloría Interna y una Dirección de Coordinación del Sistema de Unidades del Instituto de las mujeres la cual esta formada por una unidad en cada de las 16 demarcaciones del Gobierno del Distrito Federal. Estas se encargan de promover acciones para impulsar a la sociedad femenina en su vida individual, colectiva y social.

MUTUAC-MAS

Mujeres Trabajadoras Unidas, Asociación Civil. Mujeres en Acción Sindical. Se creo en 1984 como asociación Civil. En 1985 por el terremoto que sufrió la Ciudad de México Mutuac impulso la organización de obreras de la industria del vestido la cual fue una de las más afectadas por este desastre. Los problemas que enfrentaban las trabajadoras de esta industria era que necesitaban que se crearan espacios mas amplios y apropiados para las mujeres costureras como promotoras de su propio proceso. Por ello Mutuac creo una Institución Organizativa; Mujeres en Acción Sindical (MAS), en febrero de 1986. Desde ese momento Mutuac y Mas se unieron para apoyar y defender los derechos de la mujer trabajadora.

APADEMA

APADEMA, es la Asociación para la Defensa del Acoso y otros Derechos Fundamentales. Apadema es pionera en la defensa de los conflictos laborales, acoso sexual y moral, discriminación y cualquier vulneración de otros derechos fundamentales. Nació en el otoño de 1997 por la inquietud de un grupo de hombres y mujeres conscientes de la necesidad de apoyo y defensa de personas que sufrían cualquier tipo de violación de sus derechos fundamentales.

Sus fuentes económicas provienen de los ingresos por cuotas de socias y socios, de aportaciones privadas y de honorarios profesionales.

Entre los principales servicios que ofrecen son:

- ❖ Informar y prevenir
- ❖ Promover acciones para la resolución de conflictos
- ❖ Proteger el derecho a la dignidad, a la intimidad y al trabajo
- ❖ Realizar programas de sensibilización a empresarios, mediadores jurídicos y a la sociedad en general
- ❖ Ofrecer sus conocimientos psicológicos y jurídicos y la experiencia que tienen de mas de 5 años a víctimas y empresarios
- ❖ Consultoría de prevención y planes de formación para mejorar las relaciones laborales.

**DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
DEL DISTRITO FEDERAL**

La dirección general se creó en enero de 1999 y en mayo del 2000 se creó un programa permanente de atención especial a mujeres y menores en el trabajo el cual actualmente apoya a las trabajadoras que sufren de algún problema en sus centros de trabajo.

Este organismo dirige, coordina y supervisa distintas unidades administrativas para la defensa de los derechos laborales individuales y colectivos de los trabajadores; de igual manera opera la función de inspección local de trabajo la seguridad e higiene en el trabajo, la salud y medio de trabajo, la protección de los derechos de la mujer, los menores trabajadores y otros grupos vulnerables. Es una dependencia de la Administración Pública del Gobierno del Distrito Federal que tiene su dirección en José María Izazaga número 89, Quinto piso, Colonia Centro, Delegación Cuauhtémoc, Código Postal 06090, teléfonos 57092878 y 57092880.

4.5 LA CARGA DE LA PRUEBA EN EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

La carga de la prueba es una regla de procedimiento la cual debe presentarla la parte demandante, sin embargo en el caso del hostigamiento sexual presentar las pruebas resulta difícil y a veces hasta imposible debido a que no existe la cultura de educación dentro de las empresas sobre el hostigamiento sexual.

La prueba es la circunstancia más difícil de obtener en el caso del hostigamiento sexual, ya que cuando estos hechos ocurren, normalmente, quien acosa procura no ser visto ni oído. Del mismo modo en caso de que exista una denuncia el hostigador en primer término argumenta que la víctima tenía una relación con él o que el comportamiento de ésta con otras

personas es de carácter sexual o bien se pone de manifiesto la reputación sexual de la víctima.

Por consiguiente se debe tomar en cuenta que ninguna de estas circunstancias será tomada como prueba dentro del hostigamiento sexual.

Es necesario mencionar que para la víctima es terrible enfrentar un acoso sexual y aun más enfrentar un procedimiento en el que a parte de dañar física y psicológicamente a la hostigada se daña económicamente por la pérdida de oportunidades laborales y la pérdida de ingresos económicos en el caso de haber abandonado su trabajo o haber sido despedida injustificadamente.

Si bien es cierto este es un delito que le ocurre mayormente a las mujeres también es pertinente señalar que los hombres también pueden ser víctimas de este delito es decir, se ha presentado que algunas mujeres acuden a este tipo de delito para difamar a una persona ya sea porque tuvo algún conflicto con él o ella o como venganza, ajuste, castigo, fabulación o otras similares. Asimismo este tipo de agresión es utilizada para obtener un beneficio personal como un aumento de salario, conseguir un mejor puesto, lograr mejores prestaciones; o como chantaje, extorsión, entre otros. Por lo tanto en este sentido la “víctima” se convierte en hostigador, por ello es necesario reformar nuestra Ley Federal del Trabajo en el sentido de no permitir este tipo de actos los cuales perjudican física y psicológicamente a las víctimas.

Por lo tanto se debe establecer que cualquier persona que acuse en falso de haber sido objeto de hostigamiento sexual también será merecedora de una sanción.

Nuestra legislación solicita la aportación de pruebas y como hemos mencionado dentro del delito de hostigamiento sexual resulta un tanto difícil aportarlas por ello es recomendable que la víctima:

1.- Confronte directamente al hostigador le exija que detenga su conducta, ya que muchos de los hostigadores creen que es una conducta que halaga y si saben que no es bien recibida probablemente dejen de realizarla y si esto no ocurre de inmediato la víctima debe de denunciar el hecho.

2.- Si la confrontación directa no es conveniente por alguna razón ya sea porque la persona es muy violenta o por temor; se debe informar de inmediato al patrón.

3.- Escriba una carta al acosador donde le pide que deje de acosarla y deberá guardar una copia de la misma como prueba que la conducta no era aceptada.

4.- Elaborar una bitácora en donde contenga todos los incidentes que haya tenido con el hostigador. En ella deberá anotar fecha, hora lugar y el nombre de aquellas personas que se vean involucradas. Es decir, se debe tomar en cuenta las circunstancias de modo, tiempo y lugar.

5.- En caso de recibir mensajes por medio de correo electrónico por parte del hostigador, la víctima deberá de guardarlos.

6.- Comunicar a otros compañeros de trabajo, la situación de hostigamiento del cual ha sido víctima y verificar si hay otras víctimas que hayan sufrido acoso ya que es más viable actuar en grupo.

7.- Solicitar a un compañero que sea testigo, es decir que este presente cuando el hostigador se acerque.

8.- Solicitar un estudio psicológico que compruebe que ha sufrido acoso sexual. Ya que como lo hemos mencionado el hostigamiento sexual daña física y psicológicamente a la víctima.

En suma realmente no existen pruebas suficientes para comprobar que se ha sufrido de hostigamiento sexual y debe tenerse presente que este tipo de delitos suelen presentarse en total clandestinidad es decir, siempre se cometen sin presencia de terceros; la prueba de los delitos sexuales siempre es difícil, y por miedo a ello las víctimas dejan de denunciar el delito cometido en agravio a su persona. Por ello es necesario reformar la Ley Federal del Trabajo con el objeto de que se tomen en cuenta como prueba plena la declaración de la víctima el que posteriormente será puesto a investigación para evitar falsedad de declaración, así como el informe de los incidentes que proporcione la misma y en caso de haberlos el testimonio de los testigos.

4.6 PROPUESTA

El hostigamiento sexual se encuentra previsto dentro del Código Penal para el Distrito Federal en su artículo 179 el cual hemos establecido con anterioridad, sin embargo, dentro de este tipo penal no se estipula de forma concreta y precisa el hostigamiento sexual laboral por ello es de suma importancia tipificar este delito dentro de la Ley Federal de Trabajo la cual contempla todo lo referente a las relaciones laborales.

La propuesta del presente trabajo de investigación, es incorporar el hostigamiento sexual dentro de la Ley Federal del Trabajo, su forma de

prevenirlo y su sanción. Por lo que se plantea reformar los artículos 42, 47,51,132,133,134,135,776 y 1006 de esta ley, así como incorporar el artículo 135 bis, el cual contendría la definición del acoso sexual.

El artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo menciona las causas de suspensión temporal y esta es una de las formas de sancionar al que cometiera hostigamiento sexual laboral, por ello se propone reformar dicho artículo el cual quedaría de la siguiente manera:

ARTÍCULO 42: Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

I. La enfermedad contagiosa del trabajador;

II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo:

III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absoluta. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá esta la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;

IV. El arresto del trabajador;

V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5 de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III, de la misma Constitución.

VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes;

VII. La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la presentación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.

VIII. Cualquier conducta de hostigamiento sexual realizada por el patrón o trabajador.

El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo contempla las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, si bien es cierto este precepto contiene las acciones u omisiones que puedan dar por terminada la relación laboral, no posee en ninguno de los casos el hostigamiento sexual; sólo aquellas actitudes que son ajenas a un recto proceder dentro de la relación laboral. Por consiguiente es necesario implementar dentro de este artículo el acoso sexual laboral como rescisión de la relación laboral debido a que cuando ocurre este delito se fundamenta en las faltas de probidad u honradez.

ARTÍCULO 47. Son causa de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad del patrón:

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

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

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

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

V. Cometer el trabajador, dentro de la empresa una conducta de hostigamiento sexual, en contra del patrón, sus compañeros, clientes o miembros del sindicato. Se entenderá como hostigamiento sexual las conductas contempladas en el artículo 135 bis.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

El patrón deberá dar al trabajador aviso por escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

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

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

Del mismo modo el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo contempla las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador, sin embargo del mismo modo excluye dentro de sus fracciones el hostigamiento sexual, por lo que se propone reformarlo de la siguiente manera:

ARTÍCULO 51: Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

I. Engañarlo el patrón o, en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo.

II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

IV. Cometer el patrón dentro de la empresa una conducta de hostigamiento sexual en contra del trabajador. Se entenderá por hostigamiento sexual las conductas contempladas en el artículo 135 bis.

V. Reducir el patrón el salario del trabajador;

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

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

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

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

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

Así mismo debe modificarse los artículos 132, 133, 134 y 135 los cuales establecen los derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones; por

lo que en ellos debe manifestarse la obligatoriedad por parte de los patrones de informar a sus trabajadores a que se refiere el hostigamiento sexual, ya que como lo hemos mencionado la educación dentro de los centros de trabajo es sumamente importante para tener una buena cultura laboral; así como la prohibición de realizar conductas o actos que sean declarados como hostigamiento sexual, además de establecer dentro de los centros de trabajo medidas de prevención y sanción del mismo.

ARTÍCULO 132: Son obligaciones de los patrones:

I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos;

II. Pagar a los trabajadores los salarios de indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento...

XXVIII. Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido en esta Ley y,

XXIX. Proporcionar a los trabajadores los medios necesarios para establecer qué es el hostigamiento sexual, la forma de prevenirlo y la sanción en caso de realizarse esta conducta. Así como cumplir las medidas establecidas en contra del hostigamiento sexual. En caso contrario se le impondrán las sanciones establecidas por la empresa. Para los efectos de este artículo se entenderá por hostigamiento sexual lo establecido en el artículo 135 bis.

ARTÍCULO 133. Queda prohibido a los patrones:

- I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo;

- II. Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tiendas o lugar determinado...

- XI. Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante y,
- XII. Realizar cualquier conducta de hostigamiento sexual en contra de los trabajadores, clientes o miembros del sindicato. Para los efectos de este artículo se entenderá por hostigamiento sexual lo establecido en el artículo 135 bis.**

ARTÍCULO 134. Son obligaciones de los trabajadores.

- I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables;

- II. Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores...

- XIII. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa y,

- XIV. Obedecer las medidas establecidas dentro de la empresa para prevenir el hostigamientos sexual; en caso contrario se le impondrán**

las sanciones establecidas por la empresa. Para los efectos de este artículo se entenderá por hostigamiento sexual lo establecido en el artículo 135.

ARTÍCULO 135. Queda prohibido a los trabajadores:

I. Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe;

II. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón...

X. Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento y,

XI. Realizar cualquier conducta de hostigamiento sexual en contra del patrón o clientes. Para los efectos de este artículo se entenderá por hostigamiento sexual lo establecido en el artículo 135 bis.

Dentro de nuestra Ley Federal del Trabajo no se contempla explícitamente el Hostigamiento Sexual Laboral, por ello se propone la creación del artículo 135 bis, el cual contenga el concepto de hostigamiento sexual quedando de la siguiente manera:

ARTÍCULO 135 bis: Se entenderá por hostigamiento sexual toda conducta de carácter sexual indeseada y reiterada, realizados por un superior jerárquico, un compañero de trabajo o un cliente, la cual puede manifestarse mediante favores sexuales, pedidos sexuales, pornografía en el área de trabajo, contacto físico desagradable e innecesario, bromas o insinuaciones de carácter sexual, comentarios

libidinosos, insultos con carga sexual, y en general todas aquellas conductas que no permitan el libre desarrollo sexual del trabajador y que traiga aparejada una amenaza para la persona hostigada como el peder su empleo o su cargo.

Si el hostigador fuese miembro del sindicato de patronos o trabajadores y se aprovechara de esa circunstancia, se le impondrá multa de 15 a 315 veces el salario mínimo general vigente y una pena de seis meses a cuatro años de prisión. y la destitución de su cargo.

Si el hostigador fuese el patrón, personal directivo o administrativo se le impondrá multa de 50 a 400 veces el salario mínimo general vigente y una pena de seis meses a cinco años de prisión teniendo que pagar el daño moral que por su actitud haya ocasionado a la víctima

Del mismo modo como hemos mencionado la prueba dentro del hostigamiento sexual es muy difícil de probar por la clandestinidad en la que se presenta; por lo cual se debe incorporar dentro de la Ley Federal del Trabajo como prueba plena la declaración de la victima salvo prueba en contrario. Por lo cual se propone reformar el artículo 776 quedando de la siguiente manera:

ARTÍCULO 776: son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial los siguientes:

I. Confesional;

II. Documental;

III. Testimonial;

IV. Pericial;

V. Inspección;

VI. Presuncional;

VII. Instrumental de actuaciones;

VIII. Fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia; y

IX. Tratando se de hostigamiento sexual laboral se presumirá como cierto el dicho de la víctima salvo prueba en contrario.

Así mismo hemos mencionado que existen muchas personas que utilizan el hostigamiento sexual como una forma de obtener beneficios personales es decir, mienten sobre que han sido víctimas de este delito para obtener un ascenso, un aumento de salario o simplemente como una burla, trampa o venganza. Por lo consiguiente este hecho debe ser castigado para no permitir que por el motivo de que se establezca como prueba plena el testimonio de la víctima este sea utilizado de forma ilícita. Por tal motivo del mismo modo se plantea reformar el artículo 1006 de la Ley Federal del Trabajo el cual quedaría de la siguiente manera:

ARTÍCULO 1006: A todo aquel que presente documentos o testigos falsos, se le impondrá una pena de seis meses a cuatro años de prisión y multa de ocho a ciento veinte veces el salario mínimo general que rija en el lugar y tiempo de residencia de la Junta. Tratándose de trabajadores, la multa será el salario que perciba en trabajador en una semana. En el caso de hostigamiento sexual fingido y que no sea comprobado se sancionará con la pena anteriormente prevista.

CONCLUSIONES

PRIMERA: El derecho del trabajo es un conjunto de normas que regulan las relaciones individuales entre trabajadores y patrones, sus condiciones generales de trabajo, buscando así la dignidad del ser humano como trabajador.

SEGUNDA: Dentro de este derecho del trabajo se encuentra una relación laboral la cual se entiende como la prestación de un trabajo subordinado, mediante el pago de un salario. La relación de trabajo la integra el patrón y el trabajador.

TERCERA: El hostigamiento sexual también llamado acoso sexual, es una forma de discriminación y poder, utilizada para pedir favores sexuales. Es decir es una conducta sexual indeseada y reiterada, realizada por un superior jerárquico, un compañero de trabajo o cliente, la cual se manifiesta mediante bromas, insinuaciones de carácter sexual, comentarios discriminatorios, insultos con carga sexual, y en general todas aquellas conductas que no permitan el libre desarrollo sexual del trabajador.

CUARTA: El hostigamiento sexual es considerado como violencia laboral la cual se manifiesta más claramente como un abuso de poder, ocasionando en la víctima inseguridad, depresión, tensión, fatiga, vulnerabilidad, desgano, detrimento en el trabajo, baja productividad, reducción de la calidad del trabajo, ausentismo, entre otros. Con esto el trabajador en la mayoría de los casos ve afectado su fuente de ingresos económicos, debido a que a veces es despedido injustificadamente.

QUINTA: El hostigamiento sexual no es problema nuevo, fue reconocido como un problema social en Estados Unidos a mitad de los 70s, sin embargo no fue hasta 1975 cuando comienza a tener auge y las mujeres lo consideran como una forma de discriminación sexual la cual afecta al trabajo.

SEXTA: Los países más avanzados en cuanto al estudio de hostigamiento sexual son Costa Rica y Estados Unidos, en ellos se han implementado normas reguladoras de este delito, sin embargo hoy en día muchos países han logrado establecer dentro de sus normas jurídicas al hostigamiento sexual. No obstante a pesar de estos cambios todavía sigue existiendo la discriminación por genero.

SÉPTIMA: Dentro del hostigamiento sexual la victima no es la única que se ve afectada, si bien es cierto esta es la que mayormente es perturbada, también afecta al hostigador en el sentido de que si se demuestra esta conducta puede perder su empleo, tener problemas maritales, mala reputación, entre otras. Del mismo modo la empresa también sufre consecuencias como la disminución del potencial de trabajo, debido a que el hostigamiento sexual crea un medio de trabajo hostil, ocasionando con ello baja productividad.

OCTAVA: es importante que las personas tengan un claro conocimiento de este delito, así como saber que existen instituciones de ayuda, sobre todo para las mujeres; así como entender en que consiste el hostigamiento sexual, las formas y tipos que suelen presentarse y que tengan claro que la solución no se encuentra en abandonar su empleo si no de denunciar el hecho.

NOVENA: Si bien es cierto que probar el hostigamiento sexual resulta difícil dentro de nuestro país, pero no por ello se debe permitir, por eso las empresas deben proporcionar los medios necesarios para erradicar totalmente el hostigamiento sexual dentro de las empresas, mediante carteles, folletos, conferencias que expliquen el significado de este delito. Así como crear departamentos en los que se dediquen a investigar esta conducta.

DÉCIMA: Mediante este trabajo de investigación se propone reformar la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 42, 47, 51, 132, 133, 134, 135, 776 y 1006 así como la incorporación del artículo 135 bis con la finalidad de que contenga explícitamente el hostigamiento sexual laboral, quedando así de la siguiente manera:

“ARTÍCULO 42: Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

VIII. Cualquier conducta de hostigamiento sexual realizada por el patrón o trabajador”.

“ARTÍCULO 47. Son causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón:

V: Cometer el trabajador, dentro de la empresa una conducta de hostigamiento sexual, en contra del patrón, sus compañeros, clientes o miembros del sindicato. Se entenderá como hostigamiento sexual las conductas contempladas en el artículo 135 bis”.

“ARTÍCULO 51: Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

IV: Cometer el patrón dentro de la empresa una conducta de hostigamiento sexual en contra del trabajador. Se entenderá por hostigamiento sexual las conductas contempladas en el artículo 135 bis”.

“ARTÍCULO 132: Son obligaciones de los patrones:

XXIX: Proporcionar a los trabajadores los medios necesarios para establecer que es el hostigamiento sexual, la forma de prevenirlo y la sanción en caso de realizarse esta conducta. Así como cumplir las medidas establecidas en contra del hostigamiento sexual. En caso contrario se le impondrán las sanciones establecidas por la empresa. Para los efectos de este artículo se entenderá por hostigamiento sexual lo establecido en el artículo 135 bis”.

“ARTÍCULO 133. Queda prohibido a los patrones:

XII: Realizar cualquier conducta de hostigamiento sexual en contra de los trabajadores, clientes o miembros del sindicato. Para los efectos de este artículo se entenderá por hostigamiento sexual lo establecido en el artículo 135 bis”.

“ARTÍCULO 134. Son obligaciones de los trabajadores:

XIV: Obedecer las medidas establecidas dentro de la empresa para prevenir el hostigamiento sexual; en caso contrario se le impondrán las sanciones establecidas por la empresa. Para los efectos de este artículo se entenderá por hostigamiento sexual lo establecido en el artículo 135 bis”.

“ARTÍCULO 135. Queda prohibido a los trabajadores”....

XI: Realizar cualquier conducta de hostigamiento sexual en contra del patrón o clientes. Para los efectos de este artículo se entenderá por hostigamiento sexual lo establecido en el artículo 135 bis”.

“ARTÍCULO 135 bis: se entenderá por hostigamiento sexual toda conducta de carácter sexual indeseada y reiterada, realizados por un superior jerárquico, un compañero de trabajo o un cliente, la cual puede manifestarse mediante favores sexuales, pedidos sexuales, pornografía en el área de trabajo, contacto físico desagradable e innecesario, bromas o insinuaciones de carácter sexual, comentarios libidinosos, insultos con carga sexual, y en general todas aquellas conductas que no permiten el libre desarrollo sexual del trabajador y que traiga aparejada una amenaza para la persona hostigada como el perder su empleo o su cargo.

Si el hostigador fuese miembro del sindicato de patrones o trabajadores y se aprovechara de esa circunstancia, se le impondrá una multa de 15 a 315 veces el salario mínimo general y la destitución de su cargo”.

“ARTÍCULO 776: Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial los siguientes:

IX: Tratándose de hostigamiento sexual laboral se presumirá como cierto el dicho de la víctima salvo prueba en contrario”.

Como hemos mencionado existen muchas mujeres u hombres que se aprovechan de este tipo de delitos para fingir que han sido objeto de acoso sexual, por ello es indispensable incluir un artículo en el cual se sancione este tipo de actos ilícitos.

“ARTÍCULO 1006: A todo aquel que presente documentos o testigos falsos, se le impondrá una pena de seis meses a cuatro años de prisión y multa de ocho a ciento veinte veces el salario mínimo general que rija en el lugar y tiempo de residencia de la Junta. Tratándose de trabajadores, la multa será el salario que perciba el trabajador en una semana. **En el caso de hostigamiento sexual fingido y que no sea comprobado se sancionara con la pena anterior prevista”.**

BIBLIOGRAFÍA

ABC de los Derechos de las Trabajadoras y la Igualdad de Genero. Ed. Oficina Internacional Del Trabajo. Ginebra. 2003.

BRICEÑO RUIZ, Alberto, **Derecho Individual del Trabajo.** Harla, México, 1985.

BURGOA ORIHUELA, Ignacio, **Las Garantías Individuales.** TRIGÉSIMA SÉPTIMA Ed. Porrúa, México, 2004.

BUSTOS RAMÍREZ, Juan, **Derecho Penal Latinoamericano Comparado.** Depalma. Argentina. 1983.

CAOEL MARTÍNEZ, Rosa Maria, **Mujer y Trabajo en el Siglo XX.** Arco Libros, S. L. 1999.

CAVAZOS FLORES, Baltasar, **40 Lecciones de Derecho Laboral.** NOVENA Ed. Trillas. México. 1998.

DÁVALOS MORALES, José, **Tópicos Laborales.** TERCERA Ed. Porrúa. México. 2000.

DÁVALOS MORALES, José, **Derecho del Trabajo I.** DÉCIMA PRIMERA Ed. Porrúa. México. 2001.

DE BUEN LOZANO, Néstor, **Derecho del Trabajo** Tomo I. DÉCIMA CUARTA Ed. Porrúa. México. 2001.

DE BUEN LOZANO, Néstor, **Derecho del Trabajo** Tomo II. DÉCIMA SEXTA Ed. Porrúa. México. 2002.

DE LA CUEVA, Mario, **El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.** Tomo I. DÉCIMA NOVENA Ed. Porrúa. México 2003.

FALCÓN O'NEILL. Lidia, **Los Derechos Laborales de la Mujer.** Montecorvo. Madrid. 1965.

FIRTH COZENS, Jenny, **La Mujer en el Mundo del Trabajo Perspectivas Psicológicas y Organizativas.** Morata, S. L. España. 1993.

GARCÍA MÁYNEZ, Eduardo, **Introducción al Estudio del Derecho.** QUINCUAGÉSIMA SÉPTIMA Ed. Reimpresión. Porrúa. Argentina. 2004.

Genero un Pacto entre Iguales. **“El Acoso Sexual un Problema de Relación de Poder”** Ed. Oficina Internacional del Trabajo. Suiza. 2000.

HAUTER, Janet, **Guía para el Éxito Profesional de la Mujer Inteligente como Triunfar en su Carrera.** Panorama. 1995.

MARTÍNEZ VIVOT, Julio, **Acoso Sexual en las Relaciones Laborales.** Astrea. Argentina. 2002.

OLVERA QUINTERO, Jorge, **Derecho Mexicano del Trabajo.** Porrúa. México. 2001.

Regulación del Trabajo de la Mujer en América Latina. Ed. Ministerio de Asuntos Sociales Instituto de la Mujer. 1993.

SOLANO, Martha, **La Igualdad de las Mujeres en Materia de Empleo, El Acoso Sexual en el Empleo.** Oficina Internacional del Trabajo. Suiza. 1993.

SULLEROT, Evelyne, **Historia y Sociología del Trabajo Femenino.** SEGUNDA Ed. Península. 1988.

TRUEBA URBINA, Alberto, **Nuevo Derecho del Trabajo.** SEXTA Ed. Porrúa. México. 1981.

WISE, Sue, **El Acoso Sexual en la Vida Cotidiana.** Paldos Mexicana, S.A. México. 1992.

LEGISLACIONES

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Porrúa. México. 2005.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Ediciones Fiscales ISEF S.A. 2005

DICCIONARIOS

CABANELLAS, Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo IV. VIGÉSIMA PRIMERA Ed. Heliasta, S.R.L.

DE PINA VARA, Rafael, Diccionario de Derecho. VIGÉSIMA Ed. Porrúa.

DICCIONARIO DE LA REAL LENGUA ESPAÑOLA. VIGÉSIMA Ed. T.I. Milenio Diario. 2001.

DICCIONARIO DE LA REAL LENGUA ESPAÑOLA. VIGÉSIMA Ed. T.6. Milenio Diario. 2001.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Enciclopedia Jurídica Mexicana. Tomo IV. Porrúa. 2002.

PALOMAR DE MIGUEL, Juan, Diccionario para Juristas. Tomo II. Porrúa. 2000.