



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES

ARAGÓN

**“EL DELITO DE ACOSO SEXUAL EN LAS
RELACIONES LABORALES EN EL DISTRITO
FEDERAL”**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO**

P R E S E N T A:

FERNANDO DÍAZ FERNÁNDEZ

ASESOR: LIC. ENRIQUE MARTIN CABRERA CORTES



Nezahualcóyotl, Estado de México, septiembre de 2018



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.

DEDICATORIAS

A MIS PADRES:

GILDARDO DÍAZ GARCÍA Y CRISTINA FERNÁNDEZ NAVARRETE (Q.E.P.D), CON TODO EL AMOR, LA GRATITUD Y MI MÁS SINCERO RECONOCIMIENTO POR DARME LA VIDA; POR HACERME UNA PERSONA DE BIEN. ¡SIEMPRE LOS LLEVARÉ EN EL CORAZÓN!

A MIS ESPOSA:

ROSARIO AGUIRRE CEDILLO, GRACIAS POR COMPARTIR TU VIDA, TU AMOR Y EL MISMO CAMINO. ERES MI MOTIVACIÓN PERMANENTE PARA SEGUIR ADELANTE EN LA VIDA.

A MI HIJO:

FERNANDO DÍAZ AGUIRRE, GRACIAS POR TODO LO QUE HEMOS COMPARTIDO Y LO QUE FALTA; POR TODO LO QUE ME HAS ENSEÑADO Y SOBRETUDO, POR SER UNA PERSONA DE BIEN.

A MIS AMIGOS, CON QUIENES HE COMPARTIDO MIS MEJORES Y PEORES MOMENTOS EN LA VIDA. ¡MIL GRACIAS POR ESTAR SIEMPRE AHÍ!

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO Y EN ESPECIAL A LA FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ARAGÓN, MI QUERIDA ALMA

MATER LA CUAL ME RECIBIÓ ENTRE SUS BRAZOS Y ME HIZO UNA PERSONA DE BIEN Y ABOGADO, LISTO PARA SERVIR A MI PAÍS. MI AMOR Y AGRADECIMIENTO ETERNO.

AL HONORABLE JURADO PARA MI EXAMEN PROFESIONAL, GRACIAS POR SU TIEMPO, APOYO, DEDICACIÓN Y SABIOS CONSEJOS PARA TERMINAR ESTE CAMINO.

A MI ASESOR, EL LIC. ENRIQUE MARTIN CABRERA CORTES, POR SUS CONSEJOS Y SU APOYO PARA LA CULMINACIÓN DE ESTE TRABAJO.

ÍNDICE

pág

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO PRIMERO.

LAS RELACIONES LABORALES. GENERALIDADES.

1.1. El Derecho del Trabajo.....	1
1.1.1. Concepto.....	1
1.1.2. Naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo.....	4
1.1.3. Principios rectores del Derecho del Trabajo.....	7
1.1.4. Trabajador.....	12
1.1.5. Patrón.....	14
1.1.6. Salario.....	15
1.1.7. Relaciones del Derecho del Trabajo con el Derecho Penal.....	16
1.1.8. La regulación del Derecho del Trabajo en México:.....	17
1.1.8.1. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	17
1.1.8.2. La Ley Federal del Trabajo.....	19
1.1.8.3. Las reformas a la Ley Federal del Trabajo del 30 de noviembre de 2012.....	22
1.2. La relación de trabajo.....	23
1.2.1. Concepto.....	23
1.2.2. Elementos de la relación de trabajo.....	24
1.2.3. Presunción de la existencia.....	25
1.2.4. El contrato de trabajo.....	26

CAPÍTULO SEGUNDO.

EL DELITO DE ACOSO SEXUAL

2.1. Concepto de delito.....	34
2.2. Los delitos sexuales.....	37
2.3. Clasificación de los delitos sexuales en el Código Penal vigente para el Distrito Federal.....	39
2.4. El delito de acoso sexual:.....	40
2.4.1. Concepto.....	40
2.4.2. Algunos antecedentes del acoso sexual.....	45
2.4.3. Su relación con otros delitos sexuales.....	49
2.4.4. El bien jurídico tutelado.....	54
2.4.5. Los elementos del tipo penal de acoso sexual.....	55
2.4.6. La conducta comitiva.....	58
2.4.7. Los sujetos que intervienen.....	60
2.4.8. La relación jerárquica como elemento en el delito de acoso sexual.....	61

CAPÍTULO TERCERO.

EL DELITO DE ACOSO SEXUAL EN LAS RELACIONES DE TRABAJO EN EL DISTRITO FEDERAL

3.1. El acoso sexual en las relaciones laborales en el Distrito Federal una constante que sufren muchas personas.....	63
3.2. El daño que se ocasiona al sujeto acosado.....	66
3.3. La reforma y adición a la Ley Federal del Trabajo de fecha 30 de noviembre de 2012 en materia del acoso sexual en las relaciones de trabajo.	68
3.3.1. El artículo 133, fracción XII de la Ley Federal del Trabajo.....	68
3.3.2. El artículo 135, fracción XI de la Ley Federal del Trabajo.....	71
3.4. El delito de acoso sexual contenido en el artículo 179 del Código Penal vigente para el Distrito Federal:.....	72

3.4.1. Bien jurídico tutelado.....	76
3.4.2. Elementos que integran el tipo penal.....	77
3.4.3. Las conductas descritas en el tipo penal de acoso sexual.....	79
3.4.4. Los sujetos que intervienen.....	81
3.4.5. La relación de jerarquía laboral entre el sujeto activo y el pasivo.....	88
3.4.6. Las penalidades contenidas en el tipo penal.....	89
3.4.7. La procedibilidad en el delito de acoso sexual.....	90
3.5. Propuestas jurídicas en materia del delito de acoso sexual en las relaciones de trabajo.....	91

CONCLUSIONES.

BIBLIOGRAFÍA

INTRODUCCIÓN

En los últimos años, el tema de la violencia hacia la mujer y de la necesidad de implementar una cultura internacional en materia de equidad de género ha ido cobrando gran trascendencia.

Sin lugar a duda, la mujer ha sido considerada, desde hace tiempo, como el signo débil, por desgracia en ocasiones como un símbolo sexual, en virtud a influencias religiosas, sociales e históricas, en fin, concepciones sumamente equivocadas que han lastimado la imagen y el papel de la mujer en la escena social.

Diversos factores sociales y culturales han contribuido a esta distorsionada imagen de la mujer, como el machismo que aún priva en ciertos países como México, la discriminación en ciertos ámbitos hacia ellas y sin duda, la violencia contra la mujer que se manifiesta en diferentes situaciones, incluyendo, las relaciones laborales, ya que muchas mujeres trabajadoras tienen que experimentar diariamente actos de acoso sexual con el objeto de conservar su empleo o en el mejor de los casos, poder obtener un asenso.

En la práctica de la materia del trabajo durante algunos años he observado que el tema del acoso sexual no es un simple tabú o una moda emanada de las tendencias internacionales contemporáneas, sino que es una triste realidad a la que muchas mujeres tienen que enfrentarse en sus centros de trabajo, convirtiendo el ambiente laboral en una pesadilla por todo lo que tienen que experimentar por parte de compañeros, jefes y personas en las calles.

El tema del acoso sexual en las relaciones laborales en la actual Ciudad de México, mucho tiene que ver con la distorsionada visión sexual de las mujeres,

como si sólo sirvieran para esos fines. Es por esto que esta figura que mucho se parece a la del

hostigamiento sexual está basada en esas concepciones que ya resultan intolerables en nuestro tiempo.

El acoso sexual se diferencia del hostigamiento sexual en cuanto al tipo de relación que existe entre las partes que intervienen: Así, en el hostigamiento sexual hablamos de una figura vertical, en la que existe una persona hostigada o asediada sexualmente que es la víctima, quien sufre la conducta y el sujeto activo de la misma que es quien ejerce los actos de hostigamiento, el victimario quien posee una jerarquía o supremacía sobre la víctima, por ejemplo, en las relaciones entre patrones y trabajadores, patrones y sus empleados domésticos o bien entre los profesores y sus alumnos, mientras que en el delito de acoso sexual, nos encontramos ante una figura de tipo horizontal, ya que las partes que intervienen gozan de la misma jerarquía, están al mismo nivel, por ejemplo, en la relación entre compañeros de trabajo, de escuela, personas que se encuentran en la calle, entre otras.

En los centros de trabajo pueden presentarse tanto actos de hostigamiento como de acoso sexual, por lo que es importante identificar y diferenciar unos de otros. Serán de hostigamiento sexual, cuando son los patrones o superiores quienes asedian constantemente a sus empleados o trabajadores, con la amenaza de causarles un daño en su estatus laboral o bien, de causarles un daño y serán de acoso sexual, cuando los propios compañeros de trabajo, de escuela, realizan

actos lascivos reiterados con la amenaza de causar un daño a la víctima si no accede a los favores sexuales hacia el sujeto activo o acosador.

En la presente investigación documental pretendemos hacer un estudio general sobre el tema del delito de acoso en las relaciones y centros de trabajo en la hoy Ciudad de México, ya que se trata de un problema muy arraigado que debe ser denunciado, sancionado y erradicado en aras de que cualquier persona sea respetada y valorada por sus capacidades y aptitudes.

Pretendemos también poner de manifiesto las causas que dan origen a este problema en el ámbito laboral, pero también, que se trata de un figura que se encuentra tipificada por el Código Penal para el Distrito Federal y que ha sido incluida como una obligación de abstención tanto para los trabajadores como para los patrones en la Ley federal del Trabajo, lo que constituye un buen inicio, sin embargo, falta mucho por hacer sobre este tema, por lo que al final de nuestro trabajo esbozamos algunas propuestas que consideramos son viables y que en mucho pueden coadyuvar en las soluciones integrales al problema del acoso sexual en las relaciones laborales en la Ciudad de México.

CAPÍTULO PRIMERO.

LAS RELACIONES LABORALES. GENERALIDADES.

1.1. El Derecho del Trabajo

Primeramente, abordaremos el Derecho del Trabajo, disciplina rectora de las relaciones entre quienes prestan sus servicios a cambio de un salario y los patrones.

1.1.1. Concepto

Los autores Rafael de Pina y Rafael de Pina Vara dicen del Derecho del Trabajo: “Conjunto de las normas jurídicas destinadas a regular las relaciones obrero-patronales y a resolver los conflictos que surjan con ocasión de ellas.

El derecho mexicano del trabajo tiene su fundamento en el artículo 123 de la Constitución Política y se encuentra desarrollado (principalmente) en la Ley Federal del Trabajo, que, en realidad, es un verdadero código del trabajo, no obstante su denominación oficial.

También es denominado derecho social, derecho de clase, derecho obrero, legislación social, derecho industrial, etcétera”.¹

Esta opinión es importante ya que conceptúa al Derecho del Trabajo como un conjunto de normas jurídicas cuya finalidad es la de regular las relaciones que tienen lugar entre los obreros o trabajadores y los patrones, resolviendo los conflictos que surjan con motivo de tales relaciones jurídicas.

¹ DE PINA, Rafael y Rafael DE PINA VARA. Diccionario de Derecho. 24ª ed., Editorial Porrúa, México, 1997, pág. 232.

Efectivamente, el Derecho Mexicano del Trabajo se fundamenta en lo dispuesto por el artículo 123 del Pacto Federal, por lo que se dice que la Constitución Política tiene un eminente carácter social, ya que persigue la reivindicación de los derechos y de la situación de los trabajadores.

Alberto Trueba Urbina concibe 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 o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana”*.²

En la idea del autor Trueba, se omite a los patrones, sujetos de toda relación laboral y cuyos derechos también son tutelados por la ley. Hay que recordar que para el maestro, la clase trabajadora es la que necesita mayor protección jurídica puesto que los patrones pueden defenderse solos.

Mario de la Cueva, al hablar del Derecho del Trabajo sostiene que: *“.....es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital”*.³ Para algunos, el autor omite cierto tipo de relaciones laborales que no son de “trabajo-capital”, como son las del servicio doméstico, la cual es según la opinión del maestro José Dávalos, de persona a persona.

Eugenio Pérez Botija dice que el Derecho del Trabajo es: *“.....el conjunto de principios y de normas que regulan las relaciones de empresarios y trabajadores y de ambos con el Estado, a los efectos de la protección y tutela del trabajo”*.⁴ La opinión del autor español hace referencia a las relaciones que se dan entre los obreros o trabajadores y los empresarios o patrones, y de ambos con el Estado, dándose una relación de supra a subordinación.

² TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. 6ª ed., Editorial Porrúa S.A., México, 1981, pág.135.

³ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 6ª ed., Editorial Porrúa S.A., México, 1980, T. I., pág. 204.

⁴ PÉREZ BOTIJA, Eugenio. Curso de Derecho del Trabajo. Madrid, 1960, pág. 20.

Guillermo Cabanellas señala que el Derecho Laboral es: *“Aquel que tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresario y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente”*.⁵

Néstor de Buen Lozano apunta lo siguiente: *“Derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales, y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social”*.⁶ Consideramos que esta idea es bastante clara al hacer referencia a que el Derecho del Trabajo se integra por un conjunto de normas que van a regular las relaciones derivadas de la prestación libre, subordinada y remunerada que tiene lugar entre trabajadores y patrones, siendo su función esencial producir el equilibrio de los factores referidos para aspirar a una justicia social plena.

José Dávalos Morales, dice por su parte que: *“.....el derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo”*.⁷

De todas las opiniones anteriores y que son plenamente calificadas, nos resta a manera de conclusión o corolario decir que el Derecho del Trabajo está integrado por un conjunto de normas jurídicas derivadas del texto del artículo 123 constitucional, cuya función es la de regular las diferentes relaciones que se dan entre los trabajadores y los patrones, y entre ellos y el Estado, creando un clima

⁵ CABANELLAS, Guillermo. Introducción al Derecho Laboral. Argentina T.I., Buenos Aires, 1966, pág. 470.

⁶ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. 11ª ed., Editorial Porrúa S.A., Tomo. I, México, 1998, pág. 131.

⁷ DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. 9ª ed., Editorial Porrúa, México, 1999, pág. 44

jurídico de igualdad entre las partes para que pueda tener cabida la tan citada justicia social.

Es importante agregar que la palabra “*trabajo*”, ha sido motivo de diversas interpretaciones. Así, algunos señalan que el término aludido proviene del latín: trabes, “*trabis*”, que significa traba, puesto que toda actividad humana lleva implícito un esfuerzo ya sea físico o mental, o ambos. Para otros, el término proviene de la voz griega “*thlibo*”, que quiere decir: apretar, oprimir o afligir. Otros señalan que “*trabajo*”, “*viene del vocablo latino “laborare” o “labrare”, es decir, labrar o trabajar la tierra*”⁸.

La propia Ley Federal del Trabajo en su artículo 8, segundo párrafo, ofrece una definición de trabajo:

“..... se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”.

1.1.2. Naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo

Cuando se hace referencia a la naturaleza jurídica de alguna institución o figura hay que tomar en cuenta su origen, su principio, proceso y fin. Es por esto que el autor José Dávalos Morales señala que, “... *el artículo 123 constitucional es la fuente fecunda del derecho mexicano del trabajo, que tiene su génesis en la explotación del hombre que vende su fuerza de trabajo, para mantener su existencia y que además lucha por su liberación económica para transformar a la sociedad capitalista*”.⁹ Coincidimos plenamente con el autor ya que la naturaleza jurídica del derecho del Trabajo se nace y se encuentra en el artículo 123 constitucional. Así, postulados valiosos como: el respeto al trabajo, la afirmación de la dignidad

⁸ DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Op. Cit., pág. 3.

⁹ Ibidem, pág. 27.

personal de los trabajadores, la defensa y superación de la clase proletaria, la apertura a las posibilidades de una vida decorosa de los mismos en un sistema en que se espera que algún día desaparezca la explotación de los trabajadores por los patrones constituyen la esencia del Derecho Mexicano del Trabajo.

La finalidad del Derecho del Trabajo es en términos generales y de acuerdo al autor José Dávalos Morales: *“elevar las condiciones de vida de los trabajadores utilizando los medios existentes y contribuir al establecimiento de un orden social justo”*.¹⁰

De acuerdo con lo anterior es dable señalar que el Derecho del Trabajo es una disciplina jurídica que constituye una tercera rama del Derecho en general, el llamado “Derecho Social”, diferente al Derecho Público y al Privado, los cuales fueron diferenciados en la célebre sentencia de Ulpiano que a la letra expresa: *“Publicum jus est quod ad statum rei romanae spectat: privatum quod ad singulorum utilitatem”*.¹¹

Una tercera rama integrante del Derecho es en la actualidad el llamado “Derecho Social”, misma que no fue conocida por los romanos. El Derecho Social puede ser entendido como un conglomerado de normas jurídicas cuya finalidad es reivindicar y regular los derechos y deberes de las clases sociales económicamente desprotegidas como son los obreros, los campesinos y los hermanos indígenas, los cuales a través de los años han sufrido de discriminación, segregación, rechazo y despojo en sus derechos, propiedades y oportunidades de desarrollo, por lo que esta nueva disciplina surge como una respuesta de la Revolución de 1910, contra la opresión a la que estuvieron sometidos estos círculos sociales.

¹⁰ DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Op. Cit., pág. 27.

¹¹ ULPIANO, citado por GARCÍA MAYNEZ, Eduardo, Introducción al Estudio del Derecho, 45ª ed., Editorial Porrúa, México, 1994, pág. 131.

Cabe decir que la Constitución Política actual, promulgada el 5 de febrero de 1917, es una Carta con carácter social, como ya se mencionó, ya que recoge el sentir de esas clases sociales y sus necesidades de ser reivindicados en sus derechos y oportunidades. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos es ampliamente reconocida como la primera en su tipo en regular y dirigirse hacia los grupos sociales marginados.

El Derecho Social se integra por diversas ramas como son: el Derecho Agrario, fundamentado en el artículo 27 constitucional, el Derecho del Trabajo, basado en el artículo 123 del Pacto Federal y el Derecho Indígena según se desprende del artículo 2 de la Ley Fundamental Mexicana, entre otras ramas jurídicas.

Es oportuno agregar que toda rama jurídica consta de dos grandes partes, una llamada sustantiva y la otra, la adjetiva. Antes de entrar a estas partes en el Derecho del Trabajo, conviene explicar cada una de ellas como conceptos generales del Derecho.

Según el autor Leonel Pereznieto Castro, el Derecho sustantivo es por exclusión: “.....*toda norma que no tenga el carácter de procesal....*”.¹² Esto significa entonces que el derecho sustantivo está integrado por aquellas normas jurídicas que contienen una o varias hipótesis y que están destinadas a regular la conducta de los particulares, estableciendo conductas permitidas (como los contratos, el ejercicio del derecho de petición, etc.) o prohibidas (como los delitos). De esta manera, el Código Civil Federal y los locales son esencialmente leyes sustantivas por contener hipótesis normativas permisivas o prohibitivas. Otros ejemplos de leyes sustantivas son los códigos penales tanto el federal como todos y cada uno de los estatales; la Ley Federal de Armas de Fuego y Explosivos, entre otras.

¹² PEREZNIETO CASTRO, Leonel. Introducción al Estudio del Derecho. Editorial Harla, México, 1989, pág. 24.

El Derecho adjetivo es una denominación que: *“Tradicionalmente se ha utilizado.... para hacer referencia a las normas del derecho procesal”*.¹³ El Derecho Procesal es el conjunto de normas que rigen o determinan la jurisdicción (aplicación de la ley a los casos concretos) y a los elementos necesarios para su ejercicio. Al Derecho adjetivo se le conoce también como Derecho Instrumental. Dentro de él se incluyen a las normas conflictuales o “reglas de conflicto”. Ejemplo de normas de Derecho Adjetivo son : el Código Federal de Procedimientos Civiles, el Código Federal de Procedimientos Penales, los Códigos de Procedimientos tanto civiles como penales para cada una de las entidades federativas, entre otras.

Concluyendo lo anterior, tenemos que el Derecho Sustantivo establece los supuestos jurídicos que permiten o prohíben una conducta, mientras que el Derecho adjetivo se ocupa de establecer los lineamientos jurídicos para la sustanciación de los procedimientos, por lo que cada rama del Derecho tiene una parte sustantiva y una adjetiva.

1.1.3. Principios rectores del Derecho del Trabajo

El Derecho Mexicano del Trabajo se sustenta sobre varias reglas estructuradas de manera filosófica, ética y jurídica, las cuales están presentes en todas sus instituciones. De acuerdo al autor Roberto Muñoz Ramón, los principios generales del derecho del Trabajo son: *“aquellos postulados de política jurídico-laboral que aparecen, expresa o tácitamente, consagrados en sus normas”*.¹⁴

Dentro de los variados principios rectores del Derecho del Trabajo podemos invocar los siguientes de acuerdo al autor José Dávalos Morales:

¹³ PEREZNIETO CASTRO, Leonel. *Introducción al Estudio del Derecho*. Op. Cit., pág. 23.

¹⁴ MUÑOZ RAMÓN, Roberto, *Derecho del Trabajo*, Editorial Porrúa, México, 1976, pág. 21.

La idea del trabajo como un derecho y un deber social

Este principio está plenamente reconocido por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123 cuando señala que: “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil...”, y en el artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo que dispone: “El trabajo es un derecho y un deber sociales...”.¹⁵ Así, tanto la Constitución Política general como en la Ley Federal del Trabajo se establece un Derecho Humano fundamental de toda persona: su derecho al trabajo digno y socialmente útil. Este postulado aparece también en diversos instrumentos de alcance internacional en materia de Derechos Humanos como la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 en cuyo artículo 23 se establece que: “1. Toda persona tiene derecho, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo...”. El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966 establece en su artículo 6 que: “1. Los Estados Partes en el presente pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas para garantizar este derecho...”. México es parte signataria y ratificó en su momento ambos instrumentos internacionales, por lo que en términos de lo dispuesto por el artículo 1º constitucional es un deber del Estado Mexicano garantizar el acceso al trabajo de todos los mexicanos:

***“Art. 1.- Artículo 1º. En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.*”**

¹⁵ DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Op. Cit. pág. 23.

Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley....”

La libertad de trabajo

De conformidad con lo anterior, el individuo tiene plena libertad para escoger la actividad que más le acomode, sin mayor restricción que el hecho de que sea lícita. Tal postulado lo encontramos inserto en el artículo 5º constitucional que dispone:

“Artículo 5o. A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial...”

El Estado no permitirá la realización de algún contrato, pacto o convenio que tenga por efecto menoscabar, perder o limitar este importante Derecho humano inserto también en varios instrumentos internacionales como los ya invocados. Lo anterior está plasmado en el párrafo quinto del artículo 5º constitucional:

“El Estado no puede 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”.

Igualdad en el trabajo

Este principio se encuentra muy relacionado con los anteriores e implica que no puede existir ninguna distinción entre los trabajadores, si nuestra Constitución Política vigente adopta el principio de la igualdad entre todos los mexicanos, en materia del trabajo no puede existir un criterio diferente. Así, todos los trabajadores son exactamente iguales ante la ley. El jurista brasileño Mozart Víctor Russomano apunta que: *“El principio fundamental en la legislación y en la doctrina... es la absoluta igualdad en el trato a todos los trabajadores, sin ninguna distinción resultante de la naturaleza del trabajo... Esta medida corresponde, en nuestra opinión, a la piedra angular de lo que se puede considerar una democracia del trabajo. Nada más injusto que el distinguir y clasificar los derechos o los beneficios otorgados a los trabajadores en función de la naturaleza de su oficio o de su trabajo...”*¹⁶

El autor José Dávalos Morales desdobra este principio en dos sub principios que son:

- “ • *Para trabajo igual, salario igual, y*
- *Para trabajo igual, prestaciones iguales”*.¹⁷

De acuerdo con el doctrinario, cuando el obrero realice cierto trabajo deberá recibir en contra prestación un salario que sea homólogo a su esfuerzo y todos los trabajadores tienen derecho a las mismas prestaciones laborales, iniciando con el salario.

Estabilidad en el empleo

Este principio es piedra toral para nuestra investigación ya que entraña el derecho que tiene todo trabajador para tener seguridad en su empleo, a efecto de que

¹⁶ RUSSOMANO, Mozart Víctor. La Estabilidad del Trabajador en la Empresa, 2ª edición, UNAM, México, 1981, pág. 9.

¹⁷ DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Op. Cit. pág. 23.

puedan gozar de un grado de permanencia en el mismo y con ello tengan seguridad económica para poder afrontar sus responsabilidades familiares.

Un trabajador que está realizando sus funciones en un ambiente de zozobra en razón de que el patrón amenaza con despedirlo de su empleo no puede desplegar su máximo en la fuente laboral, por tanto, requiere de un ambiente de seguridad y certeza en su trabajo para poder efectuarlo de la mejor manera posible.

El autor Alfredo Sánchez Alvarado ha definido la estabilidad en el empleo de la siguiente manera: *“Es el derecho de fijeza o permanencia que debe tener todo trabajador en su empleo, en tanto no sobrevenga una causa expresamente prevista por el legislador, que origine o motive la ruptura o la interrupción del contrato de trabajo”*.¹⁸

Efectivamente, si bien es cierto, en las relaciones de trabajo debe existir la estabilidad en el empleo para los efectos ya señalados del trabajador, sin embargo, puede acontecer que exista una causa de responsabilidad del propio trabajador por lo que el patrón puede rescindir la relación de trabajo, pero también es factible que en las citadas relaciones de trabajo existan actos ilegales por parte del patrón en perjuicio de los trabajadores como sería el acoso sexual y si el trabajador no accede el patrón puede decidir unilateral e ilegalmente despedir a aquél, con lo que se denota que de poco sirve la referida estabilidad en el empleo.

¹⁸ SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo, citado por DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Op. Cit. pág. 26.

1.1.4. Trabajador

El Derecho del Trabajo regula las relaciones entre obreros y patrones, en un marco de subordinación de los primeros a los segundos. A continuación hablaremos de los trabajadores como sujetos principales de la relación laboral.

Según el maestro José Dávalos Morales que: *“A la persona que presta un servicio a otra se le ha denominado de diversas maneras: obrero, operario, asalariado, jornalero, etc. El concepto que ha tenido mayor acogida tanto en la doctrina como en la legislación es el de trabajador”*.¹⁹

En efecto, a la persona que presta sus servicios a otro a cambio del pago de un salario se le conoce de diferentes maneras, por lo que la disciplina que regula las relaciones entre ellos y los patrones también se le conoce como Derecho Obrero, Derecho Social, etc. El término que más se ha utilizado a lo largo de los años, tanto en la doctrina como en la legislación es el de trabajador.

El mismo doctrinario José Dávalos Morales nos ofrece el siguiente concepto de trabajador: *“El concepto de trabajador es genérico, porque se atribuye a todas las personas que, con apego a las disposiciones de la Ley, que analizaremos en seguida, entregan su fuerza de trabajo al servicio de otra. En atención a los lineamientos constitucionales, ese concepto no admite distinciones, así se ha reconocido en forma expresa en la Ley, en el artículo 3º...”*.²⁰

El autor alude a un concepto genérico de trabajador, ya que se trata de todas las personas que entregan su fuerza de trabajo al servicio de otra, a cambio del pago de un salario. Don Mario de la Cueva expresa por su parte que: *“La Comisión uniformó la terminología, a cuyo efecto empleó en la Ley, exclusivamente, el término trabajador, para designar al sujeto primario de las relaciones de trabajo. Sin*

¹⁹ DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Op. Cit. pág. 90.

²⁰ Idem.

embargo, en una sola ocasión utilizó la palabra obrero, pero lo hizo en el art. Quinto, frac. VII, para hacer posible la aplicación de la fracción XXVII, inciso c de la Declaración, que se ocupa de los plazos para el pago del salario...”.²¹

Los autores Rafael de Pina y Rafael de Pina Vara señalan sobre el trabajador: *“Persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado (artículo 8º de la Ley Federal del Trabajo). Para los efectos de esta disposición se entiende por trabajo toda actividad humana intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”.²²*

Los autores hacen alusión al texto del artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del artículo 123 constitucional en materia de trabajo y que ofrece un concepto que consideramos es completo:

“Artículo 8.-Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”.

De la lectura del numeral obtenemos que trabajador es una persona física que presta a otra física o moral (denominada patrón), un trabajo personal subordinado, es decir, que existe una relación de subordinación en la que el patrón es el que da las órdenes y el trabajador es el encargado de cumplirlas. El artículo 8º contiene también un concepto interesante sobre el trabajo: *toda actividad humana, intelectual o material, inclusive, ambas, independientemente del grado de preparación técnica que se requiera para cada profesión u oficio.*

²¹ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit. págs. 152 y 153.

²² DE PINA, Rafael de y Rafael de Pina Vara. Diccionario de Derecho. OP. Cit. págs. 480.

1.1.5. Patrón

En toda relación jurídica laboral, existe, además del elemento que presta sus servicios personales a cambio de un salario, otra persona que tiene o posee las fuerzas de producción, el *patrón*. Señala el autor José Dávalos Morales que: *“A la persona que recibe los servicios del trabajador también se le conoce con diversas denominaciones, encontrándose entre otras, las de empleador, patrono, patrón, empresario, etc., lo cual sucede en la doctrina y en la legislación nacionales”*.²³

Los términos *patrón* y *empresario* son los que han sido utilizados tradicionalmente, posiblemente por ser los que menos objeciones presentan por la doctrina laboralista.

El maestro don Mario de la Cueva refiere lo siguiente sobre el concepto del patrón: *“El art. Cuarto de la ley vieja decía que patrono es toda persona física o jurídica que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo, una norma que era consecuencia de la concepción contractualista...”*²⁴ El autor hace referencia después al texto del artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo que contiene un concepto importante sobre el patrón:

“Artículo 10.- 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 aquél, lo será también de éstos”.

El artículo 10 de la Ley de la materia refiere que patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, pudiendo agregar que dichos servicios se dan en el marco de un contrato de trabajo y a cambio del pago de un salario cierto y determinado, así como del cumplimiento en su favor de otras

²³ DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Op. Cit. pág. 97.

²⁴ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit. pág. 159.

prestaciones descritas en el artículo 123 constitucional y que detalla la Ley Federal del Trabajo.

La segunda parte del artículo 10 de la Ley referida señala que si el trabajador, conforme a lo pactado en el contrato o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón del primero lo será también de los últimos. Podemos finalizar estos apartados señalando que en materia de trabajo existe una relación jurídica trilateral: trabajo-trabajador-patrón.

1.1.6. Salario

En sentido amplio, el Salario es considerado como: *“...la remuneración de toda actividad productiva del hombre, ya tratándose de obreros así como del personal técnico y administrativo, aunque en estos últimos casos tome el nombre de sueldo”*. Para Friedman el salario en sentido Lato es “aquella retribución que la persona obtiene en justa correspondencia de uso cedido por ella a otra de la fuerza propia de trabajo”.²⁵

El salario en estricto sentido es la retribución que percibe una persona a cambio de sus servicios, por hora, por día, a destajo o por pieza, realizando principalmente actividades materiales.

Considerando la definición del salario *latu sensu* y el salario *strictu sensu*, se desprende que la diferencia entre una persona que perciba un ingreso a través de un sueldo o salario, consistirá en el periodo por el cual se le cubre dicho ingreso, al igual que de las actividades que realice, si se trata de actividades materiales, la retribución será a través de un salario y para aquellas actividades no materiales se designara un sueldo.

²⁵ FRIEDMAN, Milton et alios, La Libertad de elegir, Editorial Grijalbo, Madrid, 1979, pág. 436.

Por su parte Adam Smith señala que: *“el trabajo encuentra su recompensa natural o su salario, en su mismo producto”*.²⁶

Finalmente, los empresarios consideran el salario como un costo, el cual debe ser abatido a fin de bajar los precios del producto y mantenerse dentro del mercado.

1.1.7. Relaciones del Derecho del Trabajo con el Derecho Penal

Tanto el Derecho del Trabajo como el Derecho Penal son dos disciplinas integrantes del derecho Público, por lo que guardan una relación importante al ser de interés social.

Algunos pensarían que la materia de cada una de esas ramas es muy diferente, por lo que no podría existir otro tipo de relación, sin embargo, esta apreciación es incorrecta en razón de que actualmente resulta muy complicado poder separar las ramas jurídicas como acontecía algunos años atrás. Esto es así porque las necesidades de la sociedad han crecido de tal manera que las normas jurídicas han tenido que modernizarse e interrelacionarse al amparo de un mundo totalmente globalizado. Así, dentro de las normas sustantivas del Trabajo podemos encontrar conductas u omisiones que son constitutivas de delito de acuerdo con la idea del legislador, por ejemplo, conductas que antes eran consideradas como simples “chicanas”, para retardar un juicio del Trabajo hoy es considerado como un posible fraude procesal u otro delito, los actos de acoso sexual tan presentes en las relaciones de trabajo hoy son sancionadas por la Ley Federal del Trabajo de conformidad con las reformas del 30 de noviembre de 2012 con independencia de que las mismas puedan ser investigadas y sancionadas por la vía penal, ya que el

²⁶ SMITH, Adam citado por HAZLITT, Henry, La economía en una lección, Editorial Emipres, S.A. de C.V., México 1985, pág. 221.

hostigamiento y el acoso sexual constituyen delitos previstos en el Código Penal vigente para el Distrito Federal.

Aunado a lo anterior, agregaremos que en la sustanciación de los juicios del Trabajo es factible que tengan lugar varios delitos, por lo que las partes interesadas o afectadas tendrán el derecho de presentar sus querellas o denuncias respectivas ante el Ministerio Público.

1.1.8. La regulación del Derecho del Trabajo en México

A continuación haremos una breve referencia sobre la regulación jurídica del Derecho del Trabajo en varias disposiciones legales vigentes en nuestro país.

1.1.8.1. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

La Constitución Política promulgada el 5 de febrero de 1917, es la Ley máxima que rige a nuestro país. Se integra por dos partes que son: la dogmática, compuesta por un conjunto de derechos públicos subjetivos otrora garantías individuales y que desde el 2011 son elevados a rango de Derechos Humanos y la segunda parte es la orgánica en la que se regulan las relaciones entre los distintos órganos del Estado entre sí y con los gobernados.

La materia del Trabajo encuentra su regulación en los artículos 5 y 123 constitucionales, en sus dos apartados. El artículo 5 constitucional establece como ya los hemos manifestado, el derecho de toda persona a elegir el trabajo, empleo, arte, oficio, industria o comercio que más se acomode a sus gustos y necesidades, con las restricciones establecidas en el numeral, principalmente que no se trate de ninguna actividad ilícita, que esa actividad esté limitada por virtud de resolución

judicial, cuando se ataquen derechos de terceros o que exista una resolución gubernativa que la limite. Además, nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial, por ejemplo, en los casos de pensión alimenticia provisional o definitiva. Este numeral establece un Derecho Humano de libertad para todos los mexicanos y en materia del ejercicio de algunas profesiones señala que la ley reglamentaria señalará cuáles de ellas requieren de un título profesional:

“La Ley determinará en cada Estado, cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo”.

El párrafo tercero señala que nadie estará obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su consentimiento:

“Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123”.

El artículo 123 constituye la esencia y punto de partida no sólo para el Derecho del Trabajo nacional, sino para el derecho Social como una tercera rama del Derecho. Este numeral es la columna vertebral que recoge el devenir histórico de nuestro país en materia de derechos sociales.

El texto inicial del artículo 123 dispone que:

“Artículo 123. *Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley...”.*

Este párrafo del artículo 123 constitucional hace mención al Derecho Humano de todo mexicano a tener un trabajo digno y socialmente útil y agrega que para tal efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social del trabajo,

lo cual por desgracia se ha convertido en un sueño ya que desde hace mucho tiempo, una de las principales promesas de campaña de políticos de todos los partidos es la creación de empleos bien remunerados, pero lo cierto es que ese hermoso anhelo no se ha podido cristalizar y la falta de empleo sigue siendo un problema que castiga seriamente a muchas familias mexicanas.

El artículo 123 cuenta con dos grandes apartados, el “A”, que regula: *“A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo...”* y el “B” que se refiere a: *“B. Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores...”*.

Del apartado “A” deriva la Ley Federal del Trabajo y del “B” la Ley Federal para los Trabajadores al Servicio del Estado, también conocida como Ley Burocrática.

Tanto en el apartado “A” como en el “B”, están plasmados los principales derechos, principios y postulados que norman nuestro Derecho del Trabajo, quedando a las leyes secundarias mencionadas abundar en los mismos.

1.1.8.2. La Ley Federal del Trabajo

La Ley Federal del Trabajo reglamentaria del apartado “A” del artículo 123 constitucional fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de abril de 1970.

En su artículo 1 se señala que:

“Artículo 1.- La presente Ley es de observancia general en toda la república y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, Apartado A, de la Constitución”.

El artículo 2º de la Ley establece el objetivo de las normas del Derecho del Trabajo:

“Artículo 2º .- Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales”.

De acuerdo a este numeral, las normas del trabajo en nuestro país tienden hacia el equilibrio entre los factores de producción y los trabajadores, a la vez que propician el trabajo digno o decente en las relaciones laborales. El párrafo segundo del mismo artículo definen al trabajo digno o decente como: *“... aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir los riesgos de trabajo.*

El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva...”.

La Ley Federal del Trabajo consta de dos grandes partes, la primera se refiere al derecho sustantivo en materia del trabajo, en la que se incluyen los derechos y obligaciones para trabajadores y patrones, es decir, el Derecho individual y el llamado Derecho Colectivo del Trabajo y la segunda parte versa sobre el Derecho procesal del Trabajo o parte adjetiva en la que se regulan a las autoridades del trabajo y los procedimientos correspondientes a través de sus etapas procesales hasta la conclusión mediante el laudo correspondiente.

El Apartado “B” del artículo 123 constitucional se refiere al derecho burocrático o de los trabajadores al servicio del Estado. Establece las premisas básicas que regulan este tipo de relaciones entre el Estado como patrón y sus trabajadores. Sus postulados son abundados en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del

Estado o Ley Burocrática, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 28 de diciembre de 1963, la cual está estructurada también dos partes, la sustantiva y la adjetiva que establece los procedimientos ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

El artículo 1 de esta Ley señala su ámbito de aplicación:

“Art. 1.- La presente Ley es de observancia general para los titulares y trabajadores de las dependencias de los Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal, de las Instituciones que a continuación se enumeran: Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, Juntas Federales de Mejoras Materiales, Instituto Nacional de la Vivienda, Lotería Nacional, Instituto Nacional de Protección a la Infancia, Instituto Nacional Indigenista, Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, Comisión Nacional de Valores, Comisión de Tarifas de Electricidad y Gas, Centro Materno-Infantil "Maximino Ávila Camacho" y Hospital Infantil; así como de los otros organismos descentralizados, similares a los anteriores que tengan a su cargo función de servicios públicos”.

El artículo 2 se refiere a la relación jurídica laboral entre el Estado como patrón y sus trabajadores en estos términos:

“Art. 2.- Para los efectos de esta ley, la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las dependencias e instituciones citadas y los trabajadores de base a su servicio. En el Poder Legislativo los órganos competentes de cada Cámara asumirán dicha relación”.

El artículo 3 define al trabajador como:

“Art. 3.- Trabajador es toda persona que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales”.

El artículo 4 divide a los trabajadores al servicio del Estado en:

“Art. 4.- Los trabajadores se dividen en dos grupos: de confianza y de base”.

Los artículos 5 y 6 señalan quienes son trabajadores de confianza y de base. Los primeros tienen un carácter movable, mientras que los segundos son inamovibles.

1.1.8.3. Las reformas a la Ley Federal del Trabajo del 30 de noviembre de 2012

Una de las principales acciones del Ejecutivo Federal actual fue enviar al Congreso de la Unión un paquete de reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo a efecto de incentivar la creación de nuevas fuentes de empleo y dar mayor certidumbre a los trabajadores en sus puestos. A este paquete se le ha llamado la “Reforma Laboral” en razón de que también pretende dinamizar las relaciones laborales en el país a través de normas innovadoras y a la par de las tendencias internacionales.

Entre las innovaciones de esta reforma laboral está la incorporación del acoso sexual como una causa de responsabilidad tanto para los trabajadores como para los patrones, reformándose y adicionándose para tales efectos los artículos 133, en su fracción XII y 135, en su fracción XI. Esta reforma significa que el Ejecutivo y Legislativo Federales se han percatado del grave problema imperante en nuestro país en materia de acoso en las relaciones laborales desde hace muchos años, por lo que estas reformas y adiciones constituyen un primer paso hacia una cultura del respeto en el ámbito laboral y la erradicación y prevención del acoso en el mismo.

Este tema será abordado con mayor amplitud en los siguientes apartados de esta investigación.

1.2. La relación de trabajo

Uno de los elementos importantes en materia del trabajo, además de los sujetos ya explicados: trabajador, patrón y el elemento material o contraprestación que es el salario está constituido por lo que se conoce como las “relaciones de trabajo”. A continuación abundaremos en este tema por ser de trascendencia para el desarrollo del tema principal.

1.2.1. Concepto

Los autores Rafael de Pina y Rafael de Pina Vara apuntan sobre las relaciones de trabajo: *“Se entiende por tal, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario (art. 20 de la ley Federal del Trabajo)”*.²⁷

Consideramos que los autores son reiterativos sobre el tema, sin embargo, al referirse a la relación jurídica señalan claramente: *“Vínculo establecido entre personas regido por el derecho...”*.²⁸

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo señala lo siguiente:

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

Este artículo no define tampoco qué es una relación de trabajo, simplemente se limita a decir que puede ser cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo subordinado a una persona, mediante el pago de un salario. De esta manera, podemos definir las relaciones de trabajo como los

²⁷ DE PINA, Rafael y Rafael DE PINA VARA. Diccionario de Derecho. Op. Cit, pág. 438.

²⁸ *Idem*.

vínculos establecidos entre los patrones y sus trabajadores mediante el pago de un salario o contra prestación y regidos por las normas del Derecho del Trabajo.

La Ley Federal del Trabajo es simple en cuanto a los requisitos que debe revestir toda relación de trabajo, basta con que se preste el servicio para que nazca la relación laboral. Coincidimos con el autor José Dávalos Morales cuando señala que: *“...puede existir relación de trabajo sin que exista previamente un contrato de trabajo, pero no al contrario. Aun cuando normalmente se da por anticipado un contrato escrito, verbal o tácito. Es decir, el hecho de que exista un contrato de trabajo no supone de modo necesario la relación laboral. Puede haber contrato y nunca darse la relación laboral”*.²⁹

De esta forma, consideramos que la Ley Federal del Trabajo reconoce como relación del trabajo a todo vínculo en el que tenga verificativo la prestación del servicio subordinado para que se perfeccione la relación laboral, con independencia de que exista un contrato escrito, el cual sería un elemento más bien de carácter formal, mientras que la prestación del servicio subordinado es el elemento de fondo en las relaciones de trabajo.

1.2.2. Elementos de la relación de trabajo

Toda relación jurídica presupone la existencia de varios elementos sine que non en la existencia de la misma. En el caso de la relación de trabajo, los elementos que integran dicha relación son los siguientes de acuerdo al autor José Dávalos Morales: *“Elementos subjetivos: Trabajador y patrón y elementos objetivos: prestación de un trabajo personal subordinado y pago de un salario”*.³⁰

²⁹ DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Op. Cit. pág. 105.

³⁰ *Ibidem*, pág. 106.

Efectivamente, las relaciones de trabajo están conformadas por los elementos subjetivos, es decir, el trabajador y el patrón. El primero de ellos es la persona física quien presta sus servicios personales y subordinados a cambio recibir un salario y el segundo es la persona física o moral que ofrece el trabajo y que recibe el nombre de patrón. Los elementos objetivos están integrados por la prestación del servicio personal y subordinado al patrón y por el salario o contra prestación que el patrón paga al trabajador.

Sería materialmente imposible entender una relación de trabajo en la que no concurriesen los anteriores elementos.

1.2.3. Presunción de la existencia

El artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo dispone que:

“Art. 21.- Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe”.

De acuerdo a este artículo, la ley presume la existencia de un contrato y de manera automática la existencia también de las relaciones laborales, sin embargo, puede no existir materialmente un contrato pero sí la relación laboral. De esta manera, la Ley presume la existencia simultánea tanto de un contrato de trabajo como de la relación laboral como una forma de protección hacia los trabajadores. De esta forma basta el hecho de que se logre acreditar la existencia de la relación de trabajo para que el trabajador quede perfectamente protegido por las normas laborales.

La forma de acreditar la existencia de las relaciones de trabajo es a través de la subordinación del trabajador a la persona del patrón, esto es, que el trabajador está supeditado a las ordenes o instrucciones del patrón, las cuales debe llevar al cabo

al pie de la letra de manera diligente y pronta a cambio de recibir un salario determinado en efectivo.

Recordemos además que el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo dispone en su último párrafo que tanto la prestación de un trabajo o relación laboral como el contrato en la materia producen los mismos efectos, por lo que se acredita la homologación de ambas figuras en el Derecho del Trabajo.

1.2.4. El contrato de trabajo

Antes de hablar del contrato de trabajo es importante definir el contrato en general.

El Diccionario de Derecho usual define al contrato como: *“El acuerdo de dos o más personas sobre un objeto de interés jurídico, y el contrato constituye una especie particular de convención, cuyo carácter propio consiste en ser productor de obligaciones”*.³¹

El autor chileno Raúl Díaz Duarte sostiene sobre el contrato lo siguiente: *“El concepto de contrato se fundamenta en el acuerdo de la voluntariedad de las partes. El contrato es un acto jurídico bilateral, que crea obligaciones. La intención de las partes predomina la constitución y efectos del contrato. El contrato es una consecuencia, la más fundamental del principio de la autonomía de la voluntad, que aún domina en todos los códigos modernos”*.³²

Efraín Moto Salazar apunta que los contratos son la fuente más importante de las obligaciones. Posteriormente da la siguiente definición: *“Contrato es el convenio que crea, transfiere o modifica derechos y obligaciones; es una especie dentro del*

³¹ CABANELLAS, Guillermo. Diccionario de Derecho Usual. Editorial Atalaya, Buenos Aires, 1946, pág. 125.

³² DÍAZ DUARTE, Raúl. El Contrato. Editorial Jurídica CONOSUR, Santiago de Chile, 1994, pág. 5.

*género de los convenios. Estos son acuerdos de dos o más personas para crear, modificar, transferir o extinguir obligaciones. En consecuencia, el contrato se distingue del convenio en que éste crea, modifica, transfiere y extingue obligaciones, en tanto que aquél sólo crea, transfiere o modifica obligaciones”.*³³

De tal manera que la principal diferencia entre uno y otro es que el contrato no extingue obligaciones, el que puede hacerlo por voluntad de las partes es el convenio.

El autor argentino Guillermo Cabanellas cita a Savigny, quien esgrime la siguiente definición del contrato: *“Es el concierto de dos o más voluntades sobre una declaración de voluntad común, destinada a reglar sus derechos”.*³⁴

El maestro Rafael Rojina Villegas ofrece su idea sobre el contrato: *“El contrato se define como un acuerdo de voluntades para crear o transmitir derechos y obligaciones; es un especie dentro del género de los convenios. El convenio es un acuerdo de voluntades para crear, transmitir, modificar o extinguir obligaciones y derechos reales o personales; por lo tanto, el convenio tiene dos funciones: una positiva, que es crear o transmitir obligaciones y derechos, y otra negativa: modificarlos o extinguirlos”.*³⁵

Sin embargo, el maestro Rafael de Pina cita a Colín y Capitant quienes entienden al contrato simplemente como: *“...un acuerdo de dos o más voluntades con el fin de producir efectos jurídicos”.*³⁶

³³ MOTO SALAZAR, Efraín y José Miguel Moto. Elementos de Derecho. 40ª ed., Editorial Porrúa .SA., México, 1994, pág. 255.

³⁴ CABANELLAS, Guillermo. Diccionario de Derecho Usual. Op. Cit. pág. 126.

³⁵ ROJINA VILLEGAS, Rafael. Compendio de Derecho Civil IV. Contratos. 24ª ed., Editorial Porrúa S.A. México, 1996, pág. 7.

³⁶ DE PINA, Rafael. Elementos de Derecho Civil Mexicano (obligaciones-Contratos en General). Vol III. 5ª ed., Editorial Porrúa S.A., México 1980, pág. 266.

Leonel Pereznieto Castro advierte sobre el contrato lo siguiente: *“A los convenios que producen o transfieren obligaciones o derechos se les denomina contratos (artículo 1793 del Ordenamiento invocado). O sea que el contrato es el acuerdo de dos o más personas para producir o transferir derechos u obligaciones”*.³⁷

Los autores Rafael de Pina y Rafael de Pina Vara sostienen acerca del contrato: **“CONTRATO.** *Convenio en virtud del cual se produce o se transfiere una obligación o un derecho (art. 1793 del Código Civil para el Distrito Federal)*”.³⁸

Por último, el maestro emérito don Eduardo García Maynez al tratar el tema de la clasificación de los hechos jurídicos en materia civil señala: *“Las acciones del hombre, en tanto que el derecho subjetivo las considera como hechos jurídicos, divídanse en lícitas e ilícitas, según que sean conformes o contrarias a los preceptos de aquél. Cuando las de un sujeto son lícitas y su finalidad es la creación, la transmisión, la modificación o la extinción de obligaciones y derechos, llámense actos jurídicos. Éstos pueden ser unilaterales o bilaterales. Los bilaterales reciben la denominación de convenios. Subdivídense en convenios sensu estricto y contratos. Cuando tienen como finalidad la creación, la modificación, la transmisión o la extinción de consecuencias de derecho, reciben el nombre de hechos jurídicos....”*.³⁹

Las últimas opiniones de los tratadistas dan lugar a dudas sobre la diferencia entre el contrato y el convenio, por lo que resulta necesario explicar la diferencia entre ambas instituciones jurídicas. Para ello, es menester remitirse a lo dispuesto por los artículos 1792 y 1793 del Código Civil para la hoy Ciudad de México, los cuales disponen lo siguiente:

³⁷ PEREZNIETO CASTRO, Leonel. *Introducción al Estudio del Derecho*. Editorial Harla, México, 1989, pág. 68.

³⁸ DE PINA, Rafael y Rafael DE PINA VARA, *Diccionario de Derecho*, Op. Cit., pág. 239.

³⁹ GARCÍA MAYNEZ, Eduardo. *Introducción al Estudio del Derecho*. 50ª ed., Editorial Porrúa S.A., México, 1998, pág. 183.

“Artículo 1792.-Convenio es el acuerdo de dos o más personas para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones”.

“Artículo 1792.-Los convenios que producen o transfieren las obligaciones y derechos, toman el nombre de contratos”.

De acuerdo a la lectura de estos preceptos legales vigentes se observa que el convenio es un acuerdo de voluntades entre dos o más personas destinado a crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones para las partes. Por otro lado, el contrato es también un acuerdo de voluntades entre las partes destinado sólo para crear o transferir obligaciones y derechos. De esto, se puede observar que el convenio es una institución más amplia que el contrato ya que abarca tanto la creación como la modificación, la transmisión y la extinción de derechos y obligaciones, mientras que el contrato sólo abarca la creación y la transferencia de derechos y obligaciones.

Siendo por ello que usualmente en la práctica cotidiana los particulares celebren más comúnmente convenios en lugar de contratos al realizar algunas operaciones, dejando la utilización de los contratos a los abogados o las personas que tienen el conocimiento de los alcances de esta figura, inclusive de sus formalidades.

Lo anterior significa también que el Código Civil para la Ciudad de México, así como los autores consideran que el convenio es el género y el continente, mientras que el contrato es la especie y el contenido. El contrato es una especie del convenio, aunque ambos son actos jurídicos diferentes, que representan la manifestación de la voluntad de las partes para crear derechos y obligaciones recíprocas.

Leonel Pereznieto Castro se refiere al convenio lato sensu y del convenio strictu sensu y señala que: *“...el primero crea, transfiere, modifica o extingue derechos y*

*obligaciones, mientras que el segundo sólo modifica o extingue derechos y obligaciones”.*⁴⁰

Apunta el maestro Rafael Rojina Villegas acertadamente que: *“Dentro de la terminología jurídica se ha hecho una distinción entre contratos y convenios en sentido estricto: al contrato se le ha dejado la función positiva, es decir, el acuerdo de voluntades para crear o transmitir derechos y obligaciones, y al convenio en sentido estricto, le corresponde la función negativa de modificar o extinguir esos derechos y obligaciones. El convenio, lato sensu, comprende ambas funciones. Artículo 1792 del Código Civil vigente para el Distrito Federal ‘Convenio es el acuerdo de dos o más personas para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones”.*⁴¹

Es oportuno también invocar el Código Civil chileno que en su artículo 1438 *“El contrato es un acto jurídico, una declaración de voluntad, por la cual una persona contrae para con otra una obligación, que la coloca en la necesidad jurídica de dar, hacer o no hacer alguna cosa”.*

Los contratos son fuentes de las obligaciones y son asimismo, normas jurídicas individualizadas, al igual que las sentencias judiciales, las administrativas, las penales, los testamentos y las concesiones administrativas, siendo estos la norma concreta que se dictan las partes para obligarse recíproca y proporcionalmente conforme a la ley; son generalmente los instrumentos económicos para negociar y su función social es promover la colaboración.

Regresando al campo del Derecho del Trabajo, el artículo 20, párrafo segundo de la Ley Federal del Trabajo define al contrato laboral como:

⁴⁰ PEREZNIETO CASTRO, Leonel. Introducción al Estudio del Derecho. Op. Cit. pág. 68.

⁴¹ ROJINA VILLEGAS, Rafael. Compendio de Derecho Civil IV. Contratos. Op. Cit. pág. 7.

“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”.

Recordemos que el contrato tiene implícita la relación del trabajo aunque no necesariamente al contrario.

Si existe la obligación de prestar un trabajo personal subordinado a otra persona y la de pagar un salario, sin importar qué denominación se le pueda dar, estaremos ante la presencia de un contrato de trabajo. El autor José Dávalos Morales es exacto cuando refiere que: *“La esencia del contractualismo en el derecho del trabajo radica en la afirmación de que el vínculo que se establece entre el trabajador y el patrón estará necesariamente originado por un acuerdo de voluntades, aunque ese vínculo en algunos casos sea expreso y en otros tácito o aun supuesto”.*⁴²

El contrato laboral surte sus efectos legales, aún en el caso de que por culpa del patrón no se lleve a cabo la prestación del servicio.

Como cualquier tipo de contrato, el laboral cuenta con sus elementos de existencia que son: consentimiento y objeto y los elementos de validez que son: capacidad, ausencia de vicios en la voluntad, licitud en el objeto y la forma.

Por último, es importante hacer referencia sobre la interpretación de los contratos. Eduardo García Maynez señala sobre la interpretación de las normas jurídicas lo siguiente: *“Interpretar es desentrañar el sentido de una expresión. Se interpretan las expresiones para describir lo que significan”.*⁴³ A este respecto, el autor Oscar Barragán Albarrán apunta que: *“La interpretación que nos interesa es la de la ley, es decir, hay que descubrir el sentido que encierra.*

⁴² DÁVAOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Op. Cit. pág. 108.

⁴³ GARCÍA MAYNEZ, Eduardo, Introducción al Estudio del Derecho, Op. Cit. pág. 325.

La hermenéutica jurídica es la disciplina que estudia y selecciona los métodos de interpretación de las leyes. Del papel que se reconozca al juez en la aplicación del derecho dependerá que la hermenéutica jurídica sea arte o técnica.

En consecuencia, la interpretación consiste en fijar el verdadero sentido y alcance de un precepto legal cuando se han suscitado dudas en ese sentido. Atendiendo a los tipos de interpretación, la hermenéutica puede ser doctrinal, cuando emana de la opinión de los juristas; legislativa o auténtica, cuando el propio legislador declara cómo debe entenderse la disposición de una norma, y judicial, cuando el juez es el que interpreta la ley por medio de su sentencia, es decir, la que realizan los tribunales de justicia”.⁴⁴

Todas las normas jurídicas son susceptibles de interpretación y en materia de los contratos de trabajo tenemos que el artículo 31 de la Ley Federal del Trabajo dispone que:

“Art. 31.- Los contratos y las relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, a la buena fe y a la equidad”.

De esta suerte, el precepto anterior debe ser entendido en el sentido de que: *“...si el derecho del trabajo no protege la voluntad de las partes, si en la realidad las normas mínimas de los trabajadores en la fuente de trabajo están por encima de lo acordado por el trabajador y el patrón, deben seguir aplicándose esas normas mínimas que pueden estar consignadas o pueden formar parte de un contrato colectivo, de un contrato-ley o de los usos y costumbres”.*⁴⁵

⁴⁴ BARRAGÁN ALBARRÁN, Oscar, Manual de Introducción al Derecho, 2ª ed., Editorial Universidad Pontificia de México, México, 2011, págs. 78 y 79.

⁴⁵ DÁVALOS MORALES, José, Derecho del Trabajo I, Op. Cit. pág. 111.

Se aprecia entonces que las normas del derecho del Trabajo son totalmente protectoras de los trabajadores, aún por encima de lo acordado en el contrato de trabajo. Este criterio se reafirma en el artículo 18 de la ley federal del Trabajo al establecer que:

“Art. 18.- En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2º y 3º. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador”.

Así, en caso de dudas, las normas del trabajo deben ser interpretadas de la manera más favorable para los trabajadores.

CAPÍTULO SEGUNDO.

EL DELITO DE ACOSO SEXUAL

2.1. Concepto de delito

Iniciaremos el presente capítulo de esta investigación haciendo una breve referencia al delito, para después abordar el tema específico de la misma, el delito de acoso sexual en el contexto de las relaciones laborales.

El delito ha sido materia de muchas opiniones y doctrinas por parte de los especialistas a lo largo de los tiempos. Su concepción doctrinal obedece a las distintas épocas y tendencias penales, sin embargo, es innegable que el delito es la materia esencial del Derecho Penal.

Algunas opiniones doctrinales son las siguientes:

Para la autora I. Griselda Amuchategui Requena: *“Existen tantas definiciones de delito como corrientes, disciplinas y enfoques. Cada una lo define desde su perspectiva particular, de modo que cabe hablar de una noción sociológica, clásica, positiva, doctrinal, legal, criminológica, etc”*⁴⁶. Esta opinión justifica lo señalado anteriormente, ya que no existe a la fecha ninguna definición o concepto que sea universalmente aceptado sobre el delito, posiblemente porque se trata de una figura jurídica en constante transformación gracias a los adelantos tecnológicos y a los nuevos modus operandi de la delincuencia. Es por esto que el legislador debe actualizar las normas penales sustantivas y adjetivas para que estén a la par de las necesidades sociales punitivas.

Luís Jiménez de Asúa simplemente manifiesta que: *“Es el acto típicamente antijurídico, culpable, sometido a veces a condiciones objetivas de penalidad,*

⁴⁶ AMUCHAREGUI REQUENA, I. Griselda. Derecho Penal. Editorial Oxford, 2ª ed., México, 2000, pág. 43.

imputable a un hombre y sometido a una sanción penal".⁴⁷ El autor adopta en su opinión la teoría tetratómica compuesta por cuatro elementos del delito que son: tipicidad, antijuricidad, culpabilidad y las condiciones objetivas de punibilidad. Esta idea ha sido considerada como una de las clásicas dentro de la doctrina penal de todos los tiempos.

Fernando Castellanos Tena cita a Carrara quien a su vez manifiesta: "... es la infracción de la ley del Estado, promulgada para proteger la seguridad de los ciudadanos, resultante de un acto externo del hombre, positivo o negativo moralmente imputable y políticamente dañoso".⁴⁸ El mismo doctrinario cita también en su obra a Edmundo Mezger quien entiende al delito como: "... es una acción punible; esto es el conjunto de los presupuestos de la pena".⁴⁹

El autor Roberto Reynoso Dávila cita a Carrara quien se refiere al origen del vocablo delito en estos términos: "Cometer una falta, y crimen, del griego cerno, iudio en latín, que a pesar de ser en su origen término que significa las acciones menos reprobables, llegan finalmente a designar los más graves delitos.

Elemento es aquello que concurre para la formación de algo complejo, como las letras que forman una palabra, los átomos que forman una molécula, los cuerpos simples que se combinan para formar una sal, el género próximo y la diferencia específica de toda definición esencial, o el acto humano y sus calificativas de antijuricidad y culpabilidad que integran el delito y en materia de cualquiera de los cuales desaparece tal delito".⁵⁰ Derivado de la opinión del autor que antecede tenemos que la raíz gramatical del vocablo delito deriva del latín: *delictum, delinquo, delinquere*, que significa desviarse, resbalar, abandono de una ley.

⁴⁷ JIMÉNEZ DE ASÚA, Luis. La Ley y el Delito. Editorial Hermes, Buenos Aires, 1954, pág. 223.

⁴⁸ CASTELLANOS TENA, Fernando. Lineamientos Elementales de Derecho Penal. 43a edición, Editorial Porrúa, México, 2002, págs. 127 y 128.

⁴⁹ *Idem*.

⁵⁰ Reynoso Dávila, Roberto. Teoría General del Delito. 3ª ed., Editorial Porrúa, México, 1998, pág. 13.

Roberto Reynoso Dávila cita en su obra a los siguientes doctrinarios: Pellegrino Rossi dice: *“Delito es la infracción de un deber exigible en daño de la sociedad o de los individuos”*; Reinhart Frank: *“El delito es la violación de un derecho fundado sobre la ley moral”*; Gian Domenico Romagnosi: *“El delito es le acto de una persona libre e inteligente, perjudicial a los demás e injusto”*; Rafael Garófalo va más allá y se refiere al “delito natural” señalando es: *“... la violación de los sentimientos altruistas de piedad y de probidad en la medida media indispensable para la adaptación del individuo a la sociedad”* y Enrico Ferri apunta: *“...los delitos son las acciones punibles determinadas por móviles individuales y antisociales que perturban las condiciones de vida y contravienen la moralidad media de un pueblo en un tiempo y lugar determinado”*.⁵¹

En el Código Penal para el Distrito Federal de 1931 se definió el delito como:
“Artículo 7º.-Delito es el acto u omisión que sancionan las leyes penales”.

A todas luces se trata de una definición muy simple que alude a la culpabilidad al referir que el delito consiste en el acto u omisión de la conducta humana que están sancionados por las leyes penales. Posiblemente por este grado de simplicidad es que llegó a convertirse en una de las nociones más aceptadas y fáciles de asimilar sobre el delito.

Es dable agregar que esta noción aún permanece en el Código Penal Federal en el mismo artículo número 7, toda vez que por mucho tiempo, hasta el año 2002, el Código Penal para el Distrito Federal era aplicado supletoriamente en materia federal. Al separarse ambos Códigos, el citado artículo 7 sólo quedó contenido en el Código Penal Federal. Sobre esto, el autor Francisco González de la vega expresa: *“Aun cuando la mayor parte de los Códigos no se preocupan por definir el delito en general, nuestra legislación, siguiendo la tradición española, ha creído prudente hacerlo. Así el C.P. de 1871, art. 4º, decía: Delito es. La infracción voluntaria de una*

⁵¹ REYNOSO DÁVILA, Roberto. *Teoría General del Delito*. Op. Cit. págs. 17 y 18.

*ley penal haciendo lo que ella prohíbe o dejando de hacer lo que manda. El de 1929, art. 11, decía: Delito es: La lesión de un derecho protegido legalmente por una sanción penal”.*⁵²

2.2. Los delitos sexuales

Los distintos códigos penales clasifican a los delitos en razón al bien jurídico que tutelan. Así, existen delito patrimoniales, otros que atentan contra la vida y la integridad física, otros más contra la administración de la justicia, mientras que algunos tiene por bien jurídico tutelado la libertad y seguridad sexuales, se les denomina precisamente delitos sexuales.

La autora I. Griselda Amuchategui Requena refiere lo siguiente: *“Dentro del género de la libertad se hallan diversas especies, por lo que existen delitos contra la libertad física, contra la libertad de morada, contra la libertad psíquica, contra la libertad de trabajo, etc., pero una especie muy importante es la libertad sexual, que implica el libre desenvolvimiento personal en el terreno del comportamiento sexual. Con las reformas al código penal, del 21 de enero de 1991, el bien jurídico de estos delitos es la libertad y el normal desarrollo psicoemocional, pero por razones de brevedad, nos referiremos a éstos como delitos sexuales”.*⁵³

La libertad sexual constituye uno de los derechos humanos más importantes que posee todo ser humano, es por esto que el legislador decidió crear tipos penales que protegen dicho derecho.

⁵² GONZÁLEZ DE LA VEGA, Francisco. El Código Penal Comentado. 12ª ed., Editorial Porrúa, México, 1996, pág. 12.

⁵³ AMUCHATEGUI REQUENA, I. GRISELDA. Derecho Penal, Op. Cit. pág. 123.

Para Vicente Méndez Salazar: *“En la legislación penal vigente para el Distrito Federal se denominan: Delitos contra la libertad y el normal Desarrollo psicosexual. Comprenden los actos verbales o físicos de contenido sexual que se cometen contra una persona de cualquier edad o sexo sin su consentimiento y, en el caso de los menores de edad, con engaño y afectación de su desarrollo psicosexual. Arts. 259 bis al 266 bis. Código Penal para el D.F.”*⁵⁴

Por su parte, el autor Federico Báñez señala sobre los delitos sexuales que: *“... entenderemos al delito sexual como un crimen contra la integridad sexual de otra persona. Los delitos sexuales generalmente están tipificados en los Códigos Penales de los países como crímenes contra la libertad individual, contra la libertad sexual, contra las costumbres. En los Códigos Penales, hay capítulos especiales para tipificar estos grupos de crímenes cuando son cometidos contra menores de edad”*.⁵⁵

Los delitos sexuales tienen una importancia manifiesta en nuestros códigos penales ya que tutelan derechos fundamentales de todo ser humano como son la libertad para que éste desarrolle y ejerza su sexualidad de manera libre, castigando a toda persona que atente contra ese derecho.

En el caso de los delitos sexuales, el legislador ha considerado necesario velar por la protección del normal desarrollo y libertad psicosexual, es decir, el derecho que tiene toda persona para tener un desarrollo sexual interno y externo normal, esto es, libre de cualquier acto que lo pueda desviar como acontece en el caso del abuso sexual o la violación, pero además, el derecho importante de ejercer la sexualidad de manera libre y con plena conciencia. Es por esto que en los delitos sexuales, el legislador vela en todo momento por estos trascendentes derechos al establecerlos como tipos penales dotados de penas diversas.

⁵⁴ MÉNDEZ SALAZAR, Vicente. Delitos Sexuales. Editorial Lex Jure, Santiago, 1995, pág. 25.

⁵⁵ BÁÑEZ, Federico. Derecho Penal. Editorial Cajica, Puebla, 1997, pág. 18.

En otra opinión sobre los delitos sexuales encontramos que: *“Expresión generalmente empleada para referirse a acciones que afectan a personas de cualquier edad y sexo, contra su consentimiento y que perturban su desarrollo sexual. Son conductas reprobadas social y legalmente”*.⁵⁶

Finalmente es oportuno mencionar que el Código Penal vigente para el Distrito Federal denomina a estos delitos como: “Delitos contra la libertad y la seguridad sexuales y el normal desarrollo psicosexual”.

2.3. Clasificación de los delitos sexuales en el Código Penal vigente para el Distrito Federal

Los Delitos contra la libertad y la seguridad sexuales y el normal desarrollo psicosexual se encuentran en el Título Quinto del Libro Segundo del Código Penal para el Distrito Federal. Dicho Título se integra por los siguientes delitos:

- Violación (artículos 174 y 175),
- Abuso sexual (artículos 176, 177 y 178),
- Hostigamiento sexual (artículo 179),
- Estupro (artículo 180),
- Incesto (artículo 181),
- Violación, abuso sexual y acoso sexual, cometido a menores de doce años de edad (artículos 181-bis, 181-ter y 181-quater) y
- Un apartado para las disposiciones generales contenido en el artículo 182.

⁵⁶ http://cebtí.org.mx/cursos/sex_juv/contenido/.../sxj_18.htm 22 de abril de 2015 a las 22:00.

2.4. El delito de acoso sexual

Uno de los delitos sexuales que tienen relevancia en la vida diaria de nuestra sociedad es el de acoso sexual, sobre todo en el ámbito de las relaciones laborales, aunque no es privativo de ese rubro, ya que se presenta su incidencia en la mayoría de las interacciones de los seres humanos.

A continuación abundaremos en este interesante delito sexual.

2.4.1. Concepto

Para la autora Carmen Alemany Gómez, el acoso sexual es: *“La manifestación de una serie de conductas compulsivas de solicitud de favores sexuales dirigidas a una persona en contra de su consentimiento. Esta acción puede perjudicar a personas de ambos sexos. Los principales acosadores son hombres que ejercen este tipo de comportamiento en ambientes laborales, académicos, estudiantiles e incluso familiares. En muchos países está considerado un acto delictivo, que es sancionado en función de su gravedad y que puede llevar incluso a la privación de la libertad del acosador”*.⁵⁷

El acoso se integra por varios actos que consisten en agresiones, que van desde molestias hasta abusos, y cuya finalidad es desencadenar una actividad sexual.

El acoso sexual puede tener lugar en el lugar de trabajo, donde la confianza mutua es admitida inicialmente como base contractual para la relación laboral de subordinación, mientras que en otros ámbitos donde la voluntad para expresar un rechazo puede estar condicionada por la posibilidad de sufrir algún tipo de reprimenda o sanción.

⁵⁷ ALEMANY GÓMEZ, Carmen, El Acoso Sexual en los Lugares de Trabajo, Instituto de la Mujer, Madrid, 2001, pág. 8.

La Ley del Empleo de los Estados Unidos define al acoso sexual como: “*Cualquier interés o comportamiento sexual inoportunos*”⁵⁸. En el trabajo, estos actos tienen como finalidad convertir ese ámbito en intimidatorio u hostil. Asimismo se le considera como una forma de discriminación ilegal y es una forma de abuso sexual y psicológico, en un rango entre leves transgresiones hasta serios abusos. Es por esto que en opinión de algunos psicólogos y trabajadores sociales, el acoso sexual severo o crónico puede tener los mismos efectos psicológicos en las víctimas que la violación o al agresión sexual o abuso sexual en la legislación penal del Distrito Federal.

La reacción violenta y las represalias por denunciar el acoso sexual pueden agravar más los efectos, llegando incluso hasta el suicidio en algunos casos.

El término “acoso sexual”, fue utilizado por vez primera en la Universidad Cornell en 1974. El término acoso sexual es conocido en el idioma inglés como: *sexual harassment and sexual bullying*.

Otras opiniones sobre el acoso sexual son las siguientes:

La Comisión para la Igualdad de oportunidades en el Empleo de los Estados Unidos, por sus siglas (ELOC), define al acoso sexual como: “*Insinuaciones sexuales indeseadas, solicitudes de favores sexuales, u otra conducta física o verbal de naturaleza sexual cuando:*

1. *Su cumplimiento se hace de manera explícita o en términos o como condición para obtener el empleo.*
2. *Su cumplimiento o la negación de su cumplimiento por un individuo es la base para tomar decisiones que afectan el empleo de dicho individuo, o*

⁵⁸ ALEMANY GÓMEZ, Carmen, El Acoso Sexual en los Lugares de Trabajo., Op. Cit., pág. 8.

3. *Tales conductas tienen el propósito o efecto de interferir sin razón, en la eficiencia del trabajo de un individuo, o creando un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil y ofensivo*".⁵⁹

El acoso sexual es: "...una forma de discriminación por razón de género, si bien los hombres pueden ser objeto de acoso sexual, la realidad es que la mayoría de víctimas son mujeres.

1. *Estrés emocional, humillación, ansiedad, depresión, ira, impotencia, fatiga. Estos son algunos de los graves efectos que sufren las víctimas de este tipo de acoso.*

2. *tensión en el trabajo, disminución en productividad, bajo rendimiento, ausentismo, etc...*".⁶⁰

La siguiente noción obedece a la cuestión de género y señala que: "*El acoso sexual es un atentado contra la dignidad, la salud física y psicológica de la mujer, que además tiende a sentirse culpable y menospreciarse*".⁶¹

Lo que diferencia el acoso sexual del comportamiento amistoso es que el primero mencionado es un acto indeseado, mientras que el segundo es un acto aceptado y mutuo.

Otra idea sobre el acoso sexual: "*Como los demás tipos de acoso, el acoso sexual engloba cualquier comentario, gesto, acto o atención de carácter sexual cuyo objetivo consiste en hacer daño, ofender o intimidar a otra persona. El acoso sexual se centra en cosas como el aspecto de la persona, las partes de su cuerpo o su orientación sexual. El acoso sexual también abarca la difusión de rumores o cotilleos de carácter sexual sobre otras personas*".⁶²

⁵⁹ VELÁZQUEZ BARÓN, Ángel, Delitos de Acoso Sexual. (Libro Electrónico), Editorial Bosch, Barcelona, 2000, p. 12.

⁶⁰ <http://www.terrorismodegenero.jomdo.com/acoso-sexual/> 25 de abril de 2015 a las 22:37.

⁶¹ *Idem*.

⁶² <http://www.kidshealth.org> 25 de abril de 2015 a las 22:40.

De acuerdo a lo anterior, el acoso sexual puede ser verbal, consistente en hacer comentarios groseros sobre alguien, aunque no tiene necesariamente que decirse de palabra. Los acosadores pueden utilizar algunos aditamentos o aparatos como celulares, grabadoras, entre otros más, para acosar sexualmente a alguien, por ejemplo, a través del sistema de telefonía celular de envío de mensajes de texto o bien mediante aplicación famosas a nivel mundial como son: Whatsapp, Telgram, Messenger, así como las redes sociales de gran uso en el mundo, como Facebook, Twitter, snapchat, Instagram, entre otras, en las que los acosadores suelen enviar mensajes inapropiados a su víctima, aunque el acoso también puede ser físico.

En el acoso sexual pueden existir imágenes, bromas, expresiones y formas de establecer contacto que se consideran como inapropiadas. Sin embargo, hasta aquí surge la duda sobre un acto muy normal del ser humano al intentar acercarse a otra persona de manera amorosa y hasta sexual adecuada, el llamado flirteo, que consiste en la estrategia de cada persona para acercarse y conquistar a otra persona. En este caso, se podría pensar que el flirteo es una forma de acoso sexual. La respuesta es que no es así, ya que la diferencia entre el flirteo y el acoso sexual radica en que si los actos que una persona lleva a cabo son agradables y no lesionan a la otra persona, ni constituyen burlas, bromas pesadas o groserías de acto o palabra, estaremos hablando de un simple flirteo para acercarse y enamorar a una persona, sin embargo, si los actos que una persona despliega lastiman u ofenden a la otra y sobre todo, tienen una intención ostensiblemente sexual, estaremos hablando de un acto de acoso sexual y por tanto, de un delito en algunos lugares como el Distrito Federal.

En el portal de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes encontramos otra noción sobre el acoso sexual: *“Acoso sexual: También en la misma Ley mencionada anteriormente explica que el acoso sexual es una forma de violencia, en la que si bien no hay subordinación, hay ejercicio abusivo de poder que conlleva*

*a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos”.*⁶³

En la misma fuente encontramos que el llamado acoso laboral o *mobbing* consiste en acciones de intimidación moral, social o psicológica de forma sistemática que atentan contra la dignidad o la integridad de las personas en sus lugares de trabajo. *“Es una forma muy frecuente de violencia que se produce en el ámbito laboral y puede ser ejercida por agresores que ostentan jerarquías superiores, iguales o inferiores a la víctima. Se integra por actitudes hostiles, agresivas o de indiferencia, así como persistentes, por ejemplo, una vez por semana y que se dan de manera sistemática y a lo largo de un periodo prolongado de tiempo, por lo que la persona que lo padece se ubica en una situación de malestar, soledad e indefensión”.*⁶⁴

El artículo 13 de la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia se refiere a la violencia laboral o mobbing así:

“Art. 13.- Constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la Víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género”.

Regresando al tema del acoso sexual, la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, de aplicación federal define el acoso sexual como:

“Art. 13.- ...

El acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos”.

⁶³ <http://www.sct.gob.mx> 26 de abril de 2015 a las 21:35.

⁶⁴ *Idem.*

De esta manera, el acoso sexual es considerado como una forma de violencia hacia las mujeres. En este delito, si bien no existe una subordinación entre la víctima y el victimario como acontece en el hostigamiento sexual, hay un ejercicio abusivo de poder que lleva a un estado de indefensión y de riesgo para quien lo sufre, ya se sea que el acoso sexual se produzca en uno o varios actos.

2.4.2. Algunos antecedentes del acoso sexual

En materia de antecedentes del delito de acoso sexual es oportuno aclarar que este ilícito penal nace de la mano con otro muy parecido, de hecho, es casi idéntico, nos referimos al delito de hostigamiento sexual, por lo que la línea que divide a uno de otro es muy delgada. Así, los antecedentes del hostigamiento sexual son los mismos que en el delito de acoso sexual y viceversa. A continuación, algunos datos históricos relevantes.

Babilonia.- *En la antigua cultura babilonia tenemos una extraordinaria obra jurídica, el célebre Código de Hamurabi, en cuya obra se refiere lo siguiente: “El código de Hammurabi mencionaba que la mujer no tenía independencia, o bien la mujer era una virgen prometida o una esposa legalmente casada. De acuerdo con este código un hombre que violaba a una virgen prometida debe ser cogido y ajusticiado, pero a la joven víctima se le consideraba inocente”*⁶⁵.

Hammurabi decretó que un hombre que cometía incesto, era desterrado de los muros de la ciudad. Por otra parte, una mujer casada que tenía la desdicha de ser ultrajada debía compartir la culpa con su atacante, lo cual resulta increíble, sin importar la manera en que habían sucedido los hechos, por lo tanto, dicho crimen era considerado como adulterio y se arrojaba al río a ambas personas. Es revelador que hubiera una posibilidad de apelación. Sin embargo, algo interesante es que se

⁶⁵ RIVAS MÉNDEZ, Florencio. Derecho Penal. Parte Especial. 2ª edición, Editorial Astra S.A., Bogotá, 1999, pág. 89.

permitía al marido que sacara a su mujer del río y además, si así lo quería el rey podía dejar libre a su súbdito.

Israel.- En la cultura israelí encontramos lo siguiente: *“En la cultura Hebrea la mujer casada que era victimizada mediante la violación, era considerada culpable, adúltera e irrevocablemente profanada”*⁶⁶. En esta cultura, y dependiendo si la víctima era casada o soltera se procedía a imponer la pena de muerte o bien una multa al responsable.

Roma.- En el Derecho Romano, la *“Lex Julia de vis pública* imponía la pena de muerte para el responsable de la unión sexual violenta”⁶⁷.

Egipto.- Se castraba a aquel que violare a cualquier mujer. En el Código de Manú se *“...aplicaba la pena corporal en el caso de que la mujer no fuera de la misma clase social”*.⁶⁸

Grecia.- El que violara a una mujer estaba obligado a pagar una multa y estaba obligado a casarse con la víctima si era ese el deseo de ella, pero, de no ser así se le aplicaba la pena de muerte. *“En la época de Teodorico existía un edicto por el cual debía casarse con la mujer atacada, además de otorgarle la mitad de sus bienes si era rico y noble”*.⁶⁹

Derecho canónico.- Sólo se consideró el *stuprum violentum*, en el caso en que *“...se realizara el desfloramiento de una mujer obtenido contra o sin su consentimiento, pero en mujer ya desflorada no se podía cometer el delito”*⁷⁰.

⁶⁶ RIVAS MÉNDEZ, Florencio. Derecho Penal. Parte Especial. Op. Cit., pág. 89.

⁶⁷ *Idem*.

⁶⁸ *Idem*.

⁶⁹ *Idem*.

⁷⁰ RIVAS MÉNDEZ, Florencio. Derecho Penal. Parte Especial. Op. Cit., pág. 90.

Fuero Viejo de Castilla.- El Fuero Viejo de Castilla señala lo siguiente:

“Libro Segundo- Titol II- Los que fuerzan y tocan a las Mujeres.

Ley III: Este es Fuero de Cestiella

Que si alguno fuerza muger, e la muger dier querella al merino del Rey, por tal bacón como esta, o por quebrantamiento de camino, o de Ygrecia, puede entrar el Merino en la behetrias, o en los solares de los Fijosdalgo em pos del malfechor para facer justicia, é tomar con dicho, mas develo pagar luego: e aquella muger, que dier la querella, que es forcada, si fuere el fecho en yermo, á la primera Viella que llegare, debe echar las tocas, e entierra arastrarse, e dar apellido diciendo: Fulan me forco, si le conoscier; sinol conoscier diega la señal de el; e si fuer muger virgen debe mostrar su corrompimiento a bonas mugeres, las mejores que fallare, e ellas probando esto de vel responder aquel a que demanda; e si ella anci non lo ficier, non es la querella entera; el e otro puedese defender; e si lo varon e dos mugeres de vuelta, cumple su aprueba en tal racon.

E si el fecho fue en logar poblado debe ellar dar voces, e apellido, alli dó fuer el fecho e arrastrarse diciendo: fulan me forcó e cumplir esta querella enteramente, ansi como sobre dicho es, es si non fuer muger virgen, debe cumplir todas estas cosas, fuera de la muestra de catarla, que debe ser de otra guisa, é si este que la forcó se pudier auer debe queresolla trescientos sueldos, e dar a él por malfechor, e por enemigo de los parientes della; e quando l’podieren auer los de la justicia del Rey, matarle por ello”.⁷¹

Antecedentes nacionales

Relata el autor Florencio Rivas Méndez que: *“Durante la época prehispánica en México encontramos al delito sancionado en el pueblo Maya, el cual era castigado severamente y en el caso de la violación, con la lapidación participando en ella el*

⁷¹ RIVAS MÉNDEZ, Florencio. Derecho Penal. Parte Especial. Op. Cit., pág. 90.

pueblo entero. Los pueblos prehispánicos de nuestro país se distinguieron por tener un gran respeto a la mujer por lo que este delito casi no era cometido.

Los antiguos pueblos de México tenían castigos muy severos para todas aquellas personas que cometían delitos contra la moral y dignidad de una persona, como son los casos de incesto, estupro y violación.

En el imperio mexicano los que cometían incesto en primer grado de consanguinidad o afinidad morían ahorcados.

En cuanto al estupro, en la cultura azteca era castigada con la pena de muerte.

En lo referente a la violación, entre el pueblo maya, el castigo consistía en dar muerte al violador.

En la cultura tarasca el castigo para una persona que violaba era la tortura. Estos castigos tan severos eran una medida de prevención para la sociedad, ya que se inculcaba a la gente a no realizar infracciones contra la moral y el honor de una persona, pero en casos de llevarlos a cabo, se sometían las penas antes mencionadas”⁷².

El mismo autor refiere que durante la Época Colonial: “...se aplicaban al delito de violación algunas de las leyes que regían en España como: las Leyes de Indias, la Novísima Recopilación de Castilla, la Nueva Recopilación de Castilla, el Foro Real, el Fuero Juzgo y las Siete Partidas”⁷³.

El Código de 1871.- En este Código Penal, sólo se hacía referencia al delito de violación, el cual se encontraba ubicado en el título sexto “Delitos contra el orden de las familias, la moral pública, o las buenas costumbres”, contenido en el Capítulo III, al igual que los delitos de atentados al pudor y estupro, del artículo 795 al 802.

⁷² RIVAS MÉNDEZ, Florencio. Derecho Penal. Parte Especial. Op. Cit. pág. 90.

⁷³ *Idem*.

El Código de 1929.- El delito de acoso u hostigamiento sexual se encontraba ubicado en el Título Decimotercero intitulado: “De los delitos contra la libertad sexual”, en el Capítulo I, de la misma manera que el delito de violación y estupro.

El Código Penal de 1931.- En este Código Penal para el Distrito Federal en materia de fuero común y para toda la república en materia de fuero federal sólo se hacía referencia al delito de hostigamiento sexual en el artículo 259-bis, castigándose con una multa hasta por cuarenta días.

El Código Penal vigente para el Distrito Federal.- En este Código Penal fue publicado en la Gaceta Oficial para el Distrito Federal el 16 de julio de 2002 y es importante porque se desincorpora del Código Penal Federal, permaneciendo el último con el texto del código de 1931.

En el actual Código Penal para el Distrito Federal se encuentra el delito de acoso sexual en el artículo 179, sin embargo, ya no aparece el de hostigamiento sexual, el cual se mantiene en el Código Penal Federal en el numeral 259-bis.

2.4.3. Su relación con otros delitos sexuales.

El delito de acoso sexual se relaciona con todos y cada uno de los restantes delitos sexuales contemplados en los distintos Códigos Penales, sin embargo, con el que guarda mayor relación es con el hostigamiento sexual. De hecho, ambos ilícitos penales están divididos por una delgada línea que en ocasiones es muy compleja de diferenciar. Para algunos, la diferencia entre el hostigamiento sexual y el acoso

sexual es que el primero es un delito vertical, mientras que el segundo es un delito horizontal. Explicamos esto con mayor amplitud. Se dice que el hostigamiento sexual es un delito vertical en razón de que se comete en razón de una jerarquía existente entre el victimario y la víctima, por ejemplo, entre el jefe y su empleada o empleado en las relaciones laborales; entre el profesor y su alumna o alumno en las relaciones escolares o académicas. Existe siempre un punto de diferencia determinado por la jerarquía existente entre los dos sujetos que participan y es en virtud a esa jerarquía que quien tiene ese poder de mando se vale del mismo para tratar someter a la víctima a sus pretensiones de carácter sexual.

En el delito de acoso sexual, tenemos que el victimario realiza su conducta que consiste en acosar de manera sexual a la víctima con las constantes amenazas de causarle un daño o mal, el cual se relaciona con la actividad que los une o vincula a ambos, las relaciones laborales; en la escuela, etc. La conducta se integra con insinuaciones de índole sexual mediante el uso reiterado de amenazas para ir minando la resistencia y oposición de la víctima, la cual se verá constreñida a valorar su situación laboral o académica y en tal virtud, posiblemente ceder a las pretensiones del sujeto activo.

Se dice que el delito de acoso sexual es horizontal ya que tiene lugar entre personas que no ostentan jerarquías superiores entre ellas, sino que ocupan la misma posición, ejemplo de esto es la relación entre alumnos, entre los trabajadores, entre los usuarios de un gimnasio, los asiduos creyentes de una religión, entre otros casos más, en los que tanto la víctima como el victimario tiene el mismo nivel, no hay jerarquías entre ellos, simplemente coinciden en algún ámbito.

En este ilícito, si el victimario fuese servidor público y se aprovechara de esa circunstancia, además de lo la pena señalada, se le impondrá una destitución e

inhabilitación por el tiempo igual al de la pena para ocupar otro cargo público. Dispone el artículo 259-bis del Código Penal Federal lo siguiente:

“Art. 259.- Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de cuarenta días multa. Si el hostigador fuese servidor público y utilizare los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, se le destituirá de su cargo.

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

Sólo se procederá contra el hostigador, a petición de parte ofendida”

El delito de acoso sexual se encuentra contemplado en el artículo 179 del Código Penal vigente para el Distrito Federal en estos términos:

“Art. 179.- 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 esa circunstancia, 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 perseguirá por querrela”.

Por otra parte, si el acoso sexual o el hostigamiento sexuales no traen dividendos para los victimarios, es muy posible que el sujeto activo llegue a realizar otro tipo de conductas más fuertes como son la violación. En el delito de violación, el sujeto activo se vale de la violencia física o moral para realizar la cópula con persona de cualquier sexo, es decir, mujer u hombre. El artículo 174 del Código Penal para el Distrito Federal señala:

“Art. 174.- Al que por medio de la violencia física o moral realice cópula con persona de cualquier sexo, se le impondrá prisión de seis a diecisiete años.

Se entiende por cópula, la introducción del pene en el cuerpo humano por vía vaginal, anal o bucal.

Se sancionará con la misma pena antes señalada, al que introduzca por vía vaginal o anal cualquier elemento, instrumento o cualquier parte del cuerpo humano, distinto al pene, por medio de la violencia física o moral.

Si entre el activo y el pasivo de la violación existiera un vínculo matrimonial, de concubinato o de pareja, se impondrá la pena prevista en este artículo, en estos casos el delito se perseguirá por querrela”.

Deriva de lo anterior que en el delito de violación, el sujeto activo utiliza la violencia física o moral para someter al pasivo y realizar la cópula, es decir, la introducción del pene en la vagina, ano o boca del pasivo. En lo que se denomina violación equiparada, esto es, sujeto activo introduce algún instrumento ajeno al cuerpo humano, como botellas, o cualquier otra parte de su cuerpo distinto del pene, por medio de la violencia física o moral, por ejemplo, los dedos, la mano entera, entre otras.

El artículo 175 del mismo Código Penal establece que se equipara a la violación:

“Art. 175.- Se equipara a la violación y se sancionará con la misma pena, al que:

I. Realice cópula con persona que no tenga la capacidad de comprender el significado del hecho o por cualquier causa no pueda resistirlo; o

II. Introduzca por vía anal o vaginal cualquier elemento, instrumento o cualquier parte del cuerpo humano distinto del pene en una persona que no tenga capacidad de comprender el significado del hecho, o por cualquier causa no pueda resistirlo.

Si se ejerciera violencia física o moral, la pena prevista se aumentará en una mitad”.

De esta manera, es posible que si el acoso sexual u hostigamiento sexual no prosperan, el sujeto activo decida llevar a cabo una conducta más directa y definitiva como es la violación, aunque los daños que se producen en la persona de

la víctima son muy diferentes en el acoso sexual u hostigamiento sexual como en la violación.

El delito de acoso sexual se diferencia también del abuso sexual, en el cual, el sujeto activo solamente ejecuta en el pasivo un acto sexual o lo obliga a observarlo o lo hace ejecutarlo. Una diferencia importante entre el abuso sexual y la violación es que en la violación existe la cópula entre el activo y el pasivo, la cual se obtiene por medio de la violencia física o moral, mientras que en el abuso sexual no existe el ánimo de llegar a la cópula. Señala el artículo 176 del Código Penal para el Distrito Federal:

“Art. 176.- Al que sin consentimiento de una persona y sin el propósito de llegar a la cópula, ejecute en ella un acto sexual, la obligue a observarlo o la haga ejecutarlo, se le impondrá de uno a seis años de prisión.

Si se hiciere uso de violencia física o moral, la pena prevista se aumentará en una mitad.

Este delito se perseguirá por querrela, salvo que concurra violencia”.

Es claro que mientras que en el acoso sexual u hostigamiento sexual solamente se insinúan o tratan de imponerse actos sexuales al pasivo, valiéndose o no de un jerarquía existente entre los sujetos (en el caso del hostigamiento sexual), en el abuso sexual el activo va más allá y no se conforma con insinuar los actos sexuales, sino que los lleva a cabo sin consentimiento del pasivo, por ejemplo, los tocamientos o roces en algún medio de transporte público o en la calle, aunque no existe el propósito directo de llegar a la cópula, como sucede en la violación. También otra diferencia es que el sujeto activo puede obligar al pasivo a observar un acto sexual del activo, como sería la masturbación o bien, obligar al pasivo a ejecutar el acto sexual, por ejemplo, que el activo obligue al pasivo a hacerle tocamientos en su cuerpo, lo que no ocurre en los delitos de acoso u hostigamiento sexuales.

2.4.4. El bien jurídico tutelado

En el caso de los delitos sexuales, el legislador considera un imperativo de la ley velar por la protección del normal desarrollo y libertad psicosexual, esto es, el derecho que tiene toda persona para tener un desarrollo sexual interno y externo normal, que esté libre de cualquier acto que lo pueda desviar. Es por esto que el autor Jesús Martínez Garnelo apunta o siguiente sobre el bien jurídico tutelado: *“La libertad y el normal desarrollo psicosexual o ambos, con implicaciones en el ámbito de la tranquilidad personal”*.⁷⁴

La autora I. Griselda Amuchategui Requena refiere que: *“Es la libertad y el normal desarrollo psicosexual o ambos, como se desprende del propio título decimoquinto, el cual también fue reformado el 21 de enero de 1991.*

Evidentemente se coarta la libertad de conducirse en el terreno de la sexualidad con este ilícito y puede también surgir una afectación en el desarrollo psicosexual del pasivo”.⁷⁵

Toda persona tiene el derecho para gozar de un normal y libre desarrollo sexual, pero también a determinarse sexualmente de manera libre, por ello, cuando se acosa sexualmente a una persona, se está limitando ese derecho importante. Además, el autor anterior refiere otro elemento importante, que con el acoso sexual se vulnera el derecho de la libertad y el normal desarrollo psicosexual y que ello trae implicaciones en el ámbito de la tranquilidad de las personas. Esto es cierto, ya que quien sufre de acoso sexual ve alterado su ámbito de paz y tranquilidad ya que se le está presionando para tener relaciones sexuales con una persona, sin consentimiento. Se trata de un elemento interno y psicológico que consiste en el derecho de toda persona a vivir en un clima de paz y tranquilidad, pero en el delito de acoso sexual, ese ambiente se ve notoriamente alterado.

⁷⁴ MARTÍNEZ GARNELO, Jesús, *La Investigación Ministerial Previa*, Editorial Porrúa, México, 1998, pág. 636.

⁷⁵ AMUCHATEGUI REQUENA, I. GRISELDA. *Derecho Penal*. Op. Cit. pág. 297.

2.4.5. Los elementos del tipo penal de acoso sexual.

El artículo 179 del Código Penal vigente para el Distrito Federal contiene el delito de acoso sexual:

“Art. 179.- 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 esa circunstancia, 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 perseguirá por querrela”.

Los elementos particulares de este delito son los siguientes:

- ◇ Al que acose sexualmente
- ◇ Con la amenaza de causarle a la víctima
- ◇ Un mal relacionado con la actividad que los vincule.

En cuanto al primer elemento, el vocablo “acosar” significa perseguir a una persona o animal sin darle tregua ni descanso para detenerlo o cazarlo. También significa perseguir o molestar con peticiones, preguntas o quejas continuas e insistentes. Existen varios tipos de acosos: el escolar conocido como bullying o maltrato psicológico o físico producido en forma reiterada a lo largo de un tiempo determinado; el físico o stalking, persecución ininterrumpida a un sujeto con el que se intenta iniciar o establecer un contacto personal contra su voluntad, el inmobiliario, que consiste en provocar molestias a un vecino a fin de que abandone su vivienda habitual, el acoso laboral o mobbing, que consiste en hostigar a un trabajador para infundirle miedo, desprecio o desánimo y que proceda a renunciar a su empleo; el psicológico, que es un trato vejatorio y descalificador hacia una persona, con el fin de desestabilizarla psíquicamente; el sexual, que es una manifestación de una serie de conductas compulsivas de solicitud de favores sexuales dirigidas a un receptor contra su consentimiento e inclusive, el ciberacoso

o cyberbullying, que es a través del uso de la información y medios de comunicación para acosar a una persona o grupo.

En este sentido, se trata de un acoso sexual, esto es la insinuación e insistencia de favores sexuales de una persona a otra, en contra de su consentimiento y causándole una molestia e incomodidad en su esfera personal y jurídica.

Insistimos en que la línea que divide el flirteo del acoso sexual es muy frágil y radica en el hecho de que el sujeto pasivo o quien recibe ese tipo de información se sienta cómoda y consienta los actos, en cuyo caso hay una respuesta afirmativa para que la otra persona siga adelante. Pero, cuando esos actos no son del agrado de quien los recibe, ya que lo incomodan, estaremos en presencia de actos de acoso sexual en los que resulta muy evidente que el sujeto activo pretende lograr tener relaciones sexuales con el pasivo a pesar de que éste no consiente tales actos. Todos y cada uno de los actos que despliega el sujeto activo tienen la única finalidad de llegar a la cópula con la otra persona.

El segundo elemento consiste en inferirle al pasivo amenazas reiteradas de causarle un mal a la víctima. Se trata de un elemento que el legislador considera importante en materia del delito de acoso sexual, donde el activo utiliza las amenazas físicas o psicológicas de causar un daño a la misma víctima o incluso a su familia.

El delito de amenazas está contenido en el artículo 209 del Código Penal para el Distrito Federal:

“Art. 209.- Al que amenace a otro con causarle un mal en su persona, bienes, honor o derechos, o en la persona, honor, bienes o derechos de alguien con quien esté ligado por algún vínculo, se le impondrá de tres meses a un año de prisión o de noventa a trescientos sesenta días multa.

Se debe entender como ligados por algún vínculo con la persona:

- a. A los ascendientes y descendientes consanguíneos o afines;*
- b. El cónyuge, la concubina, el concubinario, pareja permanente y parientes colaterales por consanguinidad hasta el cuarto grado y por afinidad hasta el segundo; y*
- c. Los que estén ligados con las personas por amor, respeto, gratitud o estrecha amistad.*

Este delito se perseguirá por querrela”.

En las amenazas existe una conducta que consiste en formular o anunciar que se causará un mal o daño en la integridad física, en sus bienes, papeles o posesiones o en la familia del sujeto pasivo, como una forma de venganza o bien para efecto de que el pasivo no ejerza un derecho que legalmente le corresponde. Es conducta limitativa que tiende a ofuscar el derecho de la víctima hacer lo que le dicte su libre albedrío y en consecuencia la causa una sensación de zozobra, miedo o incertidumbre de que pueda sufrir un daño en sus bienes, su integridad o en su familia y con esto se modifica el estado normal de la libertad psíquica de la víctima.

El tercer elemento consiste en la amenaza de causarle a la víctima un mal o daño, pero éste se relaciona con la actividad que los une. Es un elemento importante, ya que debe existir una actividad vinculante entre la víctima y su victimario, por ejemplo, la escuela, el trabajo, el gimnasio e incluso la iglesia. Ahora bien, es importante tener presente que a pesar de que debe existir una actividad vinculante entre ambos sujetos, como las señaladas, no es menester que existe una jerarquía definida entre ellos, como sí ocurre en el delito de hostigamiento sexual, ya que hemos manifestado que el delito de acoso sexual es un delito horizontal, mientras que el hostigamiento sexual es vertical, es decir, existe una relación jerárquica entre los sujetos.

En el delito de acoso sexual no existe esa situación de jerarquía entre el jefe y su trabajador, entre el profesor y su alumno, entre otros casos, aunque insistimos que

sí existe una actividad vinculante entre ellos, la cual comparten habitualmente.

Además de estos elementos, el artículo 179 del Código Penal para el Distrito federal manifiesta que en tratándose de servidores públicos como acosadores y quienes se aprovechen de ese carácter, además de la pena que corresponde, se les impondrá una pena que consiste en la “destitución por un lapso igual al de la pena de prisión impuesta”. Esta redacción parece muy confusa y posiblemente se traduzca en que se destituirá al servidor público y se le inhabilitará para desempeñar otro cargo público por el lapso igual al de la pena impuesta.

2.4.6. La conducta comisiva

La conducta es el primer elemento del delito. El autor Luís Jiménez de Asúa expresa: *“es todo acaecimiento de la vida y lo mismo puede proceder de la mano del hombre que del mundo de la naturaleza. En cambio, acto supone la existencia de un ser dotado de voluntad que lo ejecuta”*.⁷⁶ Después agrega que es la: *“manifestación de voluntad que, mediante acción, produce un cambio en el mundo exterior, o que por no hacer lo que se espera deja sin mudanza ese mundo externo cuya modificación se aguarda”*.⁷⁷

Según el autor Roberto Reynoso Dávila: *“La conducta humana debe ser considerada por sí sola, en sí misma, como tal elemento básico, sin valoración atinente a otros atributos. Por eso, la doctrina ha dicho desde hace muchos años que la conducta es un elemento “incolore” o “acromático”*.⁷⁸

El mismo autor distingue tres aspectos en la acción o conducta humana:

⁷⁶ JIMÉNEZ DE ASÚA, Luís. Derecho Penal. Op. Cit., pág. 135.

⁷⁷ *Idem*.

⁷⁸ REYNOSO DÁVILA, Roberto. Teoría General del Delito. Op. Cit., pág. 20.

- a. *“El movimiento corporal, o la abstención en su caso;*
- b. *El resultado; y,*
- c. *El nexo causal que enlaza aquellos con éste”.*

De acuerdo a lo anterior, la acción es el movimiento corporal o la abstención de éste, así como el resultado producido y el nexo entre ambos.

En el caso del delito de acoso sexual, la conducta típica consiste en: *“...el comportamiento que ejecuta el acosador consistente en asediar reiteradamente con fines lascivos al pasivo”.*⁷⁹

La autora I. Griselda Amuchategui Requena refiere casi lo mismo al decir: *“... la conducta típica, esto es, el comportamiento que lleva a cabo el sujeto activo del delito en examen, consiste en asediar reiteradamente, con fines lascivos, al sujeto pasivo”.*⁸⁰

La misma autora agrega que por asediar se debe entender, de acuerdo al Diccionario de la Lengua Española: *“Importunar a uno sin descanso con pretensiones”.*⁸¹

En el delito de acoso sexual la conducta típica consiste entonces en importunar o asediar de manera sexual al pasivo, pero, siempre con la amenaza de causarle un mal o daño relacionado con respecto a la relación o actividad que los vincule, sea el trabajo, escuela, el gimnasio, la actividad recreativa, deportiva, social, cultural, entre muchas otras. Sin embargo, discrepamos un poco de la autora anterior en el sentido de que de la simple lectura del artículo 179 del Código Penal para el Distrito Federal no se desprende que la conducta típica que consiste en el asedio o

⁷⁹ MARTÍNEZ GARNELO, Jesús, *La Investigación Ministerial Previa*, Op. Cit., pág. 636.

⁸⁰ AMUCHETGUI REQUENA, I. Griselda, *Derecho Penal*, Op. Cit. pág. 297.

⁸¹ *Ibidem.* pág. 298.

Importunar a la víctima tenga que ser reiterada, por lo que basta con que el activo despliegue la conducta por una sola vez para que se consume el delito.

Relacionado con la conducta está la tipicidad, es decir, la adecuación de la conducta desplegada por el activo a lo que determina exactamente el tipo penal o descripción que hace el legislador. Esto quiere decir que el sujeto activo tiene que cumplir con los elementos descritos y explicados en el delito de acoso sexual que son: acosar sexualmente a alguien con la amenaza de causarle un mal relacionado con la actividad que los vincule. Si no se cumple con estos elementos exactamente, puede presentarse una causa de atipicidad, por ejemplo, cuando un compañero de trabajo en lugar de acosar a su compañera la acaricia sin el consentimiento de ésta con fines lascivos, en este caso estaremos probablemente en presencia del delito de abuso sexual, pero no de acoso sexual. Otro ejemplo, cuando la conducta consistente en el asedio tiene lugar entre una alumna y su profesor o entre una trabajadora y su patrón, en estos casos, por existir una relación jerárquica entre estas personas posiblemente estemos en presencia del delito de hostigamiento sexual, previsto en el Código Penal Federal en su numeral 259-bis, pero no en el de acoso sexual, ya que en éste tipo penal no se requiere de una jerarquía entre los sujetos.

2.4.7. Los sujetos que intervienen

En el delito de acoso sexual contenido en el artículo 179 del Código Penal para el Distrito Federal, no se requiere una calidad específica para ser sujeto activo de la conducta. Por consiguiente, puede ser sujeto activo cualquier persona, hombre o mujer el que acose sexualmente a otro, hombre o mujer con la amenaza de causarle un mal relacionado con la actividad que los vincule. Es importante aclarar que si bien, en su generalidad, el victimario o sujeto activo suele ser el hombre dadas sus características y fuerza física, el que acose a otra persona, no es

privativo de ese género, ya que hay casos en los que es una mujer la que acosa sexualmente a otro, hombre o mujer. De este modo, cualquier persona puede ser sujeto activo de la conducta, pero, el tipo penal señala que tanto el sujeto activo como el pasivo comparten alguna actividad, ya sea laboral, escolar, doméstica, cultural o recreativa, profesional, entre otras más.

En cuanto al sujeto pasivo en el delito de acoso sexual, acontece exactamente lo mismo, ya que el tipo penal no requiere ninguna calidad específica para ser víctima o pasivo de la conducta, aunque es muy común que sean las mujeres las más proclives a sufrir de actos de acoso sexual dadas sus características físicas, incluso, tiene que ver mucho su forma de vestir, de conducirse y de destacar la imagen y el lenguaje corporal que proyecta hacia los demás, ya que sin pretender justificar actos de acoso sexual, es necesario decir que el lenguaje corporal es un vehículo muy importante en las relaciones diarias. Existen personas, hombres o mujeres quienes proyectan un lenguaje difuso o contradictorio o bien, insinuante en algunos casos el cual puede ser interpretado como una abierta invitación sexual y a actuar en consecuencia. Este aspecto es de gran relevancia para algunas áreas del conocimiento humano como la psicología y otras más, pero, por desgracia, ni los legisladores ni los juzgadores toman en consideración por estimar que se trata de circunstancias que llaman subjetivas y que no están contenidas en la norma y sin embargo, son importantes en materia de delitos como el de acoso sexual.

2.4.8. La relación jerárquica como elemento en el delito de acoso sexual

En puntos anteriores hemos señalado que mientras que el delito de hostigamiento sexual es vertical, el acoso sexual es horizontal. Esta es la diferencia específica entre ambos ilícitos.

Se dice que el acoso sexual es horizontal porque el tipo penal no requiere que exista una relación jerárquica entre víctima y victimario, como sí debe acontecer en el hostigamiento sexual. En el acoso sexual, los sujetos que intervienen tienen la misma jerarquía o nivel, por ejemplo, estudiantes, profesores, trabajadores, empleados domésticos, entre otros más. El victimario no tiene un nivel mayor que la víctima, sin embargo, el artículo 179 del Código Penal para el Distrito Federal establece un elemento importante entre ellos, la existencia de una actividad vinculante que los une, ya sea la escuela, el trabajo, el ejercicio de una profesión, alguna actividad cultural, artística, entre muchas otras.

La jerarquía implica una relación vertical en la que uno de los sujetos tiene una posición de poder o mando con respecto del otro sujeto el cual está obligado a obedecer, como sucede en el caso de la relación patrón trabajador, profesor alumno o bien entre el dueño de una casa y su trabajador doméstico, entre otros casos. Esta relación vertical, de poder o mando no está presente en el delito de acoso sexual. En cambio, sí existe un vínculo o relación que podríamos llamar de coordinación entre el activo y el pasivo, ya sea en el trabajo, la escuela, alguna actividad física, religiosa o doméstica.

En el delito de acoso sexual, en lugar de existir una relación jerárquica debe darse una actividad vinculante entre los dos sujetos activo y pasivo.

CAPÍTULO TERCERO.

EL DELITO DE ACOSO SEXUAL EN LAS RELACIONES DE TRABAJO EN EL DISTRITO FEDERAL

3.1. El acoso sexual en las relaciones laborales en la Ciudad de México una constante que sufren muchas personas

En los tiempos actuales, la tendencia internacional se orienta hacia la protección de la mujer en todos los ámbitos, buscando siempre la igualdad de género y que paulatinamente accedan a las mismas oportunidades que los hombres en todos los niveles, sin embargo, existen varios países en los cuales el derecho de toda mujer a una vida libre de violencia y de acoso es sólo un sueño, ya que la realidad demuestra que el trato hacia la mujer es todavía denigrante. Ejemplo de lo anterior han sido las noticias y denuncias de muchas mujeres quienes laboraron o lo hacen en el mundo del cine o la televisión en los Estados Unidos o en nuestro país; mujeres que han sufrido infinidad de acosos sexuales por parte de compañeros, conocidos y otras personas quienes se empeñan en ver a la mujer como un simple objeto sexual. Realmente saber que directores de cine afamados, políticos, académicos y otras personas con imagen pública han hecho del acoso sexual una forma de pseudo “conquistar a una mujer”, desviada, injusta e ilegal y que atenta contra la dignidad del acosado.

Recordemos que en los Estados Unidos de América se empezó a utilizar el término “*embarrassement*”, para referirse a los actos tendientes a insinuar, solicitar denostar, presionar o insistir en actos sexuales proferidos a una mujer. De ahí que en nuestra legislación se crearon dos tipos penales diferentes: el acoso y el hostigamiento sexual, cuya diferencia es que en el acoso sexual, existe una relación horizontal, es decir, no existe una jerarquía entre los dos sujetos que participan, ejemplo de esto: entre alumnos, maestros, compañeros de trabajo, conocidos, los encuentros en la calle en algún medio de transporte con otra persona, entre otras, mientras que en el hostigamiento sexual, existe una relación

de jerarquía que coloca al pasivo en clara dependencia o inferioridad frente al activo, ejemplo de esto es la relación entre maestro y alumna, jefe y empleada, entre el dueño de una casa y su trabajadora doméstica, por lo que dicha relación es considerada como vertical. Sin embargo, ambos tipos penales que existen en nuestras distintas legislaciones estatales y en la federal son regulados de manera indistinta, es decir, existen estados de la República en los cuales su ley sustantiva penal sólo tutela una de las dos conductas: acoso u hostigamiento sexual, mientras que en el Código Penal Federal se regulan ambas figuras de manera distinta, lo que consideramos es lo ideal, ya que se trata de dos conductas que, si bien, provienen de la misma fuente, como lo fue el término anglosajón señalado, lo cierto es que en la praxis diaria tienen diversa esencia de acuerdo al tipo de relación entre los sujetos que tenga lugar.

La autora Claudia Lorena de Rivera apunta sobre lo anterior lo siguiente: *“El acoso sexual, es una expresión de abuso de poder y dominio para lograr un beneficio sexual, también es un flagelo silencioso, que abordado desde los derechos humanos es una de las manifestaciones de la violencia contra las mujeres trascendiendo del ámbito personalísimo hacia lo colectivo; que además lesiona principios, garantías y derechos fundamentales, entre ellos, principios de igualdad, no discriminación laboral en razón del sexo, derecho a la vida, derechos y libertades sexuales, estabilidad laboral, derecho a la intimidad, a la integridad física y psicológica y por supuesto, derechos económicos y sociales de sus víctimas”*.⁸²

Cabe decir que el término “acoso sexual”, fue acuñado en la Universidad de Cronell, en 1974, desde entonces se viene utilizando con distintos significados, entre los que se encuentra aquél que se refiere a la conducta mediante la cual una persona realiza en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter

⁸² DE RIVERA, Claudia Lorena, *“Acoso Sexual Laboral, un Problema de Relación de Poder”*, disponible en línea en: <http://www.csj.gov.sv> consultado el 9 de febrero de 2018 a las 21:00 horas.

sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Visto así, el acoso sexual desde la década de los setentas es un problema que ha ido saliendo gradualmente a la luz y ha sido reconocido tanto por la esfera pública como por la privada. Es un problema que mucho tiene que ver con los avances de muchas mujeres en diferentes espacios y esferas. Es por esto que la Organización Internacional del Trabajo ha considerado en su Conferencia celebrada en 1985, el acoso sexual como *“...una violación de los derechos fundamentales de las trabajadoras y trabajadores, declarando que constituye un problema de salud, de discriminación, decir, una inaceptable situación laboral y una forma de violencia primariamente contra las mujeres”*.⁸³

En la práctica profesional, he podido constatar que en muchos centros de trabajo, así como en las mismas Juntas de Conciliación y Arbitraje, tanto las locales como la Federal en la Ciudad de México, el acoso sexual ha estado presente desde hace muchos años. Desgraciadamente, considero que se trata de una conducta que está muy arraigada en nuestra sociedad y en el campo laboral es donde mayor incidencia tiene, principalmente contra la mujer trabajadora, la cual tiene que soportar las insinuaciones, manifestaciones y actos de alto contenido sexual proferidos tanto por sus jefes (hostigamiento sexual), o bien, por sus mismos compañeros de trabajo, clientes, conocidos, amigos, con los cuales tienen algún tipo de trato y en muchos de los casos, las mujeres trabajadoras tienen que soportarlos en aras de conservar sus empleos o bien, para poder aspirar a un ascenso. En otros casos, algunas trabajadoras deciden renunciar antes de experimentar acciones más fuertes por parte de los sujetos acosadores.

⁸³ DE RIVERA, Claudia Lorena, *“Acoso Sexual Laboral, un Problema de Relación de Poder”*, disponible en línea en: <http://www.csj.gob.sv>

Desgraciadamente son pocas las trabajadoras que deciden denunciar este tipo de conductas por diversas razones ya explicadas con anterioridad, por lo que los activos quedan impunes.

En motivo de coraje, malestar e impotencia que el acoso sexual esté tan presente en las relaciones laborales en la Ciudad de México, pero también vemos con agrado que las tendencias internacionales se orientan hacia la cultura de la renuencia, lo que vendrá a beneficiar a muchas mujeres que han sufrido los daños psicológicos, económicos, sociales, sexuales y de otro tipo en algún centro de trabajo.

3.2. El daño que se ocasiona al sujeto acosado

Generalmente el daño que se ocasiona al sujeto acosado en las relaciones laborales se orienta hacia su estado emocional o psicológico el cual se ve alterado cuando el sujeto activo profiere comentarios, frases o acciones tendientes a obtener favores sexuales. Así, el sujeto acosado experimenta sentimientos que van desde la frustración, el miedo o temor a ser despedido o a que se le pueda causar un daño en su integridad física o a su familia hasta sentimientos que resultan más graves como son la idea de suicidio. Esto significa que son una gama considerable los sentimientos que experimenta el acosado y que son el resultado del daño que el activo le ha causado.

Adicionalmente, hay que decir que el acosado es discriminado al ser rebajado de una persona a simple materia sexual. Esto significa que se atenta contra la dignidad de la persona y es posible que la víctima tenga que tomar algunas terapias psicológicas para efecto de superar su situación y evitarla en lo posible en otras relaciones de trabajo. Es por esto que el acoso sexual es considerado también como una forma de violación de los Derechos Humanos de las personas, ya que se atenta contra su dignidad como persona.

Es un derecho humano que todas las personas gocen del derecho a un empleo o trabajo remunerado, pero también lo es que ejerzan ese trabajo o labor dentro de un ambiente adecuado en el que se respete su dignidad por parte del patrón así como de sus compañeros de trabajo.

La autora Claudia Lorena de Rivera señala que: *“Diversos estudios y experiencias demuestran que el acoso sexual laboral tiene efectos nefastos dentro y fuera de las organizaciones que lo albergan. Así:*

•En relación a las víctimas. Las conductas vejatorias de acoso sexual produce efectos físicos y psicológicos algunas veces irreversibles, de manera directa en la víctima e indirecta en los empleados/as que tiene que desarrollar labores en ambientes contaminados. Ubica a la víctima en una situación de vulnerabilidad e indefensión laboral que corre el riesgo de limitar su desarrollo profesional, en el tipo vertical.

*De acuerdo a la OIT el hostigamiento sexual causa que 1 de cada 4 mujeres sea despedida y que 4 de cada 10 renuncien a su empleo. El acoso sexual en el trabajo impide el logro de la igualdad, y el desarrollo pleno de la mujer como miembro de la sociedad”.*⁸⁴

Pero, además, el acoso sexual repercute necesariamente en el centro de trabajo al transformar el ambiente normal y sano en uno de tensión, presiones y conflictos lo que redundaría en una baja en la producción de sus trabajadores acosados, pero también se puede ver reflejado en los demás trabajadores. Señala la misma autora Claudia Lorena de Rivera que: *“En relación a las organizaciones, daña la imagen institucional y provoca pérdidas financieras por tolerar un clima laboral negativo que aumenta el ausentismo por enfermedad, abandonos de los puestos de trabajo, deterioro de la calidad en la entrega de servicios. Disminuye los niveles de productividad.*

⁸⁴ DE RIVERA, Claudia Lorena, *“Acoso Sexual Laboral, un Problema de Relación de Poder”*, disponible en línea en: <http://www.csj.gob.sv>

Es algunas veces una razón oculta que produce la deserción de empleados cualificados, perdiéndose la inversión institucional en capital humano".⁸⁵ Coincidimos con la autora, ya que el acoso sexual en las relaciones laborales causa daños casi a todos los sujetos involucrados en las relaciones de trabajo, alterándose el normal desarrollo de las actividades diarias.

Para la empresa, los daños serán de índole económica, por lo que es menester que los patrones logren percibir cualquier foco rojo en materia de acoso sexual entre sus trabajadores y actúen de inmediato para solucionarlo sancionando internamente a los responsables.

3.3. La reforma y adición a la Ley Federal del Trabajo de fecha 30 de noviembre de 2012 en materia del acoso sexual en las relaciones de trabajo

En materia legislativa, cabe mencionar que en fecha 30 de noviembre de 2012, se publicó en el Diario Oficial de la Federación, un paquete de reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo, dentro del cual vale mencionar la sanción del acoso sexual en las relaciones de trabajo en nuestro país. A continuación abundaremos sobre este particular.

3.3.1. El artículo 133, fracción XII de la Ley Federal del Trabajo

Iniciaremos con lo dispuesto por el artículo 3 bis de la Ley Federal del Trabajo que define el acoso sexual como:

"b) Acoso sexual, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de

⁸⁵ DE RIVERA, Claudia Lorena, "Acoso Sexual Laboral, un Problema de Relación de Poder", disponible en línea en: <http://www.csj.gob.sv>

indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos”.

En esta definición, el legislador considera que el acoso sexual constituye una forma de violencia y aunque no existe la subordinación que sí está presente en el hostigamiento sexual, ya que se trata de una relación entre patrón y empleado, en el acoso existe un ejercicio abusivo del poder que origina que el acosado caiga en un estado de indefensión y de riesgo en su integridad física y psico emocional, con independencia que el acoso sea llevado en uno o varios actos.

Posteriormente, el artículo 47 de la misma Ley señala que son causas de rescisión de las relaciones de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

“VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo”.

Así, observamos que el legislador considera que los actos de hostigamiento o de acoso sexual son causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón.

Sin embargo, el artículo 51 de la Ley de la materia también dispone que es causa de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

“II. Incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias y/o acoso sexual, malos tratamientos análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos”.

El legislador también consideró la posibilidad de que el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes puedan incurrir en actos de acoso sexual en contra del trabajador, su cónyuge, padres, hijos o hermanos, sin embargo debemos

aclarar que el legislador comete un error, ya que si el acto proviene del patrón al trabajador se trata de una conducta vertical, propia del hostigamiento y no horizontal como lo es el acoso sexual. En la relación entre trabajador y patrón impera una subordinación y una jerarquía del primero sobre el segundo, por lo que estimamos que la redacción es errónea en ese sentido.

Por su parte, en el paquete de reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo se incorporó también la fracción XII del artículo 133 que señala:

“Art. 133. Queda prohibido al patrón o a sus representantes:

...

XII. realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo;

XIII. Permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo;

...”

Se trata de una simple prohibición al patrón o a sus representantes, quienes deberán abstenerse de realizar actos de hostigamiento o de acoso sexual contra cualquier persona en el centro de trabajo, recordando que el hostigamiento sexual es una figura vertical, mientras que el acoso es horizontal, por lo que el patrón tiene que acosar a personas sobre las cuales no ejerza algún tipo de autoridad, como los proveedores, sus clientes o representantes, pero no lo trabajadores.

En la misma fracción se establece el deber de los patronos de no permitir o tolerar actos de hostigamiento o de acoso sexual en el lugar de trabajo, por lo que en caso de que exista una denuncia de tales actos, deberá investigar los mismos y proceder a sancionar internamente a los responsables.

Consideramos que esta prohibición no ayuda en mucho a erradicar el problema del acoso sexual en las relaciones de trabajo, por lo que el legislador debió adoptar otro tipo de medidas legales, más coercitivas.

3.3.2. El artículo 135, fracción XI de la Ley Federal del Trabajo

El artículo 135 de la Ley Federal del Trabajo también fue adicionado con la fracción XI, cuyo texto es el siguiente:

“Art. 135. Queda prohibido a los trabajadores:

...

XI. Acosar sexualmente a cualquier persona o realizar actos inmorales en los lugares de trabajo”.

Puede verse que el legislador trató de equiparar el tema del acoso sexual tanto a los patrones como a los trabajadores, ya que se trata de un problema social considerable y que afecta también la productividad de las empresas y el normal desarrollo de las funciones de las dependencias gubernamentales donde está presente.

Para efecto de las sanciones a quienes infrinjan las disposiciones anteriores, el legislador consideró necesario reformar y adicionar el artículo 994 de la Ley estableciendo una sanción económica en la fracción VI consistente en:

“Art. 994.- Se impondrá multa, por el equivalente a:

...

VI. De 250 a 5000 veces el salario mínimo general, al patrón que cometa cualquier acto o conducta discriminatoria en el centro de trabajo; al que realice actos de hostigamiento sexual o que tolere o permita actos de acoso u hostigamiento sexual en contra de sus trabajadores”.

Así, el legislador sólo sanciona de manera económica a los patrones que cometan actos de hostigamiento sexual, a los que toleren o permitan actos de acoso sexual u hostigamiento en contra de sus trabajadores.

Consideramos que la sanción debería ser más ejemplar para el sujeto acosador a efecto de que se pueda erradicar paulatinamente de las relaciones de trabajo.

Es por lo anterior que debemos acudir al Código Penal para el Distrito Federal para efecto de saber si el acoso sexual está tipificado como delito y cuál es su penalidad.

3.4. El delito de acoso sexual contenido en el artículo 179 del Código Penal vigente para el Distrito Federal

El artículo 179 del Código Penal para el Distrito Federal contiene el tipo penal de acoso sexual, con una pena mínima, por lo que resulta necesario proceder a su análisis dogmático.

La redacción del artículo 170 del Código Penal para el Distrito Federal es la siguiente:

“Art. 179.- 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 esa circunstancia, 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 perseguirá por querrela”.

Primeramente, el legislador señala que la conducta motor de este delito consiste en acosar sexualmente, es decir, proferir insinuaciones, palabras o frases, tocamientos o solicitar favores sexuales a la víctima, pero, bajo la amenaza de causarle el sujeto activo a la víctima un mal relacionado con la actividad vinculante de ambos, ya sea en el lugar de trabajo, en la escuela, en la calle, etc.

El numeral en comento no define lo que debe entenderse por acoso sexual, ni establece una diferencia específica con el hostigamiento sexual, ya que hemos

manifestado que se trata de dos conductas que si bien provienen del mismo término anglosajón “*harrasament*”, en la actualidad existen dos tipos penales diferentes, el hostigamiento sexual, figura vertical en la que el sujeto activo tiene y ejerce una jerarquía sobre el pasivo, quien está supeditado al primero, mientras que en el acoso sexual se da una conducta considerada como horizontal, ya que nos existe ningún tipo de jerarquía entre los sujetos, ya que ambos tienen el mismo rango, ejemplo, trabajadores, empleados, estudiantes, entre otros.

Por otra parte, el párrafo segundo del artículo en cita señala que si el hostigador fuese servidor público y aprovechara de esa circunstancia para cometer el delito de acoso sexual, además de la pena privativa de libertad se impondrá al infractor la destitución por un lapso igual al de la pena impuesta. Sobre este párrafo llama la atención que el legislador refiere al sujeto activo como “hostigador” y no “acosador”, como debería ser en el delito de acoso sexual, por lo que estimamos que el legislador confunde el sujeto activo del delito de acoso sexual con el de hostigamiento sexual, lo cual nos parece una falta considerable de técnica legislativa básica.

Es dable considerar que existe una duda e incertidumbre acerca de cuál figura es la que el legislador decidió tipificar como delito en el artículo 179, si el acoso sexual o el hostigamiento sexual, ya que en el párrafo primero del numeral se aprecia perfectamente que el delito de referencia es el acoso sexual, sin embargo, en el párrafo segundo, el legislador refiere al sujeto activo de la conducta como el hostigador, con lo que da la noción de que se está refiriendo al hostigamiento sexual, con ello se causa duda sobre el tipo penal que se está sancionando.

Sin duda que se trata de una falla de índole legislativo, lo que indica que posiblemente el legislador de la hoy Ciudad de México no tenía clara la diferencia entre ambos delitos.

En el siguiente cuadro comparativo se puede observar qué estados de la República tipifican el hostigamiento y cuáles otros el acoso sexual y también, aquellos en los que se tipifican ambas conductas:

ENTIDAD FEDERATIVA	CÓDIGO PENAL Y CONDUCTA TIPIFICADA	LEYES DE ACCESO
Aguascalientes	Art. 120. Hostigamiento sexual	Si
Baja California	Art. 184. Hostigamiento sexual	Si
Baja California Sur	Arts. 293 y 293 Bis Hostigamiento sexual y Acoso Sexual	Si
Campeche	No hay regulación	Si
Coahuila	Art. 399 Bis Acoso Sexual	Si
Colima	Art. 216 Bis Hostigamiento Sexual	Si
Chiapas	Arts. 237 y 238 Hostigamiento Sexual	Si
Chihuahua	Art. 176 Hostigamiento Sexual	Si
Distrito Federal	Art. 179 Acoso hostigamiento???	Si
Durango	Art. 391 Acoso Sexual	Si
Estado de México	Arts. 269 y 269 Bis Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual	Si
Guanajuato	No hay regulación	No
Guerrero	Art. 145 Bis Hostigamiento Sexual	Si
Hidalgo	Art. 145 Bis Hostigamiento Sexual	Si

Jalisco	Art. 176 Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual	Si
Michoacán	Art. 246 Bis Acoso Sexual	Si
Morelos	Art. 158 Hostigamiento Sexual.	Si
Nayarit	Art. 206 Bis Hostigamiento o Acoso Sexual	Si
Nuevo León	Arts. 271 Bis y 271 Bis I Hostigamiento Sexual	Si
Oaxaca	Art. 241 Bis Hostigamiento Sexual	Si
Puebla	Arts. 278 Bis y 278 ter Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual	Si
Querétaro	Art. 167 Bis Acoso Sexual	No
Quintana Roo	Arts. 130 Bis y 130 Ter Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual	Si
San Luís Potosí	Arts. 158 Bis y 158 ter Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual	Si
Sinaloa	Art. 185 Acoso Sexual	Si
Sonora	Art. 212 Bis Hostigamiento Sexual	Si
Tabasco	Art. 159 Bis Hostigamiento Sexual	Si
Tamaulipas	No hay regulación	No
Tlaxcala	Art. 227 Bis Hostigamiento Sexual	Si
Veracruz	Art. 189 Acoso Sexual	Si

Yucatán	Art. 308 Hostigamiento Sexual	Si
Zacatecas	Art. 233 Hostigamiento Sexual	Si ⁸⁶

Podemos observar que en el caso de la Ciudad de México, existe una duda si el legislador tipifica el hostigamiento o el acoso sexual, ya que de la lectura del artículo 179 del Código Penal se desprende que en el mismo tipo penal están mencionadas ambas conductas.

Otro punto digno de destacarse es que la hipótesis prevista en el párrafo primero del artículo 179, señala que el sujeto activo utiliza la amenaza de causarle un daño o mal relacionado con la actividad que comparten al pasivo para cometer actos de acoso sexual, por lo que la amenaza se convierte en un elemento importante para que se pueda acreditar el tipo penal, sin la existencia de ésta, consideramos que este delito no existirá.

Puede darse el caso de que el sujeto activo acose sexualmente y de manera reiterada a su víctima, pero sin utilizar amenazas de causarle un mal respecto a la actividad que los une, lo cual no es encuadrable como acoso sexual.

3.4.1. Bien jurídico tutelado

El bien jurídico tutelado en el delito de acoso sexual es el normal desarrollo, así como la libertad sexual de toda persona. Esto significa que todo ser humano tiene el derecho de elegir las personas con las que tendrá intimidad física, así como el momento adecuado, por lo que los demás tienen el deber de respetar su decisión y no utilizar actos que puedan lesionar su voluntad, como acontece con el acoso sexual, que se traduce en una serie de actos que limitan, vulneran o restringen ese derecho humano a conducirse sexualmente.

⁸⁶ GOSLINGA RAMIREZ, Lorena, “Hostigamiento y Acoso Sexual”, Suprema Corte de Justicia de la Nación, México, 2009, págs. 7 y 8.

De manera indirecta, la Declaración Universal de los Derechos Humanos establece el derecho de toda persona para:

“Artículo 16

1. Los hombres y las mujeres, a partir de la edad núbil, tienen derecho, sin restricción alguna por motivos de raza, nacionalidad o religión, a casarse y fundar una familia, y disfrutarán de iguales derechos en cuanto al matrimonio, durante el matrimonio y en caso de disolución del matrimonio”.

La interpretación pro hominem de este artículo nos sugiere que toda persona tiene el derecho inherente a conducirse en el ámbito sexual de manera libre, derecho que implica el deber de abstención de los demás para violentar sus decisiones sobre este tema.

3.4.2. Elementos que integran el tipo penal

Del análisis del artículo 179 del Código Penal para el Distrito Federal se desprenden los siguientes elementos particulares del delito de acoso sexual:

En el párrafo primero:

♦ *Acosar de manera sexual.* Es importante aclarar que tiene que ser este tipo de acoso, ya que también existe el acoso laboral en el que el patrón intimida, maltrata, impide que el trabajador realice sus funciones de manera normal, pudiendo amenazarlo con despedirlo como una forma de lograr su renuncia o sumisión total. Es así que el acoso tiene que ser de índole sexual. A este respecto, la autora I. Griselda Amuchategui Requena advierte que: *“Como puede apreciarse de la simple lectura de este precepto, la noción de este ilícito revela un comportamiento por parte del agente, de naturaleza erótica, con rasgos imprecisos y sobre todo, subjetivo, que en la práctica puede ocasionar diversos problemas, entre otros: la*

*imposibilidad material de poder probarlo y la posibilidad de denuncias infundadas. En el primer caso, la dificultad de probar dicho delito resulta de su propia subjetividad; por cuanto hace al segundo, se prestará la existencia de este tipo de delito para que personas sin escrúpulos presenten, infundadamente, querellas por diversas causas como pueden ser, celos, venganzas, pretensiones laborales o económicas o incluso por el simple afán de querer causar un desprestigio social a alguien”.*⁸⁷

Efectivamente, este tipo de delitos resultan difíciles para su acreditación, si no es por medio de testigos que efectivamente hayan presenciado las conductas reiteradas del activo. También coincidimos en que este tipo de delitos se prestan para que algunas personas decidan vengarse del supuesto sujeto activo por cualquier situación, celos, causar un desprestigio, venganzas, pretensiones laborales, académicas, entre otros.

♦ *Con la amenaza de causarle a la víctima un mal o daño relacionado con la actividad que los vincula.* Esto quiere decir que el sujeto activo utiliza como medio comisivo la amenaza para efecto de acosar sexualmente a la víctima. Dichas amenazas se orientan hacia causarle un daño o mal con respecto a la actividad que vincula a ambas partes, por ejemplo, cuando el activo amenaza al pasivo de que si no accede a sus pretensiones o deseos sexuales, acudirá con el jefe para que despida a la víctima; cuando un alumno amenaza a la víctima, también estudiante con denunciarlo o acusarla con el profesor o el director para que los sancione duramente.

En el párrafo segundo:

♦ Si el hostigador fuere un servidor público. En términos de lo dispuesto por el artículo 108 de la Constitución Política:

⁸⁷ AMUCHATEGUI REQUENA, I. Griselda, Derecho Penal, 2ª ed., Oxford University Press, México, 2005, pág. 295.

“Artículo 108. *Para los efectos de las responsabilidades a que alude este Título se reputarán como servidores públicos a los representantes de elección popular, a los miembros del Poder Judicial Federal y del Poder Judicial del Distrito Federal, los funcionarios y empleados y, en general, a toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en el Congreso de la Unión, en la Asamblea Legislativa del Distrito Federal o en la Administración Pública Federal o en el Distrito Federal, así como a los servidores públicos de los organismos a los que esta Constitución otorgue autonomía, quienes serán responsables por los actos u omisiones en que incurran en el desempeño de sus respectivas funciones.*

...

Las Constituciones de los Estados de la República precisarán, en los mismos términos del primer párrafo de este artículo y para los efectos de sus responsabilidades, el carácter de servidores públicos de quienes desempeñen empleo, cargo o comisión en los Estados y en los Municipios”.

Así, un servidor público es toda aquella persona que presta sus servicios subordinados al Estado en sus tres niveles de gobierno.

◆ Y aprovechara de ese carácter como servidor público para efecto de acosar sexualmente a la víctima. En esta hipótesis, el sujeto activo ostenta un empleo, cargo o comisión, por lo que se reputa como servidor público y se aprovecha de esa situación para proceder a acosar sexualmente a la víctima, ya que ese carácter le otorga cierto poder sobre los demás, por lo que la víctima se verá en un aparente estado de indefensión.

3.4.3. Las conductas descritas en el tipo penal de acoso sexual

Estimamos que en el primer párrafo del artículo 179 del Código Penal para el Distrito Federal, hoy Ciudad de México existen las siguientes conductas:

♠ Acosar de manera sexual a otra persona, esto es, proferirle insinuaciones, palabras obscenas, frases, invitaciones y hasta tocamientos que contengan alto contenido sexual para lograr que el sujeto pasivo ceda a las pretensiones de esa naturaleza del activo, con lo que se afecta su esfera jurídica relativa a su seguridad y libertad sexual, sin embargo, lo más probable es que la víctima no acceda a tales peticiones del sujeto activo, lo que ocurre generalmente en los centros de trabajo, las escuelas, las casas donde laboran trabajadoras domésticas, entre otras. Esto es, que resulta muy difícil que un sujeto que pretenda lograr intimidad con otra persona en razón del vínculo que los une, laboral, académico, entre otros, sin que existe alguna jerarquía entre ambas, obtenga su éxito, salvo el caso que se trate de un excelente seductor, de aquellos de los que se hablaba en las novelas y en la literatura romántica o en las películas, sujetos dotados de galanura extrema de un gran poder de convencimiento hacia las mujeres, de no ser así y en el mundo real actual, resulta muy difícil que esto ocurra, por lo que el sujeto activo tampoco desistirá tan rápidamente de su objetivo y de su presa desde el punto de vista psicológico y social, en el que la mujer se convierte en una presa a cazar, entendiendo que el hombre es por naturaleza el cazador, el que conquista, el que convence por medio de la palabra y los detalles.

♠ Es por lo anterior que el sujeto activo utiliza o se vale del uso de las amenazas que consisten en señalarle a la víctima que si no accede a sus pretensiones, le causará un mal, relacionado con la actividad que vincula a ambos, por ejemplo, decirle al jefe o superior que despida a la víctima, decirle al profesor o al director que suspenda o castigue a una alumna por no acceder a las pretensiones del activo, entre otros supuestos. Es importante para fines de la acreditación de este delito que el activo utilice las amenazas como medio para lograr su objetivo, es la forma con la que se podrá asegurar que el pasivo se rendirá y accederá a la intimidad deseada por el activo y es posible que el uso de la amenazas le de resultados, ya que ante la posibilidad de que el activo le cause una daño a la

víctima en su trabajo, la escuela, en la calle, determinará su rendición y accederá a tener intimidad con su victimario.

Esto es así por lo que consideramos que si no se presentan las amenazas como medio, el delito de acoso sexual no existirá en el mundo jurídico.

♣ Finalmente, si el sujeto activo que realiza las conductas antes descritas ostenta el carácter de servidor público y se aprovecha de esa circunstancia, pensemos, el servidor público que atiende al público y que desea tener intimidad con una mujer que acude para solicitar un trámite y decide acosarla utilizando la amenaza consistente en que su trámite será rechazado o negativo o bien, que si es el caso se le podrá privar de su libertad como una sanción. En este supuesto contenido en el párrafo segundo del artículo 179, en el que repetimos, que el legislador denomina al sujeto activo como hostigador y con ello da pauta para la duda sobre si se refiere al hostigamiento o al acoso sexual, es importante que el activo o victimario tenga u ostente el carácter de servidor público en el momento de realizar la conducta y que además, se valga de ese carácter para realizarla.

3.4.4. Los sujetos que intervienen

En este delito al igual que en el hostigamiento sexual intervienen dos sujetos que son los siguientes:

- *Sujeto activo*, lo es el victimario, es decir, la persona que despliega las conductas tanto de acoso sexual, como de amenazar a la víctima, con causarle un daño en relación al vínculo que los une. En el párrafo primero del artículo 179 del Código Penal para el Distrito Federal no se requiere de ninguna calidad específica para ser sujeto activo del delito, por lo tanto, cualquier persona puede serlo. Generalmente

es el hombre quien asume este rol de sujeto activo en este delito, sin embargo, una mujer también puede acosar a un hombre, por lo que la característica de sujeto activo no es privativa del hombre.

El artículo 112 del Código Nacional de Procedimientos Penales refiere al imputado en estos términos:

“Artículo 112. Denominación

Se denominará genéricamente imputado a quien sea señalado por el Ministerio Público como posible autor o partícipe de un hecho que la ley señale como delito.

Además, se denominará acusado a la persona contra quien se ha formulado acusación y sentenciado a aquel sobre quien ha recaído una sentencia aunque no haya sido declarada firme”.

- *Sujeto pasivo*, es la víctima, es decir, la persona que resiente el daño causado por el activo, quien sufre tanto el acoso sexual como las amenazas de que el activo le puede causar un daño relacionado con el ámbito o vínculo que comparten ambos. Generalmente es la mujer quien asume este papel por cuestiones sociales y de idiosincrasia de nuestra sociedad. La mujer ha sido considerada a lo largo del tiempo y de manera incorrecta como el ser débil y quien debe estar detrás del hombre en muchas otras culturas como la nuestra. Lo anterior se puede observar en dichos o refranes populares como son los siguientes:

“ANTIGUO PROVERBIO ÁRABE: Pégale a tú mujer, que si no sabes porqué, ella sí sabe.

PROVERBIO CHINO: El hombre tiene dos ojos para ver y la mujer para ser vista.

LIBRO V. REGLA 154: La mujer virtuosa debe reverenciar a su marido constantemente, como a un Dios.

ECLESIAÍSTICO, CAP LXII: VERSÍCULO 14: Es preferible un hombre malo que una mujer buena. La mujer es toda malicia, ella cubre al hombre de oprobio y vergüenza.

ATRIBUIDO A RABINOS ORTODOXOS: Loado sea el Señor, rey del universo, por no haberme hecho mujer.

HIPONACTE, SIGLO V A. DE C. POETA SATÍRICO GRIEGO: La mujer da al marido dos días de felicidad: el día de la boda y el del entierro.

CONFUSIO SIGLO V A DE C: El marido tiene derecho a matar a su mujer.

EURÍPIDES. SIGLO V A DE C: Una mujer debe ser buena para todo dentro de la casa, e inútil para todo fuera de ella.

ARISTÓTELES: La mujer es, por naturaleza, inferior al hombre. Debe pues obedecer.

ARISTÓTELES: La naturaleza sólo hace mujeres cuando no puede hacer hombres.

CORAN, LIBRO SAGRADO DE LOS MUSULMANES, REDACTADO POR MAHOMA Y ATRIBUIDO POR ESTE POETA A DIOS MISMO, SIGLO VIII. Las mujeres sólo son imperfectas por naturalezas; Son varones mal concebidos.

LADY MAY WORTLEY MONTAGU, SIGLO XVIII, HIJA DEL DUQUE DE KINGTON EMBAJADORA DE INGLATERRA EN CONSTANTINOPLA: Estoy muy contenta de ser mujer porque así no corro el riesgo de casarme con una de ellas.

ISABEL ALLENDE, ESCRITORA CHILENA, SIGLO XX: Es mejor ser hombre que mujer, porque hasta el hombre más miserable tiene a una mujer a la cual mandar”⁸⁸

Es notorio el papel que ha tenido que jugar la mujer a través de la historia, soportando toda clase de actos y frases de los hombres, lo cual ha sido muy injusto y en la actualidad la tendencia internacional se orienta hacia el empoderamiento y la reivindicación de la mujer en el plano de la sociedad, empezando con la sanción y erradicación de conductas degradantes como son la trata de personas, el hostigamiento y el acoso sexual en las relaciones laborales.

⁸⁸ VAZQUEZ MOTA, Josefina. Dios Mío, hazme viuda porfavor. Editorial Panorama, México, 1999, págs. 14, 15 y 16.

Tampoco podemos descartar que el hombre tenga que asumir el papel de sujeto pasivo y que por lo tanto sufra de actos de acoso sexual por parte de compañeras de trabajo, en la escuela, en la calle, entre otros lugares.

En el párrafo segundo del artículo 179 del Código Penal para el Distrito Federal se señala que el sujeto activo debe tener una calidad especial, ser un servidor público de acuerdo a lo señalado en el artículo 108 constitucional, pero además de serlo, si se aprovecha de tal situación para lograr su objetivo.

El artículo 108 del Código Nacional de Procedimientos Penales define y señala sobre la víctima lo siguiente:

“Artículo 108. Víctima u ofendido

Para los efectos de este Código, se considera víctima del delito al sujeto pasivo que resiente directamente sobre su persona la afectación producida por la conducta delictiva. Asimismo, se considerará ofendido a la persona física o moral titular del bien jurídico lesionado o puesto en peligro por la acción u omisión prevista en la ley penal como delito.

En los delitos cuya consecuencia fuera la muerte de la víctima o en el caso en que ésta no pudiera ejercer personalmente los derechos que este Código le otorga, se considerarán como ofendidos, en el siguiente orden, el o la cónyuge, la concubina o concubinario, el conviviente, los parientes por consanguinidad en la línea recta ascendente o descendente sin limitación de grado, por afinidad y civil, o cualquier otra persona que tenga relación afectiva con la víctima.

La víctima u ofendido, en términos de la Constitución y demás ordenamientos aplicables, tendrá todos los derechos y prerrogativas que en éstas se le reconocen”.

Este numeral establece claramente la diferencia entre víctima y ofendido por el delito, como en el delito de homicidio.

Toda víctima u ofendido tendrán los siguientes derechos de acuerdo al artículo 109 del Código Nacional de Procedimientos Penales:

“Artículo 109. Derechos de la víctima u ofendido

En los procedimientos previstos en este Código, la víctima u ofendido tendrán los siguientes derechos:

- I. A ser informado de los derechos que en su favor le reconoce la Constitución;*
- II. A que el Ministerio Público y sus auxiliares así como el Órgano jurisdiccional les faciliten el acceso a la justicia y les presten los servicios que constitucionalmente tienen encomendados con legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad, profesionalismo, eficiencia y eficacia y con la debida diligencia;*
- III. A contar con información sobre los derechos que en su beneficio existan, como ser atendidos por personal del mismo sexo, o del sexo que la víctima elija, cuando así lo requieran y recibir desde la comisión del delito atención médica y psicológica de urgencia, así como asistencia jurídica a través de un Asesor jurídico;*
- IV. A comunicarse, inmediatamente después de haberse cometido el delito con un familiar, e incluso con su Asesor jurídico;*
- V. A ser informado, cuando así lo solicite, del desarrollo del procedimiento penal por su Asesor jurídico, el Ministerio Público y/o, en su caso, por el Juez o Tribunal;*
- VI. A ser tratado con respeto y dignidad;*
- VII. A contar con un Asesor jurídico gratuito en cualquier etapa del procedimiento, en los términos de la legislación aplicable;*
- VIII. A recibir trato sin discriminación a fin de evitar que se atente contra la dignidad humana y se anulen o menoscaben sus derechos y libertades, por lo que la protección de sus derechos se hará sin distinción alguna;*
- IX. A acceder a la justicia de manera pronta, gratuita e imparcial respecto de sus denuncias o querellas;*
- X. A participar en los mecanismos alternativos de solución de controversias;*

- XI.** *A recibir gratuitamente la asistencia de un intérprete o traductor desde la denuncia hasta la conclusión del procedimiento penal, cuando la víctima u ofendido pertenezca a un grupo étnico o pueblo indígena o no conozca o no comprenda el idioma español;*
- XII.** *En caso de tener alguna discapacidad, a que se realicen los ajustes al procedimiento penal que sean necesarios para salvaguardar sus derechos;*
- XIII.** *A que se le proporcione asistencia migratoria cuando tenga otra nacionalidad;*
- XIV.** *A que se le reciban todos los datos o elementos de prueba pertinentes con los que cuente, tanto en la investigación como en el proceso, a que se desahoguen las diligencias correspondientes, y a intervenir en el juicio e interponer los recursos en los términos que establece este Código;*
- XV.** *A intervenir en todo el procedimiento por sí o a través de su Asesor jurídico, conforme lo dispuesto en este Código;*
- XVI.** *A que se le provea protección cuando exista riesgo para su vida o integridad personal;*
- XVII.** *A solicitar la realización de actos de investigación que en su caso correspondan, salvo que el Ministerio Público considere que no es necesario, debiendo fundar y motivar su negativa;*
- XVIII.** *A recibir atención médica y psicológica o a ser canalizado a instituciones que le proporcionen estos servicios, así como a recibir protección especial de su integridad física y psíquica cuando así lo solicite, o cuando se trate de delitos que así lo requieran;*
- XIX.** *A solicitar medidas de protección, providencias precautorias y medidas cautelares;*
- XX.** *A solicitar el traslado de la autoridad al lugar en donde se encuentre, para ser interrogada o participar en el acto para el cual fue citada, cuando por su edad, enfermedad grave o por alguna otra imposibilidad física o psicológica se dificulte su comparecencia, a cuyo fin deberá requerir la dispensa, por sí o por un tercero, con anticipación;*

- XXI.** *A impugnar por sí o por medio de su representante, las omisiones o negligencia que cometa el Ministerio Público en el desempeño de sus funciones de investigación, en los términos previstos en este Código y en las demás disposiciones legales aplicables;*
- XXII.** *A tener acceso a los registros de la investigación durante el procedimiento, así como a obtener copia gratuita de éstos, salvo que la información esté sujeta a reserva así determinada por el Órgano jurisdiccional;*
- XXIII.** *A ser restituido en sus derechos, cuando éstos estén acreditados;*
- XXIV.** *A que se le garantice la reparación del daño durante el procedimiento en cualquiera de las formas previstas en este Código;*
- XXV.** *A que se le repare el daño causado por la comisión del delito, pudiendo solicitarlo directamente al Órgano jurisdiccional, sin perjuicio de que el Ministerio Público lo solicite;*
- XXVI.** *Al resguardo de su identidad y demás datos personales cuando sean menores de edad, se trate de delitos de violación contra la libertad y el normal desarrollo psicosexual, violencia familiar, secuestro, trata de personas o cuando a juicio del Órgano jurisdiccional sea necesario para su protección, salvaguardando en todo caso los derechos de la defensa;*
- XXVII.** *A ser notificado del desistimiento de la acción penal y de todas las resoluciones que finalicen el procedimiento, de conformidad con las reglas que establece este Código;*
- XXVIII.** *A solicitar la reapertura del proceso cuando se haya decretado su suspensión, y*
- XXIX.** *Los demás que establezcan este Código y otras leyes aplicables.*

En el caso de que las víctimas sean personas menores de dieciocho años, el Órgano jurisdiccional o el Ministerio Público tendrán en cuenta los principios del interés superior de los niños o adolescentes, la prevalencia de sus derechos, su protección integral y los derechos consagrados en la Constitución, en los Tratados, así como los previstos en el presente Código.

Para los delitos que impliquen violencia contra las mujeres, se deberán observar todos los derechos que en su favor establece la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y demás disposiciones aplicables”.

3.4.5. La relación de jerarquía laboral entre el sujeto activo y el pasivo

Hemos señalado reiteradamente que en el delito de acoso sexual en las relaciones de trabajo, si bien es cierto que existe un vínculo que une a los dos sujetos: activo y pasivo, como puede ser el centro de trabajo, la empresa, la fábrica, la escuela, la universidad, la casa en el supuesto de los trabajadores domésticos, también hemos manifestado que no existe una jerarquía entre el sujeto activo y el pasivo, como sí la hay en el delito de hostigamiento sexual, por lo que el acoso sexual previsto en el artículo 179 del Código Penal para el Distrito Federal es un delito horizontal, mientras que el hostigamiento sexual es vertical:

- **Acoso sexual**

↔ Es un delito horizontal, ya que no existe una jerarquía entre los sujetos que intervienen, ambos están en un plano de igualdad o coordinación, ejemplo: trabajadores, estudiantes, enfermeros, trabajadores domésticos, transeúntes, entre otros.

- **Hostigamiento sexual**

↓ Es un delito vertical, en el que el sujeto activo tiene o guarda una relación jerárquica con respecto del pasivo, ejemplo: patrón y trabajador, médico y enfermera, maestro y alumna, patrón y su empleada doméstica, entre otras. Existe

una relación de subordinación del pasivo o víctima frente al patrón, quien da las instrucciones u órdenes al trabajador para que éste las lleve a cabo a cambio del pago de un salario.

3.4.6. Las penalidades contenidas en el tipo penal

En el párrafo primero del artículo 179 del Código Penal para el Distrito Federal se establece una pena que va de los seis meses a los tres años de prisión, por lo que no se trata de un delito grave, ni está considerado en el catálogo de delitos que merecen prisión preventiva oficiosa contenidos en el artículo 19 constitucional en los siguientes términos:

“Art. 19.-

El Ministerio Público sólo podrá solicitar al juez la prisión preventiva cuando otras medidas cautelares no sean suficientes para garantizar la comparecencia del imputado en el juicio, el desarrollo de la investigación, la protección de la víctima, de los testigos o de la comunidad, así como cuando el imputado esté siendo procesado o haya sido sentenciado previamente por la comisión de un delito doloso. El juez ordenará la prisión preventiva, oficiosamente, en los casos de delincuencia organizada, homicidio doloso, violación, secuestro, trata de personas, delitos cometidos con medios violentos como armas y explosivos, así como delitos graves que determine la ley en contra de la seguridad de la nación, el libre desarrollo de la personalidad y de la salud”.

Se desprende entonces, que el acoso sexual no está contenido en esta lista, solamente cuando fuese cometido con medios violentos, como las armas de fuego, merecería prisión preventiva oficiosa de acuerdo al nuevo sistema de justicia penal.

En el caso del párrafo segundo del mismo numeral, la pena será doble, ya que al sujeto activo aparte de los seis meses a tres años de prisión, se le sancionará con la destitución e inhabilitación por un tiempo igual al de la pena que imponga el juez de juicio oral penal. Cabe destacar que el legislador simplemente refiere que el sujeto activo será destituido por un tiempo igual al de la condena, hecho que resulta impreciso, ya que lo que el legislador quiso decir seguramente es que se inhabilitará al activo por un tiempo igual al de la pena impuesta. Otra vez encontramos una falla de técnica legislativa.

3.4.7. La procedibilidad en el delito de acoso sexual

De la lectura de la parte final del segundo párrafo del artículo 179 del Código Penal para el Distrito Federal, obtenemos que este delito se persigue por medio de la simple querrela del ofendido o la víctima.

El artículo 225 del Código Nacional de Procedimientos Penales refiere sobre la querrela lo siguiente:

“Artículo 225. Querrela u otro requisito equivalente

La querrela es la expresión de la voluntad de la víctima u ofendido o de quien legalmente se encuentre facultado para ello, mediante la cual manifiesta expresamente ante el Ministerio Público su pretensión de que se inicie la investigación de uno o varios hechos que la ley señale como delitos y que requieran de este requisito de procedibilidad para ser investigados y, en su caso, se ejerza la acción penal correspondiente.

La querrela deberá contener, en lo conducente, los mismos requisitos que los previstos para la denuncia. El Ministerio Público deberá cerciorarse que éstos se encuentren debidamente satisfechos para, en su caso, proceder en los términos que prevé el presente Código. Tratándose de requisitos de procedibilidad equivalentes, el Ministerio Público deberá realizar la misma verificación”.

La querrela es uno de los requisitos de procedibilidad para que el Ministerio Público se avoque a la investigación de los hechos presumiblemente delictivos y la puede hacer sólo la parte que ha sido afectada por la conducta, en el caso del delito de acoso sexual, sólo la víctima.

3.5. Propuestas jurídicas en materia del delito de acoso sexual en las relaciones de trabajo

Todo lo anteriormente expuesto sobre el acoso sexual en las relaciones laborales nos lleva a hacer las siguientes propuestas jurídicas:

- En materia del Trabajo:

- ◆ Primeramente, consideramos necesario que con independencia de las sanciones previstas en el artículo 994 de la Ley Federal del Trabajo, el patrón tenga el deber de exhortar a las víctimas de acoso sexual para que procedan a denunciarlo ante el Ministerio Público, ya que si sólo se sanciona internamente es posible que los actos de acoso continúen o bien, que el mismo patrón haga caso omiso. Es por esto que proponemos la reforma y adición del artículo 994 de la Ley Federal del Trabajo en este sentido:

“Art. 994.- Se impondrá multa, por el equivalente a:

...

VI. De 250 a 5000 veces el salario mínimo general, al patrón que cometa cualquier acto o conducta discriminatoria en el centro de trabajo; al que realice actos de hostigamiento sexual o que tolere o permita actos de acoso u hostigamiento sexual en contra de sus trabajadores.

El patrón que tenga conocimiento de actos de acoso sexual deberá exhortar y favorecer en todo momento la denuncia de la víctima trabajadora ante el

Ministerio Público para que se investiguen los hechos y en su caso sean sancionados”.

◆ Es necesario que el patrón verifique constantemente el ambiente de trabajo, así como las relaciones o interacciones entre sus empleados o trabajadores para efecto de que pueda percatarse de focos rojos que sean indicativos de posibles actos de acoso sexual en el centro de trabajo y así poder prevenirlo.

● En materia Penal:

Con independencia de que se apruebe y promulgue el pretendido Código Penal para toda la República o Código Penal Nacional, en el que habremos de saber si se tipifican los dos delitos comentados: hostigamiento y acoso sexual o sólo uno de ellos, consideramos necesario que el legislador de la Ciudad de México realice una revisión integral del delito de acoso sexual contenido en el artículo 179 a efecto de que se puedan corregir los errores legislativos señalados en este trabajo y se actualicen las hipótesis normativas. Es por ello que proponemos la siguiente reforma y adición del artículo 179 del Código Penal para el Distrito Federal:

*“Art. 179.- Al que acose sexualmente **de manera reiterada** 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 **acosador** (hostigador) fuese servidor público y se aprovechara de esa circunstancia, además de la pena prevista en el párrafo anterior, se le impondrá destitución e **inhabilitación** por un lapso igual al de la pena de prisión impuesta **para desempeñar cualquier cargo, empleo o comisión en la Ciudad de México.** Este delito se perseguirá por querrela”.*

- Consideramos que el delito de acoso sexual encierra una conducta que debe desplegarse de forma reiterada, es decir, que se repita, ya que si sólo acontece una vez será difícil que pueda causar un daño en la esfera jurídica de la víctima o bien que ésta tome en serio las amenazas del activo: tenemos como ejemplo al tipo bromista y adulator con las mujeres quien utiliza frases que bien pueden ser interpretadas como un acoso sexual, sin embargo, las mismas cambian de intensidad día tras día, por lo que no puede decirse que acose sexualmente a las mujeres. Esto es, que consideramos que este delito tiene que ser perpetrado de manera reiterada para que pueda tipificarse como tal y que existan testigos de tales actos.

- Se debe referir en el segundo párrafo al acosador, no hostigador para despejar la duda sobre qué delito se sanciona en el párrafo segundo del artículo 179, si el de hostigamiento o el de acoso sexual.

- Se debe incorporar en el párrafo segundo el término inhabilitación, con independencia de la destitución, ya que el legislador confunde ambas figuras. Así, primero se le destituirá al servidor público acosador, pero además, se le inhabilitará para desempeñar cualquier cargo, empleo o comisión en la Ciudad de México, por un tiempo igual al de la pena impuesta.

- Propuestas sociales:

- Es también importante que los patrones verifiquen el ambiente que impera en sus centros de trabajo, como lo hemos señalado, para percatarse de los problemas entre sus empleados y sobre todo, detectar posibles actos de acoso sexual y exhortar a las víctimas para que los denuncien

- Los patrones deben fomentar el respeto entre compañeros en los centros de trabajo, publicitando el acoso sexual para que sus empleados conozcan perfectamente sobre este delito y sus consecuencias legales y psicológicas. Para ello es dable que ofrezcan conferencias, pláticas o mesas redondas impartidas por especialistas y diferentes áreas. Todo esto redundará en un mejor ambiente de trabajo en el que se respete en todo momento a las mujeres y con ello la productividad de las empresas y los objetivos trazados se podrán lograr en los tempos establecidos.

- Es muy importante que se lleven a cabo campañas a favor del respeto hacia las mujeres en todos los ámbitos diarios, con independendencia de que existan distintas leyes sustantivas que las protejan, ya que su aplicación ha dejado que desear en la práctica diaria.

CONCLUSIONES:

Primera.- Toda persona que presta sus servicios subordinados a otra merece realizar sus actividades en un ambiente laboral de respeto, sin embargo, durante muchos años, es una constante la violencia que se ha ejercido contra las mujeres trabajadoras, principalmente la de tipo sexual.

Segunda.- En acoso sexual en los centros de trabajo en México es un tema que permaneció oculto durante muchos años, por lo que muchas mujeres han tenido que soportar cualquier tipo de insinuaciones y actos contrarios a sus derechos sexuales, con tal de conservar su empleo y en otros casos, de obtener un asenso.

Tercera.- Actualmente, el acoso sexual es un tema que está a la vista de todos, gracias a la tecnología y a las redes sociales, por lo que cualquier acto de este tipo puede ser rápidamente subido a las redes y llegará casi inmediatamente a muchas personas, por lo que la facilidad de denunciar actos de acoso sexual es más fácil que nunca.

Cuarta.- El acoso sexual es una figura de tipo horizontal, ya que entre el activo y el pasivo no existe una subordinación por virtud de la relación que los una, como sí acontece en el hostigamiento sexual, donde el sujeto activo tiene y ejerce una supremacía sobre el pasivo, el cual debe acatar sus instrucciones u ordenes, como sucede en el caso de la relación entre trabajador y patrón, por lo que el hostigamiento sexual es una figura vertical.

Quinta.- El acoso sexual es un delito que se encuentra debidamente tipificado por el artículo 179 del Código Penal para el Distrito Federal, sancionado con pena privativa de libertad de seis meses a tres años de prisión, pero también está regulado en la Ley Federal del Trabajo como una falta tanto para los patrones como para los patrones, por lo dispuesto en los artículos 133, fracción XII y 135,

fracción XI y están sancionados por lo dispuesto por el artículo 994 de la misma Ley laboral. Sin embargo, del análisis tanto del tipo penal de acoso sexual contenido por el artículo 179 del Código Penal para el Distrito Federal, como de la Ley federal del Trabajo se desprende que el legislador considera que el acoso sexual es un tema menor y no toma en consideración los daños o efectos que deja en sus víctimas, no sólo en su ámbito laboral y económico, ya que si la víctima no accede puede perder su empleo, no obtener un ascenso o algún premio económico, pero también y es lo más grave en el ámbito psicológico, ya que muchas mujeres, principalmente, al experimentar actos de acoso sexual resiente un menoscabo en su estima, personalidad y de hecho, son discriminadas al ser tratadas como objetos sexuales.

Sexta.- Es por esto que consideramos que el legislador debe retomar este tema y ponderar la necesidad en que se sancione más duramente, no sólo con una pena ejemplar, son también con una pena económica que sirva para reparar el daño causado en su esfera a la víctima, sobre todo cuando es despedida por no acceder a las pretensiones del acosador, o bien cuando se ve obligada a renunciar al empleo para no sufrir un daño mayor.

Séptima.- Existen algunas legislaciones que muestran mayor interés por este tema y cuentan con tipos penales no sólo de acoso, sino también de hostigamiento sexual, como acontece en los Códigos de Baja California Sur, el Estado de México, Jalisco, Nayarit, Puebla, Quintana Roo y San Luis Potosí, así como en el Código Penal Federal, mientras que en el código penal para el Distrito Federal sólo existe un tipo penal que supuestamente regula el delito de acoso sexual, pero con una redacción que causa confusión, ya que el legislador refiere al activo del delito como un hostigador y no como acosador, con lo que el lector se confunde en cuanto a qué tipo penal está consultado.

Octava.- Es indudable que el tipo penal de acoso sexual inserto en el artículo 179 del Código Penal para el Distrito Federal, debe ser revisado y actualizado no sólo para corregir ese error legislativo antes señalado, sino también para aumentar la pena privativa de libertad y establecer conjuntamente una sanción económica que repare en algo el daño causado al pasivo, ya que en la actualidad el tipo penal citado en el Código Penal para el Distrito Federal es ineficaz y confuso.

Novena.- Consideramos que un elemento importante para la erradicación del acoso sexual en las relaciones de trabajo en la Ciudad de México es la denuncia de cualquier acto que pueda ser un foco rojo en este tema, por esto, los patrones deben estar alertas para detectarlo en cualquier momento y orientar a las víctimas para que en su caso procedan a denunciarlo ante el Ministerio Público, ya que sólo a través de una nueva cultura laboral es como se podrá lograr que en los centros de trabajo existan condiciones y ambientes sanos, lo que no sólo beneficiará a los trabajadores y patrones, sino a las empresas mismas.

Décima.- De la misma manera, consideramos necesario que el tipo penal de acoso sexual, contenido en el artículo 179 del Código Penal para el Distrito Federal sea actualizado y para tal efecto se incorporen en su redacción en el párrafo primero que el acoso sea reiterado y en párrafo segundo, que se sancione al servidor público involucrado en estos actos, además de las penas previstas por el numeral, con la inhabilitación en el servicio público por un tiempo igual al de la sanción privativa de libertad. Es por ello que proponemos la siguiente redacción del artículo 179 del código penal para el Distrito Federal:

*“Art. 179.- Al que acose sexualmente **de manera reiterada** 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 **acosador** (hostigador) fuese servidor público y se aprovechara de esa circunstancia, además de la pena prevista en el párrafo anterior, se le impondrá destitución e **inhabilitación** por un lapso igual al de la pena de prisión impuesta **para desempeñar cualquier cargo, empleo o comisión en la Ciudad de México.**

Este delito se perseguirá por querrela”.

BIBLIOGRAFÍA

ALEMANY GÓMEZ, Carmen, El Acoso Sexual en los Lugares de Trabajo, Instituto de la Mujer, Madrid, 2001.

AMUCHATEGUI REQUENA, I. Griselda. Derecho Penal. Editorial Oxford, 4ª ed., México, 2006.

ARELLANO GARCÍA, Carlos. Métodos y Técnicas de la Investigación Jurídica. 2ª ed., Editorial Porrúa, México, 2000.

BAENA PAZ, Guillermina. Metodología de la Investigación. Publicaciones Cultural, México, 2002.

BÁÑEZ, Federico. Derecho Penal. Editorial Cajica, Puebla, 1997.

BARRAGÁN ALBARRÁN, Oscar, Manual de Introducción al Derecho, 2ª ed., Editorial Universidad Pontificia de México, México, 2011.

BRICEÑO RUÍZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo, Editorial Harla, 10ª ed., México, 1995.

CABANELLAS, Guillermo. Introducción al Derecho Laboral. Argentina T.I., Buenos Aires, 1966.

_____ Compendio de Derecho Laboral. Tomo I, Bibliográfica Omeba, 1968.

_____ Diccionario de Derecho Usual. Editorial Atalaya, Buenos Aires, 1946.

CARNELUTI, Francesco. Teoría General del Delito. Editorial Argos, Cali, s.d.

CASTELLANOS TENA, Fernando. Lineamientos Elementales de Derecho Penal. Editorial Porrúa, 44ª ed., México, 2003.

DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. 9ª ed., Editorial Porrúa, México, 1999.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. 11ª ed., Editorial Porrúa S.A., Tomo. I, México, 1998

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. 6ª ed., Editorial Porrúa S.A., México, 1980.

DE PINA, Rafael y Rafael DE PINA VARA, Diccionario de Derecho. 24ª ed., Editorial Porrúa, México, 1997.

DE PINA, Rafael. Elementos de Derecho Civil Mexicano (obligaciones-Contratos en General). Vol III. 5ª ed., Editorial Porrúa S.A., México 1980.

DÍAZ DUARTE, Raúl. El Contrato. Editorial Jurídica CONOSUR, Santiago de Chile, 1994.

FRIEDMAN, Milton et alios, La Libertad de elegir, Editorial Grijalbo, Madrid, 1979.

GARCÍA MAYNEZ, Eduardo, Introducción al Estudio del Derecho, 41ª ed., Editorial Porrúa, México, 1990.

GONZÁLEZ DE LA VEGA, Francisco. El Código Penal Comentado. 13ª ed. Editorial Porrúa, México, 1997.

GOSLINGA RAMIREZ, Lorena, Hostigamiento y Acoso Sexual, Suprema Corte de Justicia de la Nación, México, 2009.

HAZLITT, Henry, La economía en una lección, Editorial Empires, S.A. de C.V., México 1985.

JIMÉNEZ DE ASÚA, Luis. La Ley y el Delito. Editorial Hermes, Buenos Aires, 1954.

JIMÉNEZ DE ASÚA, Luís. Lecciones de Derecho Penal. 2ª ed., Editorial Pedagógica Iberoamericana, México, D.F., 2001.

LÓPEZ BETANCOURT, Eduardo, Teoría del Delito, Editorial Porrúa, México, 2007.

MANZONI, Vincenzo, Derecho Penal Mexicano, Editorial Porrúa, México, 1994.

MARTÍNEZ GARNELO, Jesús, La Investigación Ministerial Previa, Editorial Porrúa, México, 1998.

MÉNDEZ SALAZAR, Vicente. Delitos Sexuales. Editorial Lex Jure, Santiago, 1995.

MOTO SALAZAR, Efraín y José Miguel Moto. Elementos de Derecho. 40ª ed., Editorial Porrúa .SA., México, 1994.

MUÑOZ RAMÓN, Roberto, Derecho del Trabajo, Tomo II, Instituciones, Editorial Porrúa, México, 1983.

PÉREZ BOTIJA, Eugenio. Curso de Derecho del Trabajo. Madrid, 1960,

PEREZNIETO CASTRO, Leonel. Introducción al Estudio del Derecho. Editorial Harla, México, 1989.

PLASCENCIA VILLANUEVA, Raúl, La Teoría del Delito, UNAM, México, 2004.

REYNOSO DÁVILA, Roberto, Teoría General del Delito. 4ª edición, Editorial Porrúa, México, 1999.

RIVAS MÉNDEZ, Florencio. Derecho Penal. Parte Especial. 2ª edición, Editorial Astra S.A., Bogotá.

RUSSOMANO, Mozart Víctor. La Estabilidad del Trabajador en la Empresa, 2ª edición, UNAM, México, 1981.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. 6ª ed., Editorial Porrúa S.A., México, 1981.

TRUJILLO CAMPOS, Jesús Gonzalo. La Relación Material de Causalidad del Delito. Editorial Porrúa S.A. México, 1976.

VAZQUEZ MOTA, Josefina. Dios Mío, hazme viuda porfavor. Editorial Panorama, México, 1999.

VELA TREVIÑO, Sergio. Culpabilidad e Inculpabilidad. Teoría del Delito. Editorial Trillas, México, 1985.

VELÁZQUEZ BARÓN, Ángel, Delitos de Acoso Sexual. (Libro Electrónico), Editorial Bosch, Barcelona, 2000.

VILLALOBOS, Ignacio. Derecho Penal Mexicano. Editorial Porrúa, 3ª edición, México, 1975.

LEGISLACIÓN CONSULTADA

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Editorial DELMA S.A. MÉXICO, 2018.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Editorial DELMA S.A. MÉXICO, 2018.

CÓDIGO NACIONAL DE PROCEDIMIENTOS PENALES. 19ª ed., Editorial SISTA S.A., México, 2018.

CÓDIGO PENAL PARA EL DISTRITO FEDERAL. Editorial DELMA S.A, México, 2018.

CÓDIGO PENAL PARA EL DISTRITO FEDERAL. 7ª ed., Editorial Porrúa, México, 2018.

PÁGINAS WEB CONSULTADAS

DE RIVERA, Claudia Lorena, en "Acoso Sexual Laboral, un Problema de Relación de Poder", disponible en línea en: <http://www.csj.gob.sv>

http://cebtí.org.mx/cursos/sex_juv/contenido/.../sxj

<http://www.terrorismodegenero.jomdo.com/acoso-sexual/>.

<http://www.kidshealth.org>.

<http://www.sct.gob.mx>.