



# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

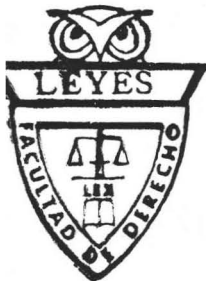
FACULTAD DE DERECHO  
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA  
SEGURIDAD SOCIAL

## EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL.

**T E S I S**

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A :  
VICTOR MANUEL GOMEZ GONZALEZ

ASESOR: LIC. LILIA GARCIA MORALES



CIUDAD UNIVERSITARIA D. F.

2004



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.



FACULTAD DE DERECHO  
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO  
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

INGENIERO LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ  
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN  
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.  
FACULTAD DE DERECHO.  
P R E S E N T E .

Muy distinguido Señor Director:

El alumno: **VICTOR MANUEL GOMEZ GONZALEZ**, con número de cuenta 77330567, inscrito en el Seminario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional titulada **"EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL AMBITO LABORAL"**, bajo la dirección de la Lic. **LILIA GARCIA MORALES**, para obtener el título de Licenciado en Derecho.

El Lic. **MANUEL GUTIERREZ NATIVIDAD** en el oficio con fecha 13 de febrero de 2004, me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que con apoyo a los artículos 18, 19, 20, y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional del alumno referido.

Atentamente  
"POR MI RAZA HABLA EL ESPIRITU"  
Ciudad Universitaria, D.F., 23 de febrero del 2004.

FACULTAD DE DERECHO  
SEMINARIO DE DERECHO  
DEL TRABAJO Y DE LA  
SEGURIDAD SOCIAL

\_\_\_\_\_  
LIC. GUILLERMO HERRERA  
Director del Seminario

**NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL:** El interesado deberá iniciar para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que le oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cuál calificará la Secretaria General de la Facultad.  
c.c.p.-Seminario.  
c.c.p.- Alumno (a).

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

A LA UNIVERSIDAD,

Alma mater de mis anhelos e ideas, por haber cobijado mis inquietudes y haberme alimentado intelectualmente; por elevarme noblemente sembrando sabiduría y depositando la semilla ambiciosa del saber, que en su crecimiento busca como el águila subir a seducir al cielo y bajar a saber pisar el suelo con los ojos bien abiertos, y con el ideal altruista de ayudar a alguien a elevarse a enamorar el infinito llevando por arma indomable, la letra y el espíritu para expresarse.

AL MAESTRO,

Quien supo con paciencia, esculpir desde mi niñez magistralmente el sendero en mi mente que me habría de llevar a culminar la escritura social de la palabra hombre, hombre digno, hombre universitario; todos esos años para saber escribir en mi alma y mi ser una sola palabra: *abogado*.

A MI ASESORA,

Lic. Lilia García Morales, quien rescató mi idea y con gran pulcritud y brillantez con que la cátedra consuetudinaria y la experiencia en el campo jurídico caracterizan su personalidad, y quien tuvo la paciente diligencia de guiarme y enseñarme a realizar un trabajo profesional al nivel que a su investidura corresponde y que con magistral dedicación sabe impartir. Gracias Maestra.



A MI MADRE,

Olivia González, ejemplo de tenacidad, esfuerzo, humildad, sabiduría y entereza; quien en los momentos en que me encontré derrotado me levantó, me puso en pie y me dijo: sigue, sigue siempre; por cada lágrima vertida, por cada momento de desilusión que no dejó anidar en su espíritu, porque siempre creyó en mí, cuando ya nadie lo hizo.

A MI PADRE,

Primitivo Gómez, forjador incansable de respeto, de moral, de trabajo, de buen ejemplo y de rectitud; por ser columna vertebral inquebrantable y raíz noble de nuestra familia, porque aún con las múltiples esquirlas que su cuerpo y alma hirieron, nunca lo doblegaron; su entereza de hombre grande, fuerte y limpio le evitaron doblar las rodillas o bajar jamás la mirada.

A SANDRA,

Mi sufrida esposa, quien me alentó a concluir mi trabajo, guardando silencio en mis errores y exaltando mis virtudes; por el respeto y el lugar que me dió ante toda nuestra familia y que siempre defendió; por los años de espera tejiendo sueños en la mente y esperanza en el porvenir, por el anhelado regreso.

A ABRAHAM Y JOSHUA,

Mis hermosos hijos, porque perciban que es un logro primordial del hombre de bien la conclusión de una noble y necesaria tarea, no importando las vicisitudes a que la vida nos enfrente ni lo difícil que parezca el camino, al final siempre hay un arco iris y hay que llegar a verlo y responsabilizarse aún mas en el resto del camino.

A MI HERMANO,

Doctor Ernesto Gómez, quien en medio de su difícil labor oncológica y su lucha diaria contra el cáncer de sus pacientes, ha sabido conservar la gracia en sus actitudes, alimentar la sapiencia en sus aptitudes y demostrar la nobleza en su corazón; gracias por ser un ejemplo de noble superación para todos los hermanos.

A MIS HERMANOS,

Rosa; Dra. Irma; Ing. Arturo; Profra. Elvia; L.A.E. Patricia; L.R.I. Gabriela y Daniel, Todos GÓMEZ GONZÁLEZ, porque con sus ejemplos, lucha y amor, me he sentido cobijado en los momentos difíciles en que la neblina de los problemas me ha envuelto, ustedes han sido la luz con que he retornado al camino.

A LA VIDA,

Por darme la estrella que me dió y darme a conocer lo que he conocido y a experimentar lo que he vivido; por darme la palabra, el cuerpo y la mente sin menoscabo de alguno de ellos, y por darme el espíritu y la conciencia, que son capaces de percibir a Dios.

## INDICE

### EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

	Pág.
INTRODUCCIÓN .....	I

#### CAPÍTULO I

##### LINEAMIENTOS GENERALES .

1. Relación de Trabajo .....	4
1.1. Elementos subjetivos de la Relación de Trabajo .....	8
1.2. Elementos Objetivos de la Relación de Trabajo .....	16
2. Relación de Trabajo y Contrato de Trabajo .....	23
3. Estabilidad en el empleo .....	27
4. Terminación de la Relación de Trabajo .....	31
5. Rescisión de la Relación de Trabajo .....	32
5.1. Despido Justificado.....	34
5.2. Retiro.....	35
6. Hostigamiento Sexual .....	37

## CAPÍTULO II

### ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

1. Europa .....	46
1.1. Época Antigua .....	47
1.2. Edad Media.....	57
1.3. Época Moderna Contemporánea.....	62
2. México .....	76
2.1. Época Prehispánica .....	78
2.2. La Colonia .....	81
2.3. México Independiente .....	85
2.4. Movimiento Prerrevolucionario .....	88
2.5. Movimiento Constitucionalista .....	92
3. Ley Federal del Trabajo de 1931 .....	94
4. Ley Federal del Trabajo de 1970 .....	96

## CAPÍTULO III

### MARCO JURÍDICO

1. La Constitución Federal de 1917 .....	101
1.1. Artículo 5° Constitucional .....	104

1.2. Artículo 123 Constitucional.....	108
2. Ley Federal del Trabajo de 1970 y reformas de 1980 .....	113
3. Código Penal Vigente .....	118
4. La Jurisprudencia .....	125

## CAPÍTULO IV

### EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL.

1. Tipificación y alcances del ilícito a nivel internacional .....	138
1.1. España.....	139
1.2. Argentina.....	141
1.3. Bélgica.....	143
2. El Ser y el Deber Ser de nuestra Constitución .....	144
3. Moral, Costumbre y Trato Social .....	146
 CONCLUSIONES .....	 150
 BIBLIOGRAFÍA .....	 152

# I

## INTRODUCCION

Existen toda una serie de reacciones de carácter moralista cuando se toca un tema relativo al sexo, máxime cuando el tratarlo implique culpar a alguien de alguna conducta inadecuada, y aún mas cuando se presenta el hecho de que esta conducta sea punible y castigada por la sociedad y sus leyes. Es el caso del hostigamiento o también llamado "acoso sexual".

La estructura del presente trabajo de tesis se encuentra conformada por cuatro capítulo y conclusiones, y al inicio, en los lineamientos generales que contiene el primer capítulo, estudiamos lo que entraña la relación de trabajo, sus elementos y características, así como las formas en que dicha relación se extingue, tomando especial interés en éstos lineamientos la figura de la subordinación ya que es fundamental el estado jerárquico que guardan las partes en el conflicto

Hemos de fincar solidamente nuestras pretensiones e ideas propositivas fundamentando nuestros dichos en el origen y la evolución del derecho laboral expuesto en el apartado correspondiente a los antecedentes del derecho del trabajo contenidos en el capítulo dos, en el cual habremos de pasar por diversas etapas tanto en Europa como en nuestro país, partiendo desde la antigüedad hasta llegar al derecho del trabajo ya plenamente establecido y reconocido como un derecho autónomo e independiente a nivel mundial.

Habremos así de llegar a dar un marco jurídico al planteamiento del presente estudio con la pretensión de ubicar la conducta del hostigamiento sexual en el sitio que debe corresponderle, analizando para ello los diversos preceptos constitucionales que se pronuncien al respecto de las garantías sociales, Los contenidos en la Ley Federal del Trabajo, en el Código Penal vigente en sus recientes reformas, así como en los diversos pronunciamientos jurisprudenciales cuyas ideas se acerquen más a la ilícita conducta, toda vez que hemos de advertir que su apreciación y tipificación en el derecho positivo mexicano aún se encuentra ausente y en espera de quedar expresamente planteado en el ordenamiento jurídico correspondiente.

Finalmente haremos un análisis de lo que en sí el hostigamiento sexual en el área laboral entraña, sus consecuencias físicas y psicológicas que acarrearán al sujeto pasivo que sufre tal conducta; los temores que se despiertan en el mismo, la inseguridad y falta de concentración en el trabajo. Hemos de citar algunos ejemplos a nivel internacional de lo que entraña el ilícito en diversas partes del mundo, y según la idiosincrasia de cada país, como es tomada una actitud de tal magnitud a nivel laboral, haciendo asimismo el pronunciamiento de qué es lo que debería expresar nuestro derecho positivo tomando en consideración las especiales características de nuestra moral, las buenas costumbres y la ideología social que cobijan las relaciones humanas en México.

Proponemos finalmente como y en donde debería quedar el pronunciamiento explícito del hostigamiento sexual como causal de rescisión del contrato de trabajo sin responsabilidad para el trabajador así como proponemos también una serie de medidas a adoptar en la empresa y los diversos centros de trabajo como medidas preventivas a fin de evitar la comisión de la ilícita conducta.

Como es de advertirse, el método del cual nos hemos auxiliado para la presente investigación y estudio, es el método inductivo, toda vez que buscamos una solución a una determinada conducta partiendo de hechos particulares, y a decir del diccionario Larousse, el método inductivo o la inducción es la acción y efecto de inducir. Modo de razonar que consiste en sacar de los hechos particulares una conclusión general. Asimismo hemos tratado de aplicar un sistema analítico a la conducta en estudio, ya que según el País o región en que aparece el hostigamiento, quedan muchas veces al arbitrio del modo de pensar de sus habitantes o a la diversa aplicación de sus propias leyes, tratando en todo momento de no ignorar nuestra manera de pensar desde tiempos ancestrales, en su evolutiva metamorfosis, hasta nuestros días en cuanto a la comisión de delitos de carácter sexual.



## Capítulo I

### LINEAMIENTOS GENERALES

Es menester para poder configurar y dar un verdadero sentido analítico a nuestro trabajo hablar en su oportunidad del estado de subordinación del trabajador con respecto del patrón, lo cual es un punto muy importante para el estudio de la presente investigación, por encontrarse directamente vinculado con el punto neurálgico del tema y podremos observar también la conducta ilícita en los diversos ámbitos laborales internacionales, así como los pronunciamientos que al respecto se han vertido, pero no debemos de conformarnos con que la ilícita figura haga estragos en el ámbito laboral, sino que tenemos la obligación de velar por los intereses de los trabajadores y en este supuesto tendremos que pensar en alguna forma de indemnizar por parte del sujeto activo del delito para con el pasivo, tales como gastos médicos, incapacidad por ausentismo debido al tratamiento en el ámbito médico - profesional del problema, etc.

Al encontrar que la relación de trabajo es un convenio entre quien presta sus servicios y quien los recibe, a cambio de una retribución justa, o salario, la primera inquietud que nos llega es: ése convenio o convención de voluntades, ¿cómo se efectuó? Y por otra parte nos interesa cuestionarnos ¿en qué forma acordaron obligarse las partes? ¿Hasta donde? ¿Con que fin? y sobre todo ¿en que lugar y bajo que circunstancias se va a desempeñar el servicio laboral?

La relación que surge entre ambos debe llevarse con la mayor equidad y debe estar revestida, por el tipo de interrelación que se está dando, de cierta delicadeza, respeto mutuo, decoro y dignidad, para lo cual dichas relaciones se basan y están obligadas a seguir la pauta legal que se inserta en los artículos 20, 21, 24 y 25 fracciones III y IV de la Ley Federal del Trabajo, artículos en los cuales se reproducen las disposiciones bajo las que se han de regir las relaciones laborales, ya que es sabido que tanto la doctrina como la jurisprudencia reconocen que en los contratos de trabajo es inválido y contra derecho incluir alguna cláusula en la que se estipule la renuncia expresa por parte del trabajador, de aquellas normas que tutelan sus derechos, según lo enuncia el artículo 33 de nuestra legislación laboral.

A decir del Maestro Mario de la Cueva, "la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva, que se crea entre un trabajador y un patrón por la prestación de un trabajo personal, subordinado, cualquiera que sea el acto o la 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 los derechos sociales de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos, de los contratos ley y de sus normas supletorias".<sup>1</sup>

Por otra parte, el profesor Euquerio Guerrero nos dice que hay

---

<sup>1</sup> DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T. I. decimosegunda edición, editorial Porrúa, México, 1990 p. 187.

normas que se encargan de regular y convenir los lineamientos de convivencia entre los seres humanos, los cuales son normas de urbanidad. "...pero hay otras normas que no solo hacen agradable el convivir humano, sino que son normas indispensables para que exista una sociedad organizada, normas que obligan a cumplir los deberes y prohíben lesionar los derechos de los demás... la infracción a este tipo de normas provoca una reacción tan intensa, que una autoridad superior debe intervenir para coaccionar al infractor y obligarlo al cumplimiento de su deber, o sancionarlo por la falta cometida"<sup>2</sup>

En consecuencia, lo que nos interesa saber de manera general, es la importancia que tiene el hecho de que exista un trabajador o una trabajadora con las capacidades o impedimentos de ejercer la denuncia de un hostigamiento; el que se encuentren vinculados en una relación de trabajo, así como las condiciones en que dicha relación se desarrolla, y con posterioridad hablaremos sobre la figura que nuestro tema ocupa, el referido hostigamiento sexual, ya que es de suma importancia saber si quien presta sus servicios a otro, y está bajo su inmediata dependencia en cuanto a recibir un salario y conservar un empleo, siente determinada presión psicológica u obligación a soportar determinadas conductas indecorosas por parte de quien requiere de los servicios de éste.

---

<sup>2</sup> GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, decimoctava edición, editorial Porrúa, México, 1996, p. 13.

## 1. Relación de Trabajo.

Cabe señalar que nuestra Ley Federal del Trabajo nos enuncia de una manera clara en su artículo 20, en su primera parte, que se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dio origen, a la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario.

Cita el maestro Dávalos la definición de la Real Academia de España diciendo que **"Trabajo es el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza"**<sup>3</sup>

Entendemos que esta acepción de relación de trabajo implica la interrelación entre dos o más personas, que interactúan con una determinada finalidad, la cual en este concepto específico tiene por objeto la producción de satisfactores en todos los ámbitos de la sociedad, y dicha producción y elaboración de satisfactores es precisamente por medio del trabajo.

Lo anterior nos hace concluir que por lo señalado en el anterior apunte, nace una relación de trabajo cuando uno proporciona su esfuerzo y lo pone a

---

<sup>3</sup> DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo, I, tercera edición, editorial Porrúa, México, 1990. p.110.

disposición de otro, que a cambio lo retribuirá por la producción de esa riqueza que se generó y de la cual saca ganancia el patrón.

Por otra parte, le antecede a nuestro concepto arriba señalado la palabra "relación", pero en sí ¿qué implica o que es la palabra relación aplicada primero en las relaciones humanas, en la sociedad y que implica en el trabajo?

En cuanto a la polémica generada por la terminología de relación de trabajo y contrato de trabajo, hemos de someternos al análisis del comentario que al artículo 20 de nuestra Ley Federal del Trabajo nos hace nada menos que el profesor Trueba Urbina, comentario en el cual nos hace saber el jurista que existe una dualidad en la concepción de los términos en estudio como lo son la teoría relacionista y la contractual, de tal suerte que tales teorías tienen sus propios defensores.

En cuanto a la teoría contractualista hemos advertido desde el estudio de la tradición civilista, que la relación contractual entre los suscribientes del contrato, origina y reglamenta, mediante los preceptos creados por los propios civilistas, el desarrollo y las circunstancias específicamente asentadas en el referido contrato, lineamientos a los que se someten los contratantes para cumplir con sus obligaciones y disponer y aprovechar los derechos que les corresponden, y era de suponerse que en el bilateral acuerdo imperaba la igualdad y la autonomía de la

libertad. Bajo estos preceptos civiles se encontraba sujeto el contrato de trabajo, pero a partir de la constitución mexicana de 1917 se coloca oficiosamente al contrato de trabajo bajo lineamientos más equitativos y que favorecen al trabajador, no dejando abiertamente que impere el principio de la voluntad para que se pueda así otorgar una ayuda más eficaz al trabajador y de esa manera impere la equidad.

En su comentario, el jurista nos hace saber asimismo que el contrato de trabajo está regido por normas laborales de carácter social, distintas del derecho de las obligaciones que imperan en la legislación civil.

Por otro lado, nos dice que la teoría relacionista fue expuesta hacia el año de 1935 por Wolfgang Siebert, en el apogeo del nacional socialismo en Alemania, y se diferenciaba del contrato al estimarse que la relación laboral es "acontractual", gobernada por el derecho objetivo proteccionista del trabajador, en la que se incorpora al trabajador mismo a la empresa y que a su vez el patrón se ve obligado a otorgarle el pago de salario y las prestaciones de ley.

Después de un acertado análisis, culmina el profesor Trueba su comentario diciéndonos que con los supuestos vertidos se revela claramente lo expuesto, "... pues en el mismo se identifica el contrato individual de trabajo y la relación de trabajo, de manera que para efectos jurídicos es lo mismo el contrato que la relación de trabajo, independientemente de los actos que la originen.

El acto puede ser el convenio que se formaliza con la celebración del contrato o la prestación del servicio que a su vez da vida al contrato de trabajo y en uno y otro caso siempre regirán las leyes protectoras de los trabajadores..." Según comentario del jurista.

Visto lo anterior, podemos derivar que la importancia de la relación entre los seres humanos está conformada por fibras tan importantes y delicadas, que nos vemos precisados a conducirnos con propiedad en el hábitat en el que nos desenvolvemos, es decir, en el ámbito familiar, escolar, social y en el laboral.

El profesor Dávalos también hace referencia a la forma que debe revestir la mencionada relación de trabajo y nos menciona: "este presupuesto de validez se encuentra en los artículos 24, 25 y 28 de la Ley Federal del Trabajo, y no solo se refiere este requisito al acto que dio origen a la relación laboral, sino a los diversos actos que se suceden durante la relación misma..."<sup>4</sup>

Es lógico pensar que los problemas que realmente existen entre el trabajador y el patrón no nacieron de una manera inmediata con las relaciones de trabajo de ambos, sino que se fueron dando a medida que se desempeñaban las labores y se solidificaba la relación.

---

<sup>4</sup> ídem.

Al respecto, el Maestro Euquerio Guerrero nos dice que "en aquellas épocas, cuando la figura del patrón se significó por el despotismo que provocó reacción por parte de los trabajadores, quienes demandan primero, y fuerzan después al gobierno a que intervenga a reglamentar las relaciones de trabajo entre ambas partes... aparentemente podría suponerse que con esa reglamentación, quedaron solucionados los problemas que habían surgido; pero los hechos demostraron conclusiones completamente contrarias, pues más que el apego al precepto legal, por su naturaleza fría, se fue advirtiendo la necesidad de entender, de estudiar y de elaborar una serie de principios que regulen las relaciones de los trabajadores entre sí y las de los trabajadores con sus patrones".<sup>5</sup>

El profesor Euquerio Guerrero llega en sus pronunciamientos a la médula de nuestro problema, al sugerir el cuidado y respeto con que deben llevarse las relaciones a nivel laboral entre quienes intervienen en dichas relaciones, los sujetos que la conforman y cuyos conceptos a continuación abordamos.

### **1.1. Elementos subjetivos de la Relación de Trabajo.**

El profesor José Dávalos nos da una clasificación muy adecuada y clara en cuanto a quienes son los que forman parte de los sujetos de la relación laboral, la cual queda inscrita de la siguiente manera:

---

<sup>5</sup> GUERRERO Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, ob. cit. p. 10.



## Trabajador.

"El concepto de trabajador es genérico porque se atribuye a todas aquellas personas que, con apego a las prescripciones de la ley... entregan su fuerza de trabajo al servicio de otra y... no admite distinciones"<sup>6</sup>

Es la propia ley la que nos ofrece el concepto de trabajador, al señalarlo en su artículo 8°. "Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal, subordinado.

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

Se infiere entonces, nos dice el profesor Dávalos que, "para que tal prestación de servicios sea regulada por sus disposiciones, deben existir los **elementos siguientes**":

- El trabajador siempre será una persona física,
- Esa persona física ha de prestar un servicio a otra persona física o moral.
- El servicio ha de ser en forma personal.

---

<sup>6</sup> DÁVALOS, José, Derecho del Trabajo I, ob. cit. p 90.

- El servicio ha de ser de manera subordinada".<sup>7</sup>

En cuanto al Trabajador de Confianza la ley no lo define pero si señala algunos de los elementos en función de los cuales se puede llegar a determinar cuándo se está en presencia de una función de confianza, datos que podemos encontrar en el artículo 9° de la Ley Federal del Trabajo:

Art. 9° "La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

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

Por lo cual, en consecuencia las características que deben tener los trabajadores de confianza son:

- Que depende de la naturaleza de las funciones (dirección, inspección, vigilancia y fiscalización) que se desempeñan y no de la designación que se dé al puesto.
- Que deben tener un carácter general dentro de la empresa o establecimiento

---

<sup>7</sup> ídem.

- Las actividades que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

### **Patrón.**

Es importante iniciar con el concepto y la raíz de donde proviene la palabra "patrón", ya que lleva una carga histórica y psicológica muy importante.

La palabra Patrón deriva del latín Pater- onus, que quiere decir carga o cargo del padre. Este nombre era asignado a aquellas personas que tenían una obligación protectora sobre otras, tal como se da en la relación Padre – hijos; así como entre la Autoridad – gobernados; o entre Patronos y Plebeyos, etc.

Según esta raíz etimológica, en un principio se consideraba al patrón como un protector de los desheredados y desposeídos, pero al través de la "evolución" de las relaciones laborales, se llega a considerar al patrón como alguien que abusa de la necesidad del trabajador, de la excesiva oferta de trabajo y como explotador de la clase marginada.

La Doctrina a su vez se pronuncia diciéndonos que se entiende por patrón o empresario a aquella persona 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 el contrato de trabajo.<sup>8</sup>

En cuanto a un concepto general, podemos manifestar que Patrón es, a decir de Santiago Rubinstein en su diccionario laboral, "la persona que dirige una embarcación. Empleador. Quien imparte órdenes, paga una remuneración y tiene la facultad de dirección, con relación a los trabajadores de su centro comercial o industrial. Parte Patronal. Clase Patronal. ... Persona natural o jurídica que ejerce y explota, auxiliada de otras personas, algunas de las industrias o empresas enumeradas en la ley. La Ley del Contrato de Trabajo utiliza el término "empleador", pero la Ley Federal del Trabajo adopta el término Patrón en lugar de aquél."<sup>9</sup>

En la ley de 1931 se presuponia que solo era patrón aquél que tuviera una relación contractual formal con el trabajador, es decir, en función a la preexistencia de un contrato de trabajo, pero esta diferencia negativa para el trabajador queda exenta de tal obligación, con posterioridad, ya que los sujetos a las relaciones laborales se dan en función a la prestación del servicio.

El artículo 21° de la Ley Federal del Trabajo, al respecto nos dice:

---

<sup>8</sup> Cfr. CABANELLAS, Guillermo, Compendio de Derecho Laboral. T. I editorial Bibliográfica Ormeba. Argentina 1967. p. 346.

<sup>9</sup> Cfr. RUBINSTEIN, Santiago J. Diccionario de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, editorial Depalma, Buenos Aires, 1983, p. 153.

"Se presume la existencia del contrato de trabajo y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe".

Finalmente nos remitimos al pronunciamiento que nos otorga nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 10°, en su primera parte, y que a su letra dice:

" Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

#### **Representante del Patrón.**

Al igual que el anterior, éstos trabajadores se van a distinguir en función a las actividades que desempeñan dentro de la empresa, y las cuales encontramos enmarcadas en el artículo 11° de la Ley.

Art. 11° "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". Por lo anterior, hemos de observar que los representantes del patrón son aquellos trabajadores que realizan funciones de dirección o administración dentro de la empresa o establecimiento como los directores, administradores o gerentes y que para el ejercicio de sus funciones es

presupuesto indispensable que el patrón les delegue cierta autoridad a fin de que sean obedecidos dentro de la empresa o establecimiento.<sup>10</sup>

### **Intermediario.**

Según el artículo 12° de nuestra Ley, es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.

Nos comenta el profesor Dávalos Morales que el intermediario no recibe el trabajo de la persona contratada sino que conviene con otra u otras para que se presenten a trabajar en determinada empresa o establecimiento. "realiza las actividades de un mandatario o gestor o agente de negocios. Entre las denominaciones que se le asignan están las de "enganchador" o "celestina".<sup>11</sup>

Cabe hacer mención que en la medida en que una empresa contrate los servicios de otros para un determinado fin realizando la actividad con sus propios medios o bienes propios, estaremos en presencia de un patrón.

---

<sup>10</sup> Cfr. DÁVALOS, José, Derecho del Trabajo, ob. cit. pp. 94- 95.

<sup>11</sup> *Ibidem*, p. 100.

**Patrón Sustituto.**

Al realizarse una transmisión o transacción empresarial, el adquirente asume la categoría de nuevo patrón, con todos los derechos y las obligaciones pasados, presentes y futuros derivados y que se deriven de las relaciones de trabajo; ése es un patrón sustituto. "La sustitución del patrón no afecta a la relación de trabajo, pues ésta es una situación jurídica objetiva, establecida entre el trabajador y la fuente de trabajo.

El artículo 41 de nuestra Ley Federal del Trabajo hace referencia a la sustitución del patrono y nos dice que ésta no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento, siendo responsables el antiguo patrón y el que lo sustituye, ante los trabajadores por las obligaciones contraídas por la ley antes de que se diera a conocer la sustitución y hasta por un lapso de seis meses después de notificada la misma ante el sindicato o los trabajadores.

La nueva Ley —nos dice Mario de la Cueva—superó la relación de los contratantes del derecho civil e hizo que los derechos del trabajo se den no solo en contra del patrón sino también de la empresa, e introdujo la idea de la responsabilidad de la economía cualquiera que sea el sistema económico de los

pueblos, deberá asegurar al hombre una existencia decorosa en el presente y en el futuro dentro de la que esté incluida la estabilidad en el trabajo<sup>12</sup>

Así queda garantizada la seguridad de los logros y beneficios ya obtenidos por el trabajador ante el nuevo patrón.

## 1.2. Elementos objetivos de la Relación de Trabajo

- La característica que acompaña a la relación de trabajo a la que la Ley ha dado el nombre de **subordinación**, que es la **facultad jurídica de mando por el patrón y deber jurídico de obediencia que tiene el trabajador**.
- El salario, que según el Art. 82 (L. F. T.) es la retribución que debe pagar el patrono al trabajador por su trabajo<sup>13</sup> Si bien el salario es el objetivo directo de la prestación de un servicio, éste no es un requisito para su existencia.

### La Subordinación.

A nuestro parecer y como elemento principal para el estudio de nuestro tema, debemos abocarnos al estudio de la subordinación ya que el empleado o la empleada que prestan sus servicios a otro, se ven psicológicamente supeditados

<sup>12</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del trabajo. T. I, ob. cit. p. 228.

<sup>13</sup> ibidem, p. 199.



a obedecer las órdenes que su superior jerárquico le indique, por lo que la subordinación aparece cuando una persona se somete o se aviene a los mandamientos o disposiciones de otro en razón al cumplimiento de sus deberes laborales con el fin de cumplir el objeto lícito de la relación de trabajo, y asimismo quien recibe el servicio le retribuirá a aquél o aquella mediante un salario cierto y periódico o de liquidación total en un pago.

El Maestro Briceño Ruiz toca como elementos esenciales de la relación de trabajo la subordinación y la estabilidad en el empleo. Con relación a la subordinación, este autor nos dice que José Cassi habla de los diversos hábitats en los que aparece la subordinación al decir:

"En el estudio de las diversas relaciones de la vida social el concepto de subordinación se presenta muy difuso, y al mismo tiempo relativamente complejo. Concepto muy difuso en cuanto con mayor o menor propiedad, se habla de continuo en las más variadas relaciones de la vida: el ámbito de la relación familiar, en las relaciones de trabajo, en las relaciones de subordinación del individuo hacia el Estado, en la organización jerárquica de la iglesia, en las relaciones existentes entre los miembros de la comunidad internacional y así otros casos... revela tales particularidades y características tan distintas, que es difícil resolverlo en un esquema tipo y uniforme".<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho individual del Trabajo. Editorial Harla, México 1985. p. 122.

Nos dice el mismo jurista, que "por una parte la subordinación se relaciona al deber, al cumplimiento de ciertos lineamientos que afectan a determinada persona por encontrarse en una situación donde resulta obligada, y por otra parte, supone una facultad, esto es, la posibilidad de exigencia, de conminar a un cumplimiento".<sup>15</sup>

La idea o concepto que el patrón tiene sobre un trabajador o sobre una trabajadora es de suponerse en razón de los conceptos que preceden, ya que en múltiples ocasiones los patrones no se percatan del límite en cuanto al trato y respeto que se debe tener para con sus subordinados, teniendo aquéllos la obligación de otorgarles un trato digno y justo sin llegar a abusar de su poder y cumpliendo en todo momento con las obligaciones que marca la ley y que son derechos, prerrogativas y conquistas laborales.

El Maestro Briceño nos comenta que "cuando la subordinación es absoluta desaparece la personalidad, lesiona la dignidad, impide el desenvolvimiento, no permite a cada quien realizarse en la esfera de la propia capacidad, aptitudes y deseos. Solo la subordinación que se refiere al orden jurídico, permite el respeto a la dignidad del ser humano".<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup> *idem.*

<sup>16</sup> *Ibidem.* p. 123.

También el Maestro De la Cueva se pronuncia de una manera mucho más explícita en cuanto al elemento de la subordinación y nos dice que es un elemento que nos diferencia a la relación de trabajo de otras prestaciones de servicios, y hace una semblanza de los elementos en la ley de 1931, de la etapa de 1944 en cuanto a alguna jurisprudencia que se pronuncia al respecto, hasta llegar a La ley de 1970 y su concepción actual, por lo que se manifiesta de la siguiente manera:

" La ley de 1931 y su interpretación por la jurisprudencia y la doctrina: el artículo 17 definió el contrato de trabajo diciendo que era aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida ..." y continúa:

"...la ley había consignado dos elementos para confirmar el contrato de trabajo: la dirección y la dependencia, de los cuales el primero servía para designar la relación técnica que se da entre el trabajador y el patrón, que obliga a aquel a prestar el trabajo siguiendo los lineamientos, instrucción y órdenes que reciba, en tanto que el segundo se refería a la relación económica que se creaba entre el prestador de trabajo y el que lo utilizaba, una situación de hecho consistente en que la subsistencia del trabajador depende del salario que percibe..."<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I ob. cit. p. 201.

Aparece asimismo citada por el Maestro De la Cueva una ejecutoria de 20 de octubre de 1944 que a la letra dice: "La disposición del artículo 17 relativa a que para que exista relación de trabajo, se necesita que el trabajo sea prestado bajo la dirección y dependencia del patrono, no debe entenderse en el sentido de que solo tiene el carácter de trabajador quien dependía económicamente de la parte patronal, pues si así fuera, bastaría con que un trabajador prestara sus servicios a dos personas distintas para que no pudiera ejercitar ninguna relación de trabajo".

La interpretación correcta del mencionado artículo 17 es la de que "para que haya contrato de trabajo, se necesita que el que presta los servicios no lo haga con independencia absoluta y de acuerdo con su legal saber y entender, sino por orden y bajo la dependencia de la parte patronal"<sup>18</sup>

La ley de 1970 y el uso del término subordinación... se decidió para hacer a un lado los que figuraban en la ley de 1931 y porque se les usaba corrientemente en escritos y alegatos, pero efectuada la selección tuvo que enfrentarse a la cuestión fundamental, que consiste en la determinación del significado del término.

De tal manera, en la exposición de motivos manifestó: el concepto de la relación individual de trabajo incluye el término subordinación para distinguir las

---

<sup>18</sup> *Ibidem*, p. 202 .

relaciones regidas por el derecho del trabajo de las que se encuentren reguladas por otros ordenamientos jurídicos.

Por subordinación, se entiende de una manera general "la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrono, en virtud de la cual está obligado el primero en la prestación de sus servicios a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa".<sup>19</sup>

### **El Salario.**

La palabra salario proviene, etimológicamente, de la raíz latina "salarium", de sal, según los antecedentes históricos, ya que se sabe que en la antigüedad se pagaba el trabajo de los operarios con sal.

Actualmente se entiende que salario es la retribución que recibe el prestador de servicios u otorgante de su fuerza de trabajo en forma periódica, mediante un sueldo.

La palabra sueldo proviene de "soldado", que era la retribución o compensación que recibía el dependiente de la milicia, aquél que se dedicaba al servicio de las armas, por lo cual podemos decir que "el salario es la retribución o

---

<sup>19</sup> Ibidem. pp. 202, 203.

producto que recibe quien trabaja bajo la dependencia de otro como pago de las energías aportadas, ya sea que dicha retribución se efectúe en forma de dinero, o en especie.

En cuanto a su naturaleza jurídica, Rubinstein nos dice que su fundamento reside en la dación de energías que hace el trabajador y en el pago de ellas por parte de quien recibe el beneficio por ése aporte humano, pudiéndose prolongar el pago del salario aunque circunstancialmente no se haga efectivo el aporte de energías para el trabajo. Es una obligación Jurídico – Social.

La Ley Argentina del contrato de trabajo entiende por remuneración a la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo.

Entre las formas principales para determinar la remuneración, cabe señalar los siguientes tipos: por tiempo o por rendimiento; comisión individual o colectiva; habilitación, gratificación, participación en las utilidades, premios, etc.

El salario puede ser pagado en dinero, especie, habitación, alimentos, beneficios o ganancias, viáticos, comisiones, propinas etc.<sup>20</sup>

---

<sup>20</sup> Cfr. RUBINSTEIN, Santiago. Diccionario de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, ob.cit. p 177.

Abordaremos de una manera muy breve el tema del salario, y diremos solamente que, según el Maestro de la Cueva es irrelevante para la constitución de la relación de trabajo, ya que lo importante es la existencia de quien va a prestar el servicio, de quien lo va a recibir y la manera de efectuarlo, mencionando que el salario queda incluso posiblemente acordado con posterioridad al nacimiento de la relación laboral, y que su monto y su forma de pago quedarán protegidos por lo reglamentado por La Ley.<sup>21</sup>

## 2. Relación de Trabajo y Contrato de Trabajo

¿ En donde nace? ¿De donde viene el trabajo? ¿ Cual es su origen? Cuestiones las anteriores que nos hacen remontarnos hasta el origen mismo del hombre en su natural evolución y acompañado de sus necesidades para sobrevivir en la tierra.

Pero aún más, el hombre ha dado al origen de la relación laboral un matiz hasta "divino" y tanto lo inserta práctica y legalmente en sus leyes y estatutos, como en los mandamientos divinos de la cultura occidental.

**"Como le hiciste caso a tu mujer y comiste del fruto del árbol del que te dije que no comieras, ahora la tierra va a estar bajo maldición por tu culpa; con duro trabajo la harás producir tu alimento durante toda tu vida. La**

---

<sup>21</sup> Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I, ob. cit. p. 204.

tierra te dará espinos y cardos y tendrás que comer las plantas silvestres. Te ganarás el pan con el sudor de tu frente hasta que vuelvas a la misma tierra de la cual fuiste formado, pues tierra eres y en tierra te convertirás...”<sup>22</sup>

El Maestro de la Cueva nos dice que la corriente civilista sintió el peso de lo que era su declaración de que **solo las cosas que están en el comercio pueden ser objeto de contratación**; y que aquellos que fueron conservadores en sus conceptos y siguieron al Código Civil de Francia vivían en la cárcel del contrato de arrendamiento de servicios, pero que fueron varios los escritores a quienes repugnó la idea de que el hombre y las bestias de carga y de tiro estuvieran regidas por las mismas disposiciones.

Nos declara mas adelante que la defensa de la teoría de la relación de trabajo como una situación jurídica objetiva independiente de su origen, partió de la circunstancia de que nuestro Derecho del Trabajo nació en la asamblea constituyente sin conexión alguna con el viejo Derecho Civil, sino al contrario, como un derecho cuyas bases se encontraban en una decisión fundamental del pueblo y cuya misión consistía en superar, en beneficio del hombre, una concepción jurídica que hundía sus raíces en la historia hasta llegar a la solución esclavista de la **locatio conductio operarum** de los jurisconsultos romanos.

---

<sup>22</sup> La Biblia, Libro de Génesis. Capítulo 3. Versículos 17 a 20.



"Es precisamente la ciudad de Roma la que reviste la mayor importancia para nuestra materia – continúa el Profesor Dávalos – ahí se encuentran ya, aunque en forma muy superficial y abstracta, disposiciones que regulan la prestación del trabajo; al trabajo se le encuadró dentro del derecho civil, bajo las figuras del arrendamiento y de la compra – venta y cuyo objeto eran los esclavos, las bestias y los demás implementos de trabajo"<sup>23</sup>

**Trabajo.-** "La Expresión "trabajo", a decir del Maestro José Dávalos, puede provenir del latín "trabs" o "trabis" que puede dar una connotación de traba, como un obstáculo; o bien del Griego "thilbo" que traducido significa afligir, aflicción".<sup>24</sup>

Se identifica asimismo con el concepto "obra", proveniente del latín "opera", que es operación, empleo, industria, actividad laboral, ocupación, tarea, faena, oficio, profesión, labor.

**Las diferencias entre el contrato de trabajo y la relación de trabajo las subrayamos a continuación:**

---

<sup>23</sup> DÁVALOS José, Derecho del Trabajo 1, ob. cit. p. 5.

<sup>24</sup> Ibidem, p. 110.

**Conceptos.**

> Relación de trabajo: Es la vinculación fáctica que se da entre el patrón y el trabajador con la prestación del trabajo y que tiene vigencia aún cuando no se haya concretado la contraprestación, o sea, el pago inmediato del salario, siendo asimismo independiente de la existencia o inexistencia del contrato de trabajo.

La Ley del contrato de trabajo expresamente manifiesta que habrá relación de trabajo cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicios a favor de otro, bajo la dependencia de éste en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera que sea el acto que le dé origen

> Contrato de Trabajo: Es el convenio verbal o escrito por el cual una persona se obliga a realizar actos, obras o servicios para otra, bajo su dependencia y por un tiempo determinado o indeterminado. Es fundamental que como contraprestación, el empleador se obligue a pagar un salario.

**Diferencias.**

“En primer término debemos asentar que en el contrato de trabajo existe un nexo jurídico, mientras que en la relación de trabajo hay un nexo fáctico o

de hecho. Por otra parte, el contrato de trabajo establece derechos y obligaciones de ambas partes, y en la relación de trabajo lo que interesa es la prestación del servicio por el trabajador; Asimismo el contrato de trabajo da nacimiento a normas jurídicas, y la relación de trabajo origina situaciones de hecho que eventualmente pueden estar regidas por normas legales; También observamos que en casi todos los contratos de trabajo hay relación de trabajo, pero en cambio en toda relación de trabajo no hay necesariamente contrato de trabajo<sup>25</sup>.

### 3. Estabilidad en el empleo.

**Estabilidad**, según la Real Academia Española nos dice que "viene del latín *stabilitas* – *atis*. F. Permanencia, duración en el tiempo; firmeza, seguridad en el espacio.

Es preciso continuar con las nobles y claras ideas del Maestro De la Cueva y en cuanto a la estabilidad en el trabajo, el concepto no es la excepción, ya que el emérito maestro nos comenta que "La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente a la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente de la del patrono del **incumplimiento** grave, de las obligaciones del trabajador y de

<sup>25</sup> RUBINSTEIN, Santiago, Diccionario de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, ob.cit, p. 171.

circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación"<sup>26</sup>

Es conveniente abrir aquí un paréntesis para hacer notar la importancia que para nuestro trabajo es el elemento de la subordinación y correlativamente aunado a éste, el de la estabilidad en el empleo, ya que salta a la vista en el primer elemento el carácter de la dependencia del trabajador hacia el patrón, en muchos aspectos, fundamentalmente el económico; y por otro lado podemos percatarnos asimismo que aparece implícito claramente el segundo elemento, que es la estabilidad en el empleo, en el cual apenas nos estamos adentrando, y se busca la seguridad de obtener ese beneficio económico para la sustentación del hogar y la familia, pero ¿hasta donde debe o puede sufrir un atropello a su dignidad una trabajadora en pro de la defensa de ese aspecto económico del cual la provee el patrón y de conservar ese empleo por y para la seguridad propia y la de su familia?

Pensamos que debe estar expresamente garantizado el escudo y defensa legal de la trabajadora o trabajador, con respecto a la ilicitud de sufrir una conducta de hostigamiento sexual por parte del patrono, de sus representantes, de sus familiares, de sus trabajadores de confianza o aún de sus familiares, dentro o fuera de las horas de trabajo, pues pensamos que es algo sumamente indigno el

---

<sup>26</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.I, ob. cit. p. 219.

valerse de la necesidad de otra u otro para satisfacer los instintos o necesidades que indebidamente se ejecutan por alguien que ostenta cierto poder laboral, social o económico en contra de alguien que además de desposeído se encuentra amenazado y temeroso de saber que si no se llegara a tipificar legal y correctamente la conducta realizada en su contra, corre el riesgo de perder el trabajo (estabilidad) y de ser menospreciado(a) o hasta ridiculizado(a), por aquel que fue acusado y exonerado finalmente de la conducta ilícita que realizó hacia su inferior jerárquico (subordinación)

El maestro De la Cueva nos dice que su finalidades (de la estabilidad) es el vivir hoy y en su finalidad mediata preparar el vivir del trabajador en la adversidad y en la vejez... es la certeza del presente y del futuro... porque aquél que sabe que su permanencia en la empresas ya no depende del capricho de otro, sino del cumplimiento de sus obligaciones, actuará en aplicación de su consecuencia ética y con el interés de su familia.

A la idea de la dignidad, uno de los principios clave de la justicia social que se mencionan en el artículo segundo de la Ley, se añade la idea de la libertad del hombre frente al hombre, otro de los principios clave de la justicia social, porque la certeza del presente y del futuro otorgará al trabajador la fuerza y el valor de defender sus derechos, pues quien no está a merced de otro sabe que nada ni nadie puede impedir sus acciones...

La estabilidad en el trabajo posee una naturaleza doble: es un derecho de cada trabajador a permanecer en su trabajo en tanto no incumpla sus obligaciones y no dé causa para su separación, pero al mismo tiempo la fuente y la garantía de otro principio fundamental en la vida del trabajador que es el derecho de antigüedad en el trabajo<sup>27</sup>

Al haber hecho sobre la base de los ideales y conceptos del Maestro Mario de la Cueva una pequeña semblanza de la idea y razón de lo que en si es la estabilidad en el trabajo, podremos diferenciar cuando hay estabilidad absoluta y cuando hay estabilidad relativa.

Se habla de estabilidad absoluta cuando de una manera determinante y totalitaria se niega al patrono la facultad de disolver una relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad y únicamente se permite la disolución por causa justificada que deberá probarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en caso de inconformidad del trabajador.

Se habla de estabilidad relativa cuando se autoriza al patrono, en grados variables, a disolver la relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad mediante el pago de una indemnización al trabajador.

---

<sup>27</sup> *ibidem* p., 220.

#### 4. Terminación de la Relación de Trabajo.

**Terminación,** Según la Real Academia Española, proviene del latín *terminatio,- onis*. Y es la acción o efecto de terminar o terminarse. **Parte final de una obra o cosa.** Letra o letras que se subsiguen al radical de los vocablos.

**Disolución.-** Quiere decir, según el diccionario de la Real Academia Española, proveniente del latín *dissolutio,- onis*. Acción y efecto de disolver o disolverse. Mezcla que resulta de disolver cualquier sustancia. Relajación de vida y costumbres. **Relajación o rompimiento de los lazos o vínculos existentes entre varias personas.** Disolución de la sociedad, de la familia.

La disolución de la relación de trabajo puede ocurrir por rescisión o terminación de trabajo.

La terminación es la disolución de las relaciones de trabajo por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos, que hace imposible su continuación.

Por otra parte, podemos advertir que dentro de la Ley Federal del Trabajo se nos habla de las causas por las cuales se puede dar la terminación de las

relaciones laborales, y las cuales mencionamos de una manera general, haciendo alusión al citado precepto laboral, que dentro de sus cinco fracciones nos habla de la terminación de la relación de trabajo por mutuo consentimiento; la muerte o incapacidad física o mental del trabajador; la consumación o terminación de la obra así como los casos que enmarca el artículo 434 del mismo ordenamiento jurídico, artículo el cual consta también de cinco fracciones que enmarcan la manera de terminar las relaciones laborales y que son, de manera general, el caso fortuito o fuerza mayor, así como la incapacidad o muerte del patrón que hagan imposible que éste realice y dirija la obra, el agotamiento de la materia prima para la industria, o la quiebra declarada legalmente, habiendo agotado previamente los requisitos e instancias que la ley enuncia expresamente para cada uno de estos supuestos jurídicos que dan fin de una manera u otra a la relación laboral.

## **5. Rescisión de la Relación de Trabajo.**

La rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo decretada por uno de sus sujetos cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones.

Es bien sabido entonces que la terminación de la relación de trabajo es aquella que se da en razón a alguna causa ajena a la voluntad de los sujetos contratantes, como la muerte del trabajador, del patrón, la destrucción de la fábrica,



etc. Pero más amplia es la gama de posibilidades que configuran una rescisión de contrato, causas que aparecen en la Ley Federal del Trabajo, específicamente inscritas en el capítulo IV de la rescisión de las relaciones de trabajo manifestando en primer término en su artículo 46 que el trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo por causa justificada sin incurrir en responsabilidad.

En cuanto al **Despido y al Retiro**, existen para que estos supuestos se den, causas imputables al trabajador y al patrón. Ambas son distintas, por eso no es adecuado hablar solo de rescisión. Cuando se da un supuesto de rescisión imputable al trabajador se habla de despido, y cuando se da la terminación de la relación laboral por causas imputables al patrón se llama retiro.

Mario de la Cueva se pronuncia por el término rescisión, pero el Maestro Trueba Urbina se pronuncia de diferente manera ya que manifiesta que en atención a lo que menciona el artículo 123 de la Constitución en su apartado "A", en la fracción XXII, debemos llamar despido y no rescisión a la terminación de la relación de trabajo imputable al trabajador, ya que asimismo el término rescisión tuvo su cuna en el ámbito civilista y puede dar lugar a confusiones.

### 5.1. Despido Justificado.

Para el Maestro De Buen Lozano, "El despido es un acto unilateral a virtud del cual el patrón da por terminada la relación laboral invocando una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador"<sup>28</sup>

Según Mario de la Cueva, y a pronunciamiento doctrinal, "El despido es el acto por virtud del cual hace saber el patrono al trabajador que rescinde o da por terminada la relación de trabajo por lo que en consecuencia, queda separado del trabajo, o con la separación del trabajador de su trabajo, acto que a su vez se define como el aviso que da el trabajador al patrón de que rescinde la relación de trabajo y exige la indemnización correspondiente".<sup>29</sup>

"El despido es un acto por el cual el patrón hace saber al trabajador que rescinde de sus servicios; se equipara al despido la circunstancia de que el patrón impida por cualquier medio que el empleado ejercite el derecho que le otorga su contrato para desempeñar el trabajo o que se rehúse a ministrarle el trabajo; si en determinado caso no se acredita ninguno de tales supuestos existirá despido".<sup>30</sup> según nos manifiesta el profesor Dávalos.

---

<sup>28</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, sexta edición, editorial Porrúa, México, 1985. p. 78.

<sup>29</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I ob. cit. p.251.

<sup>30</sup> DÁVALOS, José, Derecho del Trabajo I, ob. cit. p. 145.

En cuanto a las causas que originan el despido justificado, el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo en sus quince fracciones hace referencia a dichas causales, las cuales comentamos genéricamente en este apartado, y entre las cuales aparecen el engaño del trabajador hacia el patrón en cuanto a sus aptitudes para desempeñar el trabajo, las faltas de probidad u honradez que aquél realice en contra del patrón o sus familiares o representantes, que el trabajador, ya sea intencionalmente o por negligencia o descuido, dañe el instrumental de trabajo, que su conducta sea inmoral en la empresa, que falte por más de tres veces consecutivas y de una manera injustificada al trabajo, o que se presente a laborar en un estado inconveniente, siendo las anteriores causales más recurrentes en la relación de trabajo aunadas a las causas análogas, según nuestra Ley Federal del Trabajo.

## **5.2. Retiro.**

Hemos comentado ya que el retiro es la rescisión de la relación laboral que hace el trabajador en virtud de una falta grave realizada por el patrón en la citada relación.

La Constitución habla de retiro. La Ley de separación. Algunos autores de rescisión, despido, etc.

Para Néstor de Buen, el retiro "...constituye un acto rescisorio que pone fin a la relación laboral, por decisión unilateral del trabajador y con fundamento en una conducta patronal, cierta o supuesta de violación a las normas de convivencia laboral"<sup>31</sup>

Por otra parte, las causas de lo que conocemos como retiro las encontramos en el artículo 51 de La Ley Federal del trabajo, y las cuales comentamos asimismo de una manera genérica, quedando asentado que el retiro es la rescisión de la relación laboral que exige el trabajador en virtud de una falta grave realizada en su contra o de su familia por el patrón en la relación de trabajo.

Las causales son casi todas las enumeradas en el artículo 47 de la Ley, solo que a contrario sensu, dejando como causante de la rescisión de trabajo al patrón, dentro de dichas causales encontramos las que más se adecuan a la conducta punible que estamos tratando en la presente tesis y que es el hostigamiento sexual. Dichas conductas aparecen enmarcadas en las fracciones II y III del mencionado artículo 51 de la Ley, y las cuales hacen referencia a la indebida conducta por parte del patrón, familiares o representantes en contra del trabajador.

En la conducta que presentan en contra de los trabajadores, o en contra de sus familiares, sobresale la falta de probidad u

---

<sup>31</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. ob. cit. p. 110.

honradez en sus tratos, apareciendo también en dichas conductas patronales la violencia, las amenazas, las injurias, los malos tratos, u otros análogos.

## 6. Hostigamiento Sexual.

"La palabra **hostigar**, proviene del latín "**fustigare**" que quiere decir azotar, lastimar, dar azotes con un látigo, (fig.) acosar, molestar a uno sin descanso ya burlándose de él, ya contradiciéndole o de otro modo".<sup>32</sup>

La acción ilícita de un hostigamiento sexual muchas veces va aunada a la idiosincrasia del pueblo en que se condiciona a ciertos "favores" de carácter sexual por parte de la trabajadora, dependiendo entonces del grado de **cultura** de la sociedad misma donde se realiza o de determinada sociedad, o de las condiciones en que se va a desempeñar la actividad laboral.

**Cultura.-** Proviene del latín **cultura**, figurativo de cultivo. **Culto:** homenaje reverente que se tributa a Dios.. Conjunto de modos de vida y costumbres, conocimientos y grado de desarrollo artístico, científico, industrial, en

<sup>32</sup> PALOMAR de MIGUEL, Juan. Diccionario para Juristas editorial Mayo. México, 1981 p. 678

una época o grupo social. Conjunto de las manifestaciones en que se expresa la vida tradicional de un pueblo.

A decir del Lic. Eduardo López Betancourt, "...se puede entender por hostigamiento sexual, toda conducta que avasalle, violenta, exija o comprima a otra persona manifestando inequívocamente una petición o solicitud sexual de manera insistente y no aceptada"<sup>33</sup>

Asimismo, el mencionado jurista nos dice que históricamente es un antecedente primario y remoto del desarrollo de nuestra sociedad humana y nos dice que "...para estudiar la evolución de los delitos que van en contra de la libertad y el normal desarrollo psicosexual del hombre tenemos que remontarnos hasta la época en que el hombre primitivo era nómada..."<sup>34</sup> no había valoración cultural de las relaciones sexuales, y en la época sedentaria se da el matriarcado y nace con posterioridad la época patriarcal.

Prentice Hall hace referencia en su libro "Sexualidad Humana" que acoso u hostigamiento sexual "...son los avances sexuales no deseados de una persona hacia otra . En algunos casos puede ser alguna simple caricia, en otros mas serios se da cuando una persona en una posición de autoridad o de confianza utiliza

---

<sup>33</sup> LOPEZ BETANCOURT, Eduardo. Delitos en Particular, editorial Porrúa, México, 1996. p. 93.

<sup>34</sup> *ibidem*. p. 85

su puesto y presiona a alguien para mantener una relación sexual"<sup>35</sup> Pero en un análisis más profundo tenemos como conductas acosadoras las siguientes:

- La promesa implícita o expresa de un trato preferencial o de una mejora de la situación actual a cambio de cualquier favor de carácter sexual.
- La utilización de palabras escritas u orales de naturaleza o connotación sexual, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba.
- La realización de gestos, ademanes o cualquier otra conducta no verbal de naturaleza o connotación sexual indeseada para quien la reciba.
- Acercamientos corporales u otros contactos físicos de tipo sexual indeseados u ofensivos para quien los reciba.
- Las acciones se realizan en lugares cerrados o apartados de la gente, buscando que no existan testigos del hecho por parte de quien lo ejecuta y así librarse de evidencias que pudieran comprobar la comisión del ilícito.

Por otra parte, nos comenta también el Maestro González Blanco que "...en la época del hetairismo, en la cual el ejercicio de la función sexual se

<sup>35</sup> PRENTICE HALL, Sexualidad Humana artículo publicado en Internet, Dirección: <http://www.nación.co.cr/viva/1997>.

condicionaba a ciclos de periodicidad, las parejas humanas satisfacían lógicamente sus exigencias genésicas de manera transitoria y violenta...<sup>36</sup>

Los delitos sexuales en la antigüedad tienen un lugar sumamente importante, por ejemplo, en los pueblos precortesianos nos expone el maestro López Betancourt el siguiente ejemplo:

" los mayas efectuaban una ceremonia llamada catzihil para señalar la iniciación de la vida sexual de los jóvenes. Asimismo los aztecas consideraban al homosexualismo como un grave delito y la sanción consistió, si eran hombres, al pasivo le extraían las entrañas por el orificio anal, y al activo lo empalaban...<sup>37</sup>

Se tenía mucho respeto hacia las mujeres, podían andar en cualquier sitio y a cualquier hora sin que nadie se atreviera a importunarlas, por ejemplo entre los Náhuas y los Tlaxcaltecas.

Lo anterior lo citamos para hacer una clara referencia del alto grado de importancia que nuestros ancestros daban a los delitos de carácter sexual; eran muy estrictos, y la ley, al aplicarse, ciega.

---

<sup>36</sup> GONZÁLEZ BLANCO, Alberto. Delitos Sexuales en la Doctrina y en el Derecho Positivo Mexicano. Editorial Aloma. México 1985. p p. 84, 85.

<sup>37</sup> LOPEZ BETANCOURT, Eduardo. Delitos en Particular. ob. cit. p. 86.



En este punto abordaremos una cita publicada en internet, en la cual, según la comisión interamericana de mujeres, se pronuncia el enfoque de un organismo internacional en cuanto a la concepción que se tiene del hostigamiento sexual. Esta comisión internacional se pronuncia al respecto en sus primeros estatutos de la siguiente manera:

#### **Capítulo I.- "Del Estatuto de la Comisión interamericana de la Mujer"**

##### **Conceptos.**

Artículo 1. " Para los efectos de ésta convención debe entenderse por violencia contra la mujer cualquiera acción o conducta basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado".

Artículo 2. "Se entenderá que violencia contra la mujer incluye violencia física, sexual o psicológica...

➤ Que tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo

domicilio que la mujer y que comprende entre otros violación, maltrato o abuso sexual"

➤ Que tenga lugar en la comunidad y que sea perpetrada por cualquier persona y que comprende entre otros violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar" y;

➤ Que sea tolerada o perpetrada por el estado o sus agentes donde quiera que ocurra".<sup>38</sup>

También es interesante citar el pronunciamiento que en 1996 realizó con relación al hostigamiento sexual la Organización Internacional del trabajo (O.I.T.) en los siguientes términos:

Revista Internacional del trabajo (vol. 115, 1996. No. 5)

Jurisprudencia Reciente sobre el Acoso Sexual en el Trabajo.

(Por Aheberhard-Hodges, Jane.)

---

<sup>38</sup> Artículo publicado en Internet: Comisión Interamericana de Mujeres. O.E.A. Dirección: [www.oas.org/ISP/PROG/CIM/](http://www.oas.org/ISP/PROG/CIM/)

Este artículo pasa revista a la aplicación en el trabajo de la legislación reciente sobre el acoso sexual examinando los fallos judiciales y arbitrales más significativos dictados desde 1990 en América del Norte y en varios países de Europa, extremo oriente y África. Tras poner a grandes líneas la legislación interna y las normas internacionales pertinentes, su autora analiza el estado de la jurisprudencia. Los tribunales aplican legislaciones muy diversas: La Legislación Laboral, las leyes contra la discriminación, y a favor de la igualdad de oportunidades y los derechos humanos; las normas de seguridad y de salud en el trabajo, así como el derecho Civil y el Penal. De los casos estudiados se desprenden varias tendencias y asuntos de interés, entre ellos la calificación del acoso sexual como discriminación laboral; la importancia del marco jurídico aplicado y de la composición del órgano al que se recurre; la responsabilidad respectiva de la persona culpable y del empleador; la cuantía del resarcimiento y la mayor o menor severidad de las sanciones.<sup>39</sup>

Se sabe que en el área de trabajo existen irregularidades que desgraciadamente se pierden si no en una laguna jurídica, si en un deseo de que se vea bien expresado y tipificado así como protegido el derecho del trabajador; a que se respete su dignidad y no sea objeto de manipulaciones de índole jerárquico en forma de "chantaje agravado" por decirlo de algún modo, que ejerce el patrón o sus representantes sobre el trabajador o trabajadora y se ve relacionado con este tipo

---

<sup>39</sup> Cfr. Revista Internacional del Trabajo, O. I. T. Vol. 115. No. 5. CH 1211.

de ilícitos toda vez que, con el debido respeto a la Ley Federal del trabajo, la palabra "hostigamiento" o "acoso", de manera general ( y en especial en el ámbito laboral), no aparece.

Cotejando con el Código Penal para el Distrito Federal en materia común, pudimos encontrar en su original tipificación del año de 1991 (y la cual estuvo vigente hasta mayo de 2003) que la definición legal del ilícito nos mencionaba:

"Al que con fines lascivos, asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, **valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquier otra que implique subordinación** se le impondrá..."

Nos percatamos inmediatamente que en esta definición que nos daba el Derecho Positivo en su artículo 259 – bis del Código Penal para el Distrito federal que antecede al ordenamiento actual (que citamos más adelante en el capítulo III del Marco Jurídico vigente), aparece expresamente la palabra "subordinación" y asimismo entendemos que la referida palabra aparece reiteradamente en nuestra Ley Federal del trabajo con la misma connotación, o sea, el hecho de encontrarse bajo el mando y la dirección de otro, por lo que consideramos que es necesario que se exprese asimismo la palabra "hostigamiento" con todas sus letras en nuestra Legislación laboral pues podemos considerar que lo

más cercano a esta acepción, es el concepto de "malos tratos" en los artículos 47 y 51 de nuestra Ley,

Es necesario manifestar también que la falta de probidad implica asimismo abusar del estado de subordinación del trabajador por parte del patrón, jefe o representante de aquel, ya que hemos manifestado con antelación lo que en sí implica la subordinación.

En cuanto a la jurisprudencia, es necesario advertir que sucede lo mismo en la falta expresa del concepto de referencia en el ámbito laboral, ya que no aparece el concepto en el vasto territorio jurisprudencial de nuestro ámbito laboral.<sup>40</sup>

Asimismo, nos comenta el maestro López Betancourt que este delito es de creación relativamente reciente por decreto publicado en el diario oficial el 21 de enero de 1991 en el cual se adicionó al Código penal con el artículo 259 – bis de hostigamiento sexual y reformado en el presente año insertándolo en el artículo 179 del Código Penal.

Aunque por nuestra parte decimos que por supuesto que el hostigamiento ya existía, siempre ha existido desde mucho tiempo antes y fue tipificado y asentado en la ley con la fecha que el profesor Betancourt nos enuncia

---

<sup>40</sup> Cfr., Sistema de Información Jurídico Laboral de la U.N.A.M. internet.  
<http://info1.juridicas.unam.mx/buscar/AT-Teslabsearch.exe>

## CAPITULO II

### ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO .

#### 1. Europa.

Los antecedentes del Derecho del Trabajo en Europa involucran una serie de acontecimientos importantes y trascendentes, como lo son los movimientos sociales que se dan desde mediados del siglo XVIII hasta el siglo XIX con las correspondientes concepciones ideológicas de los pensadores de la época. Uno de éstos pensadores a mediados del siglo XIX fue el alemán Karl Marx, quien según el maestro De la Cueva, pudo afirmar que la propiedad privada fue el acto que dividió en dos grandes clases a los hombres: los propietarios y los sin tierra, y asimismo que fue el acto que había confrontado a los mencionados grupos y los condujo a la lucha de clases en una sociedad en la que el hombre, el trabajador, ya buscaba una justicia social, un consenso laboral, una estabilidad y bienestar en su empleo y en su núcleo familiar, y estas necesidades traen por consecuencia el establecimiento formal del Derecho del Trabajo, y así nos lo dice el jurista al manifestarnos que "...la historia del Derecho del Trabajo es uno de los episodios más dramáticos de la lucha de clases, por su profundo sentido de reivindicación de los valores humanos ... es la lucha por la liberación y dignificación del hombre en su integridad".<sup>41</sup>

---

<sup>41</sup> DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T.I, ob cit. p. 12.

Al estar la burguesía en el poder es fácil suponer que hacían uso de todos los recursos a su alcance para someter a los trabajadores y asimismo regular las relaciones laborales utilizando los postulados del liberalismo.

Con estas ventajas impedían cualquier intervención estatal o particular en las relaciones laborales y asimismo habían logrado elevar el principio de la libertad de industria como derecho natural del hombre, por lo que ni el derecho ni el estado podían vulnerarlo. Pero para que el Derecho del Trabajo pudiera a estas alturas romper los lineamientos del pensamiento individualista y liberal, hubo factores previos que intervinieron para que estos sucesos se dieran en la sociedad europea.

### 1.1. **Época Antigua.**

**En la antigüedad** surgió de una manera primitiva la división y especialización del trabajo, hombres dedicados a la caza, otros a la artesanía, otros a la fabricación de armas etc., y a raíz de esta división de actividades en la antigüedad, se ha tratado de encontrar la causa del nacimiento de grandes ciudades, como Atenas y Roma, buscando también el por qué del florecimiento de las ciencias y de las artes en aquéllas "polis" o ciudades respaldadas por personalidades como Aristóteles, Platón, Tales de Mileto, Sócrates y tantos más cuyo pensamiento ha perdurado hasta la actualidad.

Con aquélla inicial y evolutiva división del trabajo y la especialización de cada uno de los integrantes de la comunidad a la que nos referíamos con anterioridad, se van formando diversos núcleos de trabajadores, quienes prestarán sus servicios a otros para así lograr la obtención mutua de satisfactores vitales mediante el trueque y con posterioridad se obtendrán a cambio de algunas piedras o fragmentos de metal que hacían las veces de lo que hoy es la moneda, ésa que aún actualmente recibe el trabajador por el desempeño de su labor.

El hombre había transformado su vida, y con esta transformación también vino el cambio de las diversas formas de pensar y de organizarse, apareciendo entonces una jerarquía que se identificaba con la ley del más fuerte en combinación con la búsqueda de principios que lograrán el bienestar común.

Aparece en el hábitat del hombre una organización política regida por sus reclamos y necesidades, la cual se vio en ciertos momentos salpicada de crueldad e ignorancia. Hacer valer la ley y el deber ser de la comunidad eran el objetivo primordial de las organizaciones primitivas, pero a modo general, el trabajo en la antigüedad fue considerado como un castigo, una traba, algo indigno para el hombre libre o noble según el pensamiento de algunos filósofos. El trabajo fue encomendado únicamente a los esclavos, ya que el hombre libre era el filósofo, gobernante, sacerdote o guerrero, en ése orden.



Es definitivamente necesario que para poder ir al origen de derecho del trabajo, abordemos el estudio y la razón del trabajo mismo en su nacimiento y condiciones evolutivas desde que fue destinado a individuos jerárquicamente inferiores a aquellos que controlaban el poder en una determinada sociedad; desde que fue señalado como una penitencia el desempeñarlo a la fuerza y bajo la premisa y pago de que su cumplimiento otorgaría la "gracia" de seguir viviendo a quienes lo desarrollaban; debemos abordarlo asimismo desde que era impuesto a quienes lo sufrían en su diaria e inclemente faena, seres conquistados y sometidos en los múltiples encuentros bélicos que el hombre ha ocasionado en las diversas épocas desde su aparición en el planeta; desde que era realizado por los esclavos.

El ilustre jurista español Don Manuel Alonso Olea nos señala algunos motivos, los básicos, por los que se podía llegar y caer al estatus o condición de esclavo, y nos dice que podría ser "...en primer lugar por el sojuzgamiento por conquista o por cautividad del prisionero no sacrificado, bien permaneciendo éste en el suelo conquistado como cultivador, o bien desarraigándolo para trasplantarlo a otras explotaciones agrarias o utilizarlo como esclavo industrial o esclavo doméstico, este último especialmente entre las mujeres.

En segundo término ... por el nacimiento de padres esclavos o de madre esclava y padre libre, ... también por situaciones de endeudamiento, o por

otras causas",<sup>42</sup> habían clases de hombres, existían ya desde entonces las diferencias entre las castas sociales que hacían de un sector minoritario de la sociedad quienes detentaban el poder y mando de la misma, y los demás quienes obedecían en todo lo que les era ordenado.

"Distingue Platón tres clases de hombres: los de oro, los de plata y los de bronce. Los primeros son gobernantes, los segundos los guardianes y los terceros los campesinos y los artesanos"<sup>43</sup>

Es importante señalar el estado que se guardaba en el pasado, y sobre todo en las grandes ciudades, entre sus integrantes; la diferencia tan marcada que existía entre todos los miembros comunitarios, principalmente entre los hombres de distintas clases en cuanto a sus relaciones sociales, ya que en Grecia por ejemplo, la estructura étnica fue idéntica a todos los pueblos de la antigüedad, y la esclavitud marcó en ellos una división demasiado profunda, toda vez que en aquel tiempo, el hombre libre, pobre o rico, tenía en su poder la disposición de su persona, de sus bienes, era sobre todo un sujeto de derecho, miembro o ciudadano de su estado, y junto a él, el esclavo, quien era considerado entonces como un bien patrimonial, y por lo tanto objeto de relación jurídica, carecía de personalidad. Era una cosa, un objeto mueble, una entidad susceptible de ser enajenada.

---

<sup>42</sup> Cfr. ALONSO OLEA, Manuel, Introducción al Derecho del Trabajo quinta edición, editorial Civitas, S.A. Madrid, 1994, p. 131.

<sup>43</sup> XIRAU, Ramón, Introducción a la Historia de la Filosofía, novena edición, editorial Textos universitarios. México, 1983. p. 62.

El Lic. Alonso Olea hace una referencia al Código de Hamurabi en que nos sintetiza la regulación por los diversos preceptos que hablan sobre los esclavos, por lo que el ordenamiento en cuestión muestra una serie de prescripciones en relación a la esclavitud en la antigüedad y de su conexión con el sedentarismo, esto es, la actividad en un solo lugar como la agrícola, hacia el año de 1753 a. de C., mostrando una sociedad en la que habían estratos sociales como lo eran los libertos y los esclavos, así como los trabajadores por cuenta propia y también "... contiene el código reglas sobre contratos de ejecución de obra y de arrendamiento de servicios; incluso preceptos perfectamente explícitos sobre un contrato cuasi- familiar de aprendizaje ( leyes 188 – 189)--, se refiere una y otra vez el código a la esclavitud : esclavo fugitivo (leyes 15 a 20) , esclavo dado en prenda (leyes 116, 118 y 119 ), esclavitud por deudas (ley 117 ), concubina esclava y manumisión de sus hijos (leyes 141, 146, 170 y 171), manumisión de hijos del esclavo (leyes 175 y 176), penas por delitos cometidos por el esclavo o daños producidos a este (leyes 199 a 205), simulación de la situación de libertad del esclavo (leyes 226 y 227), indemnización al dueño por muerte del esclavo por negligencia de otro (ley 252) y reglas sobre la venta de esclavos (leyes 278 a 282)"<sup>44</sup>

La superioridad del conquistador o "dueño", del esclavo, hace resaltar esa relación de supra a subordinación que existe entre ambos, y echando de lado la estabilidad y equidad social en la búsqueda de una convivencia armónica

---

<sup>44</sup> ALONSO OLEA, Manuel, Introducción al Derecho del Trabajo ob. cit. p. 135.

que a todos ( libres y esclavos), conviniera, consuman su acto de prepotencia, "...sin considerar tampoco si –como razonó Hegel – el esclavo sirve como espejo o testigo que satisface y conforma la autoconciencia del dueño, esto es, le hace consciente de su propia individualidad, llena su necesidad de reconocimiento, y le libera así de su necesidad de matarlo con el mismo fin".<sup>45</sup>

Por su parte, el Doctor Guillermo Floris Margadant en su obra sobre El Derecho Romano nos hace una referencia muy importante al hablarnos de la figura romana **locatio conductio**, y decimos que es importante porque es el antecedente de cierta "**subordinación**" de una persona que presta sus servicios a cambio de un pago en dinero o especie, persona ésta que se ve sometida a los mandatos de quien lo esta "arrendando", de quien lo esta "alquilando" como se manejaba en ése entonces la prestación de servicios laborales, y a lo que el jurista nos manifiesta que " la locatio conductio" romana no tiene un equivalente exacto en el derecho moderno, es una figura que dentro del derecho actual comprende varios contratos distintos, pero el que nos interesa y al que haremos referencia es a la regulación de la prestación de servicios laborales:

- En primer lugar, el arrendamiento (locatio conductio rerum),
- En segundo lugar, el contrato de aparcería,

---

<sup>45</sup> Ibidem, p.132.

- En tercer lugar, el contrato de trabajo, *locatio conductio operarum* (a que hace referencia el Maestro de la Cueva) por el cual el locator se obliga a proporcionar a un patrón, el conductor, sus servicios personales durante algún tiempo a cambio de cierta remuneración periódica en dinero, y;
- En cuarto lugar el contrato de obra, *locatio conductio operis*, por el cual el conductor se obliga a realizar cierta obra para el locator, mediante el pago de un precio determinado.

El denominador común de estos contratos era proporcionar temporalmente y mediante remuneración, **objetos o energía humana**".<sup>46</sup>

Bertrand Russell manifiesta que las guerras en la antigüedad "fueron de exterminio, se transformaron gradualmente – por lo menos en parte— en guerras de conquista; los vencidos en lugar de ser exterminados, eran sometidos a la esclavitud y obligados a trabajar para sus conquistadores.

Cuando ocurría esto surgía dentro de la comunidad dos clases de personas: los miembros originarios que eran los únicos libres, y depositarios del

---

<sup>46</sup> MARGADANT S. Guillermo F. Derecho Romano, octava edición, editorial esfinge. México. 1978. pp. 410 – 411.

espíritu tribal y por otro lado los sometidos que obedecían, no movidos por una lealtad instintiva sino por el miedo"<sup>47</sup>

La cita que con anterioridad nos da el licenciado Briceño en torno a los pronunciamientos de Bertrand Russell, en que analiza el por qué de las guerras y su origen, muestra una clara referencia a la manera en que el hombre empieza a ser esclavizado por otro hombre, por otro ser humano que lo utilizaba solamente como servidor o pieza de ganado.

Para Aristóteles, la naturaleza hacía el cuerpo de los hombres libres distinto al de los esclavos, los cuales —según el filósofo— eran dotados de fuerzas físicas superiores para realizar el trabajo rudo y haciendo por lo contrario a aquellos (hombres libres) incapaces de corvar su erguida estatura ante esas rudas labores.

Por su parte, Platón compara la masa servil al ganado, "un ganado difícil porque es humano". Esta idea recuerda al viejo proverbio egipcio de que el hombre tiene una espalda y para que obedezca es necesario que se le pegue.<sup>48</sup>

Las condiciones que imperan hacia los siglos de III a I a. de C., se dan en torno a las "polis" griegas y a las conquistas romanas. En Grecia, hacia el siglo I a. de C., se ofrece "...el panorama de una comunidad de hombres libres

<sup>47</sup> Cfr. BRICEÑO RUIZ Alberto, Derecho Individual del Trabajo. ob cit. p 50.

<sup>48</sup> Cfr. Idem.

sostenida y desarrollada por el trabajo de hombres no libres, reforzando y precisando aquellos los modos de dominio sobre estos, a medida que perfeccionan las instituciones democráticas comunitarias, para los que compitieron con la nobleza, en sus pretensiones de igualdad legal y poder político, terratenientes que habían reducido a los pequeños propietarios rurales –en el caso más favorable– a una clase semiservil, cuando no a una situación de esclavitud pura y simple a través de procesos de endeudamiento...”<sup>49</sup> lo que trae como consecuencia un procedimiento de ejecución exitoso.

La lección que la historia nos ha dejado a través de las experiencias Pasadas es que quien tiene más poder siempre ha abusado del mismo sobre los demás para obtener los artículos suntuosos, placenteros o satisfactorios que a él le son necesarios y que para su obtención muchas de las veces tiene que pasar por sobre los intereses, dignidad o derechos legítimos de los demás. El trabajador siempre fue para los señores feudales (como para los burgueses en la actualidad), una herramienta de trabajo, algo que podía o puede ser sustituido en cualquier momento como una vulgar refacción de alguna máquina, algo susceptible a enajenación y / o deterioro físico o moral por el “uso” que se le ha dado. “Pan y trabajo dotados por Dios para que el hombre viva de ello...” rezan las antiguas ideas religiosas egipcias.

---

<sup>49</sup> ALONSO OLEA, Manuel, Introducción al Derecho del Trabajo ob. cit., p 133.

Por otra parte, en Roma se ven realizados los trabajos de campo por aquellos hombres cuyas entidades fueron previamente conquistadas y enviados los prisioneros a las plebes del Cesar, esclavos que hacia los siglos de III a I a. de C., fueron quienes hicieron prosperar y engrandecerse los latifundios de sus amos, actividad laboral que aparecía como una innovación en la forma de explotación de la tierra.<sup>50</sup>

También la historia nos ha legado en sus nobles enseñanzas que tanto las mujeres y los menores de edad nunca estuvieron, ni lo están ahora, exentos de la explotación voraz de los patrones o de la clase opresora en turno, llámense nobles, patrones, burgueses, terratenientes, curitas o como se llamen; en todos los ámbitos, en las minas, en los campos, en la industria fabril, en todos los lugares de producción, ahí se encuentra el trabajo y ahí están los hombres, mujeres, niños marginados, desposeídos y explotados por el sistema de la propiedad privada que Rousseau nos comenta en su Contrato Social.

El trabajador campesino siempre fue y ha sido el mas sufrido y desposeído, ya que al no tener un gremio, un seguro ni tierra suficiente para vivir y a la vez trabajar, ha tenido que conformarse con lo que el régimen agrario y los grandes caciques y terratenientes le han dejado para poder subsistir.

---

<sup>50</sup> Cfr. ídem.



A pesar del gran abismo entre la clase dominante y la dominada, existían (como hasta ahora), jerarquías intermedias como en Babilonia en el año 2100 a. de C. en la segunda dinastía de Hur, en la que los intendentes propuestos por los patrones o dueños, recibían cuentas e informes de sus jefes de equipo subordinados a ellos, y los cuales a su vez recibían informes y cuentas de sus subordinados, los trabajadores, quienes se encontraban sometidos a la autoridad de estos jefes, siendo algunos tejedores libres que trabajaban junto a jóvenes esclavos en los talleres del Estado.

El Profesor Briceño nos habla del padre de la historia, Herodoto, y nos dice que el historiador hace referencia al arduo trabajo realizado por cien mil trabajadores que eran sustituidos cada tres meses para la construcción de las pirámides en Egipto.

## **1.2. Edad Media.**

La edad media queda estructurada ya en el trabajo de la esclavitud, según hemos visto, luego entonces, la sociedad está estructurada en el aspecto laboral ( también podría decirse que en el aspecto social, económico y político), sobre la base de la esclavitud; la existencia de los esclavos fue muy importante, toda vez que eran los que realizaban las labores rudas, las encomiendas a efectuarse en la agricultura así como los objetos de comercio por excelencia.

En razón de lo anterior, y con el predominio de la nobleza en la jerarquía de clases, en la relación de trabajo se da esa búsqueda de convivencia social en el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza, el cual debe ser regido por una serie de normas de carácter equitativo para las partes que en la referida relación intervienen, y es precisamente en la época medieval en la que lo fundamental en el aspecto laboral se da con la aparición de los gremios y como consecuencia "...en esta época cobra gran auge el artesanado y aparecen los gremios que eran agrupaciones de individuos dedicados a un mismo oficio; entre sus funciones estaba la de determinar las condiciones conforme a las cuales habrían de prestar los servicios sus agremiados así como la recíproca ayuda entre ellos.... las corporaciones de oficios nacen, probablemente, con un propósito de emancipación; el siervo y el artesano rompen con el señor feudal y se refugian en las ciudades en donde pasan, al dedicarse a una determinada actividad, a engrosar las filas de los gremios que con el tiempo, se erigen en verdaderas empresas monopolistas, que no solo se limitan a cumplir los fines antes apuntados, sino que también determinan la producción y la venta de su mercancía para evitar los perniciosos efectos de la competencia y el acaparamiento de las materias primas; también vigilaban las técnicas de producción para elevar su calidad".<sup>51</sup>

Lo anterior nos hace pensar que inicialmente el Derecho del Trabajo se gesta hacia fines del siglo XVIII y principios del XIX, teniendo como

---

<sup>51</sup> DÁVALOS, José, Derecho del Trabajo I, ob. cit. p. 6.

Motor fundamental la revolución francesa, sus ideales y máximas sociales, así como la revolución industrial con sus inventos y luchas socialistas las que germinan en ésta época, pero a pesar de ello "...sus gérmenes sociales y jurídicos, y hasta económicos se hallan también en la edad media, donde comenzaron a fructificar en ambientes distintos a los de la producción agrícola y la vida rural, extendiéndose a estos en época más tardía, comenzando generalmente la extensión a través de los cultivadores de las tierras de que eran dueños los moradores absentistas de la Ciudad".<sup>52</sup>

En la edad media se caracterizan algunos movimientos sociales como plenamente movimientos laborales; es —hablar de la edad media— el hablar del oscurantismo de la humanidad; de la hegemonía feudal; de los clérigos al poder; de la naciente e incipiente burguesía; de la organización de gremios; de la opresión religiosa sobre el pueblo; de tantas características sociales que enmarcan la explotación e impotencia de la clase trabajadora para poder emanciparse de la opresión que sobre ella ejerció la nobleza y los comerciantes así como los obispos católicos.

Se habla sobre la búsqueda de materias primas, de metales preciosos, del comercio de todo tipo de géneros, de la anarquía en las obligaciones

---

<sup>52</sup> ALONSO OLEA, Manuel, Introducción al Derecho del Trabajo ob. cit. p. 179.

tributarias, de la búsqueda de nuevos mercados, de nuevas rutas marítimas para la exportación e importación de insumos.

Con las características sociales que predominaban en la edad media, la ciudad tiene un gran crecimiento mercantil e industrial con la comercialización de bienes diversos y la producción de bienes distintos a los que se utilizaban o surgían del campo. "...este tipo de producción por su reducida escala, comienza siéndolo por cuenta propia en el sentido de que el trabajador es el propietario de los frutos de su trabajo, o de los de la comunidad familiar, que lanza al mercado a través de contratos de permuta, compra – venta o ejecución de obra".<sup>53</sup>

No sucedía así con el aspecto mercantil, ya que las transacciones comerciales hicieron crecer aún más la población y por consecuencia surgen los gremios.

La Ciudad prestó su ámbito social, distinto del rural, a una forma singular de manifestación al espíritu asociativo,.. (para)...asociarse...en una comunidad fáctica de trabajo...(con la intención de )...conseguir consideración social para los empeñados en actividades mercantiles y directas de producción de que tan

---

<sup>53</sup> *Ibidem* p. 184.

necesitados estaban los segundos, especialmente en una era de menosprecio hacia las artes mecánicas.<sup>54</sup>

La conformación de los gremios o pequeñas asociaciones artesanales o fabriles, se da como una síntesis del antagonismo que precede a éstos grupos entre los inhumanamente explotados trabajadores y los indebidamente poseedores y propietarios de tierras, minas y medios rústicos de producción.

En esta primitiva estructura social el profesor Briceño comenta que "Estas organizaciones tenían una estructura jerárquica que partía desde el maestro (señor, dueño de vidas y haciendas); los oficiales (coordinadores del trabajo y directores de estas organizaciones) y los aprendices que desarrollaban el trabajo sin prerrogativas o derechos".<sup>55</sup>

Figuran en la edad media los colegios de maestros, que no son otra cosa sino que centros matrices desde donde se controla la producción y los precios de los productos elaborados en dichos centros a efecto de evitar, según ellos, una competencia desleal, acto el cual deriva en un pleno centralismo y acaparamiento que hace fácilmente manipulable la detentación del poder mercantil, lo cual a la larga conlleva a que en 1776 mediante el edicto de Turgot, se intente suprimir a los gremios, y solo con las ideas del liberalismo de 1789, mediante el decreto del dos de

---

<sup>54</sup> Cfr. *Ibidem*, p. 185.

<sup>55</sup> BRICEÑO RUIZ, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, ob. cit. p. 53.

marzo, se logra establecer que todo hombre tiene la libertad de dedicarse al trabajo o actividad que mejor le acomodase y que en tal virtud tendría que pagar impuestos al estado por el producto de sus ganancias. Asimismo el referido decreto obligaba a los futuros trabajadores independientes, a conformarse y alinearse con lo que las leyes existentes disponían y con lo que declararían las leyes en lo sucesivo, características éstas que nos dan un preámbulo de las ideas que se gestan en la siguiente etapa modernista.

### 1.3. **Época Moderna Contemporánea.**

En ésta época hemos de abordar los diversos movimientos sociales que se dan desde el término de la edad media, en pleno renacimiento cultural y social de la humanidad, hasta los movimientos que aún en la actualidad juegan un papel muy importante en el desarrollo de las luchas sociales por los trabajadores, como lo son las ideas originadas por el socialismo científico de Marx.

Hemos de observar que dentro de la gama de movimientos que se dan fundamentalmente en Europa, el trabajo de las mujeres y los niños juega un papel preponderante en las empresas, y es por ello que abordaremos en los distintos manifiestos sociales e intelectuales de la evolución laboral, las condiciones de vida y las prestaciones salariales y de higiene que les son "otorgadas" y

reconocidas a la clase trabajadora hasta la aparición en escena de los movimientos socialistas en el mundo, pasando por la creación de las industrias fabriles, la declaración de los derechos del hombre y del ciudadano, así como la revolución industrial en Inglaterra, que da pie a la lucha de clases entre los desposeídos de los medios de producción contra los dueños o propietarios de éstos, pero este continuo antagonismo, esta lucha entre opresores y oprimidos se recrudece a consecuencia de los profundos cambios que se generan, principalmente en Europa y específicamente en Alemania e Inglaterra debido al surgimiento y desarrollo de las empresas fabriles.

Ahora no era el monarca, el elegido de Dios quien dispusiera, con la gracia y venia del clero, de vidas, bienes y artículos terrenales haciéndolo en nombre de proclamaciones celestiales, el poder económico pudo comprar los títulos nobiliarios y lugares dentro de la sociedad que había echado a un lado el mandato divino para sustituirlo por el mandato del hombre, pero del hombre poseedor y dueño de tierras, bienes y medios de producción que con los inventos revolucionarios de ésta época ponen en manos de los nuevos ricos una manera de explotar y abusar del oprimido haciendo ondear orgullosamente —como sucede hasta nuestros días en muchos ámbitos sociales— su insignia del poder económico con que pisotean el clamor de justicia, de alimento, de igualdad, de sentido común, de respeto a la dignidad de las personas... ***de respeto a la dignidad del trabajador.***

" La noble concepción de igualdad surge de la lucha violenta entre el sonar de las balas de cañón y el caer de la guillotina; en el clamor de los oprimidos que soportaron las diferencias de una nobleza despótica, que escuchó de los dulces labios de Maria Antonieta la cruel respuesta a la necesidad de otorgar pan al pueblo: *si no tienen pan que coman pasteles*"<sup>56</sup>

Estas aristas tan profundas e importantes no se encuentran ni podrían localizarse en ordenamientos civiles como pretendían quienes trataban en el pasado de encuadrar el Derecho del Trabajo en los lineamientos de la legislación civil. El Derecho del Trabajo es otra cosa.

En aquella época aparecen ideales muy profundos, sobre todo en la declaración de los deberes y derechos de los ciudadanos que dio a luz la revolución francesa hacia 1789, la cual fue prácticamente una luz intelectual universal, movimiento intelectual el anterior que junto a las concepciones gestadas en la edad heroica del movimiento obrero y del derecho del trabajo, precede históricamente al importantísimo documento lanzado por Karl Marx hacia febrero de 1848 en Inglaterra, que fue el escenario donde se conquistaron las primeras prerrogativas y derechos colectivos en cuanto a la asociación laboral de los trabajadores, de tal suerte que el Manifiesto del Partido Comunista vendría a ser el ideal por excelencia de la clase trabajadora y que incluso hasta nuestros días ha permanecido vigente en

---

<sup>56</sup> ibidem. p. 58.



muchas de sus concepciones, ya que en la actualidad por ejemplo, los trabajadores defienden su derecho de asociación que alguna vez en la historia del movimiento social, fue considerado como un delito de índole criminal con las concepciones de Turgot y de la Ley Chapelier.

Es muy común en ése entonces el pensar que debido a las ideas de los enciclopedistas como Robespierre o más aún con los socialistas utópicos o los socialistas científicos, la organización gremial ya descrita normara su pauta en el terreno laboral, y que dichos ideales estuvieran su expresión máxima en la revolución francesa y la revolución industrial, destruyendo todo precedente establecido por incompatible con la nueva ideología política y con las nuevas necesidades de la producción en serie, de tal manera que la jerarquía gremial es sustituida por el lema liberal convocado por la revolución francesa.

El edicto de Turgot y la Ley de Chapellier prohíben la asociación gremial por sus implicaciones de monopolio así como la asociación obrera por significar una incidencia en el delito de maquinaciones para alterar el precio de las cosas <sup>57</sup>

"En 1776 el edicto de Turgot intentó suprimir los gremios, pero fue hasta 1789 como consecuencia de las ideas del liberalismo, cuando definitivamente

---

<sup>57</sup> Cfr. CARRO IGELMO A. Historia Social del Trabajo octava edición, Editorial Bosch. España. 1992 p. 21.

se suprimieron en el decreto del dos de marzo que ordenó que a partir del primero de abril todo hombre es libre para dedicarse al trabajo, profesión, arte u oficio que estime conveniente, pero estará obligado a proveerse de un permiso, a pagar los impuestos... y a conformarse con los reglamentos de policía que existan o se expidan en el futuro".<sup>58</sup>

Para que llegara el socialismo "científico" con Marx, tuvo que precederle el socialismo utópico, movimiento el cual tuvo sus más distinguidos representantes en Francia e Inglaterra, con Saint-Simón, Fourier y Owen.

Henry de Rouvroy, Conde de Saint-Simón, proviene de una familia noble, de la aristocracia francesa, y era un amante de la libertad y del idealismo, quien participó en la revolución norteamericana y al regreso a Francia, manifiesta que el progreso humano era inexorable, expresando asimismo que "cada etapa constructiva en el desarrollo de la humanidad había llegado mucho más adelante que las anteriores", declarando también que la sociedad tenía que estar bien organizada para el bienestar de los pobres, aunque pensaba asimismo que el gobierno del populacho suponía el gobierno de la ignorancia sobre el del saber. Se propone unir a las clases industriales que incluían al proletariado y a la burguesía para que juntos vayan en contra de los ociosos, representados por la nobleza, tanto la antigua, como la creada por Napoleón y los militares.

---

<sup>58</sup> BRICEÑO RUIZ, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, ob. cit. p. 53.

En su obra inconclusa "El Nuevo Cristianismo" dice que "debería haber una religión nueva, sin teología basada en el estado al fin alcanzado por el desarrollo del espíritu humano, no solo como inteligencia, sino también como fe en el futuro de la humanidad"<sup>59</sup>

Las premisas Saint-Simonianas podrían encuadrarse en:

- La exaltación del trabajo y de los derechos de los productores.
- Su oposición a la ociosidad y a toda riqueza heredada y no merecida.
- La planeación en el crecimiento económico.
- **Equidad en la fuerza de la igualdad de sexos.**
- La mejora de la clase más numerosa y más pobre.

Los lados negativos de su teoría se podrían encuadrar en las siguientes ideas:

- El desprecio y la desconfianza en el gobierno de las mayorías. (desprecio a la democracia)
- Su reconocimiento a los grandes banqueros y burgueses como tutores de los oprimidos.

---

<sup>59</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, ob. Cit. p. 152.

- Su disposición a trabajar para cualquier gobierno imperialista-burgués.

Francois Marie Charles Fourier, nació en una familia de clase media, y su idea fue crear comunidades de trabajo denominadas "falansterios" integradas por 1800 personas en las que se efectuarían diversas actividades industriales y tendrían que ser financiadas no con dinero del estado sino con aportaciones voluntarias de los capitalistas. El hombre escogería su actividad laboral y ésta sería variable.

Roberto Owen, el mas ilustre representante de los socialistas utópicos, nació en Inglaterra. Fue considerado el fundador del socialismo inglés, quien con una determinación férrea y una fuerza por demás sobresaliente, impulsa el cooperativismo, y es también sobresaliente su representatividad en los sindicatos obreros. Era muy inteligente y activo, y dentro de su desempeño en la sociedad, se dan tres etapas que podrían delimitar sus actividades sociales con gran influencia en el pensamiento laboral de la época: La primera como dueño de una empresa en Inglaterra, en la que pone en práctica el buen trato hacia sus trabajadores. La Segunda etapa en la empresa New Harmony en Estados Unidos de Norteamérica, en la que practica un comunismo al estilo de Fourier, y en la tercera etapa a su regreso a Inglaterra como representante de la sociedad de sindicatos, y a su fracaso en ésta última actividad, crea el cooperativismo empresarial y genera el socialismo democrático en las empresas que inicia.

Pero en sí, ¿en que momento exactamente se debe iniciar el estudio del movimiento obrero visto como tal? o sea, un movimiento en forma, organizado, con ideales y metas específicas de carácter social, pregunta a la cual el profesor De Buen Lozano nos responde que el movimiento obrero "...nace verdaderamente cuando se produce el fenómeno técnico de la revolución industrial",<sup>60</sup> hecho este que trae como consecuencia la emisión de normas que acaban con el sistema corporativista como está plasmado en el edicto de Turgot y la Ley Chapellier, leyes estas que sirven como un arma de la burguesía naciente para luchar contra la clase obrera, y en ésta ley, de junio de 1791 y el código penal francés de 1810, se consideró como un delito la asociación laboral calificándosele como delito de coalición.

En la época que corrió entre 1700 y 1760 los obreros trabajaban en su mayoría a destajo, se les daba una suma para su subsistencia y sus gastos vitales, de tal forma que lo demás se les pagaba en periodos de seis, ocho o hasta doce semanas, siendo asimismo la estabilidad en el empleo muy precaria, nada la garantizaba.

Es muy frecuente escuchar que gracias a los inventos de James Watt se dio vida a la revolución industrial, pero ésta acepción es ampliamente discutible,

---

<sup>60</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo ob. cit p. 148.

ya que los inventos e innovaciones en los instrumentos de trabajo no solo afectaron a la industria, sino también a la manera de pensar de los intelectuales y a la sociedad misma. Las consecuencias más importantes de la revolución industrial son varias y entre ellas podemos citar en primer término el hecho de que se da la reunión de muchos trabajadores en un solo lugar, en un solo centro de trabajo que lo diferenciaba de los pequeños talleres artesanales de los gremios, trayendo como resultado la producción a gran escala, y aparece asimismo un fenómeno económico fundamental en la producción en serie y que tiene vigencia hasta hoy: la ley de la oferta y la demanda.

En segundo lugar se da también una jornada de trabajo más larga y hacia 1792 se empieza a utilizar el gas de carbón para poder laborar en horario nocturno, quedando atrás la costumbre de solo laborar con la luz del sol, quedando sujetos a estas jornadas los niños y las mujeres, trabajando los menores hasta jornadas de doce o quince horas, y siendo en muchos casos niños menores de siete años y ganando, al igual que las mujeres, salarios menores que el de los hombres por un trabajo y esfuerzo igual. Según Ashton --a quien cita el maestro De Buen Lozano-- "en 1816 en la fábrica de Samuel Greg, el 17 % de los 252 trabajadores eran menores de diez años y menos de un 30 % excedían de dieciocho años"<sup>61</sup>

---

<sup>61</sup> ibidem p. 150.

A consecuencia del deplorable estado de las condiciones en que desempeñaban su trabajo los infortunados niños, se promulga en el año de 1802 la Ley sobre la salud y moral de los aprendices, que limitaba las horas de trabajo y fijaba niveles mínimos para la higiene y la educación de los trabajadores...Tampoco tuvieron ni ésta Ley ni otra sancionada en 1819 aplicable a los "niños libres e indigentes", la eficacia que el parlamento estimaba necesaria.<sup>62</sup>

El Maestro De la Cueva nos señala que según Rousseau, la propiedad privada es el origen de todos los males humanos. Tenemos por entendido que esta acepción parte de su obra "el contrato social" y nos dice el jurista que "su creación es además el criterio que distingue la pre-historia de la historia: aquella, esto es, la vida ausente de propiedad privada, fue un vivir conforme a la naturaleza, y es diferente de la historia, pues la idea diabólica de la propiedad privada exigió la organización de un poder, diabólico también, destinado a protegerla"<sup>63</sup>

Se estima con posterioridad, ya en lo que podríamos considerar la época moderna del movimiento laboral, el peso de las ideas Marxistas, ya que sabemos que hacia 1848, en Inglaterra se publica el manifiesto del partido comunista, en el cual se establece la división de las clases sociales, apareciendo la burguesía como la clase que detenta la propiedad sobre los medios de producción, y

<sup>62</sup> Idem..

<sup>63</sup> DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T.I., ob. cit. p 11.

por otra parte aparece el proletariado o "los sin tierra", que son aquellos que al verse privados de la propiedad o de los medios de producción, se ven obligados a vender su fuerza de trabajo a la clase burguesa, pero la continua oposición antagónica entre estas dos clases sociales, hace hostil y beligerante la relación entre ellas, de tal manera que aparece la llamada "lucha de clases" en el devenir histórico.

Asimismo, la situación económica de los trabajadores era desastrosa, y aparece el sistema del pago del salario con vales o fichas para que el patrón pudiera llenar sus obligaciones salariales.

Es de suponerse que si las circunstancias económicas que se estaban dando en el país que llevaba el liderazgo comercial en ése entonces tenía problemas de carácter social con su clase trabajadora, los otros países tendrían aún más problemas y como consecuencia vendrían movimientos sociales e intelectuales como el que se despertaría en Francia.

Karl Marx y Federico Engels declaran en el manifiesto del partido comunista: "...las primeras tentativas directas del proletariado para hacer prevalecer los propios intereses de clase, hechos en tiempos de efervescencia general, en el periodo del derrumbamiento de la sociedad feudal, fracasaron necesariamente tanto por el estado embrionario del mismo proletariado como por la ausencia de las



condiciones materiales de su emancipación, condiciones que no podían ser producidas sino después del advenimiento de la burguesía".<sup>64</sup>

En la dialéctica marxista se identifica a la pre-historia con la tesis, época en la cual todos los beneficios de la caza y el cultivo eran distribuidos equitativamente entre todos; existía un bienestar común en la tribu o clan.

También se identifica a la historia como la antítesis, época que se distingue por el acaparamiento de las tierras, sus frutos y los medios de producción en las manos de solo unos cuantos, de tal manera que es aquí en donde el desposeído se ve obligado a vender sus fuerzas físicas para la explotación y el usufructo de las tierras y los medios de producción, dándosele al señor feudal, al clérigo o al burgués la llamada plusvalía o ganancia de lo recolectado, producto del trabajo del proletariado, y el cual solo recibía lo estrictamente necesario para no morir de hambre y que le permitiera seguir viviendo conservando sus fuerzas para poder seguir siendo explotado.

Esta etapa forma lo que el Maestro De la Cueva llama edad heroica del movimiento obrero y del derecho del trabajo, ya que la lucha tuvo a Inglaterra como primer escenario, y se realizó la primera acción democrática revolucionaria en

---

<sup>64</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo ob. cit. p. 151.

virtud de la carta-petición logrando que el trabajador pueda ser escuchado en la tribuna del parlamento.

El manifiesto se compone de numerosos principios e ideas como la explicación materialista de la historia, la lucha de clases, la necesidad de la revolución social, la visión de la sociedad socialista del futuro, la desaparición de la propiedad privada y del estado, y principios que sería prolijo mencionar aquí.

A decir del Maestro De la Cueva, la edad heroica concluyó con el reconocimiento de las libertades de coalición y asociación sindical... en 1824, (pero) en Francia (ése reconocimiento) esperó hasta 1864 con la derogación de las normas penales que sancionaban la formación de los sindicatos y las huelgas.<sup>65</sup>

En 1869, Bismark, el Canciller de Hierro, inicia la llamada política social, y con ella el intervencionismo de estado integrando el socialismo de cátedra.

En virtud del acelerado crecimiento del socialismo, el Canciller alemán lanza en 1878 la ley antisocialista que prohibió la formación de asociaciones que tendieran a la transformación del régimen social, económico y político, pero en 1881 anuncia la institución de los seguros sociales. Mientras tanto, Francia penetró en el terreno de la legislación social: en el año de 1884 una ley reconoció a las

---

<sup>65</sup> Cfr. DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo T. I, ob. cit. pp. 18 y 19.

asociaciones sindicales la personalidad jurídica, y en 1898 se expidió la ley de accidentes de trabajo introductora de la teoría del riesgo profesional.

Con la mención de esta serie de sucintos antecedentes, culminaremos contestando a la pregunta de ¿cuando nace el derecho del trabajo en Europa? Y para ello tomaremos en consideración los acontecimientos bélicos de carácter mundial que se desencadenan a principios del siglo XX la primera guerra mundial, ya que es en medio de ésta conflagración cuando "...los trabajadores de los estados en guerra con los imperios centrales, lanzaron desde 1914 la idea de que en el tratado que pusiese fin a la lucha, se involucren las normas fundamentales para la protección futura de los trabajadores, tendencia que culminó con la propuesta del secretario de estado francés Justin Godard, para que se redactara una carta internacional del trabajo... Los años posteriores a la guerra presenciaron dos sucesos trascendentales para la aparición y evolución del derecho europeo del trabajo:

**La creación de la Organización Internacional del Trabajo en el tratado de Versalles de 28 de junio de 1919, y la proclamación de la constitución alemana de Weimar el 11 de agosto de 1919.** En los documentos – México se había anticipado desde 1917, se operó una transformación colosal en el Derecho del Trabajo...<sup>66</sup>

---

<sup>66</sup> Cfr. *Ibidem*, p. 20.

La constitución alemana de Weimar de 1919, vigente hasta la llegada de Hitler al poder, determina la creación de un derecho unitario del trabajo. Reconoce en todo alemán la obligación que tiene de emplear su fuerza intelectual y material en la forma en que lo exija el bienestar colectivo.

Admite también la referida constitución, la libertad de coalición para la defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo. Proclama el intervencionismo del estado a quien corresponde intervenir en la vida económica para procurar el bienestar colectivo...la nación tiene el derecho y aún el deber de socializar, en beneficio de la población, a todas las empresas así como a las industrias<sup>67</sup>

## 2. México.

La historia del derecho del trabajo en México, no es muy distinta a la que se da en otras regiones del orbe, ya que lleva como común denominador el abuso de la autoridad de quien detenta el poder, la esclavización del ser humano, la humillación y el desprecio al trabajador, los trabajos inhumanos a que eran sometidos los niños y las mujeres, quedando la discriminación en el ámbito laboral como una característica universal de la explotación del hombre por el hombre, y cuya síntesis en éste antagonismo histórico es la rebelión y el despertar del hombre para

---

<sup>67</sup> BRICEÑO RUIZ, Alberto, Derecho Individual del Trabajo. ob. cit. p.74.

defenderse, unido con todos los de su clase, y defender asimismo el derecho a vivir dignamentē y a que le sean reconocidas sus conquistas laborales, que no son otra cosa que derechos inherentes a una clase cruelmente explotada y humillada a través de la historia.

A continuación expondremos la evolución que se da en nuestro país en materia laboral, tratando de ser breves en las indicaciones a los periodos por los que nuestro derecho del trabajo se vio inmerso, jugando un papel protagónico en la sociedad mexicana.

La aparición del Derecho del Trabajo tuvo como antecedente indiscutible el abuso del hombre por el hombre, el aprovechamiento ventajoso del fuerte sobre el débil, el desprecio inhumano del económicamente poderoso sobre el indigente y es por ello que se ha dicho, (y a nuestro juicio con toda razón), que "„la historia del Derecho del trabajo no es en sí misma otra cosa que la historia del hombre en la búsqueda de su progreso, de su libertad y de su seguridad",<sup>68</sup>

Así se expresa el profesor Cavazos Flores al justificar en su concepción la aparición del Derecho del Trabajo, de tal suerte que nos hace saber la razón noble y fundamental del por qué del ordenamiento jurídico, y al referirse a la búsqueda de la libertad y la seguridad, podemos enfatizar que en el tema que

<sup>68</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar, 40 Lecciones de Derecho Laboral, octava edición, editorial Trillas, México, 1996, p 22.

estamos tratando, es de una importancia trascendental la libertad y el respeto a la sexualidad de cada trabajadora o trabajador, así como a la seguridad de la estabilidad en el empleo, y dichas prerrogativas han tenido un cierto concepto evolutivo en lo que atañe a la aparición del derecho del trabajo en México.

El papel que desempeña la mujer en la historia del movimiento social en México es importantísimo, ya que, como veremos, siempre estuvo al través de los años involucrada en el empleo y en los diversos trabajos de la sociedad, y observamos en ésta actividad femenina que se ha visto supeditada a un grado de subordinación, según podremos observar más adelante, ya que éste supuesto da lugar a la comisión del ilícito, quedando impune en la mayor de las veces por los detalles y requisitos para su tipificación, y también por las consecuencias negativas que la misma víctima (sea hombre o mujer ) teme sufrir como repercusión en su propio ámbito laboral.

## 2.1. Época prehispánica.

Los antecedentes del Derecho del Trabajo en México en la época precolombina, solamente se ven rodeados de una organización de carácter místico y religioso, ya que entre los pueblos nahoas en su civilización en la gran tenochtitlán, los derechos y prerrogativas de sus moradores estaban bien definidos. Era una jerarquía que en los diversos códices se señalaba y en la cual, cada sujeto dentro de

la organización social respetaba las instituciones, los mandatos y costumbres religiosas así como sus propias leyes.

No mencionaremos a profundidad los usos y las costumbres que precedieron a la conquista, solamente algunos de los aspectos relacionados con las actividades laborales y los oficios a los que se dedicaban nuestros ancestros y las cuales aparecen descritos por Bernal Díaz del Castillo en sus relatos sobre la Conquista de la Nueva España, manifestándonos:

"...Pasemos adelante y digamos de los grandes oficiales que tenían de cada oficio que entre ellos se usaban: Comencemos por lapidarios y plateros de oro y plata y todo vaciadizo, que en nuestra España nuestros grandes plateros tienen que mirar en ello y de estos tenía tantos (Moctezuma a su servicio) y tan primos en un pueblo que se dice Escapuzalco, una legua México. Pues labrar piedras finas y chalchihuisque son como esmeraldas, otros muchos grandes maestros. Vamos adelante a los grandes oficiales de labrar y asentar de pluma y pintores y talladores muy sublimados que por lo que ahora hemos visto en lo que ahora hacen, tendremos consideración en lo que entonces labraban,... que si fueran en el tiempo de aquel antiguo o afamado Apeles o Micael Ángelo, Berruguete, que son de nuestros tiempos, también les pusieran en el número de ellos.

Pasemos adelante y vamos a las indias tejedoras o labranderas, que le hacían tanta multitud de ropa fina con muy grandes labores de plumas... y en su casa del mismo gran Montezuma todas las hijas de señores que él tenía por amigas siempre tejían cosas muy primas, y otras muchas hijas que estaban como a manera de recogimiento, que querían parecer como a monjas, también tejían,... y todo de pluma... digamos de la gran cantidad que tenía el gran Montezuma de bailarores y danzadores, y de otros que vuelan cuando bailan por alto...

Pasemos delante y digamos de los oficiales que tenían de canteros y albañiles, carpinteros, que todos entendían en las obras de sus casas; también digo que tenía tantas cuantas quería... y cuando llegamos a la gran plaza de Tlatelulco, como no habíamos visto tal cosa, quedamos admirados de la multitud de gentes y mercaderías que en ella había y del gran concierto y regimiento que en todo tenían...<sup>69</sup>

No es necesario ahondar en la gran civilización prehispánica de nuestro pueblo, ya que sabemos que la limpieza, pulcritud e inflexibilidad en las leyes y su aplicación, hicieron –para sorpresa de los conquistadores– un hondo reconocimiento al lugar que estaban mancillando, y no obstante eso, el soldado imperial no cejó en su empeño de consumir con sangre y fuego la conquista del nuevo mundo, un mundo que no le pertenecía.

---

<sup>69</sup> DÍAZ DEL CASTILLO, Bernal, Conquista de la Nueva España sexta edición, Fernández editores. México, 1969, pp. 190 a 193.



## 2.2. La Colonia

Por fortuna, con el noble mandato de la reina Isabel la católica, la conquista tiene algún freno, tiene cierto límite a sus desmedidas ambiciones de poder y dinero, tanto así que las Leyes de Indias son documento representativo de tal virtud, ya que en cierta manera, fueron creadas para la protección de la raza indígena de América, y por sobre todas las cosas, tenían la misión sagrada de impedir la explotación y abusos que los encomenderos cometían con los indígenas.

Es así como se despierta la pugna entre los conquistadores, soldados al fin, y los misioneros de aquel entonces, gente estudiada y preparada, en cuanto al manejo de los intereses del nuevo mundo, los cuales en sus disposiciones protegen ciertos derechos que debían conservar nuestros ancestros, garantizando así por ejemplo la percepción efectiva del salario.

No obstante ello, las Leyes de Indias son una creación del invasor, y fueron estructuradas de tal suerte que en la vida social, económica y política, nuestros estoicos indios no eran los iguales de los vencedores; solamente se logra —según Fray Bartolomé de las Casas— su reconocimiento en la categoría de seres humanos, de tal forma que no existía en los cuatro tomos de que consta la recopilación de las Leyes de Indias una igualdad de derechos entre el indio y el invasor, sino que las prerrogativas "otorgadas" son medidas de misericordia "...actos

píos determinados por el remorder de la conciencia, concesiones graciosas a una raza vencida que carecía de derechos políticos y que era cruelmente explotada"<sup>70</sup>

Haremos una breve referencia a los aspectos generales de la recopilación de las Leyes de Indias.

"Al consumarse la conquista de México y al iniciarse la colonización en las tierras recién dominadas, la penetración jurídica española se encontró con un conjunto de hechos y prácticas sociales autóctonas, las cuales lejos de desaparecer y quedar eliminadas por el derecho peninsular, fueron consolidadas por diversas disposiciones reales y posteriormente por la **recopilación de las Leyes de Indias, de 1681**, cuyo artículo cuarto autorizaba su validez en todo aquello que no fuesen incompatibles con los principios morales y religiosos que informaban al derecho español. Así pues, en la Nueva España estuvo vigente en primer término la legislación dictada exclusivamente para las colonias de América, dentro de la que ocupan un lugar prominente las célebres leyes de Indias, verdadera síntesis del derecho hispánico y de las costumbres jurídicas aborígenes"<sup>71</sup>

Persiguiendo el objeto de unificar todas las disposiciones que bajo distintas formas preceptivas se dictaron para los dominios españoles en América, el

<sup>70</sup> DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T. I. ob cit. p. 39.

<sup>71</sup> BURGOA ORIHUELA, Ignacio, El Juicio de Amparo, decimonovena edición, editorial Porrúa, México, 1983. pp.95- 96.

Rey Carlos II en 1681, y por sugestión de dicho consejo (el consejo de Indias), ordenó la conjunción de ellas en un código que se conoce con el nombre de Recopilación de Leyes de Indias ... (en que)... se observa la tendencia permanente de proteger a la población indígena contra abusos y arbitrariedades de los españoles, criollos y mestizos principalmente, así como el designio invariable de evangelizarla, refrendándose a este respecto el testamento de la Reina Isabel la Católica. La legislación de Indias fue, por tanto, eminentemente protectora del indio, y este afán tutelar llegó al extremo de considerar al elemento indígena sujeto a un verdadero régimen de **capitis deminutio**, restrictor de su capacidad jurídica en muchos aspectos, según lo podemos constatar al examinar la antedecencia histórica de nuestras actuales garantías individuales en la época colonial.<sup>72</sup>

En la nueva España, las actividades laborales estuvieron regidas por las enseñanzas de gremios, las cuales simbolizaban un acto de poder de un gobierno absolutista para así poder controlar mejor las actividades de los oprimidos, y dichos gremios murieron legalmente en el mismo régimen colonial, ya que la ley de ocho de junio de 1813 "autorizó a todos los hombres avecindados en las ciudades del reino a establecer libremente las fábricas y oficios que estimaran conveniente, sin necesidad de licencia o de ingresar a un gremio"<sup>73</sup>, lo cual significaba también el

---

<sup>72</sup> Cfr. BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Las Garantías Individuales, decimosexta edición, editorial Porrúa, México, 1982, p. 114.

<sup>73</sup> DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T. I. ob cit. p. 39.

control fiscal que la corona administraría mediante sus representantes en la Nueva España.

Las leyes de Castilla tenían también aplicación en la Nueva España con un carácter supletorio, pues la recopilación de 1681 dispuso que en todo lo que no estuviera ordenado en particular para las Indias, se aplicarán las leyes citadas.

En cuanto al hecho de que la recopilación autorizaba su validez en todo aquello que no contraviniera los principios morales ni religiosos del derecho español, que establecía:

**“Ordenamos y mandamos que las leyes y buenas costumbres que antiguamente tenían los indios para su buen gobierno y política, y sus usos y costumbres observadas y guardadas después que son christianos y que no se encuentran con nuestra sagrada religión, ni con las leyes de este libro, y las que han hecho y ordenado de nuevo, se guarden y executen; y siendo necesario por la presente, las aprobamos y confirmamos, por tanto que Nos podamos añadir lo que fuéremos servido y nos pareciere que conviene al servicio de Dios nuestro señor, y al nuestro, y a la conservación y policía christiana de los naturales de aquellas provincias no perjudicando a lo que tienen hecho, ni a las buenas y justas costumbres y estatutos suyos”<sup>74</sup>**

---

<sup>74</sup> BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Las Garantías Individuales, ob. cit. p. 114.

### 2.3. México Independiente.

Por otra parte, empieza a desarrollarse el pensamiento intelectual en nuestros compatriotas, cuyo representante en esos momentos es el Generalísimo Don José María Morelos y Pavón, quien en su decreto constitucional de Apatzingán y con un hondo sentido liberal y humano declaró en su artículo 38 que ningún género de cultura,... industria o comercio, puede ser prohibido a los ciudadanos, excepto los que formen la subsistencia pública.

Asimismo, en el párrafo doce de los Sentimientos de la Nación Mexicana de 1813, manifiesta: **“Que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, de tal suerte que se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto”**.<sup>75</sup>

Muy a pesar de los ideales patrióticos y nacionalistas de los pensadores mexicanos del siglo XIX, las relaciones y actividades en la Nueva España se siguieron regulando por las Leyes de Indias, las siete partidas y la novísima recopilación, así como de sus normas complementarias.

---

<sup>75</sup> DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. ob cit. p.. 40.

Pero lo más importante para los hombres de ese entonces fue librarse de la opresión en que Santa Ana los tenía y por tanto con ello podrían obtener el reconocimiento de las libertades logradas en la declaración de los derechos, en los que los artículos cuarto, quinto y novenos, relativos a las libertades de profesión, industria y trabajo rezaban que "nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento", así como también se pronuncia la libertad de asociación.

Ignacio Ramírez, por su parte, pone de manifiesto la miseria y el dolor de los trabajadores y sobre la idea de recibir un salario justo y de la participación que debían tener en las ganancias de la empresa, pero no se adoptó ninguna decisión por parte del congreso.

Maximiliano de Habsburgo, con un espíritu más liberal, se pronuncia en cierto modo en favor de los campesinos y los trabajadores, de tal forma que el 10 de abril de 1865 suscribió el "Estatuto provisional del Imperio" y en sus artículos 69 y 70 "prohibió los trabajos gratuitos y forzados, previno que nadie podría obligar sus servicios sino temporalmente y ordenó que los padres o tutores debían autorizar el trabajo de los menores..."<sup>76</sup>

---

<sup>76</sup> *Ibidem*, p. 41.

El primero de noviembre del mismo año expidió la que se ha llamado "Ley del Trabajo del Imperio" en la cual se insertaban las prerrogativas antes mencionadas: libertad de los campesinos para separarse en cualquier tiempo de la finca a la que prestan sus servicios, jornada de trabajo de sol a sol con dos horas intermedias de reposo, descanso hebdomadario, pago del salario en efectivo, reglamentación de las deudas de los campesinos, libre acceso de los comerciantes a los centros de trabajo, supresión de las cárceles privadas y de los castigos corporales, escuelas en las haciendas en donde habitaran 20 o más familias, inspección del trabajo, sanciones pecuniarias por la violación de las normas antecedentes y algunas otras disposiciones complementarias". Sin embargo, ya con anterioridad existían ciertas concepciones de otros idealistas nacionales, ideas que el emperador invasor instituye en su estatuto provisional.

El 5 de febrero de 1857, el Presidente Don Ignacio Comonfort jura la Constitución en la cual ya se establecen algunas premisas en el ámbito constitucional, tales como la que enmarcaba el artículo 4° que facultaba a los ciudadanos a abrazar el trabajo o la actividad lícita que le acomodara y a aprovechar los frutos de la misma.

En la actualidad, el artículo 5° Constitucional consagra la libertad para ejercer y explotar el trabajo en cuestión y la obligación que tiene quien recibe los beneficios del trabajo personal a pagar la justa retribución por ello y limitando su

autoridad, pues como ya lo hemos visto anteriormente, la subordinación implica poder de mando y deber jurídico de obediencia, **pero solo en cuanto al objeto de la prestación del servicio.**

#### **2.4 . Movimiento Prerrevolucionario.**

Entre los movimientos obreros de mayor importancia que precedieron a nuestra revolución, "deben mencionarse, la huelga de Cananea; la de Río Blanco; la ferrocarrilera de 1908; la de Tizapán de 1909; y la textil de 1916 férreamente reprimidas por el porfirismo y el gobierno de Carranza"<sup>77</sup>

El mes de junio del año 1906, los obreros mineros de Cananea declararon una huelga para obtener mejores salarios y suprimir los privilegios que la empresa otorgaba a los empleados norteamericanos, pero el gobernador de Sonora, Rafael de Izabal, aplastó el movimiento con la ayuda de las tropas de estados unidos de América del norte, y es así como los obreros, en un afán de dar una oportunidad histórica al gobierno y a sí mismos, acuden al presidente de la república, el general Díaz, para que mediara entre ellos y los dueños de las minas, pero la burguesía mexicana que ya tenía para entonces bajo su mando y

---

<sup>77</sup> MORENO, Daniel, Derecho Constitucional Mexicano, décimo primera edición, editorial Porrúa, México, 1990, pp. 222- 223.



control a las fuerzas gubernamentales, consiguió que el general Díaz diera el triunfo a los empresarios.

La única dádiva que obtuvieron los obreros fue la prohibición del trabajo de los menores de siete años, así que el primero de julio del mismo año, Ricardo Flores Magón, que era presidente del partido liberal, publicó un manifiesto y programa que contiene el documento pre-revolucionario más importante en favor de un derecho del trabajador; la declaración de los derechos sociales, proponiendo reformas trascendentales en los problemas políticos y agrarios del trabajo en México, el cual contenía entre sus declaraciones: que en las empresas hubiera mayoría de trabajadores mexicanos sobre los extranjeros, igualdad de salarios para nacionales y extranjeros, prohibición del trabajo de los menores de catorce años, jornada máxima de trabajo de ocho horas, descanso hebdomadario obligatorio, fijación de los salarios mínimos, reglamentación del trabajo a destajo, pago del salario en efectivo, prohibición de tiendas de raya; reglamentación de la actividad de los medieros del servicio doméstico y del trabajo a domicilio, indemnización por los accidentes de trabajo, higiene y seguridad en las fábricas y talleres, así como habitaciones higiénicas para los trabajadores etc.<sup>78</sup>

---

<sup>78</sup> Cfr. DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. ob cit. p. 42.

Las leyes que formalmente precedieron a nuestra Constitución vigente realizada por el constituyente de Querétaro, fueron muchas, pero entre las más importantes tenemos:

- El 6 de diciembre de 1810 en un bando expedido por Don Miguel Hidalgo, éste declara abolida la esclavitud en México.
- El año de 1812 entra en vigor la Constitución de Cádiz.
- El 14 de septiembre de 1813, el Generalísimo Morelos decreta los Sentimientos de la Nación y en su art. 38 manifiesta que ningún género de cultura, industria o comercio puede ser prohibido a los ciudadanos, excepto los que formen la subsistencia pública.
- El 22 de octubre de 1814, "El decreto Constitucional para la libertad de la América Mexicana" (Constitución de Apatzingán) dotó a México de un gobierno propio independiente de España y contiene un capítulo especial dedicado a las garantías individuales del ciudadano.
- Constitución de 1824, en que se adopta el régimen federal en México y ya se consagraron los fundamentales principios de todo régimen constitucional federal de naturaleza democrática, residiendo la soberanía radical y esencialmente en la nación.
- En el año de 1836 "las siete leyes constitucionales" se conserva el principio de la división de poderes y es la primera constitución centralista del país.

- 5 de febrero de 1857 La Constitución Federal llamada "leyes de Reforma" se da a fin de que se implante el liberalismo y el individualismo como regímenes de relaciones entre el estado y sus miembros.

En la Constitución de 1857 se consolidan las garantías individuales de los ciudadanos, pero, "a diferencia de la Constitución de 1824, que únicamente consagraba garantías individuales como medios reconocitivos y protectores de los derechos del hombre, la constitución vigente consigna además las llamadas **garantías sociales**, o sea, un conjunto de derechos otorgados a determinadas clases sociales que propenden en consolidar su situación económica primordialmente"<sup>79</sup>

Estos derechos sociales a los que se hace referencia con anterioridad, se contienen sobre todo en los artículos 27 y 123 constitucionales, preceptos que cristalizan las aspiraciones revolucionarias fundamentales consistentes en resolver, en beneficio de las masas desvalidas, los problemas obrero y agrario ... asimismo, verbigracia, el artículo 123 constitucional instituye las bases mínimas generales, conforme a las cuales se debe formar la relación de trabajo y determinar sus consecuencias jurídicas, bases que no pueden ser materia de modificación desfavorable para el trabajador...<sup>80</sup>

---

<sup>79</sup> BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Las Garantías Individuales, ob. cit. p.149.

<sup>80</sup> idem.

## 2.5. **Movimiento Constitucionalista.**

La inquietud social y política creció a partir de 1900 hasta hacerse incontenible en 1910. Los hombres despertaron por tercera vez, después de la guerra de independencia, y después también de la revolución liberal, y se prepararon para la que sería la primera revolución social del siglo XX.

El cinco de octubre de 1910, Francisco I. Madero expidió el plan de San Luis, desconociendo al régimen Porfirista y convocando al pueblo al restablecimiento de la constitución y a la introducción del principio de la no-reelección e hizo una reflexión expresa sobre el problema agrario, lo que los historiadores discuten es, si en los convenios de Ciudad Juárez que pusieron fin al gobierno de General Díaz se enterraron los principios sociales de la revolución; lo cierto es que los gobiernos de De la Barra y de Madero defraudaron los anhelos y esperanzas de los campesinos y motivaron la rebelión del caudillo sureño Emiliano Zapata, reencarnación del alma y pensamiento de Morelos, con una nueva bandera de la revolución "tierra y libertad".

El 19 de febrero de 1913 la legislatura del estado de Coahuila y el gobernador Carranza negaron la legitimidad del usurpador Victoriano Huerta e invitaron a las entidades federativas a luchar por sus derechos.

El plan de Guadalupe condensó de esa manera los principios de la lucha para obtener el restablecimiento de la vigencia de la constitución violada; y él ejercito del pueblo se llamó constitucionalista, nombre que se aplicó después al movimiento revolucionario.

De él nacieron la constitución de 1917, la primera declaración de derechos sociales en la historia y el derecho mexicano del trabajo,<sup>81</sup> ya que antes de esos años solamente existía el derecho civil, por lo que para que se diera el nacimiento del derecho del trabajo fue preciso que la revolución constitucionalista rompiera de ésa manera con el pasado, toda vez que el derecho del trabajo nunca ha sido una parte ni un capítulo del derecho civil, así como tampoco su continuación o heredero, y ciertamente a decir del Maestro de la cueva, es mas bien su verdugo.

El 15 de julio de 1914 el general huerta abandonó el poder cediendo el triunfo a la revolución e inmediatamente los jefes de las tropas constitucionales iniciaron la creación del derecho del trabajo, y es de ésa época, por ejemplo, la ley de relaciones familiares, que modernizó la familia, estableciendo la igualdad entre el hombre y la mujer introduciendo el divorcio, y la ley de 6 de enero de 1915, obra de Luis Cabrera, que sirvió de base a la reforma agraria.

---

<sup>81</sup> Cfr. DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. ob cit. p.44.

### 3. Ley Federal del Trabajo de 1931.

La ley de 1931 fue el resultado de un intenso proceso de elaboración, la cual estuvo precedida de algunos proyectos, como el hecho de que en 1928 el Lic. Emilio Portes Gil convocó a una asamblea obrero – patronal que se reunió en la ciudad de México el 15 de noviembre de ese año y le presentó para su estudio un proyecto de Código Federal del Trabajo, documento publicado por la C. T. M. con las observaciones de los empresarios y es el primer antecedente concreto en la elaboración de ley de 1931.

Por otra parte, el 6 de septiembre de 1929 se publicó la reforma constitucional, y el Lic. Portes Gil envió al poder legislativo un proyecto de código federal del trabajo, en el cual se establecía el principio de la sindicación única, ya en el municipio si se trataba de sindicatos gremiales, ya en la empresa si se trataba del movimiento obrero en general y consigna la tesis del arbitraje obligatorio de las huelgas.

Dos años después, la secretaría de Industria, Comercio y Trabajo redactó un nuevo proyecto en el que tuvo intervención el Lic. Eduardo Suárez y a éste ya no se da el nombre de código, sino de ley, de tal suerte que con fecha seis de septiembre de 1929 el poder constituyente permanente reformó los artículos 73

fracc. X y 123 parte I de la Constitución, reservando exclusivamente al Congreso de la Unión la facultad de legislar en materia de trabajo ... del proceso legislativo Federal han surgido dos cuerpos codificados de reglas de observancia nacional en materia del trabajo: La Ley Federal del Trabajo de 1931 y la Ley Federal del Trabajo de 1970 ... con fecha 28 de agosto de 1931, fue publicada en el diario oficial la primera Ley Federal del Trabajo, que rigió en todo el territorio nacional...<sup>82</sup>

La materia laboral que aparece en la Ley Federal de 1931 se codificó en once títulos, los cuales conforman los siguientes rubros:

- Primer Título.- Disposiciones Generales.
- Segundo Título.- Del Contrato de Trabajo.
- Tercer Título.- Del Contrato de aprendizaje.
- Cuarto Título.- De los Sindicatos.
- Quinto Título.- De las Coaliciones, Huelgas y Paros.
- Sexto Título.- De los Riesgos Profesionales.
- Séptimo Título.- De las Prescripciones.
- Octavo Título.- De las Autoridades de Trabajo.
- Noveno Título.- Del Procedimiento ante las Juntas.
- Décimo Título.- De las Responsabilidades.
- Onceavo Título.- De las sanciones.

<sup>82</sup> MUÑOZ RAMÓN, Roberto Derecho del Trabajo. T. I, editorial Porrúa, México, 1976, p. 203.

Esta Ley tuvo vigencia desde el 28 de agosto de 1931 hasta el 30 de abril de 1970 y reguló con éxito las relaciones obrero patronales, cumplió ampliamente su cometido y promovió de igual manera la evolución de nuestro Derecho del Trabajo.<sup>83</sup>

#### **4. Ley Federal del Trabajo de 1970.**

Hacia el año de 1960, estando gobernando el país el Lic. Adolfo López Mateos, designó una comisión para que preparara un anteproyecto de ley del trabajo, comisión que se formó por el secretario del Trabajo y Previsión Social, Lic. Salomón González Blanco, conjuntamente con los presidentes de las juntas de conciliación y arbitraje federal y local, así como en compañía de nuestro insigne maestro Doctor Mario de la Cueva, misión ésta que hacia inicios de los años sesentas arrojó en su estudio que, para la aprobación del proyecto, se tendrían que reformar las fracciones II (jornada de trabajo), III (trabajo de los menores), VI (salarios mínimos), IX (reparto de utilidades), XXII (indemnización al trabajador por despido) y XXXI (jurisdicción de la ley), del apartado A del artículo 123 constitucional, de tal suerte que se buscaba aumentar a 14 años la edad mínima de admisión al trabajo, ... un concepto más humano y moderno de los salarios mínimos ... un procedimiento más eficaz (para) el sistema para la fijación del porcentaje de las utilidades. Por otro lado, la Suprema Corte de Justicia había dado una

---

<sup>83</sup> Cfr. Ibidem. p. 204.



interpretación equivocada a las fracciones XXI (indemnización a los trabajadores por terminación de la relación laboral) y XXII (indemnización por despido sin causa justificada) reguladoras ambas fracciones de la estabilidad de los trabajadores en sus empleos.<sup>84</sup>

La respuesta que se dio bajo el régimen de Díaz Ordaz hacia el año de 1968 fue por conducto de los abogados de los patronos, en la que rechazaban categóricamente los intentos de actualizar y reformar la ley, pero por su parte los trabajadores manifestaron mediante **las reformas y adiciones al anteproyecto de la Ley Federal del Trabajo**, partiendo de la tesis de que "si bien la ley de 1931 había sido una aplicación magnífica de la idea de la justicia social a las condiciones de la época en que se expidió, las transformaciones operadas desde entonces en la vida nacional exigían un ordenamiento que generalizara las conquistas obreras y elevara los niveles de vida de todos los trabajadores otorgándoles una participación más justa en los resultados de la producción y distribución de bienes..."<sup>85</sup>

Con estos antecedentes por los patronos y los trabajadores se expidió el proyecto final en diciembre de 1968.

Con fecha 2 de diciembre de 1969, el congreso expide una nueva Ley Federal del Trabajo, promulgada el 23 de diciembre del mismo año, y publicada

<sup>84</sup> Cfr. DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T. I. ob cit., p. 56.

<sup>85</sup> Ibidem, p. 58.

en el diario oficial el primero de abril de 1970, y la cual se formaba ahora por 16 títulos , 74 capítulos y 902 artículos de los que 12 son transitorios. La comisión redactora formada por Mario de la Cueva, Salomón González Blanco, María Cristina Salmorán de Tamayo, Ramiro Lozano y Alfonso López Aparicio, adoptaron una estructura más sistemática y técnica, y la dividieron en ocho partes:

- Primera.- Principios Generales y aplicación de las normas laborales;
- Segunda.- Relaciones Individuales de trabajo; Condiciones de Trabajo; Derechos y Obligaciones de Trabajadores y Patrones; Trabajo de las mujeres y de los menores.
- Tercera.- Relaciones colectivas (sobre coaliciones, sindicatos, federaciones etc.)
- Cuarta.- Reglamentación de los Riesgos de Trabajo.
- Quinta.- Prescripciones de la relación de trabajo.
- Sexta.- Se refiere a las autoridades de trabajo.
- Séptima.- Sobre el Derecho procesal del Trabajo.
- Octava.- Responsabilidad de las autoridades, de los trabajadores y de los patrones, y se fijan las sanciones aplicables.

Es verdaderamente admirable el poder constatar materialmente que la Ley Federal del Trabajo no es un ordenamiento que haya nacido de ideales abstractos, intangibles o demagógicos, sino que cada precepto se ha abierto a la

vida del derecho positivo mexicano en base al sacrificio de muchos hombres, así como a la observación tangible de muchos nobles juristas como el Maestro De la Cueva, quien fungió como una parte importante dentro del proyecto de elaboración de la tesis que conformaría el cuerpo de la legislación laboral de 1970.

Con la intención de crear una ley nueva que respondiera a las transformaciones sociales y económicas que se operaron en nuestro país después de 1931, surge la ley federal del trabajo de 1970, la cual tendría que adecuarse permanentemente a los cambios y transformaciones de la vida, a fin de hacer honor a la idea de que el derecho del trabajo es un estatuto dinámico que en sí vela por el continuo interés social del trabajador.

Dentro de éstas ideas se reformó la ley con el propósito de crear principios e instituciones defensoras del poder adquisitivo del salario y se tendría que penetrar definitivamente en la economía nacional para facilitar a los obreros y a sus familiares la adquisición de los artículos de consumo necesarios y convenientes a precios accesibles.

En cuanto a lo que nuestro tema concierne, cabe decir que la importancia que desde siempre tuvo y tendrá la mujer en el desarrollo de la vida social, y que hasta últimamente ha sido reconocida, hace que las reformas la involucren de tal manera que ha llevado una vida política, profesional y ciudadana

activa en los últimos tiempos, y es por ello que la regulación de sus derechos como el de la maternidad, el de la seguridad social, el de respeto a su dignidad como mujer y su reconocimiento como una esforzada trabajadora, no quedan en la sombra de los cambios legislativos que se han dado, según analizaremos a fondo en el capítulo cuarto del presente trabajo, y deben continuar actualizándose estos derechos en nuestra creciente sociedad, reconocerse esos derechos y conquistas laborales que son inherentes a la dignidad de las y los trabajadores, lo vale.

### **CAPÍTULO III**

#### **MARCO JURÍDICO**

En el capítulo anterior, en el que vimos los antecedentes legislativos del Derecho del Trabajo, tratamos de dar un enfoque especial a la evolución de las leyes que conforman a nuestra materia, pero en el presente capítulo habremos de centrar nuestro objetivo en delimitar el marco jurídico utilizando el método deductivo, partiendo de lo general hasta llegar a lo específico en cuanto al tema que nos ocupa, mismo que nos obliga a ser fríos, prácticos y objetivos en su análisis y no dejarnos llevar por espejismos moralistas ni prejuicios sociales para delimitar el marco jurídico que se da en el entorno de la referida conducta, porque involucra el derecho fundamental que tiene todo individuo, hombre o mujer, a ser respetado en su trabajo y a gozar de la protección que le dan las mismas leyes, partiendo desde nuestras fundamentales normas.

#### **1. La Constitución Federal de 1917.**

Nuestra Constitución Política, ley fundamental del estado, esta basada primordialmente en dos fundamentales aspectos que nos muestran:

- **Parte Dogmática.-** Que trata sobre los derechos fundamentales del gobernado y asimismo las limitaciones que opone al estado frente a los intereses de los particulares.
- **Parte Orgánica.-** Trata sobre la serie de preceptos en donde se encuentra contenida la organización del poder público y establece también las facultades de sus distintos órganos.

Es en la parte dogmática de nuestra constitución en donde encontramos contenidas las garantías individuales del gobernado, garantías que a su vez se clasifican en:

- Garantías de libertad.
- Garantías de igualdad.
- Garantías de Propiedad.
- Garantías de Seguridad Jurídica.
- Garantías de Seguridad Social.
- Garantías de Derecho a la Información.

Dentro de las garantías de libertad y de las garantías de Seguridad Social es en donde se encuentran estipulados respectivamente los artículos 5° y 123° constitucionales, que son los preceptos que inician el corolario del presente marco jurídico de nuestro tema, ya que son los preceptos que regulan la libertad de

trabajo y las garantías que el estado reconoce a los trabajadores, por lo cual habremos de precisar el concepto de libertad, como la potestad de autodeterminarse, de decidirse por algo elegido por uno mismo sin la presión o coacción de otro para hacer algo o permitir algo, cuya acepción en el ámbito jurídico de nuestra constitución que es en sentido amplio, una de las garantías fundamentales otorgadas a los gobernados.

La libertad social no se contrae al campo de la inmanencia sino que trasciende a la realidad, traducida en aquella facultad que tiene la persona humana de objetivar sus fines vitales mediante la práctica real de los medios idóneos para este efecto. Esta es la libertad que interesa fundamentalmente al derecho.

La libertad de trabajo se regulaba en su origen en los artículos 4° y 5° de nuestra ley fundamental de 1917, pero al cabo de la reforma de 31 de diciembre de 1974, el artículo 4° proclamó exclusivamente la llamada "igualdad jurídica" entre el hombre y la mujer, y sus enunciados originales, pasaron a engrosar al inicio el cuerpo del artículo 5° constitucional que actualmente hace referencia a la libertad de trabajo.

La libertad de trabajo ... tiene una limitación en cuanto a su objetivo: se requiere que la actividad a desempeñar ... sea lícita. Por ende, todo aquel trabajo que sea ilícito, no queda protegido por la garantía individual en referencia,

habiéndolo considerado así la suprema corte... La ilicitud de un acto o de un hecho es una circunstancia que indica contravención a las buenas costumbres o a las normas de orden público ... la ilicitud tiene un contenido inmoral ... se refiere a una contraposición con la moralidad social que en un tiempo y espacio determinado existe;...<sup>86</sup>

En reforma del 27 de enero de 1992, al párrafo quinto del art. 5° constitucional, se estipula:

"El estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa".

### 1.1. Artículo 5° Constitucional

Actualmente, el artículo 5° constitucional estipula la garantía de libertad de trabajo consagrándola como una garantía de libertad, y manifiesta:

"A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad solo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa dictada en los términos que

---

<sup>86</sup> BURGOA ORIHUELA, Ignacio, Las Garantías Individuales ob. cit. p. 308.



marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

La ley determinará en cada estado cuales son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deben llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.

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

En cuanto a los servicios públicos, solo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los jurados, así como el desempeño de los cargos consejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito, pero serán retribuidas aquellas que se realicen profesionalmente en los términos de esta Constitución y las leyes correspondientes. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que ésta señale.

El estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa.

Tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

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

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona".

Los párrafos tercero y quinto del precepto antes transcrito, son inmanentes a nuestro tema, ya que nos manifiestan que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento para su realización, y es el caso que para la comisión del ilícito existen una serie de características que ya hemos apuntado antes (Capítulo I. apartado 6.) tales como efectuar el acoso en

lugares apartados o sin la presencia de testigos , buscando lugares que bien podrían sugerir cubículos privados en inmuebles laborales, (llámense fábricas, oficinas, hospitales etc.) en los cuales solamente puedan tener acceso los superiores jerárquicos y personal autorizado ( por ellos mismos, por supuesto ), lugares que estén restringidos al personal en general, siendo éstos "privados" el lugar idóneo para la comisión del delito.

No pasaremos por alto que es lógico pensar que esta parte del precepto constitucional puede hacer referencia a que no se puede obligar a alguien a realizar determinada actividad laboral sin su consentimiento, pero al ver que la conducta de acoso sexual es una conducta reiterada, repetida por la misma persona en contra del mismo sujeto pasivo, sea éste hombre o mujer, es fácil deducir que cuando el superior jerárquico invita u ordena a la trabajadora al desempeño de alguna labor en un lugar en que sabe que no tendrá acceso nadie mas sin la venia del hostigador, el cual maquina lo anterior con la predisposición y conocimiento de causa para cometer el acoso –y abusando de su jerarquía – dicho desempeño de la actividad laboral (la limpieza de una máquina, la elaboración de una carta o documento, la reparación de algún "desperfecto" en el lugar aislado del taller, fábrica u oficina) podría efectuarse sin el consentimiento, y mas aún en contra de la voluntad y de la libertad de la trabajadora (o trabajador).

Finalmente, en cuanto a la referencia que podríamos invocar en el artículo 5° para dar marco a la violación del precepto invocado, diremos que en su quinto párrafo nos dice claramente que el estado no permitirá contrato alguno que lleve adherido a él, la pérdida de la libertad de la persona, o el menoscabo o irrevocable sacrificio de la misma libertad.

## 1.2. Artículo 123 Constitucional

En cuanto a la institucionalización del artículo 123° de nuestra Constitución, podemos percatarnos de diversos factores que dan marco legal a nuestro tema y en razón a que el precepto ciertamente es extenso, mencionaremos los factores mas relevantes para nuestro tema y que a nuestra consideración son los siguientes:

La primera idea que nos enuncia nuestro noble y constitucional precepto del trabajo y la previsión social es que toda persona tiene derecho al trabajo digno... y qué mejor referencia para enfatizar que quien presta un servicio a otro a cambio de una retribución por su actividad, lo desea hacer dignamente, ganándose honradamente el producto de su actividad, ésa es la idea con la que empieza nuestro artículo 123 constitucional, la fuerza en la dignidad del trabajo.

La palabra **dignidad** según el diccionario de la Real Academia Española, sugiere calidad de digno, excelencia, realce; gravedad y decoro de las personas en la manera de comportarse; cargo o empleo honorífico y de autoridad.

Lo anterior nos lleva a concluir que en una relación digna debe privar el decoro y la nobleza en los modales; el respeto recíproco entre quienes se relacionan y el respeto a sí mismo, y volviendo al precepto antes citado, éste hace alusión a la expedición de leyes por parte del Congreso de la Unión en lo referente a las prestaciones, horarios, jornadas y en general, a las condiciones de trabajo que guardarán las relaciones laborales entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y todo contrato de trabajo, según estipula el apartado "A" del artículo 123.

En su fracción XIV, el artículo 123 menciona la responsabilidad que corresponde a los patrones en cuanto a los accidentes y enfermedades de trabajo de sus trabajadores "...sufrida con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente **incapacidad temporal o permanente para trabajar de acuerdo con lo que las leyes determinen...**"

En su fracción XV también hace referencia a la responsabilidad y obligación del patrón en lo referente a "...observar de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas instrumentos y materiales de trabajo, **así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores** y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas..."

En su fracción XXII el precepto en mención manifiesta que igualmente tendrá el patrón "...la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario **cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos...** "

Mas adelante concluye la fracción XXII manifestándonos que el patrón no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes de éste o de sus familiares y que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

Por su parte, en las catorce fracciones del apartado "B" del artículo 123 constitucional, se llevan implícitos toda una serie de preceptos o enunciados

que regirán de una manera análoga a las estipulaciones contenidas en el apartado "A", siendo el apartado "B" el regulador de las relaciones entre los poderes de la unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores, y en virtud de la analogía que se da entre ambos apartados, cabe únicamente señalar que:

En su fracción VII se manifiesta que la designación del personal se hará mediante sistemas **que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes a un puesto laboral.**

En su fracción VIII se estipula que los trabajadores **gozarán de derechos de escalafón para la designación de ascensos en función de sus conocimientos, aptitudes y antigüedad.**

En su fracción IX estipula que los trabajadores **solo pueden ser suspendidos o cesados por causa justificada** en los términos que fije la ley.

En la fracción XI manifiesta que la seguridad social comprenderá la asistencia a **cubrir los accidentes y las enfermedades profesionales, las enfermedades no profesionales y maternidad;** así como la jubilación, la invalidez, la vejez y la muerte.

En el anterior marco generalizado que estipula la Constitución a la relación laboral que se da de supra a subordinación entre el patrón y el trabajador, y en la serie de fracciones que invocamos tanto del apartado "A" como del "B" del artículo 123, nos otorgan una clara referencia a que dentro de cada una de ellas existe una estrecha relación con el hostigamiento sexual tanto en el ámbito de trabajo como en lo referente a las condiciones jerárquicas que hacen ideal su aparición y es menester hacernos varias preguntas sobre el estudiado tema, como:

- ¿ Podría ser considerado el acoso como un "accidente de trabajo" por sus negativas consecuencias?
- ¿Podría enmarcarse dentro de una enfermedad profesional?
- ¿Es una falta de probidad por el patrón para con su subordinada (o)?
- ¿Es la comisión de "malos tratamientos" por parte del patrón para con su trabajadora o trabajador?
- ¿Es todo lo anterior a la vez? Todo implícito en un mismo ilícito que vulnera el alma y el cuerpo de quien lo sufre prestando un servicio personal, subordinado en su calidad de trabajadora ante el abuso inhumano de quien detenta cierto poder sobre ella o él. Si, pensamos que podría serlo todo.



## 2. Ley Federal del Trabajo de 1970 y reformas de 1980.

Después de los movimientos obreros a que hicimos referencia en el capítulo II del presente trabajo, se empieza a generalizar hacia 1910 la idea de poner en el máximo ordenamiento la legislación social, quedando así en nuestra Constitución de 1917, consagrados tanto el artículo 27° que ampara la hegemonía del gobierno sobre el territorio federal y la regulación de la propiedad privada, como también queda grabado con tintes de sangre, dolor y fuego, el artículo 123° de nuestra Carta Magna que le concede y garantiza derechos a la clase obrera (también a la patronal), y le da al estado el papel de árbitro interventor que va a solucionar los conflictos y diferencias entre trabajadores y patrones en el ámbito laboral, quedando como ley reglamentaria del presente artículo, nuestra Ley Federal del Trabajo, apareciendo en el año de 1931.

El artículo 3° de nuestra Ley Federal del Trabajo expone: "El Trabajo es un derecho y un deber sociales. No es un 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...**"

El precepto legal habla expresamente del respeto a la libertad y a la dignidad que debe privar para el o la trabajadora en un plano de relación laboral.

El artículo 18° de la Ley en referencia nos dice que "en la interpretación de las normas de trabajo, se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2° y 3°. **En caso de duda prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.** Y con respecto a éste numeral, transcribimos parte del comentario a la ley de Alberto Trueba, asentado en la Ley Federal del Trabajo, comentada por el Maestro: "Interpretar una norma de trabajo consiste en precisar su alcance y determinar su sentido social.

El precepto establece una norma general de interpretación obligatoria para los juzgadores, pues estos siempre deben de tomar en consideración, al interpretar los preceptos laborales, la justicia social y la tutela, mejoramiento y dignidad de los trabajadores.

Por su parte, el artículo 47° de nuestra Ley, al dictar las causales de rescisión o despido sin responsabilidad para el patrón, comenta en la segunda de sus quince fracciones ... " 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". Asimismo en la fracción siguiente, la tercera, añade: "Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enunciados en

la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo".

Luego entonces, hemos de dejar asentado que el hostigamiento sexual no solo aparece desde un nivel de supra a subordinación, sino que podría darse desde un nivel jerárquico de trabajo inferior en el que se encuentra el trabajador, hacia un nivel superior, siendo el patrón quien recibiera la conducta causal de la rescisión de la relación laboral, y mas allá de esto, podría asimismo darse en un nivel jerárquico similar, de igual a igual, cuando, según la fracción III del art. 47, un trabajador moleste a otro u otros de sus compañeros con la comisión de los actos propios que aparecen como "malos tratamientos, falta de honradez o faltas de probidad", conductas tales como las que ya hemos citado en el capítulo III. 6.

También hemos de advertir que en cuanto al despido injustificado prescrito en el artículo 48 de la Ley federal del Trabajo, se manifiesta que el trabajador podrá solicitar a su elección que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba o que se le indemnice con tres meses de salario así como los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta la ejecución del laudo si el patrón no comprobara la causa de la rescisión, acción que deberá promover el trabajador dentro de los dos meses seguidos contados desde el día siguiente a la fecha del despido o separación del trabajo so pena de que dicha acción se encuentre prescrita después de este término de conformidad con el artículo 518 de la propia ley, y

tratándose de un despido justificado, el termino para ejercitar la acción es de un mes, acorde con la fracción II del artículo 517.

A nuestro parecer, lo que más se acerca al objetivo de nuestro estudio, aparece inscrito en el artículo 51° de nuestra ley, en la que aparecen las causales de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el trabajador y que en su fracción II manifiesta: "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." También estipula como causal de rescisión en su fracción III lo siguiente: " 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**".

Por lo tanto, el que se infieran malos tratamientos al trabajador por parte del patrón implica una causal de rescisión de trabajo sin responsabilidad para aquél, o el hecho de que sus dependientes los ejecuten fuera del servicio y que sean tan fuertes como para hacer imposible el desempeño del trabajo.

Para no abundar sobremanera en los preceptos contenidos en la Ley Federal del trabajo y que se relacionan con nuestro estudio, mencionaremos someramente que en el título cuarto de la multicitada ley, su artículo 132° que habla

sobre las obligaciones de los patrones, en su fracción VI manifiesta que el patrón deberá guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose del mal trato de palabra o de obra. Y también su fracción VII manifiesta que deberá abstenerse de ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes.

En sí, no hay nada más cercano a la alusión de una conducta que debe tener en estricta observación u obligación el patrón, que las que hacen referencia a el trato que debe darse a los trabajadores y que un descuido, falta de probidad, malos tratamientos u otros análogos podrían traer consecuencias como lo son los riesgos de trabajo.

Al finalizar el apartado sobre la Constitución Federal de 1917, nos planteamos una serie de preguntas que se fundamentan en conceptos meramente de carácter laboral, (páginas 110 y 111) y es en el presente capítulo en donde los habremos de dilucidar para saber que nos dice nuestra legislación laboral y penal al respecto.

### 3. Código Penal vigente.

Dentro del ámbito penal, el hostigamiento sexual, a decir de el Licenciado Eduardo López Betancourt, **es toda conducta que avasalle, violento, exija o constriña a otra persona manifestando inequívocamente una petición o solicitud sexual de manera insistente y no aceptada**, y este delito es de creación relativamente reciente, ya que fue publicado por decreto en el diario oficial de la federación el 21 de enero de 1991, en el que se adicionó al Código Penal con el artículo 259 – bis de hostigamiento sexual,<sup>87</sup> y el referido artículo nos manifestaba: Art. 259 – bis. Del Código Penal Federal.- “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 hasta de cuarenta días multa. Si el hostigador fuese servidor público y utilizase los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, se le destituirá de su cargo.

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

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

---

<sup>87</sup> Cfr. LÓPEZ BETANCOURT, Eduardo, Delitos en Particular, ob. cit. pp. 95 a 97.

Por su parte, el Código Penal para el Distrito Federal manifestaba:

Art. 259 – bis del Código Penal para el Distrito Federal. "Al que asedie, acose o solicite favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero, con la amenaza de causar a la víctima un mal relacionado con las expectativas que pueda tener en el ámbito de una relación, bien sea entre superior e inferior jerárquico, entre iguales, o en cualquier circunstancia que los relacione en el campo laboral, docente, doméstico o cualquier otro, se le impondrá 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".

Por último, hemos de advertir y actualizar nuestro trabajo manifestando que, a diferencia de los anteriores conceptos originales del ilícito penal, en el mes de mayo del presente año (2003), se ha reformado el Código Penal para el Distrito Federal, quedando estipulado en el TITULO QUINTO, DE LOS DELITOS CONTRA LA LIBERTAD Y LA SEGURIDAD SEXUALES Y EL NORMAL DESARROLLO PSICOSEXUAL, en su CAPITULO III, específicamente en el artículo 179° del referido ordenamiento penal, EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL, para quedar

como sigue: **Artículo 179.** Al que acose sexualmente con la amenaza de causarle a la víctima un mal relacionado respecto a la actividad que los vincule, se le impondrá de seis meses a tres años de prisión.

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

**Este delito se perseguirá por querrela.**

En los originales preceptos (el federal y el local en el Distrito Federal), salta a la vista el elemento de índole eminentemente de tipo laboral: la posición jerárquica de los sujetos derivada de sus relaciones laborales que implican la subordinación en el precepto federal, y "superior e inferior jerárquico, entre iguales o en cualquier circunstancia que los relacione en el campo laboral..." en el precepto local para el Distrito federal, y es aquí en donde nos cuestionamos: **si un ordenamiento jurídico de carácter público menciona los citados elementos como factores que integran el tipo de la conducta ilícita, ¿por que el ordenamiento federal del trabajo que es el adecuado para tipificar expresamente el referido ilícito ( ya que se da de una manera determinante en el ámbito laboral), no hace mención expresa de estos elementos constitutivos de una indebida conducta que se suscita en detrimento de el o la trabajadora?**



Así, por consiguiente, tendríamos que plasmar específicamente las consecuencias legales indemnizatorias en favor del sujeto pasivo en la comisión de la lesiva conducta, pretensión que formularemos detallada y específicamente en nuestro cuarto y último capítulo.

Cabe hacer mención que en el ámbito penal se tiene que cumplir, para encuadrar la conducta al tipo, con diversos elementos, entre los que salta a la vista el hecho de que para que aparezca en escena jurídica la punibilidad sobre el aspecto laboral, el sujeto activo tiene que ser servidor público para podersele aplicar la pena de la pérdida de su empleo, y ¿acaso no podría suplirse en el ámbito privado y no público la inhabilitación por determinado tiempo para que el hostigador pudiese dedicarse a alguna actividad por determinado tiempo sin perjuicio de transgredir el artículo 5º constitucional?

Sentimos que la ley debe pronunciarse, como lo es su costumbre, derecho y deber, de una manera clara al respecto y no dejar a la deriva el correspondiente pronunciamiento a nuestras inquietudes.

El Lic. Andrés Roemer nos señala que son solo seis las entidades federativas que en sus ordenamientos jurídicos, cuentan con preceptos específicos

en el área penal que se pronuncian a éste respecto: Aguascalientes, Chihuahua, Distrito Federal, Morelos, Yucatán y Zacatecas.<sup>88</sup>

En el ámbito penal podemos observar que el bien jurídico tutelado es la libertad sexual, así como el normal desarrollo psico – sexual de la víctima, a diferencia del ámbito laboral, en el que consideramos que además de los bienes jurídicos tutelados mencionados con anterioridad, lleva implícito también la estabilidad en el empleo, la salud en general y la seguridad social que el trabajo otorga. Se consideró que la persona, o sujeto activo, al realizar este acto ...no busca exclusivamente satisfacer una necesidad sexual , y no solo se afecta... a la sexualidad de la víctima; por el contrario, la denigra, humilla y somete, causándole daños en ocasiones irreversibles con consecuencias bio – psicosociales severas...<sup>89</sup>

Volviendo al precepto 259 - bis del pasado ordenamiento penal, en el diario de debates levantado en la cámara de diputados se dio una primera lectura del dictamen de la iniciativa de ley para la adición del referido artículo para el Distrito federal, el día 11 de julio de 1990 y en la cual dicha propuesta efectuada por la fracción femenina de la LIV legislatura originalmente decía a su letra lo que nos parece sumamente interesante por involucrar cargos y actividades diversas en la comisión del delito y que por lo tanto transcribimos a su letra con su correspondiente

---

<sup>88</sup> Cfr. ROEMER, Andrés, Sexualidad, Derecho y Política Pública, editorial Miguel A. Porrúa, México, 1998, pp. 105 a 107.

<sup>89</sup> Cfr. *Ibidem*, p. 106.

referencia: **A quien abusando de su jerarquía y / o poder ya sea en el ámbito laboral, religioso, escolar o doméstico, provoque un daño o perjuicio a la persona que no acepte su asedio reiterado con móviles erótico – sexuales, se le impondrá una sanción de cuarenta días multa. Si además el que asedia es servidor público, se le destituirá de su puesto. Solo es punible el hostigamiento sexual consumado. No se procederá contra el hostigador sino a petición de parte ofendida o de su legítimo representante.**<sup>90</sup>

El hostigamiento sexual tiene como características jurídicas en el ámbito penal algunos elementos tales como el de ser bipartita, porque lesiona el bien jurídico tutelado y aparte es sancionado por la ley vía autoridad judicial; es de acción, por los constantes asedios; es formal, ya que no exige ningún resultado; es de peligro, ya que pone en riesgo la salud psico – sexual del agente pasivo; es continuado, por los diversos momentos de los actos que se realizan; es doloso, por llevar la intención de realizarlo; es simple, porque solo protege el bien jurídico tutelado; se persigue por querrela, y cada jurisdicción tiene su propio artículo al respecto, siendo así la aparición formal del hostigamiento sexual en el derecho positivo mexicano, asentando sus conceptos dentro de nuestro Código Penal,

**Aquí es importante señalar, que el hostigamiento sexual se distingue del abuso sexual,** porque éste no tiene el propósito de llegar a la cópula,

<sup>90</sup> LIV LEGISLATURA, Diario de debates de la Cámara de Diputados, año II, No. 27, México 11 de julio de 1990, p. 14.

y el hostigamiento generalmente (no siempre), busca ese fin; el abuso sexual no es reiterado, y el hostigamiento es de tracto sucesivo; el abuso sexual se comete sin el consentimiento de la víctima, y el hostigamiento busca la aprobación de ésta; en el abuso sexual no existe el nexo de subordinación con respecto a la víctima, y en el hostigamiento si y por último, en el abuso sexual no hay amenazas sobre causar a la víctima un mal relacionado con su actividad que desempeñe, según se desprende de su artículo 176 del Código Penal en vigor para el Distrito Federal, y en el hostigamiento sexual derivado de su tipificación en el artículo 179 del mismo ordenamiento jurídico, si hay estas amenazas.

Es por ello que, al aumentar (desde siempre) el número de mujeres que trabajan en el desarrollo industrial, administrativo, doméstico y fabril, se va dando con mayor recurrencia el caso de ser asediadas en sus centros de trabajo y ello lleva consigo el malestar y la inquietud que provoca a las trabajadoras la persona o personas que tienen una investidura jerárquica superior en el ámbito laboral, ya sean patrones, jefes de oficina, supervisores, dueños de inmuebles (para con el personal doméstico), dueños de comercios o establecimientos (para con sus empleadas), cuyas conductas traen como consecuencia la pretensión de tipificar laboralmente el ilícito en estudio.

#### 4. La Jurisprudencia.

Sobre la jurisprudencia mencionaremos solo aquéllos conceptos que se relacionan estrechamente con la concepción del hostigamiento sexual, toda vez que su aparición específica en el caso que nos ocupa es definitivamente escasa, y deja asimismo la incipiente pretensión de que los estudiosos del derecho se pronuncien al respecto.

La palabra Jurisprudencia proviene de las raíces latinas *juris* que quiere decir derecho, y de *prudencia* que significa prudencia, lo cual a su vez, según el diccionario de la Real Academia Española, denota una de las cuatro virtudes cardinales que consiste en discernir y distinguir lo que es bueno o malo, para seguirlo o huir de ello; templanza, cautela, moderación; sensatez, buen juicio; y es también sinónimo de sabiduría. Por ello podríamos concluir que jurisprudencia es la virtud de prever y evitar las faltas, así como de aplicar con templanza y sabiduría, la ley en la ciencia del Derecho.

El Doctor Eduardo García Maynez nos comenta que jurisprudencia posee dos acepciones distintas: equivale a ciencia del Derecho o teoría del orden

positivo y por otra parte, sirve para designar el conjunto de principios y doctrinas contenidas en las decisiones de los tribunales.<sup>91</sup>

Para el Lic. Clemente de Diego, La jurisprudencia implica el conocimiento del Derecho y en este sentido se ha tomado no un conocimiento cualquiera sino el conocimiento más completo y fundado del mismo, es a saber, el conocimiento científico y como sinónimo de la ciencia del derecho ha corrido entre tratadistas y legisladores.

También nos aclara el jurista en una segunda acepción que en la práctica normal del derecho, llevada a cabo por los órganos del estado constitucionalmente ordenados al restablecimiento del derecho, a su cumplimiento forzoso, previa declaración concreta del mismo, es donde se vincula especialmente la formación de la jurisprudencia, porque la aplicación del derecho incumbe a los tribunales como órganos específicos de esa función, y de aquí que la jurisprudencia se refiera por eminencia a la actividad de los jueces y tribunales<sup>92</sup>

La Ley de amparo nos hace referencia a las condiciones que deben prevalecer para la formación de la jurisprudencia en cuanto a las resoluciones del pleno y de las salas, al decirnos que las ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia

---

<sup>91</sup> Cfr. GARCÍA MAYNEZ, Eduardo, Introducción al estudio del Derecho, trigésima edición, editorial Porrúa, México, 1979, p. 68.

<sup>92</sup> Cfr. DE DIEGO, Clemente F. La Jurisprudencia como fuente del Derecho, editorial Civitas, España, 1925, pp. 46 a 57.

de la Nación, funcionando en pleno, constituyen jurisprudencia, siempre que lo resuelto en ellas se sustente en cinco ejecutorias no interrumpidas por otra en contrario, y que hayan sido aprobadas por lo menos por catorce ministros si se trata de jurisprudencia del pleno o por cuatro ministros si se trata de jurisprudencia de las salas, nos dice el mencionado ordenamiento de la Ley de Amparo en su artículo 192.

El primer concepto que abordaremos sobre el que se ha pronunciado la jurisprudencia es el de la probidad u honradez, y al respecto nos manifiesta:

**PROBIDAD U HONRADEZ, FALTA DE. CONCEPTO.** Por falta de probidad u honradez se entiende el no proceder rectamente en las funciones encomendadas, con mengua de rectitud de ánimo, o sea, apartarse de las obligaciones que se tienen a cargo procediendo en contra de las mismas, dejando de hacer lo que se tiene encomendado o haciéndolo en contra; debe estimarse que no es necesario para que se integre la falta de probidad u honradez, que exista un daño patrimonial o un lucro indebido, sino solo que se observe una conducta ajena a un recto proceder. Séptima época, cuarta sala, tesis 1436, apéndice 1988, segunda parte, p. 2291.

A continuación, el pronunciamiento jurisprudencial con referencia a la subordinación:

**SUBORDINACIÓN, CONCEPTO DE.** Subordinación significa por parte del patrón, un poder jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio. Esto tiene su apoyo en el artículo 134 de la Ley federal del trabajo

de 1970, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o su representante, a cuya autoridad estarán subordinados los trabajadores en todo lo concerniente al trabajo.

Séptima época, cuarta sala, tesis 1822, apéndice 1988, segunda parte, p. 2938.

En seguida los pronunciamientos jurisprudenciales sobre lo que se entiende por **malos tratos**, así como ciertos requisitos a efectuar para poder tener efecto en el juicio determinadas actuaciones, por ejemplo:

**CONFIANZA, PERDIDA DE LA.** Si la empresa alegó que perdió la confianza del trabajador por no haber tratado a los obreros que le estaban subordinados con corrección y decencia, pero no especificó en que actos concretos consistieron las desobediencias y los malos tratos que el trabajador dio a los que le estaban subordinados, hizo una defensa imperfecta, pues debió precisar las palabras que el trabajador despedido empleo respecto de los que le estaban subordinados, y que se le consideraron por la empresa como vocabulario rudo e insolente, pues de otra manera se deja al actor en estado de indefensión, pues se le imposibilita para rendir pruebas en contrario.

Amparo directo en materia de trabajo 3056 / 51 LA CARPETA S.A. 16 de enero de 1952. Unanimidad de 5 votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

Semanario Judicial, quinta época, 4ª. Sala , tomo CXI pág. 373



**DESPIDO DEL TRABAJADOR. CARGA DE LA PRUEBA.-** Aunque el trabajador no demostrara que su separación fue en los términos de ser él el amenazado o el sujeto pasivo de los malos tratos, como no tenía en el juicio la carga de la prueba, de ninguna manera podía serle contrario el laudo, si la parte patronal no demostró la justificación de la separación.

Amparo directo en materia de trabajo 3482/54 Candelaria "La Gloria" S. A. 24 de enero de 1955. Unanimidad de cuatro votos.

Semanario Judicial. Quinta época. 4ª. Sala. Tomo CXXIII. Pág. 2225.

**INJURIAS Y MALOS TRATOS, NECESIDAD DE PRECISARLOS.** Cuando se exponga, ya sea por el patrón o por el trabajador, como causa de rescisión las injurias recibidas, deberán precisarse estas, así como los malos tratos, para que las juntas estén en posibilidad de juzgar, en primer lugar, si los hechos, tal como se expusieron, fueron probados, y si constituyen estos efectivamente injurias y malos tratos, pues de no concretarse los hechos, existe indefensión para la parte contraria que ignora las situaciones que se van a probar en el juicio.

Amparo directo 6448 / 60. Norma Amaya. 26 de enero de 1961. Unanimidad de cuatro votos. Ponente Gilberto Valenzuela.

Semanario Judicial de la Federación. Sexta época 4ª. Sala. Tomo XLIII, pág. 30

**EXCEPCIÓN DE OBSCURIDAD DE LA DEMANDA, CASO EN QUE PROCEDE.-** Si al narrar los hechos de la demanda, la actora omite señalarlas circunstancias de modo, tiempo y lugar en que sucedieron las injurias y los malos tratos por parte del

patrón, la excepción de obscuridad opuesta por la demandada debe declararse procedente, pues la dejó en estado de indefensión para contestar tales hechos,

Sexto tribunal colegiado en materia de trabajo del primer circuito.

Amparo directo 546 / 90 Elia Salgado Figueroa. 19 de abril de 1990

Unanimidad de votos. Ponente María del Rosario Mota Cienfuegos

Secretaria Clara Eugenia González Ávila Urbano.

Semanario Judicial. Octava Época. Tomo V. Enero – Junio 1990. Segunda parte.

Tribunales Colegiados. Pag. 211.

Concluyendo las breves citas jurisprudenciales, abordaremos lo que expresan en relación con las **amenazas y la violencia**, conceptos que consideramos que van aunados a influir en el ánimo de los trabajadores en referencia al hostigamiento o acoso sexual.

**VIOLENCIA.-** Violencia es la coacción ejercida, sobre la voluntad de una persona, sea por medio de la fuerza material o por medio de las amenazas, para determinarla a consentir en un acto. Es la opresión del arbitrio por el temor de un mal inminente.

Tomo XIV pág. 509 Amparo Directo. Mérgido Juan. 2 de febrero de 1924.

Semanario Judicial Quinta Época Pleno. Tomo XIV. Pág 509.

**AMENAZAS, CONFIGURACIÓN DEL DELITO DE.** Para que se configure el delito de amenazas es necesario que los actos realizados, hechos, palabras, etc.,

perturben la tranquilidad de ánimo de la víctima o porque produzcan una zozobra o perturbación psíquica en la misma, por el temor de que se le cause un mal futuro.

Amparo Directo 7167 / 65 Ramón Contreras Zepeda. 12 de enero de 1966.

Unanimidad de cuatro votos. Ponente Agustín Mercado Alarcón.

Semanario Judicial Sexta Época, 1ª sala. Tomo CIII. Pág. 11.

**AMENAZAS, DELITO DE. CHANTAJE.-** Si bajo una amenaza, al amparo de una vía moral; por el temor de ser objeto de acusaciones calumniosas, la ofendida sufrió una merma de su patrimonio y los enjuiciados un aumento inmoral y antijurídico del propio, dada la coacción que presidió el actuar de la ofendida, sin duda alguna que no se trata de un delito de fraude, de un engaño o aprovechamiento de error, sino de otra figura delictuosa, que la legislación francesa titulada chantaje, y el derecho argentino, entre otros, extorsión, y cuyos caracteres, como se ha visto, son bien distintos de los de fraude. En la extorsión o chantaje que nuestra ley nombra amenazas, el delincuente trata de obtener un beneficio indebido, válido del hecho de hacer saber a su víctima que la hará objeto de un mal futuro e injusto, la víctima tiene un concepto cierto, verdadero del mundo exterior, en relación con los actos que ejecuta en el fraude. La víctima sufre por parte del sujeto activo, un engaño tiene en su monto una variación en sus apreciaciones y ello es el medio para el enriquecimiento del delincuente a la obtención **de cualquier beneficio**; o bien el delincuente no participa en la creación de ese concepto erróneo de la ofendida, pero se aprovecha del mismo.

Laris López José y Coags. Pág 1771

Tomo CII 2 de diciembre de 1949. 4 votos

Semanario Judicial, Quinta Época 1ª. Sala tomo CII Pág. 1771

Es preciso reiterar finalmente, que no existe jurisprudencia al respecto en cuanto al hostigamiento sexual en el, área laboral de nuestro país, y pensamos que por estar ausente su tipificación en el ámbito del derecho positivo laboral mexicano, pudieran darse en la práctica las correspondientes resoluciones en sentencias y ejecutorias que puedan formar un precedente legal para la estipulación específica y concreta de éste problema social, ya que como hemos advertido en los pronunciamientos doctrinales, se tiene que ser muy claro, preciso y específico al hablar de malos tratos, de amenazas, de motivos rescisorios, de violencia o de injurias en un determinado juicio.

## CAPÍTULO IV

### EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

Mediante el presente estudio hemos visto que la conducta del acoso u hostigamiento sexual lleva implícita una carga emocional tanto en el sujeto activo como en el pasivo, y cuando esta conducta se da en el ámbito laboral llega a tomar tal importancia que la actitud de los sujetos involucrados cambia radicalmente con respecto a sus actividades laborales así como su conducta en sociedad, y en razón a tales cambios en el comportamiento del trabajador en su empleo como en su hogar, por lo que nos hemos pronunciado por el establecimiento claro y preciso de una regulación en cuanto al hostigamiento sexual en el ámbito laboral ya que a diario, en la medida en que surge una relación de carácter laboral, en muchas de estas relaciones queda el subordinado a expensas de quien ostenta cierto poder, cierta autoridad, ya sea como dueños de la empresa o establecimiento que brinda la fuente de trabajo, o de su propio personal de confianza, de sus familiares o de los representantes del patrón, y de tal forma nace la posibilidad de que viéndose investidos de cierto poder, estas personas traten de obtener algunos favores de índole sexual por parte de sus subordinados, quienes así se ven en la disyuntiva de acceder a las ilícitas pretensiones de su superior jerárquico y así conservar su empleo, o por otra parte a rechazar estas pretensiones y así correr el riesgo de ser

despedidas de la empresa o de ser objeto de continuos ataques por parte del sujeto activo o superior jerárquico al ver frustrada su pretensión.

La probidad y honradez que deben reinar en las relaciones de trabajo no deben permitir que ilícitos como el hostigamiento sexual aparezcan como una sombra que impida el buen funcionamiento y rendimiento de un trabajador en el empleo, poniendo a la vez en riesgo su estabilidad en el trabajo ni tampoco se debe permitir que existan los abundantes abusos que hoy por hoy se dan en las relaciones de índole laboral por quienes ostentan cierta jerarquía en el trabajo, que no son siempre los patrones, sino su personal directivo o de confianza, o en el servicio del estado, por quienes ocupan un escalafón jerárquicamente más elevado que el sujeto pasivo del acoso, para ilícitamente poder hacerse de favores de índole sexual otorgados, sufridos o callados por quienes solo buscan poder llevar el sustento al hogar después de haber cumplido una fatigosa y ardua jornada de trabajo.

Lo más importante para su tipificación es que el Hostigamiento sexual debe quedar claramente estipulado en la Ley Federal del Trabajo específicamente en el Artículo 51 en su fracción II que actualmente dice:

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

Fracción I.....

Fracción 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;

A nuestro parecer, el artículo 51 debería insertar las palabras "hostigamiento sexual" y ampliar la fracción segunda para quedar como sigue:

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

**Fracción I.....**

**Fracción II.- Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, o cualesquiera con un lugar jerárquico superior al trabajador, dentro del servicio en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos, hostigamiento sexual u otros análogos en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos.**

El hostigamiento sistemático que sufre la víctima le genera temor o miedo; asimismo observamos que esto lo lleva a no concentrarse en el trabajo y teme perderlo, o a seguir siendo acosada por quien sabe cuánto tiempo más en caso de no denunciar, lo cual desatará cierta neurosis que se reflejará en su casa, con su familia, en el trabajo, y que le podrían llevar al requerimiento de consultar un profesional, y esto genera gastos médicos y de medicamento en caso de ser

necesarios, y por consecuencia será causal de terminación de la relación laboral en los términos en que lo manifiesta el artículo 53 de la Ley al señalar lo siguiente.

**Art. 53 de la Ley Federal del Trabajo.**

**"Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:**

...

**IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador , que haga imposible la prestación del trabajo;"**

Debe existir un determinado programa, algunos argumentos para llegar a vivir lo que debe ser en cuanto al objeto de estudio del presente trabajo, argumentos que podrían ser conformados con ideas relativas al mejoramiento de las situaciones que ponen en riesgo de crear estos ilícitos, estos delitos, en el área de trabajo probablemente con la estipulación de puntos como los siguientes:

**PRIMERO.** La declaración expresa por parte de la empresa (el dueño o patrón directamente en su caso) del pronunciamiento a que no habrá tolerancia en la comisión de un comportamiento ilícito como lo es el hostigamiento sexual (dicha declaración podría formar parte de un reglamento interior por escrito, por ejemplo)



**SEGUNDO.** Que sea expresada con claridad la conducta típica que constituye el delito en el lugar de trabajo para evitar dicho comportamiento.

**TERCERO.** Todos los trabajadores, desde los de confianza hasta los de trabajos por obra determinada en la empresa, deberán estar al tanto de la política empresarial con referencia al ilícito.

**CUARTO.** La instauración de una instancia en la que se puedan ventilar de una manera inmediata las inquietudes y querellas de los o las trabajadoras con respecto al hostigamiento sexual con un trato confidencial y profesional que amerita tan delicado asunto.

**QUINTO.** Debe existir un procedimiento disciplinario ante la conducta que francamente no de lugar a dudas de que se pretende ejercer la acción correspondiente para con quien realice hostigamiento sexual sobre alguien en la empresa.

**SEXTO.** La instancia interna a la que aludimos en el numeral anterior, deberá tener el tacto y la precaución de saber apoyar y canalizar la queja de quien se acerque a confiar en la referida instancia, compuesta preferentemente por un 75% de mujeres y un 25% de hombres (tres mujeres y un hombre, por ejemplo)

**SÉPTIMO.** Instaurar conjuntos o grupos de estudio y trato social para convocar a seminarios o pláticas a los trabajadores y tratar periódicamente el asunto como parte de una prevención y previsión social a que tengan derecho quienes prestan su fuerza de trabajo y a quienes al fin se debe proteger conforme a Derecho.

Hemos asimismo de analizar en este último capítulo qué piensan algunos otros países sobre la figura del acoso u hostigamiento sexual; sobre cual es la importancia del ilícito a nivel constitucional y de la moral, la costumbre y el trato social al respecto, para finalmente expresar nuestras conclusiones.

### **1. Tipificación y alcances del ilícito a nivel internacional .**

Para iniciar, partiremos del hecho de que cada país tiene sus propias leyes, tiene sus propias reglas y por lo tanto tiene sus propias y diversas costumbres, ya que por ejemplo, la libertad de acción de que gozan las mujeres en países de occidente para intervenir plenamente en asuntos públicos de toda índole, no es característica de mujeres del Islam o hindúes, ya que en algunas partes del mundo la represión y discriminación a la mujer, es férrea, tradicionalista y reaccionaria, lo que necesariamente se refleja en las leyes de ése determinado país, y si no se encuentra estipulada por escrito determinada norma de conducta, entonces se encuentra establecida por los usos y las costumbres de los países en referencia en los que la mujer no es libre ni para descubrir su rostro ante quien no

sea su pareja, y no puede aspirar a obtener estudios superiores o universitarios; ellas se deben a su hombre y a su Dios; o asimismo, viene a nuestra mente la idiosincrasia hindú en la cual la mujer al nacer depende de su padre, en su madurez depende de su esposo, y en su vejez depende de su hijo, pero nunca dependerá de sí misma, debe tener el mando y protección de un hombre para ganarse el cielo.

Pero aún así en países desarrollados o en vías de desarrollo en los que la mujer tiene mayor participación laboral en la sociedad es en donde más frecuentemente se presentan los casos de hostigamiento o acoso sexual y en varios países se pugna por tipificar el ilícito de manera tal que haya cierta seguridad en los empleados y empleadas para desempeñar mejor sus labores. Mencionaremos solo algunos de los países que ponen en tela de juicio el hostigamiento sexual así como su intención de proyectar al derecho positivo su punibilidad, sobre todo a nivel laboral, con el objeto de que pueda llegar a tener la característica de garantía legal y seguridad social el respeto a la libertad sexual de los y las trabajadoras, debiendo ser la conducta punible, restrictiva y reivindicatoria de los derechos obreros.

### **1.1. España**

En España se encuentra estipulado en su artículo 184 del Código Penal la figura del acoso u hostigamiento sexual y que consiste en la solicitud de favores de naturaleza sexual para sí o para tercero, prevaleciéndose de una situación

de superioridad laboral, docente o análoga, con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que puede tener el ámbito de dicha relación; dice el Lic. Miguel Del Arco "... se trata de uno de los delitos denominados semipúblicos, es decir, para proceder por este delito se necesita denuncia de la persona agraviada, de su representante legal o querrela del ministerio fiscal y el perdón del ofendido o del representante legal no extingue la acción penal ni la responsabilidad de esa clase"<sup>93</sup> De tal suerte, que aparece textualmente de la siguiente manera en el Código Penal Español:

#### "Del Acoso Sexual

##### Artículo 184

1. El que solicitare favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado como autor de acoso sexual, con la pena de arresto de seis a doce fines de semana o multa de tres a seis meses.
2. Si el culpable de acoso sexual hubiere cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica con el anuncio

---

<sup>93</sup> DEL ARCO TORRES, MIGUEL A. Diccionario Básico Jurídico, quinta edición, editorial Comares, España 1997, p. 14.

expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquélla pueda tener en el ámbito de la indicada relación la pena será de arresto de doce a veinticuatro fines de semana o multa de seis a doce meses.

3. Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de arresto de doce a veinticuatro fines de semana o multa de seis a doce meses en los supuestos previstos en el apartado 1 y de prisión de seis meses a un año en los supuestos previstos en el apartado 2 del presente artículo".<sup>94</sup>

## 1.2. Argentina

En Argentina se tiene un nivel de desarrollo muy similar al nuestro y la intervención de la mujer en el ámbito laboral es muy activa. En este país existe un delito llamado "abuso deshonesto", que es lo más cercano que podemos encontrar a la figura de hostigamiento sexual en nuestro país. El lic. Carlos Fontán nos dice en su tratado de Derecho Penal que "...el delito de abuso deshonesto es por primera vez contemplado en Argentina por el proyecto de 1991 que lo situaba en el capítulo I del título de los delitos contra la honestidad, en seguida de la figura de violación y del estupro y antes del capítulo destinado a la corrupción de menores. El

---

<sup>94</sup> Internet: <http://www.mju.es/Leyes/mley9.htm>

hecho consistía en abusar deshonestamente de personas de uno u otro sexo concurriendo algunas de las circunstancias del artículo 146 (violación) sin que haya cópula"<sup>95</sup>

En la actualidad, el artículo 119 del Código Penal Argentino dispone:

Art.119

"Será reprimido con reclusión o prisión de seis meses a cuatro años el que abusare sexualmente de persona de uno u otro sexo cuando esta fuere menor de trece años o cuando mediare violencia, amenaza o abuso coactivo o intimidaría de una relación de dependencia de autoridad o de poder, o aprovechándose de que la víctima por cualquier causa no haya podido consentir libremente la acción.

La pena será de diez a cuatro años de reclusión o de prisión cuando el abuso, por su duración o circunstancias de su realización hubiere configurado un sometimiento sexual gravemente ultrajante para la víctima".<sup>96</sup>

Entendemos con lo anterior que desde el punto de vista material, los actos de abuso deshonesto deben consistir en acciones corporales de aproximación, tocamiento realizado sobre el cuerpo de otra persona, pues los actos deshonestos realizados sobre la propia persona en presencia de otro, pero sin que haya aproximación, podrán constituir el delito de exhibición del artículo 129 del

---

<sup>95</sup> FONTÁN BALESTRA, Carlos, Tratado de Derecho Penal, t. V, parte especial, editorial Abelardo-Perrot, Argentina, 1980, p.155.

<sup>96</sup> Internet: [http://www.justiniano.com/códigos\\_jurídicos/código\\_penal.htm](http://www.justiniano.com/códigos_jurídicos/código_penal.htm)

ordenamiento penal argentino, o eventualmente el de corrupción, pero no el que examinamos en la presente tesis.

### 1.3. Bélgica.

Es interesante exponer el punto de vista de un país que está situado entre Francia y Alemania, ya que con su ubicación geográfica se nos ofrece la manera de pensar de las regiones desarrolladas pertenecientes al primer mundo y sus pronunciamientos al respecto, utilizando como parámetro a éste país, en el que se encuentra la sede de la **Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)**, confederación a la cual corresponde la autoría del siguiente pronunciamiento:

#### **"Combatir el acoso sexual en los sindicatos**

El pasado mes de octubre, el comité femenino de la CIOSL adoptó un programa de acción sobre el hostigamiento sexual en el movimiento sindical. En ese programa de acción se establece una política y procedimiento para tratar los casos de hostigamiento sexual ocurridos en el seno del movimiento sindical y, específicamente, en la CIOSL y en sus organizaciones afiliadas"<sup>97</sup>

---

<sup>97</sup> Internet: <http://www.icftu.org/spanish/acososexual.html> (tomado de Ciosl, Bruselas Bélgica.)

## 2. El Ser y el Deber Ser de nuestra Constitución

Haremos breve referencia al sentido de garantía como gobernados que nos otorga nuestra constitución, ya que en sus garantías de igualdad, de libertad y de seguridad jurídica, así como de seguridad social, queda involucrado nuestro desempeño en una actividad laboral que es a fin de cuentas motor de nuestro desarrollo y, por tanto, debemos tener como engranaje social una actividad exenta de amenazas e injusticias para las trabajadoras y los trabajadores que son la base del organigrama social en el trabajo.

En su reflexión a las garantías de libertad, el Doctor Burgoa nos manifiesta que la libertad es una cualidad inseparable de la persona humana consistente en la potestad que tiene la persona de concebir los fines y de escoger los medios respectivos que más le acomoden para obtener su felicidad particular, "...se dice por ende que cada persona es libre para proponer los fines que más le convengan para el desarrollo de su propia personalidad, así como para seleccionar los medios que estime más apropiados para su consecución"<sup>98</sup>

"La libertad social... no es absoluta, esto es, no está exenta de restricciones o limitaciones... la convivencia humana sería un caos si no existiera un principio de orden... si a cada miembro de la sociedad le fuera dable actuar en forma

---

<sup>98</sup> BURGOA ORIHUELA, Ignacio, Las Garantías Individuales ob. cit. p. 300



ilimitada, la vida social se destruiría a virtud de la constante violencia que surgiría entre dos o mas sujetos... el principio de orden, sobre el que se basa toda sociedad, toda convivencia humana, implica necesariamente limitaciones a la actividad objetiva del sujeto; por ende, éste estará impedido para desarrollar cualquier acto que engendre conflictos dentro de la vida social ... la declaración francesa de los derechos del hombre y del ciudadano consignaba este criterio, y en su artículo cuarto disponía: **la libertad consiste en hacer todo lo que no dañe a otro**, de aquí que el ejercicio de los derechos naturales del hombre no tenga mas limitaciones que las que aseguran a los otros miembros de la sociedad el goce de esos mismos derechos estos limitantes no pueden determinarse mas que por la ley... según prescribe la referida declaración del país galo..."<sup>99</sup>

Nos referimos por el momento a la libertad de que teniendo la certeza de vivir en un estado de derecho, sus normas y sus leyes sean de observancia general por todos sus integrantes, en la familia, en la escuela, en la casa, en el trabajo, en el campo, en fin, en todas partes que exista una interrelación entre los seres humanos, que ahí se respete y se consagre el principio de libertad que junto con la vida misma, sea el elemento máspreciado y valioso para el hombre que habita esta noble tierra; que el respeto entre todos y para todos sea el factor fundamental de nuestra convivencia diaria, esto es el deber ser de nuestro máximo

---

<sup>99</sup> Cfr. ibidem, pp. 300a 302.

ordenamiento, el otorgarnos la garantía de poder fincar una vida armoniosa en nuestro territorio, es lo que debe ser.

### **3. Moral, Costumbre y Trato Social.**

La Moral ha jugado un papel preponderante en la comisión del acoso sexual, y ejemplo de ello es que en los últimos tiempos se ha dado oído y se ha puesto en el banquillo al hostigamiento sexual a raíz de que grandes personajes de la política (nacional e internacional) se han visto envueltos en problemas de esta índole, y la acusación que por hostigamiento sexual se haga a alguien llega a amenazar la estabilidad de la persona que se respete a sí misma ya que su nombre y posición involucra a cierto sector social así como al ámbito familiar del sujeto activo del ilícito. La forma en que se desarrolla la conducta delictiva ha sido ya descrito y podemos observar que en principio es un asunto de poder, toda vez que la referida conducta se inicia cuando la subordinada, temerosa de perder su trabajo, no se atreve a frenar las insistentes y continuas molestias causadas por su superior desde la primera vez que es molestada y de esa manera, el hostigador va a continuar pensando que es parcialmente aceptada su conducta por el pasivo, de tal suerte que llega el momento en que propone de una manera mas abierta a su subordinada tener relaciones sexuales y entonces ya el rechazo parece fuera de lugar y surgen amenazas que muchas veces se llegan a cumplir, sin embargo, la causa del

fenómeno sobrepasa la explicación teórica y se presenta con mayor frecuencia en la práctica y en la vida cotidiana del ámbito laboral.

Actualmente, el impulso a la comisión de este delito aparece de una manera mas clandestina y disimulada, de una elaboración más sofisticada, ya que siempre las mujeres han sufrido enormes dificultades para acceder a todas las posiciones laborales, y mucho menos a aquellas en las cuales están bajo el mando y dependencia del hombre o que por sus funciones o desempeño, son prototipo de trabajos cuya exclusividad ostenta el hombre como propia, en la policía por ejemplo; siendo entonces considerada desde antaño como alguien cuya meta y finalidad última es la procreación y educación de los hijos y la atención del esposo y del hogar, así como fuente de placer sexual por lo que si no era madre, debería entonces ser buena amante o sexo servidora, pero ahora en las fábricas, al haberlas admitido a trabajar, se les toma como mano de obra barata, dócil, abnegada, susceptible de ser "tomada" al arbitrio y antojo de sus superiores, sin dignidad, sin sentimientos, exenta de derechos, en una palabra, al margen de la moral.

Así ha sido considerada la mujer en una sociedad carente de principios, de moral, de sensibilidad y cuyo trato hacia las mujeres es por demás discriminatorio y falto de capacidad para entender que es una compañera igual en sociedad, pero por el contrario, la sofisticación con que los adquirentes de los servicios de mujeres en oficinas, fábricas o empresas aparece a diario en los

anuncios de oferta de trabajo: "se solicita secretaria, con muy buena presencia"... "se solicita mesera buena presentación..." "se solicita asistente, pueda viajar, trabajo sencillo" etc. eufemismos con los cuales se hace velada referencia a cuán excitante y movilizadora de la libido del jefe debe ser la candidata.

La Costumbre por su parte, es en sí toda norma creada o impuesta por el reiterado uso de una conducta en sociedad, y debe ir acorde a los pensamientos y conductas diversas del pueblo o región en que se practican esos determinados usos, de tal manera que los conceptos diversos e ideas diferentes tienen mucho que ver con nuestro tema, ya que la costumbre nos otorga la manera de pensar de cada pueblo, por lo que el ilícito tendrá diversas acepciones en las distintas partes del mundo.

La costumbre hace ley, y la costumbre es una de las fuentes de la relación laboral anteponiendo como premisas el buen trato, la buena fe, la convivencia humana, y los diversos factores sociales que armonicen entre los actores de las relaciones laborales y que deben privar en armónico respeto mutuo, por lo que pensamos que ha quedado ejemplificado con la concepción del acoso en el ámbito internacional estudiado al inicio del presente capítulo, y asentado que el fin último de la real armonía es la convivencia pacífica.

En cuanto al Trato Social, debemos señalar que todos los antecedentes y supuestos jurídicos que hemos tratado en el presente estudio nos dan plenas referencias y una adecuada pauta para otorgar a los y las trabajadoras el trato social que se merecen, el respeto a su dignidad dentro de una sociedad cada vez más fría, con características de egoísmo más acentuadas y menos humanas, por lo que aparte de que la ley estipule concretamente el derecho al respeto de los subordinados, el trato social debe prevalecer con o sin ordenamiento escrito, reconociendo los derechos, necesidades y prerrogativas de quienes prestan sus servicios a otros en el ámbito laboral.

La creciente presencia de la mujer en el mundo del trabajo obliga a la sociedad, a los legisladores, a las instancias gubernamentales, a los sindicatos y a los dueños de los medios de producción, a cambiar la visión rígida y tradicional y poner en marcha estrategias acordes a esta nueva realidad, la realidad que a la par de las actividades laborales de la mujer, llevan por consecuencia necesaria la eliminación de las diversas conductas discriminatorias como lo es el hostigamiento sexual en el ámbito laboral. La feminización en las empresas no debe ser el resultado de un ahorro de egresos que conviene a la empresa, sino un aspecto consciente de valoración real del trabajo de las mujeres en los diversos ámbitos fabriles, empresariales, burocráticos etc. en que la mujer busca, como cualquier trabajador, progreso y estabilidad pacífica en su empleo.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA.-** La conducta del asedio reiterado, del acoso, del hostigamiento sexual es ilícita y debe ser sancionada por la ley en lo general y específicamente en el ámbito laboral por las implicaciones que trae consigo en deterioro y menoscabo de la calidad de vida de los trabajadores.

**SEGUNDA.-** Como efecto de lo anterior, al artículo 5° Constitucional se añadiría en la última parte de su primer párrafo la debida referencia para quedar como sigue:...

**NADIE PUEDE SER PRIVADO DEL PRODUCTO DE SU TRABAJO SINO POR RESOLUCIÓN JUDICIAL, NI SER ATACADO EN SU INTEGRIDAD FÍSICA O PSICOLÓGICA EN RAZÓN A LA ACTIVIDAD QUE DESEMPEÑA.**

**TERCERA.-** Lo anterior señala la pauta para que a su vez la Ley Federal del Trabajo manifieste claramente el señalamiento de la conducta objeto de nuestra tesis y quedaría reformado el artículo 51 de la referida Ley Federal del Trabajo para quedar como sigue: **Artículo 51.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador:**

**Fracción I.....**

**Fracción II.- Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, o cualesquiera con un nivel jerárquico superior al trabajador, dentro del servicio en faltas de probidad u honradez, actos de violencia,**

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

amenazas, injurias, malos tratamientos, *hostigamiento sexual* u otros análogos en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos.

**CUARTA.-** El trabajador que fuere víctima de hostigamiento sexual, deberá ser incapacitado fundamentando su imposibilidad para desempeñar el trabajo en la fracción IV del artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, y así dar por acreditada la causal de la terminación de la relación de trabajo, no sin antes recibir el pago compensatorio de los gastos médicos que por consecuencia de la ilícita conducta haya tenido que sufragar en su atención personal, de ser indemnizado en los términos del artículo 50 de la misma Ley.

**QUINTA.-** El programa que debe existir planeado y ejecutado por el patrón deberá ser implementado y dado a conocer a los trabajadores de la empresa con los lineamientos generales de la oposición y prevención a la posibilidad de que se cometiere el ilícito en estudio. El hostigamiento sexual debe ser erradicado del ámbito laboral conforme a derecho.

## BIBLIOGRAFÍA.

- 1.- ALONSO OLEA, Manuel, Introducción al Derecho del Trabajo, quinta edición, editorial Civitas, S.A., Madrid, 1994.
- 2.- BRICEÑO RUIZ, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, editorial Harla, México, 1985.
- 3.- BURGOA ORIHUELA, Ignacio, El Juicio de Amparo, decimonovena edición, editorial Porrúa, México, 1983.
- 4.- BURGOA ORIHUELA, Ignacio, Las Garantías Individuales, decimosexta edición, editorial Porrúa, México, 1982.
- 5.- CABANELLAS, Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, Tomo I editorial Bibliográfica OMEBA, Argentina, 1967.
- 6.- CAVAZOS FLORES, Baltasar, 40 Lecciones de Derecho Laboral, octava edición, editorial Trillas, México, 1996.
- 7.- CARRO IGELMO, A, Historia Social del Trabajo, octava edición, editorial Bosch, España, 1992.
- 8.- DÁVALOS, José, Derecho del Trabajo I, tercera edición, editorial Porrúa, México, 1990.

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**



- 9.- DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, decimosegunda edición, editorial Porrúa, México, 1990.
- 10.- DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, sexta edición, editorial Porrúa, México, 1985.
- 11.- DE DIEGO CLEMENTE, F. La Jurisprudencia como fuente del Derecho, editorial Civitas S.A., España, 1925.
- 12.- DÍAZ DEL CASTILLO, Bernal, Conquista de la Nueva España, sexta edición, editorial Fernández Editores, México, 1969.
- 13.- FONTÁN BALESTRA, Carlos, Tratado de Derecho Penal, Tomo V, editorial Abelardo-Perrot, Argentina, 1980.
- 14.- GARCÍA MAYNEZ, Eduardo, Introducción al estudio del Derecho, trigésima edición, editorial Porrúa, México, 1979.
- 15.- GONZÁLEZ BLANCO, Alberto, Delitos Sexuales en la Doctrina y en el Derecho Positivo Mexicano, editorial Aloma, México, 1985.
- 16.- GUERRERO EUQUERIO, Manuel, Manual de Derecho del Trabajo, decimoctava edición, editorial Porrúa, México, 1994.
- 17.- LÓPEZ BETANCOURT, Eduardo, Delitos en Particular, editorial Porrúa, México, 1996.
- 18.- MORENO, Daniel, Derecho Constitucional Mexicano, decimoprimer edición, editorial Porrúa, México, 1990.

19.- MUÑOZ RAMÓN, Roberto, Derecho del Trabajo, Tomo I, editorial Porrúa México, 1976.

20.- MARGADANT, S. GUILLERMO, Derecho Romano, octava edición, editorial Esfinge, México, 1978.

21.- ROEMER, Andrés, Sexualidad, Derecho y Política Pública, editorial Miguel A. Porrúa, México, 1998.

22.- XIRAU, Ramón, Introducción a la Historia de la Filosofía, novena edición, editorial Textos Universitarios, México, 1983.

#### DICCIONARIOS.

1.- DEL ARCO TORRES, Miguel A., Diccionario Básico Jurídico quinta edición, editorial COMARES, España, 1997.

2.- PALOMAR DE MIGUEL, Juan Diccionario Para Juristas, editorial Mayo, México, 1981.

3.- RUBINSTEIN, Santiago, J. Diccionario de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, editorial Depalma, Argentina, 1983.

## LEGISLACIÓN.

- 1.- Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos. Edición 2003, editorial SISTA, México, D. F. 2003
- 2.- Ley Federal del Trabajo. octogésima cuarta edición, editorial Porrúa, México, D.F., 2003.
- 3.- Código Penal para el Distrito Federal, edición 2003, editorial SISTA, México, D. F., 2003.
- 4.- Código Penal Español. Dirección: <http://www.mju.es/Leyes/mley9.htm>

## MEDIOS ELECTRÓNICOS.

- 1.-Estatuto de la Comisión Interamericana de la Mujer.  
Dirección:<http://www.oas.org/SP/PROG/CIM/>
- 2.- PRENTICE HALL, "Sexualidad Humana" documento de internet. Dirección:  
<http://www.nacion.co.cr/viva/>
- 3.- Sistema de Información Jurídica de la U.N.A.M., Dirección: [http:// www.info1juridicas.unam.mx/](http://www.info1juridicas.unam.mx/)
- 4.- Código Penal Argentino, Dirección: [http://www.justiniano.com/códigos\\_juridicos/código\\_penal.htm](http://www.justiniano.com/códigos_juridicos/código_penal.htm)

5.- Documentos sobre legislación del hostigamiento: Dirección:<http://www.icftu.org/>

### HEMEROGRAFÍA.

- 1.- Revista Internacional del Trabajo, O.I.T. vol. 115 No. 5 CH 1211
- 2.- Diario de Debates de la Cámara de Diputados LIV Legislatura, año II, No. 27, México 11 de julio de 1990.
- 3.- Antiguo y Nuevo Testamento, Libro del Génesis, septuagésima sexta edición, editorial Liga del sembrador, México 1999.

*V. C. B.*  
*M. A. B.*