

247



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA  
DE MÉXICO**

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES.

**CAMPUS ARAGÓN**

**“PROPUESTA DE REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL  
TRABAJO, CON RESPECTO AL HOSTIGAMIENTO  
SEXUAL EN LAS RELACIONES LABORALES”.**

29913.0

**T E S I S**

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A :  
ANA IRMA LÓPEZ ARGÜELLES

ASESOR DE TESIS :  
LIC. HECTOR VEGA HERRERA

MÉXICO, 2001.





Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

## AGRADEZCO

### A DIOS:

*Por permitirme vivir, por dejarme caer y levantarme, por rodearme de gente que me ama, por todo lo bueno y malo que me ha pasado en mi vida; y por demostrarme que cada paso que doy, esta conmigo.*

### A mi PADRE:

*Por darme las armas para defenderme, los principios y consejos que rigen mi vida, por que siempre que necesite de alguien ahí estaba, esta y estoy segura estará. Este pequeño trabajo, es fruto de muchas de tus noches de desvelo, trabajo y esfuerzo, desde mi infancia, hasta la culminación de mi carrera profesional, este triunfo están tuyo como mío.*

### A mi MADRE:

*Por cuidarme, mimarme, educarme, regañarme, protegerme, desde mi niñez hasta el día de hoy, por enseñarme que lo más importante en esta vida es el AMOR, este triunfo están tuyo como mío.*

*A mis hermanos: LUIS FELIPE, SELENE y VICTOR MANUEL;  
Por compartir conmigo cada momento de mi vida, permitanme ofrecerles este pequeño trabajo, como un aliciente en su vida.*

### A mis PROFESORES:

*Que en causaron mi sendero, brindaron consejo y ayuda. Gracias.*

*A la UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MÉXICO:  
Por permitirme tener el honor de formar parte de ella, y en especial a la Escuela  
Nacional Preparatoria número 3 "Justo Sierra" y a la Escuela Nacional de Estudios  
Profesionales "Aragón".*

*A mis profesores que conforman mi sínodo:  
Gracias.*

*Al Lic. Héctor Vega Herrera:  
Por su dedicación, confianza y amistad.*

*Al Lic. Carlos Cesar Guzmán Álvarez:  
Por su apoyo y amistad.*

*A mis AMIGOS:  
Que siempre estuvieron conmigo en las buenas y en las malas.  
En especial: Dulce, Luisa, Gaby, Héctor, Manuel, Aurora, Gerardo y a los que omití  
nombrar. GRACIAS.*

*A la TUTI:  
Por estar siempre conmigo.*

*A todas esas grandes mujeres que me han enseñado, lo importante y el gran honor de  
ser MUJER.*

*Y por último y no por ser el menos importante, sino muy por el contrario:*

*Al hombre que me enseñó el significado de las palabras:*

*SUPERACION*

*OPTIMISMO*

*CONFIANZA*

*Y sobre todo AMOR,*

*Por todo lo bueno que trajiste a mi VIDA,  
por todo lo bueno que eres con ella y  
por que*

*SPONDEO CUPITAE SEMPER*

*Con todo M,I AMOR*

*A ti SIXTO A. ARGÜELLES J.*

*De quien tiene el honor de ser tu esposa, GRACIAS.*

# “ PROPUESTA DE REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO CON RESPECTO AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LAS RELACIONES LABORALES ”

## INDICE

PAGS.

INTRODUCCION.....	1
-------------------	---

## CAPITULO I

### EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y LAS RELACIONES LABORALES EN MEXICO

1.1. Antecedentes .....	1
1.2. La cultura laboral respecto al hostigamiento sexual y su tratamiento en diversos paises.....	8
1.2.1. En las Comunidades Europeas.....	8
1.2.2. En Estados Unidos de América.....	16
1.2.3. En Guatemala .....	21
1.2.4. En Costa Rica.....	22
1.3. Causas que originan el Hostigamiento Sexual.....	34
1.4. Personas que se ven relacionadas con el Hostigamiento Sexual.....	40
1.4.1. Víctima.....	40
1.4.2. Hostigador.....	45
1.4.3. Grupos de Alto Riesgo.....	47
1.5. Problemas que genera el Hostigamiento Sexual.....	50
1.6. Instituciones de Ayuda a la Problemática del Hostigamiento Sexual.....	55

## CAPITULO II

### “CONCEPTOS RELACIONADOS CON EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL”

2.1. El hostigamiento y sus acepciones.....	59
2.2. El hostigamiento sexual .....	61
2.3. Trabajo.....	65
2.4. Centro de Trabajo.....	69
2.5. Relación de Trabajo.....	71
2.6. Trabajador.....	74
2.6.1. Trabajador de Base.....	74
2.6.2. Trabajador de Confianza.....	75
2.6.3. Trabajador Eventual.....	76
2.7. Patrón .....	78
2.8. Derechos y obligaciones laborales.....	80
2.9. Causas de rescisión de la Relación Laboral.....	86

## CAPITULO III

### PROPUESTAS DEL PROYECTO LEGISLATIVO Y DE POSIBLE SOLUCION AL PROBLEMA DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL DENTRO DE LAS RELACIONES LABORALES EN NUESTRO PAIS

3.1. El delito de Hostigamiento Sexual, en el Código Penal para el Distrito Federal.....	91
--	----

3.1.1. Reformas al Código Penal del Distrito Federal de 1991.....	92
3.1.2. Reformas al Código Penal del Distrito Federal de 1999.....	94
3.2. Necesidad de Proteger la libertad sexual del trabajador y su desarrollo profesional.....	98
3.3. Soluciones al Hostigamiento Sexual.....	101
3.4. La prueba en el Hostigamiento Sexual.....	104
3.5. Propuesta de reforma de los artículos 47, 51, 51 bis, 132 y 134 de la Ley Federal del Trabajo para que se prevenga y solucione el Hostigamiento Sexual en el Centro de Trabajo.....	110
3.5.1. Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.....	110
3.5.2. Artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo.....	112
3.5.3. Artículo 51 bis de la Ley Federal del Trabajo.....	114
3.5.4. Artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo.....	115
3.5.5. Artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo.....	118
<b>CONCLUSIONES</b> .....	120
<b>BIBLIOGRAFIA</b> .....	126



## INTRODUCCION

Como estudiante de la Licenciatura en Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México, Campus Aragón, es requisito esencial llevar acabo un trabajo de investigación y sustentarlo ante el jurado correspondiente, a efecto de que se examine y se realice una replica del mismo, por lo que presento la siguiente investigación, que tiene por título "PROPUESTA DE REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO CON RESPECTO AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LAS RELACIONES LABORALES".

El presente trabajo de investigación, tiene como finalidad estudiar un fenómeno socio jurídico, que se da entre los sujetos de las relaciones laborales y que atenta contra el buen desarrollo de estos, el hostigamiento sexual.

El hostigamiento sexual es una conducta antisocial, que tiene como principal objetivo, perturbar el buen desarrollo psicosexual en este caso del trabajador. Existe discusión cual es el fin al realizar una conducta de hostigamiento, acoso, atosigamiento, flirteo o cualquier denominación en que se le encuadre. Se realiza para demostrar el poder que se ejerce sobre una persona, como una discriminación en razón de su sexo ó para satisfacer un deseo carnal.

Cualquiera que sea el fin, el hostigamiento sexual crea graves consecuencias sociales, psicológicas y económicas.

Esta conducta, afecta principalmente a las mujeres, ya que hablando especialmente de nuestra sociedad mexicana, tradicionalmente machista y sexista, ha colocado a las mujeres

como las encargadas del trabajo domestico, la atención del marido, la educación y cuidado de los hijos.

A partir de la industrialización y modernización de nuestro país, la mujer empieza a trabajar fuera de casa, laborando al lado del hombre, recibiendo un sueldo, trabajando en igualdad de condiciones (lo que significa una retribución económica equitativa), lo cual no ha sido aceptado por la mayoría de los hombres, en parte por las tradiciones culturales de corte machista o por la amenaza que la mujer representa para las fuentes laborales de los hombres.

En países como Noruega, Italia, España, Nueva Zelanda, Grecia, Japón, Estados Unidos, Costa Rica, se cumple con el deber de proteger a los ciudadanos víctimas del hostigamiento sexual, mediante una legislación cuyo objetivo no es solo sancionar, sino fundamentalmente prevenir el hostigamiento sexual, así como sensibilizar y educar respecto a la inconveniencia de esta conducta y sus efectos perjudiciales para la sociedad.

¿Pero en México que puede hacer el trabajador, hombre o mujer, cuando el patrón o cualquier otro compañero del trabajo lo hostiga para conseguir favores sexuales?

La respuesta común es que resulta muy difícil hacer algo si el hostigamiento sexual se practica como condición para otorgar un puesto de trabajo o para conservarlo. La situación se torna más grave por la falta de empleos en nuestra sociedad.

En el Distrito Federal, hace apenas unos cuantos años atrás, se tipificó por primera vez en el país el delito del hostigamiento sexual, en el que se castiga al hostigador, pero no se habla de

los derechos del trabajador o trabajadora que sufre este tipo de conducta.

La Ley Federal del Trabajo, en la actualidad aun no contempla el hostigamiento sexual, por lo que el presente trabajo de investigación tiene como finalidad estudiar esta conducta, para sancionarla y prevenirla, así como salvaguardar los derechos laborales del trabajador o trabajadora que es víctima de un hostigamiento sexual.

Por lo que, en el primer capítulo del presente trabajo hablaremos de los antecedentes del hostigamiento sexual, el cómo le han tratado diferentes países en sus legislaciones laborales, las causas que lo originan, las personas involucradas, los problemas que genera y las instituciones de ayuda que actualmente existen para solucionarlo.

En el segundo capítulo, trataremos todos los conceptos relacionados con el hostigamiento sexual y el derecho del trabajo, es decir, trabajo, trabajador, centro de trabajo, relación de trabajo, entre otros.

Y en nuestro último capítulo, comentaremos al hostigamiento sexual como delito tipificado en el Código Penal para el Distrito Federal, su reconocimiento y sus últimas reformas, la necesidad de protección de la libertad sexual de los trabajadores, las posibles soluciones al hostigamiento sexual, haremos énfasis en la forma de probarlo y daremos nuestra propuesta de proyecto legislativo que contenga la prevención y sanción del hostigamiento sexual, en la Ley Federal del Trabajo.

## CAPITULO I

### EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y LAS RELACIONES LABORALES

#### 1.1. ANTECEDENTES

Desde el comienzo de los tiempos, propiamente hablando desde el patriarcado, el hombre impuso a la mujer, el contenido, límites y ejercicios de derechos en todas las materias (laboral, sexual, matrimonial, etc.), y por los cuales debía regirse. Es decir, el hombre por medio del confinamiento de la mujer a la esfera doméstica, controló sus derechos y actividades durante una larga etapa de la humanidad y en diferentes culturas.

Al surgir el capitalismo, se requirió una mayor cantidad de mano de obra, por lo que las mujeres tuvieron que trabajar fuera del hogar, en fábricas o talleres entre otros, además de realizar sus labores en la casa familiar.

"Cuando la mujer empieza a laborar en espacios propios y reservados para el hombre, este, siente el desplazamiento de su mando frente a la mujer, por lo que al sentir su pérdida de poder sobre ella, realiza otro tipo de conducta para continuar sometiéndola, el Hostigarla Sexualmente".<sup>1</sup>

"Los primeros antecedentes al problema del Hostigamiento Sexual se empiezan a dar en el siglo pasado, cuando se empieza a contemplar un tipo penal, en el que el bien

---

<sup>1</sup> Cf. GONZALEZ, Elpidio. EL ACOSO SEXUAL. Primera Edición, Ediciones de Palma. Buenos Aires, 1996. Pág. 23.

jurídico era el pudor y se sancionaba con infracciones, contemplado en algunos Códigos Penales, de Países Europeos (Francia, Alemania y Bélgica). Los Códigos Penales de Chile y España contemplaban como tipo penal los ataques contra el pudor, entre los delitos cometidos por los funcionarios públicos, como sujetos activos.

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

El Código Penal de Chile 1822, Titulaba el epígrafe, De los funcionarios de mal conducta, y de los que tratan mal a sus inferiores y a las personas que tiene que acudir a ellas por razón de su oficio".<sup>2</sup>

Este Código nos da una iniciativa y a la vez un respaldo, de porque en nuestra legislación penal (Código Penal para el Distrito Federal), sanciona al hostigamiento sexual con una multa y en caso de que el hostigador (sujeto activo), sea un funcionario público, además con la destitución de su cargo. Protegiendo a la sociedad, de personas que usan indebidamente su posición jerárquica, con fines diferentes y personales, es decir, en este caso ejerciendo su poder a cambio de favores sexuales.

---

<sup>2</sup> DE VEGA RUIZ, José Augusto. EL ACOSO SEXUAL COMO DELITO AUTONOMO. Primera Edición, Editorial Cdex, Madrid, España 1991. Pág. 29.

La humanidad ha ido evolucionando tanto espiritualmente como materialmente, por lo que si bien es cierto se ha tratado de terminar con el sometimiento de la mujer frente al hombre, proclamando la igualdad de los sexos, en la actualidad se carece de una efectiva y real igualdad entre ellos.<sup>3</sup>

"Existe una gran disparidad, sobre la desigualdad entre los sexos, el principal conflicto es que aún este no ha sido aceptado como tal, principalmente por las mujeres, quienes no gozan de los mismos derechos, de los hombres".<sup>4</sup>

La mayor parte de las mujeres, tienen la errónea concepción de que son diferentes a los hombres, y esto en parte es lógicamente cierto, al haber diferencias físicas y psicológicas entre los sexos, pero hablando jurídicamente tanto hombres como mujeres tenemos los mismos derechos y obligaciones en la legislación mexicana. El problema es que las mujeres no los exigen, ni los hacen valer por seguir creyendo que no tiene derecho a ellos o por desconocimiento.

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

---

<sup>3</sup> Cfr. WISE. Sue. EL ACOSO SEXUAL EN LA VIDA COTIDIANA. Primera Edición, Editorial Paidós. México, 1992. Pág. 54.

<sup>4</sup> Idem.

"Sin embargo la expresión ACOSO SEXUAL surgió alrededor de 1974, fecha en la que algunas feministas norteamericanas, definieron el proceso de control social establecido por los hombres respecto a las mujeres, es decir, conductas que adoptaban los hombres frente a las mujeres, que superficialmente parecían sexuales, porque de hecho constituye el ejercicio de un poder, que se llevaba a cabo en los centros de trabajo".<sup>5</sup>

Las mujeres norteamericanas dan un gran paso en contra del hostigamiento sexual, en el momento de definirlo. Empezando con esto un combate contra esa conducta antisocial que daña en la mayoría de los casos a las mujeres, conducta que era y es aún en la actualidad, tomada como algo normal que tenían que soportar las trabajadoras y de la cual no tenían forma jurídica de protegerse.

"El acoso sexual empieza a tener auge, en 1975, cuando mujeres enfrentaban, el hecho de que no se les pagaban beneficios por despido, debido a que ellas habían renunciado voluntariamente a su trabajo cuando fueron objeto de acoso sexual".<sup>6</sup>

La persona hostigada al no poder resistir más una conducta de hostigamiento sexual, renuncia a su trabajo, perdiendo así cualquier derecho a alguna remuneración económica o indemnización, siendo que debería de protegerse ante este tipo de conducta antisocial que daña su desarrollo profesional.

---

<sup>5</sup> Idem.

<sup>6</sup> Ibidem. Pág. 67.

" En esta época se empleaba la frase como equivalente a coerción masculina, conducta masculina indeseada y no correspondida que afirmaba el rol sexual, de una mujer por encima de su función como persona y como trabajadora. Que incluye los actos de mirar, relativas a conductas sexuales o citas amorosas y la violación ".<sup>7</sup>

El hostigamiento sexual, es una de las principales formas de violencia ejercida contra la mujer. A pesar de ser una conducta que atenta contra la dignidad de la mujer, socavando su derecho a la libertad sexual y que genera obstáculos para que se desarrolle, especialmente en el ámbito laboral y educativo; pero a la cual se tenía o tiene que acceder, para continuar con su empleo.

"En la década pasada, el Hostigamiento Sexual se había identificado como un problema serio para más de las 2/3 de las mujeres trabajadoras y para algunos hombres también".<sup>8</sup>

Que en la mayoría de los acosos queda impune, porque generalmente no son objeto de denuncia, quizás por la falta de normatividad que lo contemple, para evitarlo ó sancionarlo.

"El panorama desde el punto de vista legal es desolador, al no estar del todo claro para muchos cuando empieza un Hostigamiento (Acoso) Sexual y cuando nada más son simples bromas o comentarios. El Hostigamiento Sexual empieza por

---

<sup>7</sup> Idem.

<sup>8</sup> Iniciativa que adiciona el artículo 173 a reformar. Exposición de motivos del veinticinco de agosto de mil novecientos noventa y ocho. Código Penal de Jalisco.



ataques generalmente verbales que se basan en la ambigüedad, en frases de doble sentido; pocas veces se produce de forma directa la insinuación. Tal vez, por eso es el vacío legal, que deja a la víctima dos caminos, el silencio o la dimisión de su trabajo".<sup>9</sup>

En la actualidad varias legislaciones en el mundo empiezan a tratar al Hostigamiento Sexual como un problema que debe prevenirse y en caso de llevarse acabo, sancionarse.

"Pero en algunos países, empleadores están adoptando políticas sobre el Hostigamiento Sexual, en Estados Unidos de América, las víctimas han estado ganando en los tribunales al denunciar el Hostigamiento Sexual y la Suprema Corte del citado País, ha dictaminado que el Hostigamiento Sexual, es una forma de discriminación sexual ilegal".<sup>10</sup>

Estados Unidos de América, se ha convertido en el país con la legislación más avanzada que previene y sanciona el Hostigamiento Sexual, pero es pertinente aclarar que tiene un sistema juridico diferente al nuestro.

En México es una figura jurídica poco tratada, pero en diversos Códigos Penales de los Estados (Jalisco, Nuevo León, Distrito Federal, México), se ha empezado a contemplar al Hostigamiento Sexual, como un delito que atenta contra la libertad sexual de las personas. Pero en materia laboral, en

---

<sup>9</sup> Op.cit. DE VEGA RUIZ, José Augusto. Pag. 30

<sup>10</sup> LOUSADA AROCHENTA, José Fernando. EL DERECHO DE LOS TRABAJADORES A LA PROTECCION FRENTE AL ACOSO SEXUAL LABORAL. Primera Edición, Editorial Comares, Granada 1996. Pag. 8.

nuestra Ley Federal del Trabajo es una figura inexistente. Esta laguna en la ley ha propiciado el solapamiento y proliferación del problema, ocasionando un vacío legal a la acción del Estado, para efecto de combatir dicha conducta.

"No existe una estimación de la magnitud del problema, debido a la ausencia de mecanismo legales de protección a los trabajadores, al temor de las víctimas de ser objeto de represalias, así como por los perjuicios y costumbres irracionales que autorizan al Hostigamiento Sexual como parte de las relaciones convencionales entre las relaciones laborales. Según una estimación de la Organización Internacional del Trabajo el 80% de las trabajadoras han sido objeto de Hostigamiento Sexual en algún momento de su trayectoria laboral".<sup>11</sup>

Se debe crear una norma que contemple al Hostigamiento Sexual, que lo prevenga y lo sancione, ya que de las estadísticas que da la Organización Internacional del Trabajo, se desprende que es un problema que debe tratarse con un particular cuidado, al ser muy recurrido.

---

<sup>11</sup> Iniciativa que adiciona el artículo 173 a reformar. Exposición de motivos del veinticinco de agosto de mil novecientos noventa y ocho. Código Penal de Jalisco. Op. cit. Pag.3.

## **1.2. LA CULTURA LABORAL RESPECTO AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y SU TRATAMIENTO EN DIVERSOS PAISES.**

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

En este punto hablaremos del Estado señalado con anterioridad, así también de otros en América y de las Comunidades Europeas; como lo han abordado sus diversas legislaciones, haciendo una breve comparación de las diversas normatividades que contemplan al Hostigamiento Sexual.

Los países hispanoamericanos, también han abordado la cuestión del acoso sexual laboral, siendo Costa Rica el Estado más avanzado y en el cual su sistema jurídico cuenta con una gran protección Jurídica.

### **1.2.1. EN LAS COMUNIDADES EUROPEAS.**

Dentro del ámbito de las Comunidades Europeas, la preocupación por la cuestión del acoso sexual en la relación de trabajo, se basa en la Política de igualdad entre sexos, cuyo arranque se sitúa en el artículo 119 del Tratado de la Comunidad Económica Europea, a cuyo tenor cada Estado miembro garantizará durante la primera etapa y mantendrá después la

aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos para un mismo trabajo. La primera referencia, del acoso sexual en la relación de trabajo, se encuentra en la recomendación de 13 de diciembre de 1984 del Consejo de las Comunidades Europeas, donde, entre otras medidas de acción positiva, se recomienda la adopción de medidas cuyo objetivo sea el respeto de la dignidad de las mujeres en el trabajo.<sup>12</sup>

La Comisión de las Comunidades Europeas, solicitó una investigación a Michael Rubeustein, quien en febrero de 1987, otorgó un informe titulado "La Dignidad de la mujer", en este estudio se contenía el problema del acoso sexual en los Estados miembros de las Comunidades Europeas, estudio del que se desprende material importante para el presente trabajo de investigación, por lo que en forma resumida se cita lo en él establecido.

Primeramente lo define y considera:

- a). El acoso sexual se define como una cuestión de poder.
- b). Se considera una cuestión vulneradora del principio de igualdad de sexos, entroncado su prohibición en la discriminación sexual.

El acoso sexual en el mundo del trabajo es una cosa corriente en los Estados miembros de las Comunidades Europeas. Los expertos de los Estados miembros estiman que la mayor parte de las formas de acoso sexual, sino todas, son consideradas

---

<sup>12</sup> Cfr. LOUSADA AROCHIENA, José Fernando. EL DERECHO DE LOS TRABAJADORES A LA PROTECCION FRENTE AL ACOSO SEXUAL LABORAL. Primera Edición, Editorial Comares, Granada 1996. Pág. 31.

como ilegales por sus legislaciones nacionales. Sin embargo en toda la Comunidad, en escasas ocasiones han reclamado las mujeres víctimas de un acoso sexual. Existe, en consecuencia, un abismo entre los derechos de las trabajadoras en los abstractos y la realidad que ellas viven en el mundo del trabajo. Las razones que explican esta divergencia entre la teoría y la práctica ofrecen una idea de la necesidad de las medidas adoptan.

Por lo que se propone para preservar la dignidad de las mujeres en el mundo del trabajo, las siguientes necesidades:

1. Sensibilizar a la opinión pública.
2. Crear conciencia a las mujeres sobre el problema y sus consecuencias.
3. Hacer conocer los derechos existentes en el cuadro de la Ley.
4. Aportar un sustento a las víctimas.
5. Crear una legislación explícita.

Con los resultados de la investigación, se realizó una propuesta de a la directiva de las Comunidades Europeas, sobre como prevenir y sancionar el acoso sexual en el trabajo, siendo esta en forma breve:

1. La definición de acoso sexual como toda conducta verbal o física de connotación sexual, cuyo, autor sabe o debería saber que es ofensiva para la víctima. Será considerado ilegal cuando: a) El rechazo o la aceptación de tal conducta se utilice o invoque como amenaza para fundar una decisión que afecta a su empleo o condiciones de trabajo.

- b) La víctima con un fundamento válido para quejarse de que tal conducta ha perjudicado su ambiente de trabajo.
2. Al abordar la cuestión del BIEN JURIDICO protegido por la normatividad sobre protección del acoso sexual laboral, la propuesta directiva se inclina por el carácter discriminatorio. Al contemplar el acoso sexual como una discriminación fundada en el sexo.
3. La responsabilidad legal por acoso sexual se atribuye al empleador. La propuesta señala que todo empleador tiene la obligación de adoptar las medidas normalmente practicadas para mantener un ambiente de trabajo exento de riesgo de acoso sexual para sus empleados, llevando acabo cuatro recomendaciones:
- a) Publicar una declaración de principios concernientes del acoso sexual en el mundo del trabajo, que el acoso no será ni permitido ni tolerado en el centro de trabajo, cuales serán las medidas disciplinarias que se tomarán contra los empleados culpables de actos de acoso, dar a conocer procedimientos contra para presentar quejas por las víctimas y garantizar que ningún empleado será objeto de represalias por haber utilizado dichos procedimientos.
- b) Crear el puesto de Consejero(a) confidencial o responsable de confianza ante el cual las víctimas de acoso puedan obtener consejos informales y confidenciales.

- c) Establecer un procedimiento especial de arreglo amigable de los conflictos para asegurar que las demandas son escuchadas e investigadas sin demora.
  - d) Tipificar el acoso sexual en el trabajo como falta o infracción disciplinaria grave o muy grave, estableciendo expresamente las sanciones apropiadas.
  - e) Organizar formación de mandos intermedios y de empleados, para comprender mejor el problema y crear conciencia de las políticas y procedimientos empresariales adoptadas en prevención del acoso y de su sanción.
4. También contiene recomendaciones complementarias a los representantes de los trabajadores.
- a) Adoptar política muy claras en materia de acoso sexual en el trabajo e informes a sus miembros y responsables de sus derechos y responsabilidades.
  - b) Asegurar un apoyo eficaz a todo representado que sea objeto de acoso sexual.
  - c) Discutir y reivindicar dichas políticas ante la dirección de la empresa.
  - d) Designar y formar a aquél de entre ellas que se ocupará de analizar e investigar las denuncias presentadas y prestar ayuda a víctimas.
5. Se señala que la Comisión de las Comunidades elaborará y publicará un Código de buena conducta donde se recogen las que se entienden como medidas normalmente practicables para prevenir el acoso, sobre todo la formación apropiada para impedirlo y los procedimientos para presentar quejas.

Al término de estudio y con los resultados antes señalados, se creó la resolución de 29 de mayo de 1990 del Consejo de las Comunidades Europeas, relativa a la Protección de la Dignidad de la Mujer y el hombre en el trabajo, y la recomendación de 27 de noviembre de 1991, de la Comisión de las Comunidades Europeas, en cuyo anexo se estableció el Código de Conducta para combatir el acoso sexual.

El Código antes citado, proporciona una orientación practica para los empresarios, los sindicatos y los trabajadores sobre la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. Concebido para su aplicación tanto en el sector privado como publico y en el se anima a los empresarios a que sigan las recomendaciones contenidas en el Código de la manera que resulte adecuada al tamaño y estructura del establecimiento.

Se puede comentar lo más importante del anterior Código, en la siguiente forma:

#### I. Recomendaciones a los Empresarios.

1. Las Políticas y procedimientos, se adoptarán tras consultar y negociar con los sindicatos o los representantes de los trabajadores. Son más eficaces cuando se acuerdan conjuntamente.
2. La ausencia de denuncias de acoso sexual en un establecimiento determinado no significa necesariamente que tal acoso no exista, la falta de estas pueden ser o porque no se hará nada al respecto, no se les tomará en serio o se les ridiculizará ó temen represalias.



## II. Recomendaciones a los sindicatos:

1. En prevención: Que formulen y presenten unas declaraciones claras de política sobre el acoso sexual, y que tomen medidas para aumentar la sensibilización ante el problema del acoso sexual en el lugar de trabajo, a fin de ayudar a crear un ambiente en el que ni se tolere ni se pase por alto.
2. En caso de denuncia: Tratándose con seriedad y comprensión, que la persona que la ha presentado tiene la oportunidad de ser representada, nombrar personas al efecto de asesorar y aconsejar a los afiliados que presenten denuncias y actuar a nombre de ellos, apoyo a mujeres víctimas, que quede claro que el Sindicato no esta tolerando el acoso sexual al representar tanto a la persona que denuncia como a la persona objeto de la misma. En cualquier las 2 personas no deben ser representadas por la misma persona y aconsejar a los afiliados que el trabajador acosado lleve un registro de los incidentes, y que dicha información tendrá carácter confidencial.

## III. Recomendaciones a los trabajadores.

1. Impedir el acoso sexual. si son consistentes del problema, asegurarse de que sus propias normas de conducta y la de sus compañeros no son ofensivas y apoyar a los compañeros que sufren dicho trato y prevé la presentación de una denuncia.

2. Objeto de acoso sexual, manifestar al autor de tales actos que su comportamiento es indeseado e inaceptable. A veces el acosador al darse cuenta que su conducta no es bien recibida pone fin a la misma y en caso contrario informar a directores o representantes, pasa por las vías adecuadas formales o informales ponerle fin al acoso sexual. <sup>13</sup>

De todo lo anteriormente expuesto, se puede resumir que en las Comunidades Europeas, el problema del Hostigamiento Sexual en las relaciones laborales, es digno de estudio, ya que esta conducta atenta contra el principio de igualdad, que se da entre los trabajadores masculinos y femeninos.

En la década de los ochentas se realizó el Estudio titulado "La dignidad de la mujer en el trabajo", queda la pauta al Código de Conducta para combatir el Acoso Sexual, que establece varias soluciones al problema en cuanto a prevención y sanción, desde varios puntos de vista como son: a los empresarios, sindicatos y trabajadores. Las anteriores recomendaciones son dignas de estudio y cabe la posibilidad de implantar más de una en nuestra legislación, para solucionar y prevenir el hostigamiento sexual en las relaciones de trabajo.

---

<sup>13</sup> *Ibidem* Pág. 43.

## 1.2.2. EN ESTADOS UNIDOS DE AMERICA.

En este país se empezó a estudiar diversos aspectos, el sociológico, psicológico y jurídico, de la problemática suscitada sobre el acoso sexual en la relación de trabajo por lo que varios ordenamientos aplican sus mecanismos jurídicos de prevención y sanción en sus legislaciones de otros países.

"A mediados de los 70's se empezó el estudio del acoso sexual laboral, en esta época el término sexual harrasmet, traducido literalmente hostigamiento sexual, era apenas conocido. En este década de los años setenta, el rechazo de muchos tribunales a encontrar en el acoso sexual una conducta discriminatoria por razón de sexo, con independencia de que la misma pudiera incurrir en otro tipo de licitud.

Se estudiaron varios casos judiciales, que consideró el acoso sexual laboral como un acto discriminatorio, donde el Tribunal Supremo de los Estados Unidos de América, en 1986, ratificó la posición de muchos tribunales inferiores de que un superior que acosa sexualmente a un trabajador subordinado esta discriminando por razón de sexo y que tal conducta, incluso aunque no arroje perjuicio económico para este, esta prohibido por el título VII del Acta de Derechos Civiles 1964.<sup>14</sup>

Para que haya acoso sexual, no obstante, se va a exigir que la conducta sea lo suficientemente intensa como para alterar

---

<sup>14</sup> LOUSADA AROCHIENA, José Fernando. Op. Cit. Pág 8.

la posición del trabajador en la relación de trabajo, creándole un ambiente laboral hostil.

"En la elaboración judicial del acoso sexual como acto discriminatorio ha jugado el impulso de la doctrina científica. El acoso sexual ejemplifica y promueve las practicas laborales que ponen en situación de desventaja a las mujeres en el trabajo... minando su potencial para una igualdad social... el acoso sexual tiene lugar principalmente porque las mujeres ocupan posiciones y funciones laborales inferiores, del mismo tiempo que ayuda a mantener a las mujeres en tales posiciones".<sup>15</sup>

Lo que nos da a entender que el hostigamiento sexual, es una forma de controlar a las mujeres, que utilizan los hombres con el fin de no sentirse amenazados o desplazados en el campo laboral, tesis que no esta alejada de la realidad.

"La comisión para la Igualdad de Oportunidad de Empleo presentó el 11 de noviembre de 1980, una enmienda a su normatividad sobre discriminación sexual para regular el acoso sexual. Tal regulación constituye la sección 1604.11 del Título 29 del Código de Reglamentaciones Federales, Reglamento de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades de Empleo.

En esta sección se define al acoso sexual, como: las proposiciones sexuales no deseadas, los requerimientos de favores sexuales y las demás conductas físicas o verbales de carácter sexual se consideran un acoso; el acceder a tales

---

<sup>15</sup> Idem.

requerimientos sea condición explícita o implícita para obtener un empleo, o cuando la aceptación o el rechazo de tal conducta sea utilizada para decidir cuestiones laborales que afecten a la persona en cuestión; o tal conducta tenga por objeto o consecuencia el interferir injustamente con el trabajo que realice tal persona o crearle un medio laboral hostil, ofensivo o intimidante. Se determina el carácter ilegal o no de cada conducta según los hechos y caso por caso".<sup>16</sup>

Respecto de la responsabilidad de la empresa por el acoso sexual, en la referida sección se dan 3 supuestos:

1. Los empresarios, agencias de colocación, comités de aprendizaje u organizaciones sindicales, responderán por sus propios actos y por las de sus agentes y directores con respecto a los acosos sexuales, con independencia de si tales actos han sido autorizados o prohibidos por el empresario y prescindiendo de si el empresario ha sido o no conocedor de los mismos pudo o no haberlos conocido. La comisión examino las circunstancias de la concreta relación de trabajo y los entronques laborales que tenga la persona particular para determinar si ha actuado en su calidad de director o agente.
2. Con respecto a la conducta de los demás trabajadores, el empresario es responsable por los actos de hostigamiento sexual ocurridos en el lugar de trabajo

---

<sup>16</sup> *Ibidem*, pág. 10

cuando el empresario (agentes o directores) hayan conocido o debieron haber conocido tales actos, salvo si el empresario puede acreditar que tomó inmediatamente los correctivos adecuados.

3. Los empresarios pueden también responder por los actos de personas que no sean trabajadores suyos respecto del acoso sexual de los trabajadores en el lugar debieron haber conocido tales conductas y no hayan tomado de inmediato los correctivos adecuados.

El reglamento además contiene otras dos normas sobre los medios de protección del derecho norteamericanos frente al acoso sexual laboral no se agotan en las normas de tutela en discriminatorias, pudiendo las víctimas acudir, además, a los siguientes mecanismos, a parte claro esta, las acciones penales si el acoso sexual fuese delictivo, las que son:

a) ACCIONES DE DAÑOS O TORT LAW.

La acción más comúnmente utilizada, es la acusación intencional de daño emocional, la que tiene 4 requisitos:

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

Otras acciones de daños utilizadas con éxito, en contra del acoso sexual son:

- a). La detención injusta.
- b). La invasión a la Privacidad.
- c). La acción de difamación.

#### B). ACCIONES CONTRACTUALES.

En el derecho norteamericano, el contrato de trabajo puede extinguirse por la voluntad del empresario sin indemnización salvo determinados supuestos. Para justificar las acciones contra un despido utilizado como represalias por la negatividad del trabajador a someterse a un chantaje sexual, existe la teoría de que el despido es consecuencia de una interferencia en el desempeño del contrato, la que se ha usado especialmente entre compañeros de trabajo, mediante amenazas, intimidación o insultos.

La problemática suscitada sobre el acoso sexual en la relación de trabajo, de los Estados Unidos de América, se ha exportado a otros países, en primer lugar, a los países de sistema jurídico Anglosajón, en segundo lugar, a otros países industrializados, significativamente los Europeos y en tercer lugar a otros países de cultura occidental, como los hispanoamericanos. Naturalmente esta "Exportación" no se debe entender en un sentido literal, ya que, en cada país el problema se ha abordado en consideración a su propia tradición jurídica.<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> Si se desea profundizar más acerca de este inciso consultar el libro: LOUSADA AROCHENA, José Fernando. EL DERECHO DE LOS TRABAJADORES A LA PROTECCION FRENTE AL ACOSO SEXUAL LABORAL. Editorial Comares. Primera Edición. Páginas 1 a la 18.

### 1.2.3. EN GUATEMALA.

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

1. Cuando la conducta más leve (se le ha acercado más de lo correcto 38.5%), y la más agresiva (6.7% proposición sexual directa), las mujeres reportaron haber confrontado a la persona, es decir, tomar una posición activa de defensa.
2. En los otros tipos de acoso (la han invitado a salir 27.9%, insinuación de tipo sexual 18.3%, tocado como sin querer 13.5%), respondieron asumiendo una conducta más pasiva como es tomarlo como broma o pretender que no había sucedido nada.

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



Sin embargo, no existe ningún mecanismo legal en la actualidad para las mujeres se puedan defender adecuadamente. Además sería conveniente hacer conciencia en las mujeres trabajadoras sobre como es necesario reaccionar ante al caso y como se deben enfrentar a este tipo de situaciones para que no sufra la auto-estima de la mujer, ni tenga repercusiones negativas en el trabajo".<sup>18</sup>

Guatemala es un país que no tiene un gran avance en cuanto a su legislación en materia de hostigamiento sexual, pero a comparación de nuestro país, ha empezado a considerar al hostigamiento sexual como un problema que enfrentan la mayoría de sus trabajadoras; en México, no hay ningún tipo de investigación, estudio y mucho menos estadísticas verdaderas que nos den un panorama del problema del hostigamiento sexual, que sufren nuestros trabajadores y principalmente trabajadoras.

#### **1.2.4. EN COSTA RICA.**

Se crea una ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, aprobada por la Asamblea Legislativa el 30 de enero de 1995 y publicada por el Despacho de la Primera Dama.

Esta ley es considerada un avance jurídico, de este país, a fin de proteger los derechos y dignidad de las personas, en especial, de los derechos de las mujeres.

---

<sup>18</sup> RUBIO F., Fernando y DE BAESSA, Yentilú. ACOSO SEXUAL Y SU RELACION CON EL USO DE PODER. Primera Edición. Editorial Psicología Contemporánea, Tomo IV. México, 1997. Pag. 10.

Que en su introducción manifiesta: El Hostigamiento Sexual es una conducta no deseada por quien la recibe y cuyo fin es ejercer presión para obligar a la víctima a conceder favores sexuales, es un comportamiento que atenta contra los derechos humanos y la dignidad e integridad de las víctimas.

Al promulgarse esta ley, se inicia un proceso de sensibilización para utilizarla también como un instrumento educativo. Es una ley que coloca a Costa Rica como uno de los países más avanzados, que persigue el bienestar mediante la tutela de sus derechos.

Esta Ley se divide en 7 capítulos, con 28 artículos, los que se comentan en forma muy resumida:

#### ARTICULOS

1. Esta Ley se basa en los principios constitucionales del respeto por la libertad y la vida humana, el derecho al trabajo y el principio de igualdad ante la ley, lo cuales obligan al Estado a condenar la discriminación por razón del sexo y a establecer políticas para eliminar la discriminación contra la mujer, según la Convención de la Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer.

En este primer artículo, se nos dan los principios regentes de la ley.

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

Su objetivo es prohibir y sancionar, el hostigamiento sexual como conducta que atenta contra la dignidad de la mujer y del hombre en las relaciones laborales.

3. Se entiende por acoso u hostigamiento sexual toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada y que provoque efectos perjudiciales en los siguientes casos:
  - a) Condiciones materiales de empleo o de docencia.
  - b) Desempeño y cumplimiento laboral o educativo.
  - c) Estado general de bienestar personal.

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

Este artículo nos da la definición de Acoso u hostigamiento sexual, conducta que puede ser repetitiva o una sola acción, la cual es indeseada por quien la recibe y provoca efectos nocivos en la vida de la persona afectada.

4. El acoso sexual puede manifestarse por medio de los siguientes comportamientos:
  1. Requerimientos de favores sexuales, que impliquen:
    - a) Promesa implícita o expresa, de un trato preferencial, respecto de la situación actual o futura, de empleo o de estudio de quien la reciba;
    - b) Amenazas, implícitas o expresas, físicas o morales, de daños o castigos referidos a la situación, actual o futura de empleo o de estudio de quien las reciba;
    - c) Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo de forma implícita o explícita como condición para el empleo o el estudio.
  2. Uso de palabras de naturaleza sexual, escritas u orales que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba.

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

En este artículo se evidencian las distintas formas en las que un hostigamiento sexual puede ser manifestado, en comportamientos por parte de quien lo hace.

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

- a) Comunicar, en forma escrita y oral a los supervisores, los representantes, las empleadas, los empleados y los clientes la existencia de una política contra el hostigamiento sexual.
- b) Establecer un procedimiento interno, adecuado y efectivo, para permitir las denuncias de hostigamiento sexual, garantizar la confidencialidad de las denuncias y sancionar a las personas hostigadoras cuando exista causa.

El procedimiento mencionado en el inciso anterior, en ningún caso podrá exceder el plazo de tres meses, contados a partir de la interposición de la denuncia por hostigamiento sexual.

En el presente artículo observamos que se norma la prevención del hostigamiento sexual, cuya responsabilidad recae principalmente en el empleador, también denominado patrón o jerarca, enunciando una serie de procedimientos para prevenir los casos de hostigamiento sexual.

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

En este artículo, vemos que la responsabilidad de hacer conocedores de esta ley, recae en el patrón con ayuda de la Defensoría Social.

7. Todo patrono estará obligado a informar sobre las denuncias de hostigamiento sexual que se reciban en su lugar de trabajo, así como el resultado del procedimiento que se realice, a la Defensoría de los habitantes, se trata de Instituciones Públicas, o a la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Si se trata de patronos privados.

Para efectos del Sector Público, se entiende por patrono al supervisor jerárquico de cada institución.

En este precepto, identificamos una especie de recurso administrativo, a la cual diversas instituciones le darán un seguimiento verificando que este se haya dado conforme a derecho corresponda.

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

Existen organismos especiales en materia laboral, que vigilan cuales son las decisiones que el patrón toma en materia de prevención a la conducta de hostigamiento sexual.

9. En todos los Centros Educativos, se deberá cumplir con lo establecido en los artículos 5°, 6° y 8°, de la presente Ley.

La educación es un punto importante para atacar las conductas de hostigamiento sexual, pero principalmente nos refiere a una prevención desde temprana edad.

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

Este artículo nos refiere una sanción ante el incumplimiento de las medidas que con anterioridad se han señalado.

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

En el presente artículo nos señalan una preparación para las nuevas generaciones de profesionistas cuyo fin es el rechazo a este tipo de conducta antisocial.

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

El artículo que antecede, nos dice que el patrón aun y cuando tenga a su cargo la responsabilidad de prevenir estas conductas, incurra en una de ellas será sancionado; y recaerá únicamente y exclusivamente en él.

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

Lo que nos quieren decir en este artículo, es que si una persona que esta estudiando es afectada, en su evaluación educativa por causa de un hostigamiento, esta podrá reclamar al patrón del docente que sea sancionado; y además pedirle que su evaluación tenga los efectos del estado anterior al hostigamiento.

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

De la lectura del presente artículo, se entiende que existe una garantía tanto para denunciantes, como para testigos de no sufrir ningún perjuicio en cuanto a sus labores o escolaridad se refiere.

15. Quien haya formulado una denuncia de hostigamiento sexual, solo podrá ser despedido, por causa justificada, originada en falta grave a los deberes derivados del contrato laboral, conforme a las causales establecidas en el artículo 81 del Código de Trabajo.

De presentarse una de estas causales, el patrono tramitara el despido ante la Dirección Nacional e Inspección General del Trabajo, donde deberá demostrar la existencia de causa justa para el despido.

Esta Dirección podrá autorizar, excepcionalmente la suspensión de la persona trabajadora, mientras se resuelve el despido.

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

En el precepto anterior, se atiende al hecho de que si una persona ya ha denunciado un hostigamiento sexual, no podrá ser despedida como represalia de la mencionada denuncia, sino

solamente cuando incurra en una falta grave y el despido sea a toda luz justificado, lo cual deberá ser demostrado ante una autoridad competente para conocer del asunto.

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

De este artículo, debemos poner especial cuidado y saber diferenciar un hostigamiento sexual de lo que no es, ya que se puede incurrir en la comisión de algún ilícito por parte del denunciante.

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

Se alude en este artículo a efecto, de que si una persona es víctima de un hostigamiento sexual y en el lugar de trabajo, no sea dado una campaña de prevención, cuya responsabilidad corre a cargo del patrón, el que recibe dicho hostigamiento, puede dar por terminada la relación laboral con responsabilidad patronal.

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

En las relaciones de docencia, una vez agostados los procedimiento establecidos en el centro educativo o si no se cumplen por motivos que no se le pueden imputar a la



persona ofendida, el estudiante o la estudiante podrá presentar la denuncia ante los tribunales laborales para que se apliquen las sanciones establecidas en la presente ley, contra la persona acusada de hostigamiento y su patrono, según corresponda.

De este artículo se entiende, que si la queja hecha en el mismo centro de trabajo no tiene respuesta en el mismo, se da la competencia para que los tribunales laborales conozcan de las mismas.

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

Este artículo maneja una bilateralidad en cuanto a las personas que se pueden demandar, pues en primer término nos indica que estará la persona que hostiga y como consecuencia también se podrá demandar al patrón o jerarca del mismo.

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

En este artículo, se marca la facultad de ejercicio radicada en cuanto a la edad de la persona que puede ser legítima para presentar una demanda de hostigamiento sexual.

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

Este artículo nos indica que existirá una ampliación del término para la celebración de la audiencia, el cual quedo estipulado de tres a ocho días.

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

Las partes según se desprende de lo anterior, gozaran de un período en el que tendrán la opción de conciliarse y en su defecto de aportar pruebas.

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

El Juez tiene la opción de lo que con anterioridad se lee, de llevar el juicio en forma pública o privada, esto dependiendo de la naturaleza de los actos y las consecuencias que tengan en las partes los mismos.

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

En este articulo, el Juez dará una mayor relevancia a las circunstancias que llevaron a la comisión de la conducta, sin que se valore el antecedente del comportamiento sexual del ofendido.

25. Las sanciones por hostigamiento sexual, se aplicarán según la gravedad del hecho y serán las siguientes: la amonestación escrita, la suspensión y el despido, sin perjuicio de que se acuda a la vía correspondiente, cuando las conductas también constituyan hechos punibles, según lo establecido en el Código Penal.

De este artículo se desprende, que lejos de las sanciones que se puedan imponer en la vía laboral alternativamente, se podrá recurrir vía penal si estas conductas son punibles en el Código que las rige.

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

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

De lo anterior, se desprenden varias opciones a las que tiene acceso el trabajador siempre y cuando se haya terminado el contrato de trabajo, con responsabilidad para el patrón.

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

En este artículo se visualiza que toda persona que incurra en una conducta de hostigamiento sexual, será despedida si así lo determinare el patrón, sin responsabilidad para este.

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

La persona víctima de una conducta de hostigamiento sexual, tiene el derecho de reclamar una indemnización provocada por el daño moral causado.

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

En este artículo se estipula que él computo para la prescripción se basara en la regla general.

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

En este precepto se alude a la supletoriedad de las leyes laborales, como civiles en el presente conjunto de normas reguladoras, siempre y cuando no exista ninguna contravención entre las mismas.

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

De aquí desprendemos la competencia de la presente ley, la cual se abocara a las relaciones obrero-patronales de carácter público y privado. <sup>19</sup>

Esta ley tiene una gran trascendencia jurídica en todos los países, con relación al hostigamiento sexual en las relaciones laborales, pues contempla su prevención y sus sanciones. Un digno ejemplo a seguir por todos los países hispanoamericanos.

---

<sup>19</sup> Si se desea saber más detalles acerca de esta ley, consultar: Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la decencia No. 7476. Imprenta Nacional Costa Rica 1995/Centro Nacional para el desarrollo de la Mujer y la Familia. 1era. Edición Pág. 15.

### 1.3. CAUSAS QUE ORIGINAN EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL.

Como se verá en el punto siguiente, la víctima en el mayor de los casos de hostigamiento sexual, es la mujer, ya que en la mayoría de las culturas imperantes, a los hombres se les educa para mirar a las mujeres como objetos sexuales de su propiedad y de los cuales pueden usar y abusar a su antojo.

El cuerpo femenino continua siendo un objeto generalizado de placer sexual para los hombres y la constante exhibición de imágenes eróticas influye sobre el comportamiento y así las personas son influidas a su vez por significados simbólicos que están omnipresentes en la cultura.

El motivo de algunos hombres que abusan de la mujer es mantener en poder sexual y político sobre la víctima (y posiblemente tener contacto sexual con ella). Ni el hostigamiento ni el abuso sexual tiene nada que ver con el afecto mutuo, aunque en algunos casos el agresor haya declarado su amor.

Es pertinente aclarar que existe una gran diferencia entre coqueteo mutuo y hostigamiento sexual. Al coquetear, sabemos que además de la atracción física, hay simpatía y afecto mutuo, pero "la atracción física se convierte en problema cuando no es recíproca y cuando una de las partes ejerce presión sobre la otra". Las diferencias son:

COQUETEO	HOSTIGAR
*Es agradable a la persona.	*Es desagradable a la persona.
*Es un cumplido.	*Es degradante.
*Es mutuo.	*Lo determina una sola persona.
*Es bien recibido.	*No es bien recibido.
*Respeto la dignidad de la Persona.	*Daña a la persona.

Por lo anterior, el hostigador ejerce su poder contra la víctima, sin importarle los sentimientos de estas, o el daño que le cause, solo le importa lo que a él le haga sentir bien.

Dadas estas pautas culturales algunos hombres hostigadores no se dan cuenta de lo ofensivo de su conducta. Incluso hay quienes piensan que la mujer debe ser hostigada y el hombre debe ser hostigador para cumplir su papel como tal.

"El pudor o reserva sexual de las víctimas de hechos que agreden la esfera sexual de las personas es tan antigua como real. El temor al escándalo y el rechazo a tener que revivir hechos aberrantes y dolorosos durante la investigación y el juicio, constituyen las principales causas de la escasa cantidad que registran en las estadísticas los delitos y

otras infracciones de naturaleza sexual, lo que asegura la impunidad de los autores".<sup>20</sup>

Cada vez son más los escenarios donde la mujer libra esa batalla, y aunque no sea idéntico en todos los ámbitos se advierte el progresivo avance en el reclamo de la igualdad de género. En tanto que a algunos hombres, al sentir el resquebrajamiento de viejas estructuras patriarcales, utilizan todos los métodos a su alcance para contenerlo, incluso el hostigamiento sexual como forma de poder.

"En los trabajos no tradicionales para las mujeres, el hostigamiento sexual, representa una discriminación del empleo ya sea a través del chantaje o de un amplio patrón de comportamiento hostil tendiente a descalificar las aptitudes de la mujer, siendo considerada inferior desde el punto de vista del grupo de sexo masculino.

El hostigamiento sexual es una forma arbitraria y sistemática del poder masculino para obtener favores sexuales, para recordar a las mujeres su atribución de condición inferior y privarlas de oportunidades de trabajo e igualdad".<sup>21</sup>

Frente al vacío legal y a la existencia de tabúes que ven la práctica del hostigamiento como lógica derivada de la relación <<hombre-mujer>>, la sobreviviente sabe que su queja se reducirá a un conflicto entre su palabra y la de una figura de autoridad: el jefe o el compañero de trabajo.

<sup>20</sup> GONZALEZ, Elpidio. Op. Cit. Pág. 232.

<sup>21</sup> Cf. CUADRO COMPARATIVO SOBRE EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL TRABAJO, Manual publicado por la SEGOB, Programa para la participación equitativa de la mujer. México, 1998.

La definición sobre el intercambio de género en las estructuras de poder es, en parte, responsable del equivocado tratamiento al problema del hostigamiento sexual. Condenar a un ser humano a resolver en lo privado, tales problemas es una acción por omisión sumamente violenta.

La función tutelar del Estado Mexicano debe extenderse mas allá de la construcción de un tipo penal para el castigo simbólico del hostigador sexual, debe también acompañarse de una amplia cobertura social y normativa de desaliento a esta práctica.

Ya que en materia laboral no existe ninguna disposición legal que ayude al trabajador que enfrenta un hostigamiento sexual y el procedimiento penal mexicano es largo y tortuoso: la garantía de éxito es incierta; la carga de la prueba esta depositada exclusivamente en las acciones del o de la sobreviviente, la responsabilidad de acusar a una persona de mayor jerarquía es frontal y directa; el proceso formal deprime a la víctima en la pelea contra una conducta que ella siente injusta, pero que emprende sola; se confunde, se desgasta. No cuenta con ningún referente social que le confirme su queja, se carece de una política de desaliento para esta práctica.

Desde el Estado, las empresas y centros de enseñanza, se le dice que ya es delito el hostigamiento sexual, pero que se trata de un problema que se supone que la víctima debe demostrar.



"El proceso legal en México se caracteriza por ser lento engorroso y corrupto, las sanciones para los hostigadores consisten en multarlos o la destitución del cargo. En caso de que el hostigador ocupe una jerarquía, como su jefe inmediato, lo que provoca en la mayoría de los casos, que el trabajador o la trabajadora prefiera renunciar.

El tratamiento del hostigamiento sexual debe poner especial atención en medidas educativas y preventivas, mas que en acciones punitivas".<sup>22</sup>

Lo que deja un gran vacío en la salvaguardia de los derechos de los trabajadores, ya que la mayoría de los casos al sufrir una experiencia de hostigamiento sexual, estos no se defienden de esta conducta, por que:

- No conocen sus derechos.
- No están seguras de lo que es el hostigamiento sexual.
- Temen ser humilladas.
- Temen por sus trabajos.
- Temen ser objeto de represalias.
- No existen suficientes reglamentaciones que los protegen.

El gobierno, las empresas, los sindicatos y los trabajadores no tienen una política sobre la problemática del hostigamiento sexual, no existe una cultura de respeto hacia el trabajador dentro del ámbito laboral. Es necesario que se tomen medidas para combatir el hostigamiento sexual, y desalentar esta práctica de quienes aprovechan su posición

---

<sup>22</sup> MEJIA SOLORIO, Bertha. "MANUAL EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL CENTRO DE TRABAJO" Primera Edición. Editorial PROGRAMA DE FORMACION EN ACCIONES AFIRMATIVAS PARA LAS MUJERES TRABAJADORAS. México, Distrito Federal 1997. Pág. 11.

jerárquica laboral como son: El patrón, el supervisor, e incluso a veces por los mismos compañeros para presionar a la mujer trabajadora (en la mayoría de los casos) a conceder favores sexuales, ya que en caso contrario el despido o cambio de adscripción, son las represalias más comunes en el ámbito laboral hacia las trabajadoras que no acceden al acoso sexual.

## 1.4. PERSONAS QUE SE VEN RELACIONADAS CON EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL.

En este inciso hablaremos de las personas que están relacionadas con el hostigamiento sexual, por lo que empezaremos con:

### 1.4.1. VICTIMA

El hostigamiento sexual es una conducta antisocial que afecta principalmente a las mujeres, esto es, porque los factores de nuestra sociedad patriarcal tienen la creencia de que éstas pueden ser dominadas molestadas en su integridad física y mental, o por el miedo de compartir puestos de mando superiores al de los hombres.

"En los países que realizan relevamientos estadísticos en materia de hostigamiento sexual, se verificó que los hombres también son asediados con cierta frecuencia, aunque en porcentajes muy inferiores a las mujeres. Los hombres también pueden padecer el hostigamiento sexual y por supuesto, deberían tener el mismo derecho que las mujeres en la protección de su dignidad".<sup>23</sup>

Por ejemplos: "En Australia, La Comisión Federal de Derechos Humanos y de Igualdad de Oportunidades, entre 1990 y 1991,

---

<sup>23</sup> GONZALEZ, Elpidio. Op. Cit. Pág. 78.

recibió 292 denuncias por hostigamiento sexual a mujeres y 2 de hombres.

Esta Comisión reconoce doce especies de hostigamiento sexual, si se considera el hostigamiento sexual de hombre a mujer, de hombre a hombre, de mujer a hombre y de mujer a mujer; y se acepta en los protagonistas en cada uno de estos cuatro casos, los heterosexualidad, la homosexualidad y la bisexualidad".<sup>24</sup>

Este estudio nos demuestra que el hostigamiento sexual, es una conducta antisocial en donde la víctima puede ser cualquier persona, no importando su sexo o preferencia sexual, pero también pone de manifiesto que la víctima en el mayor de los casos es la mujer.

"La situación en la que se halla una persona que es su objeto de, para empezar, atenciones sexuales no deseadas en el contrato laboral, esquemáticamente podemos resumirlo así:

- a) Avance sexual desde una posición de poder;
- b) Ansiedad de la receptora al no saber si esas "atenciones" se desvanecerán frente a su indiferencia o si, al contrario, recrudecerán;
- c) El asedio se torna mas crudo, comienza el peligro cierto para la estabilidad de las condiciones laborales y su empleo mismo;

---

<sup>24</sup> Documento emitido por SEXUAL HARASSMENT AT WORK IN AUSTRALIA, A MONOGRAPH PREPARED FOR THE INTERNACIONAL LABOURORGANIZATION, Abril 1992, Pág. 11.

d)El rechazo frontal a los avances suele provocar crueles represalias motorizadas por el despecho, por lo que se recurre a mecanismos de amable rechazo.

La determinación de cortar el hostigamiento suele seguir caminos signados por la necesidad, es decir lo que normalmente realiza la víctima para evitar el hostigamiento sexual:

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

**Inconvenientes:** el acosador entiende o quiere entender el no rechazo, como aprobación tácita y sigue adelante. Para algunos, la absoluta falta de aceptación, o aun el rechazo expreso a la pretensión, no es impedimento para continuar.

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

El delicado equilibrio que debe mantener la persona receptora para conservar sus derechos, la somete a un estado de tanta tensión que comienza a perjudicar la plenitud de disposición de sus sentimientos, pensamientos, comportamientos, espacios, tiempo, energía y cuerpo".<sup>25</sup>

La discriminación puede existir en el lugar de trabajo sin importar el efecto o el nivel de daño psicológico que en algún caso especial pueda causar a un empleado; que la reprochabilidad del comportamiento acosante del sujeto activo no se altera por el hecho de que exista alguna persona con capacidad especial para resistirlo.

La persona que es objeto -también objetivo o blanco- de hostigamiento sexual, normalmente es agitada por profundos temores, y a veces la confusión logra paralizarla, impidiéndole ejercer la defensa de sus derechos, por lo cual, en esos casos, aun cuando existan normas legales que la protejan en ese aspecto, pueden resultar inútiles, ya que no pueden funcionar sin su iniciativa.

"Algunos de esos temores están referidos a:

- 1) Hablar de lo ocurrido.
- 2) La victimización (negligencia, indiferencia, torpeza del encargado de recibir la demanda);
- 3) La crítica y presión de sus superiores y compañeros de trabajo por presentar la queja interna o denuncia judicial.

---

<sup>25</sup> GONZALEZ, Elpidio. Op. Cit. Pág. 24.

- 4) Falta o incompleta información de los derechos que le asisten;
- 5) Desconocimiento o inciertas referencias de los procedimientos a seguir.
- 6) Dificultades probatorias y eventual onerosidad de los trámites ulteriores.
- 7) Desconfianza en esos mecanismos por desconocimiento o desprestigio de ellos;
- 8) La publicidad de los sucesos.
- 9) Haber interpretado mal los hechos ocurridos.
- 10) No haber comprendido o interpretado erróneamente el límite de la tolerancia, entre la torpeza y el acoso;
- 11) Precisar la situación actual cuando hubo alguna relación anterior con el hostigador.
- 12) A las represalias, abiertas o encubiertas;
- 13) A la pérdida de las condiciones laborales, los obstáculos futuros para ascensos o el despido;
- 14) Negación, peligro, afectación o pérdida de derechos adquiridos o en expectativa".<sup>26</sup>

Este tipo de temores, se deben resolver primeramente con más información acerca del hostigamiento sexual en el centro de trabajo, que de a conocer que es un problema que existe y que tiene métodos para combatirlo, como lo es la denuncia penal actualmente.

Aunado a que se debe de reformar la Ley Federal del Trabajo, para que se contemple el hostigamiento sexual y se informe y

---

<sup>26</sup> GONZALEZ, Elpidio. Op. Cit. Pág. 30.

trate a los trabajadores que sufren este problema; también los sindicatos deben contemplarlo en sus estatutos laborales.

## **1.4.2. HOSTIGADOR**

"El hostigamiento sexual puede ser infligido por colegas superiores inmediatos, miembros de la dirección o clientes. Los estudios realizados en otros países han comprobado que las observaciones sugestivas y las peticiones de favores sexuales procedían normalmente de los superiores inmediatos o miembros de la dirección. Los contactos físicos no deseados son a menudo obra de colegas, así como también las agresiones físicas. Los clientes de alguna empresa pueden también hostigar a los trabajadores mediante miradas lascivas o formulando invitaciones comprometedoras".<sup>27</sup>

El acosador que somete a sus compañeros o compañeras de trabajo en un hostigamiento sexual, puede ser con la finalidad o la motivación de la intimidación, exclusión, diversión, humillación, molestia, autoafirmación de presupuesto predominio del género, entre otros.

Las personas hostigadoras tienen una serie de características comunes que deben ser aisladas, examinadas y valoradas para su más profundo conocimiento a fin de ayudarlos a superar sus actitudes sexistas.

---

<sup>27</sup> Cf. Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres. HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LOS LUGARES DE TRABAJO. Primera Edición, Bruselas, Bélgica 1998.



Algunas de las características de los hostigadores y de los motivos que los impulsan, son:

- a) Se los encuentra en todas las esferas sociales y en todas las edades;
- b) Un porcentaje elevado de ellos son menores de 35 años;
- c) Se niegan a aceptar su responsabilidad y frecuentemente responsabilizan del hecho a la víctima;
- d) En su mayoría están convencidos de que a la mujer le gusta que la violen;
- e) Piensan que la violación es un acto sexual;
- f) Tienen una decidida intención de vivir conforme a la imagen del comportamiento masculino tradicional y su consecuente papel social sexista del hombre.

En el ámbito laboral no parecen existir muchos lugares exentos de hostigamiento sexual, ya que este se puede dar en cualquiera, como lo es la pequeña empresa, hospitales establecimientos, fábricas, despachos u otros. A la persona hostigadora la podemos encontrar desde el mas desolador silencio de un hospital, en cualquier vereda o edificio, como en el elegante despacho de un alto funcionario o de cualquiera de los tres poderes, pasando por cualquier otro espacio inimaginable.

El hostigador irrumpe en la esfera privada de la libertad espiritual y reserva sexual de la víctima. Casi todas las

normas designan al sujeto activo como "el que" o "quien", es decir neutro al género y la expresión funcionario involucra también a las mujeres, cualquiera que sea el mecanismo empleado, mensajes, avances, abuso de poder y otras formas de detración a la libertad, sea en la función pública, en el ejercicio profesional u otras, es decir, cualquier persona sin importar su sexo, sea hombre o mujer puede ser hostigador sexual.

Es pertinente hacer la aclaración, entre las diferencias genéricas entre el asedio del directivo y el del compañero de trabajo, pueden consistir en que en el primer caso es más sutil o verbal, pero respaldándose siempre en lo latente de la facultad del perjuicio o despido, en tanto que en el segundo es frecuente la presencia de agresividad, injuria o lo abierto del hostigamiento.

### **1.4.3 GRUPOS DE ALTO RIESGO**

Si bien no puede establecerse un registro preciso de las preferencias de quienes hostigan sexualmente, los estudios de distintos países, coinciden en que las personas más afectadas por lo general son: las mujeres.

Estas a la vez, se pueden dividir en:

- a) Mujeres jóvenes que ocupan su primer empleo, como consecuencia de la vulnerabilidad propia de su inexperiencia;

- b) Mujeres que se reincorporan al trabajo tras un periodo de inactividad;
- c) Mujeres solteras, divorciadas o separadas, es decir, las que no tienen una relación formal con un hombre.
- d) Mujeres que tienen contratos laborales precarios, ya que al no tener bien establecidos sus derechos, son presas fáciles de despidos injustificados.
- e) Mujeres en trabajos no tradicionales o con incapacidades físicas.
- f) Mujeres integrantes de minorías raciales o lesbianas, estas últimas, son en relación a sus preferencias sexuales.

Algunos factores que influyen son la falta de conocimientos legales y la timidez. En estas mujeres, generalmente no importa su edad, *status* marital, apariencia física y/o antecedentes profesionales.

Mayoritariamente, la víctima típica tiende a ser mujer debido a los esquemas culturales imperantes donde se sitúa a la mujer en una posición subordinada al varón.

"El hostigamiento sexual no afecta solamente a las mujeres, ciertos hombres se consideran víctimas del mismo. Sin embargo, las mujeres, dada su situación en el mercado

laboral, son mas vulnerables, a pesar de las leyes sobre la discriminación, las mujeres siguen confinadas en los empleos con bajos salarios, poco calificados o pocos considerados, mientras que los hombres predominan en los empleos mejor pagados, los puestos de mando y control".<sup>28</sup>

De lo anterior se desprende, que el grupo de alto riesgo o de mayor incidencia de esta conducta son las mujeres, no por eso se descarta que también los hombres pueden ser víctimas de hostigamiento sexual, la diferencia es el número de casos de hostigamiento, que es muy superior el de mujeres al de hombres.

Podría ser una explicación la educación sexual que se nos da según el sexo, es decir, a los hombres se les enseña que entre más mujeres tengan más hombres son, por lo que cuando una mujer los hostiga no lo toman como tal, sino como un coqueteo y acceden en la mayoría de los casos a sostener una relación.

---

<sup>28</sup> OLAMENDI TORRES, Patricia. LA LUCHA CONTRA LA VIOLENCIA HACIA LA MUJER, LEGISLACION, POLITICAS PUBLICAS Y COMPROMISOS DE MEXICO. Editorial El fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la mujer Cultura y Progreso. (UNIFEM). México, 1997. Pág. 150.

## 1.5. PROBLEMAS QUE GENERA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL.

En el presente trabajo de investigación, hablamos de una propuesta de reforma a la Ley Federal del Trabajo en vigor, por lo que se tratará de los problemas que genera el hostigamiento sexual en el centro de trabajo y al trabajador principalmente.

"La Organización Internacional del Trabajo ha señalado que para que un acto sea considerado un hostigamiento sexual en el empleo, ese acto ha de poder ser percibido claramente como condición de conservación del empleo o previa al mismo, influir en las decisiones adoptadas al respeto o perjuicio al rendimiento profesional. El hostigamiento sexual puede surgir de un clima generalmente hostil hacia uno u otro sexo".<sup>29</sup>

La petición sexual se puede dar antes de obtener un trabajo o en cualquier momento de la relación laboral, no importando el sexo del trabajador, ni la capacidad laboral de éste.

"En este mismo orden de ideas la Organización Internacional del Trabajo, ha manifestado que el hostigamiento sexual pone en peligro la igualdad en el lugar de trabajo al poner en juego la integridad personal y el bienestar de los trabajadores y perjudica a la empresa pues mina los fundamentos de las relaciones de trabajo y reduce en menos cabo de la productividad. Dada su gravedad y sus repercusiones algunos países han decidido hoy prohibir esa

---

<sup>29</sup> IGUALDAD EN EL EMPLEO Y LA OCUPACION. CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 83 SECCION 1996. Organización Internacional del Trabajo, Ginebra pág. 16.

practica sus legislaciones y complementar la mediante sanciones civiles y penales o ambas".<sup>30</sup>

Algunos ejemplos los tenemos en el inciso dos, del presente trabajo de investigación. En nuestro país, se combate el hostigamiento sexual en algunas legislaciones de los estados, ya que esta tipificado como un delito, que protege la libertad sexual de los trabajadores (un ejemplo es el Distrito Federal, artículo 259 bis del Código Penal). Pero en las leyes laborales, aun no hay ninguna norma jurídica que lo contemple.

El hostigamiento sexual provoca situaciones incómodas, angustiosas, desesperadas y violentas, las cuales coartan la libertad de acción de la persona que lo sufre.

El hostigamiento sexual es un problema que se debe tratar en el lugar de trabajo, ya que cada día amenaza el bienestar físico y psicológico de miles de trabajadores, principalmente a las mujeres.

También es un asunto familiar que afecta a las vidas de muchos de trabajadores, cuyas hermanas, madres, esposas, hijas y amigas, son víctimas.

"Encuestas de países desarrollados, indican que tres de cada cuatro trabajadores han sido hostigadas en forma sexual, esta encuesta muestra que una de cada cuatro víctimas es despedida del trabajo por no acceder al hostigamiento sexual, y otras

---

<sup>30</sup> Idem.

cuatro de cada diez renuncian al trabajo debido al hostigamiento sexual".<sup>31</sup>

El hostigamiento sexual limita de forma grave las oportunidades de trabajo para las víctimas, sea hombre o mujer, debido a que en algunos casos los obliga a renunciar a sus trabajos, pierden su antigüedad y su derecho a alguna remuneración económica como indemnización.

Y en el caso de que el trabajador o la trabajadora hostigado sexualmente siga en el trabajo, su rendimiento y productividad siempre disminuyen.

"Quien pretende imponer sus deseos sexuales a otro, generalmente se encuentra en una situación de poder con relación a la víctima, y, por ende, la aprovecha para amenazar y dañar la estabilidad emocional, situación laboral y reputación de ésta. Es por ello que quienes se han dado a la tarea de estudiar los efectos del hostigamiento sexual, han comprobado que el daño es tal que puede incluso causar un importante descenso de la productividad en los ámbitos laborales en los que ocurre.

Este impacto negativo no solamente debe verse en términos económicos, sino que es necesario también valorar adecuadamente el daño emocional y las secuelas que situaciones como esta dejan en las personas afectadas".<sup>32</sup>

---

<sup>31</sup> Ibidem. Pág. 18.

<sup>32</sup> LEY CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO Y LA DOCENCIA. Op. Cit. Pág.2.

Algunas personas creen que el hostigamiento sexual es una conducta normal y que es un halago que se hace a las personas, pero el hostigamiento sexual es un juego de poder, una forma de dominación mediante la vergüenza, la degradación y el uso de la fuerza en algunas ocasiones, creando conflictos en las relaciones laborales, que repercuten económicamente y en el ambiente laboral de un centro de trabajo, bajando así su productividad.

A quien le repercute más el problema del hostigamiento sexual, sin duda es a la trabajadora o a el trabajador, ya que de no acceder a los avances o demandas sexuales, las repercusiones laborales pueden ser:

- a) Negativas a ascensos o aumentos de salario.
- b) Transferencia del lugar de trabajo.
- c) Incremento de las cargas de trabajo.
- d) Negativas de prestaciones, promociones o derechos laborales.
- e) Referencias negativas del trabajador o trabajadora.
- f) Evaluación negativa del desempeño de la trabajadora o el trabajador.
- g) Actas administrativas cuestionando el trabajo de la afectada o afectado.
- h) Ausentismo.
- i) Despido o renuncia.

En el ámbito de las condiciones y relaciones de trabajo, las repercusiones son:

- a) Baja productividad.



- b) Ambiente hostil.
- c) Humillaciones.
- d) Incomodidad.

En el ámbito psicológico y físico, el hostigamiento sexual produce:

- a) Ira.
- b) Nerviosismo.
- c) Baja auto-estima.
- d) Ansiedad.
- e) Vergüenza.
- f) Insomnio.
- g) Dolores de cabeza.
- h) Inapetencia.
- i) Degradación o culpabilidad por creer la víctima que lo provocó.

## 1.6. INSTITUCIONES DE AYUDA A LA PROBLEMÁTICA DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL.

En nuestro país, y en especial hablando del Distrito Federal, existen varias instituciones de ayuda a las víctimas del hostigamiento sexual. En materia penal, existen cuatro Agencias del Ministerio Público especializadas en delitos sexuales, que son:

- a) Cuadragésima Sexta (46°) ubicada en la Delegación Miguel Hidalgo.
- b) La Cuadragésima Séptima (47°) ubicada en la Delegación Coyoacán.
- c) La Cuadragésima Octava (48°) ubicada en la Delegación Venustiano Carranza.
- d) La Cuadragésima Novena (49°) ubicada en la Delegación Gustavo A. Madero.

Estas Agencias del Ministerio Público, son de recientes creación, y como su nombre lo indica se especializan en delitos del tipo sexual, en donde la víctima puede denunciar si ha sufrido de hostigamiento sexual, procediendo estas

conforme lo dispuesto por el artículo 259 bis y demás relativos del Código penal para el Distrito Federal.

Ahora bien, en lo referente a sus derechos laborales, existen tres instituciones de ayuda a las víctimas de hostigamiento sexual que son:

### **A) MUTUAC-MAS**

Mujeres Trabajadores Unidas, Asociación Civil. - Mujeres en Acción Sindical.

Es una Asociación Civil, creada en 1984, que se dedican a dar a conocer los problemas que enfrentan las trabajadoras, ofrecen cursos de capacitación en el trabajo, realizan foros, reuniones, conferencias, trabajos de investigación, encaminados a la protección de los derechos laborales de las trabajadoras. Su representante es la Socióloga María Elisa Villaexcusa Valencia.

### **B) INSTITUTO DE LA MUJER antes PROMUJER.**

Promujer (Programa para la participación equitativa de la mujer en el Distrito Federal), se creó en agosto de 1998 y un decreto de fecha 11 de agosto de 1999, lo nombra el Instituto de la Mujer. Es un organismo desconcentrado de la Secretaría

de Gobierno del Distrito Federal, que se dedica a diseñar e instrumentar políticas públicas, desde una perspectiva de equidad entre géneros a través de la coordinación de acciones gubernamentales como sociales.

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

Su domicilio se encuentra en San Antonio Abad, número 122, quinto piso, Colonia Tránsito, Delegación Cuauhtémoc. La Dirección General esta a cargo de Lic. Gabriela Delgado Ballesteros.

### **C) DIRECCION GENERAL DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL DEL DISTRITO FEDERAL.**

La dirección general creó en enero de 1999, un programa permanente de atención especial a mujeres y menores en el trabajo; y en mayo del 2000, se conformó como la Subprocuraduría de Atención a la Mujer, que actualmente apoya a las trabajadoras que sufren este problema en sus centros de trabajo.

Pero más específicamente es una dependencia de la administración pública del Gobierno del Distrito Federal, que tiene sus oficinas en Reforma número 180, primer piso, Colonia Juárez, Delegación Cuauhtémoc.

La Subprocuraduría cuenta con el apoyo de un grupo denominado Red de Mujeres Sindicalistas, al que le son canalizadas las mujeres trabajadores con problemas de hostigamiento sexual, en donde se les brinda asesoría integral gratuita en diversas materias como son: psicológica, legal y social, a las trabajadoras víctimas de un hostigamiento sexual, en su relación laboral.

Aunado a que también realizan tareas de investigación, capacitación y difusión del problema del hostigamiento sexual en las relaciones laborales.

## CAPITULO II

### "CONCEPTOS RELACIONADOS CON EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL "

#### 2.1. EL HOSTIGAMIENTO Y SUS ACEPCIONES.

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

La Enciclopedia Larousse, define la palabra Hostigar como: "Azotar o castigar con un látigo. Excitar a alguien para que haga algo o molestar a alguien".<sup>33</sup>

De la anterior definición, se deduce que si a una persona se le ordenaba realizar algo, y si no lo hacía se le castigaba golpeándolo con un látigo.

Se concluiría que en la actualidad hostigamiento, es obligar a alguna persona a realizar algo que no es de su agrado y de no hacerlo, se toma alguna represalia contra esta persona.

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

---

<sup>33</sup> GRAN ENCICLOPEDIA LAROUSSE. Tomo 5 Fre-Inf. Editorial Planta, S.A. Reimpresión 1980. Barcelona. España. Pag. 814.

Lo anterior es importante, ya que en diversos países se utilizan estos sinónimos en sus legislaciones para conceptualizar el hostigamiento sexual, resaltando que es la misma conducta la que se define.

Un ejemplo es el derecho anglosajón, específicamente en Estados Unidos, el cual utiliza las palabras acoso sexual, para definir lo que en México es hostigamiento sexual; siendo en ambos países la misma figura jurídica.

## 2.2. EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL.

No es fácil definir el hostigamiento sexual, ya que para lo que una persona es hostigamiento, puede no serlo para otra. Sin embargo, daremos varias definiciones de hostigamiento sexual y especificaremos en que coinciden la mayoría de estas.

De acuerdo a un folleto impreso por los Lineamientos de la Comisión Federal de Igualdad del Empleo y Oportunidad (Federal Equal Employment Opportunity Commission Guidelines), el hostigamiento sexual se define como:

"Las insinuaciones o propuestas sexuales no deseadas, requerimientos de favores sexuales y otra conducta verbal o física de naturaleza sexual, cuando:

1. El no someterse a tal conducta, explícita o implícitamente, sea un requisito o condición de empleo;
2. El rechazar tal conducta por parte de un individuo, sea utilizado como base para decisiones laborales que afectan a tal individuo; o
3. Tal conducta tiene el propósito o efecto de interferir irrazonablemente con el desempeño del individuo en el trabajo, o de crear un ambiente laboral intimidatorio, hostil u ofensivo.

Específicamente, el hostigamiento sexual puede incluir:

- El abuso verbal (propuestas, comentarios libidinosos, insultos sexuales);



- El abuso visual (miradas lascivas, mostrar material pornográfico para avergonzar o intimidar a una empleada);
- El abuso físico (tocar, pelliscar, manosear)".

La Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres, lo define como:

"El hostigamiento sexual comporta toda una serie de insinuaciones sexuales, verbales, físicas o de otro tipo, repetidas y no deseadas, todas las alusiones sexuales explícitamente despectivas contra la dignidad, u observaciones sexualmente discriminatorias hechas por alguien en el lugar de trabajo, las cuales ofenden a la persona involucrada, le provocan la sensación de sentirse amenazada, humillada, tratada con condescendencia u hostigada, lo que perturba su rendimiento laboral, socava su sentimiento de seguridad en el empleo, creando un ambiente laboral amenazador o intimidatorio.

Es un nuevo nombre para un problema que ciertamente no es nuevo. No se trata de un flirteo basado en un sentimiento mutuo. El hostigamiento sexual es a menudo una demostración de poder, con el cual se intimida, coacciona o humilla a otro trabajador. Es una forma de persecución en el lugar de trabajo que suscita una inquietud creciente.

El hostigamiento sexual abarca una amplia gama de avances sexuales indeseados incluyendo:

- Contacto físico innecesario, rozamientos o palmaditas;

- Observaciones sugerentes y desagradables, chistes, comentarios sobre la apariencia o aspectos y abusos verbales deliberados;
- Invitaciones impúdicas y comprometedoras;
- Uso de imágenes pornográficas en los lugares de trabajo;
- Demandas de favores sexuales y
- Agresión física".<sup>34</sup>

Para el Grupo de Trabajo contra el hostigamiento sexual en el ámbito laboral, conformado por: INMUJER, RED DE MUJERES SINDICALISTAS, MUTUAC-MAS, SECRETARIA DE ACCION PARA LA MUJER, PROGRAMA UNIVERSITARIO DE ESTUDIOS DE GENERO, entre otros:

"El hostigamiento sexual es una conducta con implicaciones sexuales no solicitada ni deseada, sea verbal o física, que humilla, insulta y degrada a las personas. Esta conducta puede ser repetitiva o presentarse una sola vez.

Puede ocurrir en cualquier lugar y provenir de un superior o inferior jerárquico, de un compañero de trabajo o de un cliente. El hostigamiento sexual es una demostración de poder, con el cual se intimida o presiona, provocando en la víctima una angustia creciente".

El Código Penal para el Distrito Federal vigente, en el Título Décimo Quinto, de los Delitos contra la libertad y el normal desarrollo psicosexual, Capítulo I, del hostigamiento sexual, abuso sexual, estupro y violación; en su artículo 259

---

<sup>34</sup> Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres. HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LOS LUGARES DE TRABAJO. UNA GUIA SINDICAL. Documento informativo.

bis, conceptúa el delito de hostigamiento sexual, de la siguiente forma:

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

De todos los anteriores conceptos podemos concluir que, para fines laborales el hostigamiento sexual es:

Son todas aquellas insinuaciones o propuestas sexuales, no deseadas, ni solicitadas, realizadas por un superior jerárquico o un compañero de trabajo, en forma verbal o física; como son los comentarios libidinosos; insultos con carga sexual; invitaciones impúdicas o comprometedoras; pornografía en el centro laboral, docente u otro; demandas de favores sexuales; contacto físico innecesario u/o agresión física; que humilla, insulta y afecta la dignidad de la persona que es hostigada, aunado a que si no se somete a tal conducta, su relación laboral se verá afectada explícita o implícitamente con la pérdida o menoscabo en sus derechos.

### 2.3. TRABAJO.

De la palabra trabajo, su raíz etimológica no se conoce. Existen 3 propuestas que tratan de dar su origen:

1. Del latín trabs, trabis, que significa traba, toda vez que el trabajo se traduce en una traba para los individuos porque siempre lleva implícito el despliegue de determinado esfuerzo.
2. También del latín laborare o labrare, que quiere decir laborar, relativo a la labranza de la tierra.
3. Del vocablo griego thilbo, que denota apretar, oprimir o afligir.<sup>35</sup>

El artículo 8º párrafo segundo, de la Ley Federal de Trabajo en vigor, lo define como: "toda actividad humana intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio".

Del anterior artículo podemos deducir que:

- a) La finalidad de realizar un trabajo es crear satisfactores.
- b) Cualquier trabajo necesita, que quien lo realice haga un esfuerzo.
- c) El ser humano es el único ser vivo que se considera que trabaja, siendo como una extensión o reflejo del mismo.

---

<sup>35</sup> Cf. DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO TOMO IV. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. Editorial Porrúa, México 1999. Pág. 1332.

El trabajo a existido desde que se tiene conocimiento del hombre, es intrínseco a él, lo que ha cambiado es la forma de ser visto en diversas épocas de la misma humanidad, por ejemplo:

- a) En la Epoca Cristiana, lo menciona el Antiguo Testamento (Génesis III, 17 y 19) cuando Dios condena a Adán a sacar de la tierra el alimento "con grandes fatigas" y a comer el pan "mediante el sudor" de su rostro. De lo que se desprende que el trabajo es considerado un castigo que Dios impuso por cometer pecado.
  
- b) En la Edad Antigua, el trabajo era realizado únicamente para ser desempeñado por los esclavos, ya que estos eran considerados como bestias o cosas. Como lo creían los grandes filósofos de esa época, los hombres libres se debían dedicar a la filosofía, política y la guerra.
  
- c) En la Edad Media el trabajo ya fuese con la tierra o con la corporación, los hombres quedaban vinculados a él de por vida y lo transmitían a sus hijos, quienes tenían que seguir desempeñándolo, ya que en caso de que estos lo intentaran romper, se les sancionaba enérgicamente.
  
- d) El Edicto de Turgot del 12 de marzo de 1776, manifiesta al trabajo como un derecho natural, postulando la libertad de trabajo.

- e) Las declaraciones francesa (1789) y mexicana (Apatzingán 1814), elevan a el trabajo como un derecho universal del individuo.
- f) Para Carlos Marx, el trabajo enajena al hombre, derivando en la explotación del hombre por el mismo hombre; por lo que encabeza la lucha para evitar en las relaciones de producción la explotación.
- g) En el Tratado de Versalles (1919) se afirma que: "el principio rector del derecho internacional del trabajo consiste en que el trabajo no debe ser considerado como mercancía o artículo de comercio".
- h) Este principio, esta contemplado en la Ley Federal del Trabajo en vigor, en el artículo 3° que a la letra dice: "El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia".

Lo más importante del artículo anterior, son los dos principios rectores del derecho del trabajo, que son:

- I. El trabajo es un derecho y un deber sociales.
- II. El trabajo no es un artículo de comercio.

Podemos manifestar de estos principios, que la sociedad juega un papel importante en el trabajo, ya que esta espera que sus

miembros realicen trabajos útiles y honestos, creando un deber al trabajador. A contrario sensu el trabajador espera de la sociedad, que se le permita acceder a un trabajo digno.

Aunado a que el trabajo no es un artículo de comercio, por que no puede considerarse al trabajador como un material de producción, es decir, ser considerado una herramienta o una máquina, ya que su inteligencia, imaginación y todas sus cualidades no pueden ser consideradas como materiales. Este principio protege la dignidad del trabajador.<sup>36</sup>

## 2.4. CENTRO DE TRABAJO.

La legislación laboral de nuestro país, define en el artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo, únicamente los conceptos de empresa y establecimiento.

Empresa: Es la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios.

Establecimiento: La unidad técnica que como sucursal, agencia ú otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.

Estos conceptos se han utilizado indistintamente por la legislación laboral para definir centro de trabajo. El Diccionario Jurídico Mexicano, nos da un concepto más amplio de lo que entendemos por centro de trabajo, señalando que es:

"El lugar en el que se realizan un conjunto de actividades industriales, comerciales, administrativas o de servicios, que ocupa por regla general un espacio urbano y constituye un complejo profesional integrado por edificios, máquinas, equipo, instalaciones de diversa índole, redes de comunicación y fuentes de energía, en él laboran un grupo de personas a quienes se denomina trabajadores, obreros u empleados".<sup>37</sup>

Existen diferentes palabras que se usan para describir centro de trabajo, pero tienen acepciones como son:

---

<sup>36</sup> Idem.

<sup>37</sup> Ibidem. Pág. 444.



- a) "A la empresa considerada en su connotación estrictamente jurídica;
- b) Al establecimiento en la forma en que lo define y regula las leyes francesas;
- c) A la negociación tal y como la entiende la doctrina italiana;
- d) A la fábrica o factoría, como parte de un grupo de fundaciones de la empresa, las destinadas a la producción o transformación de materias primas, mediante el empleo de técnicas mixtas;
- e) Al taller en su carácter de una pequeña industria o de una industria familiar, y
- f) A las sucursales o agencias de un negocio que están establecidas en lugares distintos.

Algunas de estas denominaciones se les emplea como sinónimos pero todas tienen un significado y una aplicación diferentes".<sup>38</sup>

Podemos expresar que por Centro de trabajo, se debe entender:

El lugar dotado de elementos físicos y materiales indispensables para que una persona física, preste una actividad humana, ya sea material o intelectual, a una persona física o moral.

Las actividades que se pueden realizar en el centro de trabajo, pueden ser agrícolas, industriales, de servicios y/o de cualquier otra índole.

## 2.5. RELACION DE TRABAJO.

Como lo define el Diccionario Jurídico Mexicano, relación de trabajo "es el tratamiento jurídico de la prestación de servicios por una persona a otra, mediante el pago de un salario, con independencia del acto que haya motivado la vinculación laboral".<sup>39</sup>

El doctrinario Mario de la Cueva, en su obra Derecho Mexicano del Trabajo, lo conceptúa como: "La relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de Derechos Sociales, de la Ley del Trabajo, de los Convenios Internacionales, de los contratos colectivos y contratos ley, y de sus ramas supletorias".<sup>40</sup>

El maestro Alberto Briceño Ruiz en su obra Derecho Individual del Trabajo lo define: "como una institución jurídica constituida por un conjunto de reglas impuestas por el Estado, que forman unidades. Las partes solo tienen eventualmente la facultad de prestar su adhesión; después de

---

<sup>38</sup> Idem.

<sup>39</sup> Ibidem. Pág. 1356.

<sup>40</sup> DE LA CUEVA, Mario. DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Primera Edición, Editorial Porrúa. Tomo I. México, 1960. Pág. 457.

hacerlo su voluntad resulta intrascendente y los efectos de la institución se producen de manera automática".<sup>41</sup>

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 20, dice: "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

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

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

Con referencia a este último concepto que nos da la Ley Federal del Trabajo, es pertinente hacer la aclaración que se iguala al contrato individual con la relación laboral.

Lo cual es una forma de protección que se le da al trabajador que no cuente con un contrato individual del trabajo, ya que solamente se requiere la comprobación de la relación de trabajo, para hacer valer sus derechos laborales.

Esto atiende a que: la relación se refiere al hecho material de la prestación de servicios y el contrato a la obligación del trabajador a prestar sus servicios. Lo importante no es la manifestación de la voluntad que se plasma en el contrato,

---

<sup>41</sup> BRICEÑO RUIZ, Alberto. DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO. Primera Edición, Editorial Harla. México, 1985. Pag. 116.

si no el hecho real del desempeño de una tarea personal y subordinada, que es la relación laboral.

Por lo expuesto con anterioridad podemos concluir que la Relación de Trabajo, es una situación jurídica en la que una persona presta sus servicios a otra persona física o moral, a cambio del pago de un salario; independientemente del acto que haya motivado este vinculo laboral, ya que es normado por el Estado, a través de la Ley Federal de Trabajo.

## **2.6. TRABAJADOR.**

Existen diferentes definiciones de trabajador, una la tomamos de la Enciclopedia Éxito, que nos dice que es: Persona que desarrolla un esfuerzo físico o intelectual en una determinada actividad.<sup>42</sup>

El artículo 8° de la Ley Federal del Trabajo, define al trabajador como: "la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado...".

"Anteriormente había diferencias entre los términos utilizados como son: obrero, empleado, prestador de servicios o de obras, dependientes, u otros; el sujeto primario del derecho del trabajo, unificando estos términos en trabajador, con el fin de evitar diferencias entre los esfuerzos ya sean material o intelectual".<sup>43</sup>

Actualmente los términos empleado, obrero, prestador de servicios u obras, con el término trabajador son utilizados como sinónimos; pero este último es el utilizado por el derecho del trabajo.

Se pueden dividir a los trabajadores en tres tipos:

### **I. EL TRABAJADOR DE BASE.**

Es el trabajador que por regla general, les son aplicables todas las normas relativas a los contratos por tiempo

---

<sup>42</sup> Diccionario Enciclopédico Éxito Tomo 5. Editorial Océano España, Barcelona 1989.

<sup>43</sup> DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO. Op. Cit Pág. 2545.

indeterminado, excluyéndose de los trabajadores de confianza. Es decir, son aquellos a los que no se les designa un trabajo considerado de confianza, o por tiempo u obra determinado; aunado a que por lo general en su nombramiento al trabajador se le denomina de base.

## II. EL TRABAJADOR DE CONFIANZA.

La definición que nos da el maestro Briceño es la siguiente: "Los trabajadores de confianza desempeñan funciones de dirección, inspección, vigilancia o fiscalización, con carácter general dentro de la empresa o el establecimiento, así como las que se relacionan con trabajos personales del patrón".<sup>44</sup>

Cabanellas, nos dice que: "Son empleados de confianza lo que por la responsabilidad que tienen, las delicadas tareas que desempeñan o la honradez que para sus funciones se exige, cuentan con fe y apoyo especiales por parte del empresario o dirección de la empresa".<sup>45</sup>

Como dispone el artículo 9º de la Ley Federal del Trabajo, lo conceptúa como: "La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se de al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y

---

<sup>44</sup> BRICEÑO RUIZ, Alberto. DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO. Op. Cit. Pág. 143.

<sup>45</sup> CABANELLAS, Guillermo. COMPENDIO DE DERECHO LABORAL. Editorial Bibliográfica Omcha. España, 1968.

las que se realicen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento".

Es decir, los trabajadores de confianza, de cierta forma substituyen al patrón en algunas de las funciones que este realiza.

Podemos clasificar a los trabajadores de confianza en:

1.- ALTOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.- Como son administradores, directores, gerentes, o cualquier representante del patrón.

2.- TRABAJADORES DE CONFIANZA EN GENERAL.- Que serian los trabajadores de confianza que dentro del centro de trabajo, desempeñan sus funciones en dirección, inspección, fiscalización y/o vigilancia, estas actividades no son de carácter general, por lo que solo una persona de confianza las realiza.<sup>46</sup>

Los trabajadores de confianza, son escogidos por el patrón, ya que el trabajador lo va representar y los actos de este repercuten ya sea en beneficio o perjuicio del patrón. Por lo que no se necesita solamente que el trabajador este bien capacitado o tenga un tiempo determinado de antigüedad en el trabajo, lo más importante en este caso es que el patrón sienta confianza en el trabajador para el desempeño de sus funciones.

---

<sup>46</sup> Cfr. ARRIAGA FLORES, Arturo. LINEAMIENTOS DE LEGISLACION LABORAL. Editorial Caballeros del Derecho, Primera Edición, México 1997, pág. 105.

### III. EL TRABAJADOR EVENTUAL.

"Son aquellos trabajadores que son contratados por el patrón, por obra o tiempo determinado. Efectuando labores únicamente para los fines para los cuales se les contrato.

A este tipo de trabajadores, les son aplicables todas las reglas contenidas en los contratos por obra o tiempo determinado y las normas aplicables en dicha materia en la propia Ley Federal del Trabajo".<sup>47</sup>

Aquí podemos decir que se dan dos supuestos que son:

1. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo, como ejemplo, es el realizado en una construcción, los carpinteros o albañiles que trabajan en ella, al termino de la obra se termina su relación laboral.
2. Cuando tenga el trabajador por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; un ejemplo serian los llamados interinatos, al cubrir la base de otro trabajador; y en los casos previstos por la misma ley.

---

<sup>47</sup> Idem.



## 2.7. PATRON

El maestro Juan de Pozzo lo define: "el empleador es aquel que directa o indirectamente tiene el poder de disposición de la actividad laboral de quienes trabajan a su servicio; en otros términos, el empleador debe ser el destinatario de los servicios realizados en forma subordinada".<sup>48</sup>

El doctrinario Guillermo Cabanellas, lo conceptúa como: "A aquella parte que, en la relación laboral, recibe la prestación ajena, con fines de lucro, la que contrata al trabajador para que le preste servicios; con rigor técnico al acreedor de la obligación de hacer en el contrato de trabajo".<sup>49</sup>

Patrón es una palabra derivada del latín *pafronus*, y el artículo 10° de la Ley Federal del Trabajo, lo define como: "La persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

El patrón es también sujeto primario de la relación laboral, se podría decir que la actualidad, que los patrones que son personas físicas, se dan en la pequeña empresa supervisando o realizando el trabajo; y los patrones que son personas morales, son por regla general sociedades jurídicas que forman grandes empresas.

El patrón tiene un poder de jerarquía, por lo que la relación del trabajador para con este es subordinada, a cambio de la

---

<sup>48</sup> DE POZZO, Juan. MANUAL TEÓRICO PRACTICO DEL TRABAJO, Editorial Comercial, Industrial y Financiera. Segunda Edición. I Parte General. Buenos Aires, 1967. Pág. 132.

<sup>49</sup> CABANELLAS, Guillermo. COMPENDIO DE DERECHO LABORAL, Op. Cit. Pág. 155.

de la obligación de la retribución que hace el patrón al trabajador.

El concepto de patrón antes de ser definido, como el de trabajador también tuvo que ser escogido entre diversos; como lo son empleador, empresario o acreedor de trabajo. Resulta ser el más idóneo, por precisar la figura jurídica, evitando confusiones y acercándolo a todas las esferas laborales, ya sean domesticas, empresariales o comerciales.

El artículo 11° de la Ley Federal del Trabajo establece: "Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores".

Este artículo establece que independientemente de quien represente al patrón, este no deja de tener obligaciones con el trabajador, evitando que se desvincule de sus responsabilidades, es decir, la finalidad es proteger al trabajador frente a cualquier irregularidad que pudiera surgir o alegar el patrón.

De todo lo anterior, podemos definir al patrón como: La persona física o moral, que tiene bajo su mando a otras personas físicas, con calidad de subordinados, las cuales le prestan un servicio determinado, a cambio de una retribución, teniendo como consecuencia final la obtención de un lucro por dicha prestación de servicios.

## 2.8. DERECHOS Y OBLIGACIONES LABORALES.

La Ley Federal del Trabajo no da definiciones de derechos y obligaciones, por lo que utilizaremos las definiciones que dan el Diccionario Jurídico Mexicano y el Diccionario de Derecho Procesal que son:

**DERECHO.**- "Etimológicamente proviene del latín *directum* el cual deriva de *dirigere* (enderezar, dirigir, encaminar), a su vez, de *regere, rexi, rectum*, (conducir, guiar, conducir rectamente, bien). Por extraño que parezca, derecho no desciende de una palabra latina de morfología semejante e igual significado. La palabra latina que corresponde a derecho (o a sus equivalentes en las lenguas modernas) es *IUS* de antigua raíz indoiránica.

Los significados de derecho son el objetivo que es complejo de normas e instituciones que imperan coactivamente en una comunidad estatal (orden o sistema jurídico) y el subjetivo que es permisiones o facultades, así como exigencias o reclamos que se consideran jurídicamente justificados".<sup>50</sup>

**OBLIGACION.**- El Diccionario de Derecho Procesal Civil, lo define como "el estado de necesidad jurídica en que se encuentra una persona o un conjunto de personas, de hacer o de no hacer algo".<sup>51</sup>

---

<sup>50</sup> DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO. Pág. 928.

<sup>51</sup> PALLARES, Eduardo. DICCIONARIO DE DERECHO PROCESAL CIVIL. Editorial Porrúa, Novena Edición. México, 1996. Pág. 580.

El Derecho del Trabajo, regula las relaciones jurídicas bilaterales entre los sujetos primarios de este, los patrones y los trabajadores, que genera un conjunto de obligaciones y derechos recíprocos entres ellos. Por lo que para el patrón es una obligación, esta misma para el trabajador es un derecho, e inversamente, lo que para el trabajador es una obligación para el patrón es un derecho.

Partiendo de esta idea y tomando en consideración que la propuesta de este trabajo de investigación es la reforma a la Ley Federal del Trabajo, que contemple el hostigamiento sexual, es pertinente transcribir las obligaciones de los patrones y de los trabajadores, que se encuentran regulados en el Título Cuarto, de los Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y los Patrones.

## Capítulo I

### Obligaciones de los Patrones

Artículo 132. Son obligaciones de los patrones:

- I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos;
- II. Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento;
- III. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquellos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo;
- IV. Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o

cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite;

- V. Mantener el numero suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observara en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo;
- VI. Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra;
- VII. Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del numero de días trabajados y del salario percibido;
- VIII. Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del termino de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios;
- IX. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales, a que se refiere el artículo 5º de la Constitución, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo;
- X. Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el numero de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo. Cuando la comisión sea de carácter permanente, el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del termino de seis años. Los substitutos tendrán el carácter de interinos, considerándolos como de planta después de seis años;
- XI. Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse;
- XII. Establecer y sostener las escuelas Artículo 123 Constitucional", de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaría de Educación Publica;
- XIII. Colaborar con las autoridades del Trabajo y de Educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores;

- XIV. Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de estos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tengan a su servicio mas de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas. El patrón solo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en estos casos ser substituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año por lo menos;
- XV. Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III Bis de este Título;
- XVI. Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fabricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes. Para estos efectos, deberán modificar, en su caso, las instalaciones en los términos que señalen las propias autoridades;
- XVII. Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores, y disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan, para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios; debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra;
- XVIII. Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene;
- XIX. Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas o cuando exista peligro de epidemia;
- XX. Reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de doscientos habitantes, un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros

- recreativos, siempre que dicho centro de trabajo este a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más próxima;
- XXI. Proporcionar a los sindicatos, si lo solicitan, en los centros rurales de trabajo, un local que se encuentre desocupado para que instalen sus oficinas, cobrando la renta correspondiente. Si no existe local en las condiciones indicadas, se podrá emplear para ese fin cualquiera de los asignados para alojamiento de los trabajadores;
- XXII. Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, siempre que se compruebe que son las previstas en el artículo 110, fracción VI;
- XXIII. Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 110, fracción IV;
- XXIV. Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten. Los patrones podrán exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan;
- XXV. Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarle los equipos y útiles indispensables;
- XXVI. Hacer las deducciones previstas en las fracciones IV del artículo 97 y VII del artículo 110, y enterar los descuentos a la institución bancaria acreedora, o en su caso al Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores. Esta obligación no convierte al patrón en deudor solidario del crédito que se haya concedido al trabajador;
- XXVII. Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos;
- XXVIII. Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por esta Ley.

## Capítulo II

### Obligaciones de los Trabajadores

Artículo 134. Son obligaciones de los trabajadores:

- I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables;
- II. Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores;

- III. Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo;
- IV. Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiado y en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- V. Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo;
- VI. Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción;
- VII. Observar buenas costumbres durante el servicio;
- VIII. Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligran las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo;
- IX. Integrar los organismos que establece esta Ley;
- X. Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable;
- XI. Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas;
- XII. Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar danos o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones; y
- XIII. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.

Por lo que antecede, en los anteriores artículos se mencionan las obligaciones de los sujetos primarios del Derecho del Trabajo específicamente, ya que en toda la Ley Federal del Trabajo en diversos artículos se mencionan otro tipo de obligaciones. Artículos a los que en el presente trabajo de investigación, proponemos adicionar como más adelante se verá.



## 2.9. CAUSAS DE RESCISION DE LA RELACION LABORAL.

Las relaciones laborales, tiene diferentes formas de terminación o de rescisión, estos dos conceptos son muy parecidos y en muchos casos se confunden. Su diferencia estriba en la imputabilidad a una persona de la relación laboral, es decir, en la rescisión siempre habrá un sujeto responsable.

En la terminación no hay un solo sujeto al que se le impute la terminación, ya que esta última puede ser voluntaria (de mutuo acuerdo) o involuntaria (muerte del trabajador, terminación de la obra).

En este inciso hablaremos específicamente de las causas de rescisión de las relaciones laborales, en donde una de las partes será considerado el sujeto activo (es la persona que realiza la conducta descrita en la ley, que es causal de rescisión) y la otra es el sujeto pasivo (que es la persona que recibe dicha conducta descrita en la ley, la que puede invocar para rescindir la relación laboral).

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 46, menciona que: "El trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad".

La misma ley, nos establece en sus preceptos legales las causas de rescisión de la relación de trabajo, que pueden hacer valer el trabajador (como sujeto pasivo) cuando el

patrón (sujeto activo) incurre en las fracciones establecidas en el artículo 47 del citado cuerpo de leyes.

Y el patrón (como sujeto pasivo) cuando el trabajador (sujeto activo) incurre en lo establecido en las fracciones del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo.

Es importante resaltar dos aspectos para que se de una rescisión laboral, que son:

1. Que debe existir la conducta tipificada en la ley, ya que no se puede basar únicamente en la voluntad de las partes, el que se señale la causa de rescisión.
2. Que la causa que origine la rescisión, sea imputable a cualquiera de las partes, que intervienen en la relación laboral, ya que es necesario establecer quien fue la persona a quien le será imputable la rescisión.

El presente trabajo de investigación, propone la reforma a estos dos artículos de la Ley Federal del Trabajo, por lo que es pertinente mencionarlos, siendo del tenor literal siguiente:

#### Capítulo IV

##### Rescisión de las relaciones de trabajo

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

- I. Engañarlo el trabajador o en su caso. el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejara de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;
- II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez. en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;
- III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros. cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo;
- IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
- V. Ocasionar el trabajador. intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria. instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;
- VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves; sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;
- VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable. la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en el;
- VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;
- IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;
- X. Tener el trabajador mas de tres faltas de asistencia en un período de treinta días. sin permiso del patrón o sin causa justificada;
- XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada. siempre que se trate del trabajo contratado;

- XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;
- XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algun narcótico o droga enervante, salvo que, en este ultimo caso, exista prescripción medica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por él medico;
- XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y
- XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

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

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

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

Artículo 51. Son causas de rescisión de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

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

- III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
- IV. Reducir el patrón el salario al trabajador;
- V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;
- VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;
- VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;
- VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; y
- IX. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se reiteré.

Los artículos que anteceden, son importantes en el presente trabajo de investigación, en virtud de la propuesta de adición a los mismos, para que contemplen al hostigamiento sexual.

Considerándolo, como una conducta que afecta las relaciones laborales y que en caso de incurrir alguna de las partes en ella, sea una causal de rescisión, a la parte contraria sin responsabilidad.

### **CAPITULO III**

## **PROPUESTAS DEL PROYECTO LEGISLATIVO Y DE POSIBLE SOLUCION AL PROBLEMA DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL DENTRO DE LAS RELACIONES LABORALES EN NUESTRO PAIS.**

### **3.1. EL DELITO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL, EN EL CODIGO PENAL PARA EL DISTRITO FEDERAL.**

En nuestro país a recientes fechas, específicamente a principios de la década de los noventa, empezaron los legisladores a estudiar y a reconocer otro tipo de delito sexual a los ya existentes, que tipificaba una conducta que antes no era considerada como antisocial, el hostigamiento sexual.

Lo anterior en virtud, de que el hostigar, era una forma de relación que existía entre las personas y se comparaba con un coqueteo que se daba entre personas que se atraían, por lo que cuando se reconoce este delito, es duramente criticado por los conocedores del derecho.

Nada más alegado de la realidad, ya que como hemos venido estudiando el hostigamiento sexual, es una conducta antisocial que agrede la dignidad de la persona que la sufre y le ocasiona serios trastornos físicos, mentales y laborales.

Algo que apoyaba a la crítica, es que no se había delimitado correctamente la conducta de hostigamiento o acoso sexual,

por lo que no se daba ningún tipo de denuncia, ni era tomado como algo dañino a la sociedad mexicana.

Afortunadamente los legisladores, oyeron diversas posturas y decidieron agregar al Código Penal para el Distrito Federal, el delito de hostigamiento sexual en 1991, el cual a la fecha ya ha sido reformado nuevamente como se verá más adelante.

### **3.1.1. REFORMAS AL CODIGO PENAL DEL DISTRITO FEDERAL DE 1991.**

Por decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 21 de enero de 1991, algunos artículos del Código Penal para el Distrito Federal fueron reformados, adicionados y derogados, en materia de Fuero Común y para toda la República en Materia de Fuero Federal.

Después de un amplio debate, en este decreto, por primera vez en México se tipificó el delito de hostigamiento sexual, a pesar de la existencia de varias iniciativas para convertirlo en delito desde 1983. El bien jurídico tutelado, como lo es en diversos países como lo es Estados Unidos, es evitar la discriminación en función del sexo, en virtud de que la mayoría de las personas que lo sufren son mujeres.

El debate que se dio entre los diputados y senadores de la LIV Legislatura de que la imposición de una sanción de hasta 40 días multa a quien asedie reiteradamente a una persona de cualquier sexo con fines lascivos, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, domésticas o

cualquiera otra implique subordinación, no atentaba contra la identidad amorosa del mexicano, ni tenía como propósito impedir el intercambio afectivo entre los sexos, sino proteger a quienes, en clara situación de desventaja, se ven obligados a soportar conductas no deseadas que enturbian la comunicación entre los seres humanos. El sentido preventivo de la reforma legal fue subvalorado en función de la escasa penalidad señalada para esta conducta, sin comprender que no todas las penas se traducen necesariamente, en privación de la libertad.

Estas reformas contemplaron por primera vez el delito del hostigamiento sexual, en el artículo 259 bis del Código Penal del Distrito Federal, el que fue tipificado de la siguiente forma:

Artículo 259 bis.- "Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a personas de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación se le impondrá sanción de hasta cuarenta días multa. Si el hostigador fuese servidor público y utilizase los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, se le destituirá del 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 anterior texto, reconoció por primera vez al hostigamiento sexual como un delito que atenta contra la libertad sexual, no fue la solución al problema, pero si fue un gran paso al evidenciar una conducta antisocial.

### **3.1.2. REFORMAS AL CODIGO PENAL DEL DISTRITO FEDERAL DE 1999.**

La Primera Asamblea Legislativa del Distrito Federal, en su Tercer Período Extraordinario de Sesiones de su Segundo año de ejercicio, el día 2 de Septiembre de 1999, sesionó las nuevas reformas al Código Penal para el Distrito Federal, de donde se desprende en su considerando:

"...Quinto.- Como respuesta a un reclamo legítimo de la sociedad, la iniciativa que se dictamina propone diversos cambios tendientes a la protección de las mujeres, menores e incapaces".

Dentro de esos cambios se retomo lo dispuesto por el artículo 259 bis del Código Penal para el Distrito Federal, que contempla el delito de hostigamiento sexual, manifestando en su exposición de motivos lo siguiente:

"En el artículo 259 bis, se hacen las reformas necesarias para que el delito del Acoso Sexual se tipifique no sólo en relación laborales de Supra-subordinación, sino aún en relación entre superior e inferior Jerárquico, entre iguales, entre cualquier circunstancia que las relaciones en el ámbito

laboral, docente, doméstico o cualquier otro. Además de la pena de prisión, también se impondrá la destitución del cargo cuando el hostigador fuese servidor público.

Actualmente existe dentro de la regulación del Código Penal para el Distrito Federal, el delito de acoso sexual, pero no se precisa con certeza sus especificaciones generando con ello un alto índice de impunidad en perjuicio de las mujeres, que día con día son asediadas para que otorguen a costa de sus empleos y dignidad favores de índole sexual.

El Acoso Sexual, es un problema que padecen las mujeres que se incorporan en el mercado de trabajo, sufriendo una violencia basada en la cultura en donde a los hombres se les educa para mirar a las mujeres como objetos sexuales y de su propiedad, de las cuales se puede abusar y usar a su antojo, es problema invisible y poco denunciado.

Según datos de la Dirección General del Trabajo y Previsión Social del Distrito Federal, se recibieron en tan solo 5 meses, 34 casos de hostigamiento sexual en mujeres cuyas edades fructúan entre veinticinco y treinta años, siendo los hostigadores dueños de empresas, supervisores o subdirectores, y en el ramo de la panadería, cosméticos, fábricas y tiendas de ropa, gasolineras, restaurantes, tiendas de auto servicio y fábricas de jabón.

Para la Oficina Internacional del Trabajo, el hostigamiento sexual en el trabajo se ubica como un criterio de discriminación y plantea su erradicación como parte de las condiciones y medio ambiente del trabajo, por ello en el

artículo 259 bis se recoge la necesidad de regular la protección a las víctimas del acoso sexual, como normatividad específica.

Por otro lado es importante considerar el derecho y el respeto que tiene todo individuo a tener una sexualidad libre y decidir el ejercicio de la misma, sin ser sujeto a la decisión de otra persona para realizar conductas contrarias a su moral, integridad y deseo.

Es por esto que recogiendo las diferentes propuestas de expedir una norma que garantice la tutela del bien jurídico que en este caso es el de la libertad sexual y el normal desarrollo psicosexual".<sup>52</sup>

De la anterior exposición de motivos es importante resaltar, que los legisladores utilizan indistintamente los términos acoso y hostigamiento para referirse a la misma conducta tipificada en el Código Penal.

Con base a la exposición de motivos antes transcrita, los legisladores reformaron el delito de hostigamiento sexual, tipificándolo en el Código Penal del Distrito Federal en vigor, de la siguiente forma:

Artículo 259 bis.- El que asedie, acose o solicite favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero con la amenaza de

---

<sup>52</sup> Diario de los debates de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, Tercer periodo extraordinario de sesiones del segundo año de ejercicio. Presidente C. Diputado Alfredo Hernández Raigosa. México, Distrito Federal a 2 de septiembre de 1999. Número 6, página 93.

causar a la víctima un mal relacionado con las expectativas que pueda tener en el ámbito de una relación, bien sea entre superior e inferior jerárquico, entre iguales o en cualquier circunstancia que los relacione en el campo laboral, docente, doméstico o cualquier otro, se le impondrá sanción de uno a tres años de prisión.

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

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

La reforma anterior al delito de hostigamiento sexual contiene grandes logros, como son:

- a) La descripción de una manera clara en que consiste el delito de hostigamiento sexual.
- b) Que el sujeto activo del delito, puede ser el jerarca del trabajador (sujeto pasivo) o un compañero de trabajo. Es decir, el sujeto activo, ahora no solo puede ser el jefe del trabajador o trabajadora, sino también cualquier compañero del centro de trabajo.
- c) La imposición de una sanción privativa de la libertad al sujeto activo, ya que antes solo se le imponía una sanción pecuniaria.

### **3.2. NECESIDAD DE PROTEGER LA LIBERTAD SEXUAL DEL TRABAJADOR Y SU DESARROLLO PROFESIONAL.**

El hostigamiento sexual como lo hemos visto en los capítulos anteriores, afecta las perspectivas de empleo y promoción de los trabajadores, así como también la seguridad del mismo.

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

El hostigamiento sexual debe constituir una legítima inquietud para los patrones, los trabajadores y los sindicatos, todos deben tomar una actitud que estudie su naturaleza, el alcance de los problemas inherentes, adoptar una acción para la prevención y sanción del mismo y principalmente establecer un procedimiento de quejas para tratarlo.

Los sujetos laborales en conjunto deberán examinar este comportamiento, que ataca como ya se dijo principalmente a las mujeres en el centro de trabajo.

Se debe poner en una discusión abierta de los problemas que genera el hostigamiento sexual para los patrones, trabajadores y sindicatos, hombres y mujeres, con la finalidad de eliminarlo de los lugares de trabajo.

El hostigamiento sexual provoca situaciones incómodas, angustiosas, desesperantes y violentas, las cuales coartan la libertad de acción de la persona.

Este abuso es totalmente contrario a la Declaración Universal de los Derechos Humanos que señala:

" Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias".<sup>53</sup>

Lograr medidas en contra de este tipo de conducta sexual, es fortalecer el respeto de los Derechos Humanos de las Mujeres - que son las principales agredidas - y, en general, de todas las personas que enfrentan esta situación.

El plan de acción de la IV Conferencia de la Mujer reconoce que: "El hostigamiento sexual es una afrenta a la dignidad de la trabajadora e impide a las mujeres efectuar una contribución acorde con sus capacidades".<sup>54</sup>

Como ya habíamos comentado en el capítulo I, en otros países el hostigamiento sexual es un grave problema que enfrentan los trabajadores, principalmente mujeres, dañando su dignidad, su salud, su derecho a un trabajo y principalmente a una justa remuneración económica.

---

<sup>53</sup> Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres. Hostigamiento Sexual en los Lugares de Trabajo. Pág. 4.

<sup>54</sup> Idem.

En este momento en México, existe un gran consenso acerca de la necesidad de lograr avances para erradicar la violencia contra las mujeres.

Se ha realizado un gran avance al tipificar en el Distrito Federal al hostigamiento sexual como un delito que atenta contra la libertad sexual, pero aun falta por hacer, ya que es necesario que la Ley Federal del Trabajo, haga referencia a que el hostigamiento sexual esta prohibido en el centro de trabajo y que será sancionado según lo marca el Código Penal recientemente modificado.

### 3.3. SOLUCIONES AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL.

El presente trabajo de investigación, tiene como fin la reforma a la Ley Federal del Trabajo que incluya el hostigamiento sexual, pero consideramos importante hacer una mención global de otras formas de prevención y sanción del mismo, que se pueden realizar en el centro de trabajo.

Cómo cualquier problema que afecte a la sociedad, la mejor forma de solución es prevenirlo, tratándolo a partir de medidas educativas y preventivas, que con acciones punitivas, ya que el escaso tratamiento del hostigamiento sexual en el ámbito laboral y en los ordenamientos jurídicos, ha provocado que la única propuesta generalizada en muchos países sea que la persona hostigada abandone su trabajo mediante la rescisión de su contrato, lo cual en el mejor de los casos y como una rara excepción se le da una indemnización, pero la hace perder su empleo, y con ello, sus derechos labores y su fuente de ingresos económicos.

Otra medida importante para prevenirlo y sancionarlo, sería haciendo énfasis en la adopción de una declaración de principios sobre el hostigamiento sexual, contenida en los estatutos o reglamentos de los sindicatos.

El crear procedimientos internos de quejas e investigaciones a fin de abordar casos de hostigamiento sexual en los centros de trabajo.

Todo lo anteriormente mencionado, se puede resumir de la siguiente forma:



1. Educación.- Como ya se dijo, es la más importante forma de prevenir el hostigamiento sexual, la cual se debe realizar en el centro de trabajo, de diversas formas, como lo son publicando carteles, dando conferencias u otras, que tengan como fin hacer del conocimiento a los trabajadores y las trabajadoras, entre otras:
  - a) En que consiste un hostigamiento sexual y que es una conducta no permitida en el centro de trabajo.
  - b) Las medidas disciplinarias que se tomaran para los trabajadores culpables y/o los trabajadores que declaren en falso al denunciarlo.
  - c) El procedimiento para presentar una queja por este motivo(Procedimiento de queja que se verá más adelante).
  - d) Resaltar que se garantizará que ningún empleado será objeto de represalias por haberse quejado o por haber testificado; y que todas las quejas serán investigadas.
2. Queja.- Crear un procedimiento de queja en el centro de trabajo, en que se realice lo siguiente:
  - a) Se investigue lo sucedido;
  - b) Se confronte a las partes;
  - c) Se verifique la conducta del hostigador;
  - d) Si verifique si existen otras personas hostigadas;

- e) Si existen testigos; y/o
- f) Si existe cualquier otro indicio que confirme el hostigamiento sexual, como lo es un despido injustificado o cambio de adscripción o de área sin razón justificada, al trabajador o trabajadora.

En caso de que en la investigación del procedimiento de queja, se compruebe el hostigamiento sexual, se deberá sancionar al hostigador.

Las sanciones se impondrán a juicio de las partes e irán desde:

- a) Amonestación;
- b) Una sanción pecuniaria;
- c) Una suspensión de la relación laboral temporal;
- d) La rescisión de la relación laboral, por causa imputable al trabajador, si este fuese el hostigador.
- e) En el supuesto de que el hostigador fuese el patrón, indemnizará al trabajador conforme a la ley.

También se impondrá alguna de las sanciones antes señaladas, al trabajador que declaro en falso inculcando a algún otro trabajador o al patrón.

Cualquiera de las medidas anteriormente comentadas, ayudaran a solucionar el hostigamiento sexual en el centro de trabajo, ya sea previniéndolo o sancionándolo.

### 3.4. LA PRUEBA EN EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Hemos hablado del hostigamiento sexual, que es, los problemas que genera, las personas afectadas, como solucionarlo, entre otras cuestiones, pero como comprobar que se es víctima de un hostigamiento sexual, la prueba merece una mención especial.

La prueba en los delitos sexuales siempre es difícil, y por miedo a esa prueba las víctimas dejan de denunciar el delito cometido en agravio de su persona.

Los delitos contra la libertad sexual se ocasionan en un marco de clandestinidad preordenado por el agresor y por ello la producción extrínseca resulta difícil.

También se puede resaltar que el inculpar a una persona como hostigador sexual, se puede prestar para su difamación, lo cual se puede dar para cometer una venganza, fabulación y otras similares, en contra de la persona inculpada, es decir, excepcionalmente puede producirse una denuncia falsa o una imputación falsa que no lo es frecuente en este delito.

Pero es imprescindible impedir que la regulación de estas modalidades delictivas ofrezcan un cierto carácter criminogeno en el sentido de propiciar situaciones de chantaje para obtener dinero y otros beneficios.

Por lo que el sujeto pasivo, cualquiera que sea su sexo, que denuncie o acuse falsamente, debe merecer la correspondiente sanción para evitar que se acuda a torpes maniobras para

lograr fines lascivos. La sanción la impondrá lo dispuesto por la ley que tipifique esta conducta.

Lo anterior sirve de base, para que la estimación probatoria del testimonio de la víctima pueda y deba proyectarse sobre notas de verosimilitud subjetivas y objetivas.

Pero también ha de tenerse presente que este delito sexual se desenvuelve casi siempre dentro del mayor de los secretos.

El secretismo, la intimididad y la soledad forman el marco dentro del cual el sujeto activo hostiga y agrede sexualmente.

Por lo que la prueba no solo es más difícil, sino que en algunos casos han de seguir normas excepcionales para suavizar por así decirlo, la carga probatoria.

Por lo que se debe tomar en este delito una especial consideración a la declaración de la persona atacada sexualmente.

El hostigamiento sexual se manifiesta con una acción, impuesta por la fuerza y/o la intimidación, la cual se va perfeccionando, haciéndolo un delito continuado, el que tiene problemas de enjuiciamiento como son:

a) La presunción de inocencia;

b) La necesidad de destruir esa presunción de inocencia;

c) El valor del testimonio de la víctima;

d) La protección de esta;

e) A las consecuencias de la condena, etc.

Son en suma los problemas que se plantearían frente a cualquier juicio en el que se denuncie un hostigamiento sexual.

Por lo que se debe anexar como medios probatorios de un hostigamiento sexual los siguientes:

1. El hostigamiento puede ligarse a una decisión adversa en el empleo, por ejemplo si la empleada rechazó la propuesta del hostigador y fue despedida, fue objeto de una evaluación negativa respecto al desempeño de su trabajo, o se le negó un aumento de sueldo o una promoción.
2. El patrón sabía del hostigamiento y no hizo nada para detenerlo.
3. El patrón no tenía políticas o procedimientos para abordar el hostigamiento sexual o los que existían eran inefectivos. Por ejemplo: si el hostigador es un alto funcionario de la gerencia, la empleada no puede tener con quien quejarse. De la misma manera si el procedimiento de queja requiere que la empleada se queje con el supervisor, tal procedimiento puede resultar inefectivo si el supervisor es el hostigador.

Aquí es importante mencionar que como lo solicita nuestra legislación, hay que aportar pruebas del hostigamiento sexual del que se es víctima, por lo que es recomendable que la víctima:

1. Haga frente al hostigador (muchos hostigadores creen que es una conducta que halaga, y si saben que no es bien recibida dejan de realizarla) y en caso contrario denunciar.
2. Elaborar un informe por escrito de los incidentes. (hora, lugar, personas involucradas). Circunstancias de modo, tiempo y lugar.
3. Comunicar a otras compañeras o compañeros, la situación y verificar si hay otras víctimas del hostigamiento. Es más factible actuar en grupo.
4. Reunir todos los documentos que valen el desempeño laboral.
5. Solicitar a algún compañero que sea testigo.
6. Solicitar una pericial médica y psicológica, que de indicios de los problemas físicos y mentales que sufre la víctima del hostigamiento.

Este apartado merece especial atención, ya que como lo mencionamos en el capítulo I, Problemas que genera el hostigamiento sexual, en especial, lo referente a la

víctima, el hostigamiento sexual, genera patologías físicas y psicológicas.

Las patologías anteriores pueden ser determinadas por los neuropsicólogos, en cuanto a sus daños causados, y por médicos especiales en lesiones físicas, causadas por agravios mentales.

Como lo comenta el perito Dr. Luis A. Pando especializado en la materia de Delitos Sexuales del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, se toma como valor el daño que hace el hostigador por medio de su presión psicológica, y que se puede reflejar físicamente en el estrés, en además manifestaciones que conllevan tal patología, como por ejemplo, podrían manifestarse el estrés, en forma de manchas, problemas de úlcera, etc. .

Fundamentalmente la Neuropsiquiatría, se basa en 4 premisas para tipificar el daño ocasionado a la víctima del hostigamiento sexual y las cuales son las siguientes:

- a) Estrés (aspecto físico)
- b) Daño Psicológico
- c) Daño Social
- d) Daño Moral (en cuanto a su estigma, o sea el señalamiento de la víctima que es acosada)

Los efectos, van desde padecimientos psicosomáticos, en el desarrollo de fobias o de crisis de pánico o de angustias; que se dan en una situación de orden psicosocial que tiene consecuencias médicas, como las irregularidades

premenstruales, úlceras pépticas, manchas en la piel, entre otras.

La reincidencia en el delito de hostigamiento puede traer como consecuencia el agravamiento del daño moral para modificar todavía mas sus hábitos comunes de vida.<sup>5555</sup>

En resumen, el delito de hostigamiento sexual, como la mayoría de los delitos que atentan contra la libertad sexual, se da en circunstancias de clandestinidad, por lo que es difícil aportar las pruebas extrínsecas que la ley requiere para probarlo; pero el que no sea fácil de probar, no significa que el delito no se cometa.

Por lo que se debe tomar especial atención al testimonio de la víctima, al informe de los incidentes que proporcione, en caso de haberlos a los testigos, a las periciales médica y psicológica que se le practiquen, a su historial laboral y a todo aquellos medios que sirvan para confirmar su denuncia y proteger sus derechos laborales.

---

<sup>55</sup> En Entrevista realizada al Doctor Neuropsiquiatra Luis A. Pando, el día 18 de mayo del 2000.



### **3.5. PROPUESTA DE REFORMA A LOS ARTICULOS 47, 51, 51 bis, 132 Y 134 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO PARA QUE SE PREVENGA Y SOLUCIONE EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL CENTRO TRABAJO.**

La propuesta del presente trabajo de investigación, es incorporar a diferentes artículos de la Ley Federal del Trabajo, la forma de prevención y sanción de la problemática del hostigamiento sexual de las relaciones laborales.

Por lo que se propone reformar los artículos 47, 51, 132 y 134 de la Ley Federal del Trabajo, para que se tengan una mayor protección del trabajador en las relaciones laborales, evitando su discriminación y pérdida de derechos laborales; creando un ambiente de respeto e igualdad en los centros de trabajo, repercutiendo en un mejor desempeño.

#### **3.5.1. ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

Este artículo contempla las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, es decir, las acciones u omisiones que sin son realizadas por el trabajo, pueden dar por terminada la relación laboral, sin que tenga derecho a la indemnización de ley o a ser reinstalado en su trabajo.

Por lo que proponemos que este artículo sea adicionado con la fracción XVI, desplazando la fracción XV a la XVI. Siendo la fracción XV la que contemple al hostigamiento sexual; por lo que el artículo 47 reformado deberá leerse como a continuación:

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

- I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejara de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;
- II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;
- III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo
- IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
- V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;
- VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves; sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;
- VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en el;
- VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;
- IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;
- X. Tener el trabajador mas de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;
- XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;

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

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

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

**XV. Cometer el trabajador una conducta de hostigamiento sexual, en contra de cualquier otro compañero de trabajo o del patrón. Se entenderá por hostigamiento sexual las conductas contempladas en el artículo 51 bis de esta Ley.**

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

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

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

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

### **3.5.2. ARTICULO 51 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

Este artículo contempla las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador, es decir, las acciones u omisiones que sin son realizadas por el patrón, pueden dar por terminada la relación laboral, teniendo derecho el trabajador a la indemnización de ley o a ser reinstalado en su trabajo.

Por lo que proponemos que este artículo sea adicionado con la fracción X, desplazando la fracción IX a la X. Siendo la fracción IX la que contemple al hostigamiento sexual; por lo que el artículo 51 reformado deberá leerse como a continuación:

Artículo 51. Son causas de rescisión de la rescisión de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

- I. Engañarlo el patrón o, en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejara de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;
- II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;
- III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
- IV. Reducir el patrón el salario al trabajador;
- V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;
- VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;
- VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;
- VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; y
- IX. Cometer el patrón una conducta de hostigamiento sexual, en contra de cualquier trabajador. Se entenderá por hostigamiento sexual las conductas contempladas en el artículo 51 bis de esta Ley.**
- X. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en b que al trabajo se reiteró.**

### 3.5.3. ARTICULO 51 bis DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Se propone la creación de este artículo, el que dará el concepto de hostigamiento sexual que se aplicara en los artículos que lo nombren, siendo este el siguiente:

**Artículo 51 bis.- Para los efectos de esta Ley, se entenderá por Hostigamiento Sexual:**

**Todas aquellas insinuaciones o propuestas sexuales, no deseadas, ni solicitadas, realizadas por un superior jerárquico o un compañero de trabajo, en forma verbal o física (como lo son: comentarios libidinosos; insultos con carga sexual; invitaciones impúdicas o comprometedoras; pornografía en el centro laboral, demandas de favores sexuales, contacto físico innecesario u/o agresión física) las cuales tienen como consecuencias el que humilla, insulta y afecta la dignidad de la persona que es hostigada, aunado a que si no se somete a tal conducta, su relación laboral se ve afectada explícita o implícitamente con la pérdida o menoscabo en sus derechos laborales, cuando es realizada por un superior jerárquico, y en el caso de ser realizada por un compañero de trabajo, afecta el desempeño de las tareas encomendadas.**

### **3.5.4. ARTICULO 132 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

Este artículo contempla las obligaciones de los patrones, por lo que proponemos que este sea adicionado con la fracción XXIX, la que contemplara la obligatoriedad de no realizar ninguna conducta que se contemplada como hostigamiento sexual por la ley y establecer en el centro de trabajo medidas de prevención y sanción del mismo.

Por lo que el artículo 132 reformado deberá leerse como a continuación:

**Artículo 132. Son obligaciones de los patrones:**

- I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos;
- II. Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento;
- III. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquellos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo;
- IV. Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite;
- V. Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observara en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo;
- VI. Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra;

- VII. Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido;
- VIII. Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios;
- IX. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales, a que se refiere el artículo 50. de la Constitución, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo;
- X. Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo. Cuando la comisión sea de carácter permanente, el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años. Los substitutos tendrán el carácter de interinos, considerándolos como de planta después de seis años;
- XI. Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse;
- XII. Establecer y sostener las escuelas Artículo 123 Constitucional", de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaría de Educación Pública;
- XIII. Colaborar con las autoridades del Trabajo y de Educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores;
- XIV. Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de estos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas. El patrón solo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en estos casos ser substituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año por lo menos;
- XV. Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III Bis de este Título;

- XVI. Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fabricas, talleres oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes. Para estos efectos, deberán modificar, en su caso, las instalaciones en los términos que señalen las propias autoridades;
- XVII. Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores, y disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan, para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios; debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra;
- XVIII. Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene;
- XIX. Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas o cuando exista peligro de epidemia;
- XX. Reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de doscientos habitantes, un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo este a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más próxima;
- XXI. Proporcionar a los sindicatos, si lo solicitan, en los centros rurales de trabajo, un local que se encuentre desocupado para que instalen sus oficinas, cobrando la renta correspondiente. Si no existe local en las condiciones indicadas, se podrá emplear para ese fin cualquiera de los asignados para alojamiento de los trabajadores;
- XXII. Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, siempre que se compruebe que son las previstas en el artículo 110, fracción VI;
- XXIII. Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 110, fracción IV;
- XXIV. Permitir la inspección y vigilancia que la autoridad es de trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten. Los patrones podrán exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan;



- XXV. Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarle los equipos y útiles indispensables;
- XXVI. Hacer las deducciones previstas en las fracciones IV del artículo 97 y VII del artículo 110, y enterar los descuentos a la institución bancaria acreedora, o en su caso al Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores. Esta obligación no convierte al patrón en deudor solidario del crédito que se haya concedido al trabajador;
- XXVII. Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos; y
- XXVIII. Participar en la integración y funcionamiento de la Comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por esta Ley.
- XXIX. No realizar contra el trabajador cualquier conducta de hostigamiento sexual; así como establecer medidas para prevenirlo y sancionarlo en el centro de trabajo. Se entenderá por hostigamiento sexual las conductas contempladas en el artículo 51 bis de esta Ley.**

### 3.5.5. ARTÍCULO 134 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Este artículo contempla las obligaciones de los trabajadores, por lo que proponemos que este sea adicionado con la fracción XIV, la que contemplara la obligatoriedad de no realizar ninguna conducta que se contemplada como hostigamiento sexual por la ley y acatar en el centro de trabajo las medidas de prevención y sanción del mismo.

Por lo que el artículo 132 reformado deberá leerse como a continuación:

Artículo 134. Son obligaciones de los trabajadores:

- I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables;
- II. Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores;

- III. Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo;
- IV. Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiado y en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- V. Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo;
- VI. Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción;
- VII. Observar buenas costumbres durante el servicio;
- VIII. Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligran las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo;
- IX. Integrar los organismos que establece esta Ley;
- X. Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable;
- XI. Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas;
- XII. Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar danos o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones;  
y
- XIII. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.
- XIV. No realizar contra otro compañero de trabajo o el patrón, cualquier conducta de hostigamiento sexual; así como acatar las medidas para su prevención y sanción en el centro de trabajo. Se entenderá por hostigamiento sexual las conductas contempladas en el artículo 51 bis de esta Ley.**

## CONCLUSIONES

**PRIMERA.-** El trabajo es un derecho intrínscico que tiene el hombre, el cual esta tutelado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Por lo que es estado, tiene la obligación de salvaguarda este derecho. En nuestro país los derechos laborales, están contemplados principalmente en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de este artículo se desprende la Ley Federal del Trabajo, la cual rige principalmente las relaciones laborales, entre el trabajador y el patrón.

**SEGUNDA.-** En las relaciones laborales se llegan a dar conflictos de discriminación y poder entres las partes, es decir, una de las partes pretende someter a la otra a su voluntad, lo cual consigue de diversas formas, una es no respetando sus derechos laborales o creándole conflictos para desarrollar su trabajo. Una de estas formas y la que se estudia en el presente trabajo de investigación, es el hostigamiento sexual, también llamado acoso, fustigamiento, atosigamiento, flirteo entre otras, entendiéndose como:

Todas aquellas insinuaciones o propuestas sexuales, no deseadas, ni solicitadas, realizadas por un superior jerárquico o un compañero de trabajo, en forma verbal o física (como lo son: comentarios libidinosos; insultos con carga sexual; invitaciones impúdicas o comprometedoras, pornografía en el centro laboral, docente u otro; demandas de favores sexuales; contacto físico innecesario u/o agresión física) que humilla, insulta y afecta la dignidad de la persona que es hostigada, aunado a que si no se somete a tal

conducta, su relación laboral se ve afectada explícita o implícitamente con la pérdida o menoscabo en sus derechos laborales.

**TERCERA.-** El hostigamiento sexual no es un problema nuevo, lo nuevo es que las legislaciones del mundo lo han empezado a contemplar como una conducta antisocial que daña las relaciones laborales, siendo las más avanzadas en América la de los países de Costa Rica y Estados Unidos, en distintas formas:

Al trabajador.- Lo hace perder sus derechos laborales, como serían el no tener reconocimiento de un aumento de sueldo o alguna prestación, el exceso en las cargas de trabajo, entre otras, lo que le genera problemas de salud tanto físicos como mentales; por todo lo anterior, en ocasiones prefiere renunciar perdiendo su fuente de ingresos económicos.

Al patrón.- Lo afecta creando un ambiente hostil en el centro de trabajo y un descenso en la productividad de sus trabajadores.

**CUARTA.-** En nuestro país el hostigamiento sexual, es una figura jurídica de reciente creación. Hablando específicamente del Código Penal para el Distrito Federal, lo contempla como delito en el artículo 259 bis, este código lo tipifica por primera vez en enero de 1991 y su última reforma fue en septiembre de 1999.

Esta última reforma da un gran paso en contra del hostigamiento sexual, en primera da un concepto mas claro de que se debe entender por hostigamiento, contempla también

como sujeto activo al compañero de trabajo e impone una pena privativa de libertad de 1 a 3 años al hostigador.

Es un gran logro que en el Distrito Federal el hostigamiento sexual, sea un delito que atenta contra la libertad sexual, pero falta que sea contemplado por la Ley Federal del Trabajo.

**QUINTA.-** Es importante señalar, que aunque esta conducta antisocial debe ser sancionada, aun más el prevenirla. Ya que en el mejor de los casos la persona hostigada tendrá una remuneración económica pero perderá su fuente de ingresos y sus derechos laborales. Por lo que se debe dar educación y crear un procedimiento de queja (que tenga una verdadera investigación de la conducta de las partes). También debiéndose imponer una sanción al trabajador que declaro en falso al haber sufrido un hostigamiento sexual, inculcando a otro compañero de trabajo o del patrón.

**SEXTA.-** Es importante mencionar que para probar un hostigamiento sexual se recomienda tomar en cuenta:

- \*Que el trabajador haya tenido alguna decisión adversa en el empleo;
- \*Tenga una evaluación negativa en el desempeño de su trabajo;
- \*Negación de un aumento de sueldo o promoción;
- \*Haya sido despedido;

Aunado a que se debe recomendar al trabajador, la elaboración de un informe por escrito, con los incidentes que haya sufrido.

Los anteriores, aunados a todos los documentos que ha valen el desempeño laboral, el verificar si hay testigos u otras personas hostigadas en el centro de trabajo, así como la solicitud de una pericial en neuropsiquiatría, que demuestra los daños físicos y psicológicos de la víctima; todos estos elementos deben servir de medios probatorios, para demostrar o no, si existió un hostigamiento sexual en el centro de trabajo.

**SEPTIMA.**- Por lo anterior se propone la reforma al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, que dando las dos últimas fracciones de la siguiente forma:

XV. Cometer el trabajador una conducta de hostigamiento sexual, en contra de cualquier otro compañero de trabajo o del patrón. Se entenderá por hostigamiento sexual las conductas contempladas en el artículo 51 bis de esta Ley.

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

**OCTAVA.**- Se propone la reforma al artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, que dando sus dos últimas fracciones de la siguiente forma:

IX. Cometer el patrón una conducta de hostigamiento sexual, en contra de cualquier trabajador. Se entenderá por hostigamiento sexual las conductas contempladas en el artículo 51 bis de esta Ley.

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

**NOVENA.**- Se propone la reforma al artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, quedando su última fracción de la siguiente forma:

XXIX. No realizar contra el trabajador cualquier conducta de hostigamiento sexual; así como establecer medidas para prevenirlo y sancionarlo en el centro de trabajo. Se entenderá por hostigamiento sexual las conductas contempladas en el artículo 51 bis de esta Ley.

**DECIMA.**- Se propone la reforma al artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo, quedando su última fracción de la siguiente forma:

XIV. No realizar contra otro compañero de trabajo o el patrón, cualquier conducta de hostigamiento sexual; así como acatar las medidas para su prevención y sanción en el centro de trabajo. Se entenderá por hostigamiento sexual las conductas contempladas en el artículo 51 bis de esta Ley.

**DECIMA PRIMERA.**- Se propone la creación del artículo 51 bis de la Ley Federal del Trabajo, el que contendrá el concepto de hostigamiento sexual que se aplicara en los artículos que lo nombren, siendo este:

Artículo 51 bis.- Para los efectos de esta Ley, se entenderá por hostigamiento sexual:

Todas aquellas insinuaciones o propuesta sexuales, no deseadas, ni solicitadas, realizadas por un superior jerárquico o un compañero de trabajo, en forma verbal o física (como lo son comentarios libidinosos; insultos con carga sexual; invitaciones impúdicas o comprometedoras;

pornografía en el centro laboral, demandas de favores sexuales, contacto físico innecesario u/o agresión física) las cuales tiene como consecuencias el que humilla, insulta y afecta la dignidad de la persona que es hostigada, aunado a que si no se somete a tal conducta, su relación laboral se ve afectada explícita o implícitamente con la pérdida o menoscabo en sus derechos laborales, cuando es realizada por un superior jerárquico, y en el caso de ser realizada por un compañero de trabajo, afecta el desempeño de las tareas encomendadas.

Estas reformas deben ir encaminadas a la protección de los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras, así como el buen desarrollo de las relaciones laborales, que dan como resultado el aumento de la productividad en los centros de trabajo.



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

## DOCTRINA

1. ARRIAGA FLORES, Arturo. LINEAMIENTOS DE LEGISLACION LABORAL. Editorial Caballeros Del Derecho; Primera Edición. México, 1997.
2. BRICEÑO RUIZ, Alberto. DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO. Primera Edición, Editorial Harla. México, 1985.
3. CABANELLAS, Guillermo. COMPENDIO DE DERECHO LABORAL. Editorial Bibliográfica Omeba. España, 1968.
4. CONFEDERACION INTERNACIONAL DE ORGANIZACIONES SINDICALES LIBRES. HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LOS LUGARES DE TRABAJO. Primera Edición, Bruselas, Bélgica 1998.
5. DAVALOS, José. TOPICOS LABORALES. Segunda Edición Actualizada, Editorial Porrúa, S.A., México. D. F. 1998.
6. DE LA CUEVA, Mario. DERECHO DEL TRABAJO. Editorial Porrúa S.A. Primera Edición, Tomo I. México D. F. 1960.
7. DE POZZO, Juan. MANUAL TEÓRICO PRACTICO DEL TRABAJO. Editorial Comercial, Industrial y Financiera. Segunda Edición. I Parte General. Buenos Aires, 1967.
8. DE VEGA RUIZ, José Augusto. EL ACOSO SEXUAL COMO DELITO AUTONOMO. Primera Edición, Editorial Cdex, Madrid, España 1991.

9. ESTRELLA CAMPOS, Juan. DERECHO DEL TRABAJO. Editorial Porrúa, Tercera Edición. México, D. F. 1976.
10. GONZALEZ BLANCO, DELITOS SEXUALES. Editorial Porrúa, Cuarta Edición. México 1979.
11. GONZALEZ, Elpidio. EL ACOSO SEXUAL, Primera Edición, Ediciones de Palma, Buenos Aires, 1996.
12. IGUALDAD EN EL EMPLEO Y LA OCUPACION. Conferencia Internacional del Trabajo, 83 Sección 1996. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra, 1996.
13. IRIGOYEN INFANTE, Erick. HOSTIGAMIENTO SEXUAL. Primera Edición, Editorial Libre de Derecho, México, D.F. 1998.
14. LOUSADA AROCHENTA, José Fernando. EL DERECHO DE LOS TRABAJADORES A LA PROTECCION FRENTE AL ACOSO SEXUAL LABORAL. Primera Edición, Editorial Comares, Granada 1996.
15. MARTINEZ ROARO, Marcela. DELITOS SEXUALES. Editorial Porrúa, Cuarta Edición. México, 1975.
16. RUBIO F. Fernando y DE BAESSA, Yentilú. ACOSO SEXUAL Y SU RELACIÓN CON EL USO DE PODER. Primera Edición, Editorial Psicología Contemporánea, Tomo IV, México, 1997.
17. OLAMENDI TORRES, Patricia. LA LUCHA CONTRA LA VIOLENCIA HACIA LA MUJER... LEGISLACION, POLÍTICAS PUBLICAS Y COMPROMISOS DE MEXICO. Editorial El fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la mujer Cultura y el Progreso. (UNIFEM) México, 1997.

18. WISE, Sue. EL ACOSO SEXUAL EN LA VIDA COTIDIANA. Editorial Paidós. Primera Edición. México, 1992.

## LEGISLACION

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 125 edición. Editorial Porrúa S. A. México 2000.
2. Ley Federal del Trabajo. Editorial Sista, S.A. de C.V. México 2000.
3. Código Penal para el Distrito Federal. 60 edición. Editorial Porrúa S.A. México 2000.
4. Legislación Federal del Trabajo Burocrático. 39ª Edición. Editorial Porrúa, S.A. México 2000.
5. Ley contra el acoso sexual en el trabajo y en la escuela. Costa Rica 1997.

## ECONOGRAFIA

1. Diario Oficial de los Debates de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, Tercer Periodo Extraordinario de Sesiones del Segunda Año de Ejercicio, Presidente C. Diputado Alfredo Hernández Raigoso. México, Distrito Federal a 2 de Septiembre de 1999. Número 6.
2. DICCIONARIO ENCICLOPEDICO ÉXITO, TOMO 5. Editorial Océano, Barcelona, España 1989.
3. DICCIONARIO ENCICLOPEDICO SOPENA, Tomo IV, Barcelona, España, 1977.

4. GRAN ENCICLOPEDIA LAROUSSE, TOMO 5. Fre-inf. Editorial Planta, S.A. Reimpresión. 1980. Barcelona, España.
5. PALLARES, Eduardo. DICCIONARIO DE DERECHO PROCESAL CIVIL. Novena Edición, Editorial Porrúa. México, D.F. 1996.
6. UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO. Editorial Porrúa. Décima Edición. México, 1999.

### OTRAS FUENTES

1. CUADRO COMPARATIVO SOBRE EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL TRABAJO. Manual Publicado por la Secretaría de Gobernación, Programa para la participación equitativa de la mujer. México, D.F. 1998.
2. Documento emitido por SEXUAL HARASSMENTI AT WORK IN AUSTRALIA A MONOGRAPH PREPARED FOR THE INTERNACIONAL LABOUR ORGANIZATION, Abril 1992.
3. GOMEZ GOMEZ , Miguel Angel y GOMEZ GOMEZ Víctor. MANUAL DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES. Gómez Gómez Hnos. Editores, cuarta edición 1984, México D. F.
4. MEJIA SOLORIO, Bertha. MANUAL EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL CENTRO DE TRABAJO. Primera Edición, Editorial Programa de formación de acciones afirmativas para las mujeres trabajadoras. México, D.F. 1997.