



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

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

ACOSO SEXUAL EN LAS RELACIONES
LABORALES

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADA EN DERECHO
P R E S E N T A :
MARIA ESTHER COLE SANTILLAN



ASESOR: LIC. MOISES SABANERO HERNANDEZ

MEXICO, D. F.,



2004



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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



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

ING. LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACION
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.
FACULTAD DE DERECHO.

Muy distinguido Señor Director:

La alumna: **MARIA ESTHER COLE SANTILLAN**, con número de cuenta 60034786, inscrita en el Seminario de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada "**ACOSO SEXUAL EN LAS RELACIONES LABORALES**", bajo la dirección del **LIC. MOISÉS SABANERO HERNANDEZ**, para obtener el título de Licenciada en Derecho.

El **Lic. HUGO SEGOVIA MENDEZ**, en el oficio con fecha 25 de mayo 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 de la alumna referida.

Atentamente
"POR MI RAZA EN LA CLARA EL ESPIRITU"
Ciudad Universitaria, D. F., 15 de mayo 2004.
FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO
DEL TRABAJO Y DE LA
LIC. GUILLERMO HORTI ROBAINA
SEGURIDAD SOCIAL
Director del Seminario

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: La interesada deberá iniciar el trámite 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 la 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).

DEDICATORIAS

A MI ESPOSO, por el amor y apoyo que siempre me ha brindado

A MIS HIJOS MIS GRANDES AMORES RICARDO, MARIA ESTHER Y GUILLERMO, con el ánimo de comprometerlos con ellos mismos, a ser felices y a superarse, quitando obstáculos y logrando metas.

A MIS HERMANOS Y HERMANA PEDRO, ALBERTO, OSCAR Y ALMA ROSA, con el gran cariño que siempre nos mantiene unidos. Y por supuesto **A RODOLFO**, (q.e.p.d)

A Natí

AGRADECIMIENTOS

A DIOS

A MI PADRE Y A MI MADRE (q.e.p.d.)

**A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

A LA FACULTAD DE DERECHO

**A MI ASESOR, LIC. MOISÉS SABANERO
HERNÁNDEZ**, en forma especial por su
orientación, comprensión y conocimientos.

A MIS MAESTROS, COMPAÑEROS Y AMIGOS

A TODAS LAS PERSONAS, que sin aparecer su
nombre están en mi mente, por contar con la
ayuda incondicional que siempre me brindaron.

INDICE

Pág.

INTRODUCCIÓN

I

CAPÍTULO I

Marco conceptual

1.1	Relación de trabajo	1
1.2	Patrón.....	9
1.2.1	Trabajador.....	11
1.3	Salario.....	21
1.3.1	Subordinación.....	26
1.4	Suspensión de la relación de trabajo.....	32
1.4.1	La rescisión de la relación laboral.....	38
1.5	Acoso sexual.....	44

CAPÍTULO II

Etiología del acoso sexual

2.1	Factores sociales.....	50
2.2	Factores psicológicos.....	57
2.3	Factores económicos.....	82

CAPÍTULO III

Marco jurídico

3.1	Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos.....	90
3.1.1	Artículo 123 Constitucional Apartado "A".....	94
3.1.2	Artículo 123 Constitucional Apartado "B".....	97

3.2	Ley federal del trabajo.....	101
3.2.1	Acoso sexual en las relaciones laborales.....	106
3.2.2	Instituciones de ayuda a víctimas de acoso sexual.....	108
3.3	Aspecto penal.....	110
3.3.1	Antecedentes del delito de hostigamiento sexual, contemplado en el código penal para el Distrito Federal	111
3.3.2	Reforma al artículo 259 bis del código penal del D.F.....	114
3.3.3	Instituciones especializadas en delitos sexuales.....	117

CAPÍTULO IV

Análisis jurídico

4.1	Análisis jurídico del acoso sexual en el ámbito laboral.....	120
4.2	Análisis jurídico de la propuesta de la figura de acoso sexual en materia laboral.....	123
4.3	Percepción del acoso sexual en los centros de trabajo.....	126
4.3.1	Medios probatorios.....	127
4.3.2	Daño moral y daño patrimonial.....	130
4.4	Propuesta a regular la conducta de acoso sexual en la Ley Federal del Trabajo	131
4.4.1	Propuesta a reformar los artículos 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo.....	132
4.4.2	Uso del término de acoso sexual en los artículos propuestos.....	136
	Conclusiones.....	138
	Bibliografía.....	142

INTRODUCCIÓN.

"En la dualidad de géneros debe imperar la equidad y el respeto mutuo, que conlleva a evitar conductas que atentan contra la dignidad humana".

El presente trabajo de investigación, tiene como finalidad estudiar la conducta de acoso sexual, que se da entre los sujetos de las relaciones laborales, la cual se manifiesta en forma verbal o física por parte del agresor como una forma de violencia sexual que denigra, humilla y discrimina al sujeto que la sufre.

El sujeto agresor la ejerce a través de acciones reiteradas tendientes a someter a la víctima a fin de violentar su intimidad y libertad sexual. Aún cuando el acoso sexual afecta a personas de cualquier sexo, las mujeres son las principales víctimas y entre ellas las más vulnerables son las trabajadoras, consecuencia de un abuso de autoridad, en el que se utiliza una posición de poder para amenazar o coaccionar a las trabajadoras, muchas de las cuales son madres y cabezas de familia, siendo estas precisamente las que se convierten en víctimas cautivas, lo que puede dar como resultado que aquellas por necesidad cedan a los requerimientos sexuales del patrón o jefe, ya que de no hacerlo están expuestas a perder perspectivas de ascensos, menoscabo en sus derechos laborales y en el peor de los casos la pérdida del trabajo.

Sin restar gravedad a esta conducta en cualquier lugar en que ésta se presenta, es incuestionable que su comisión dentro del contexto laboral, además de atentar contra la libertad sexual también afecta otros bienes de gran significación del o la trabajadora, creándoles graves consecuencias de carácter social, psicológico y económico.

El desarrollo de nuestra investigación, incluye dentro de su estudio, lo que consideramos elemental, para tratar la problemática del acoso sexual en el ámbito laboral .

En el Capítulo I, hacemos un breve análisis de algunos conceptos elementales en materia laboral, como son: relación laboral, sujetos de la misma patrón-trabajador, subordinación, salario, rescisión de la relación laboral y acoso sexual, cuya inclusión consideramos necesaria para el desarrollo de nuestra investigación, esto con el ánimo de tener un margen más amplio de comprensión en el tema sobre la conducta de acoso sexual, cuando esta ocurre en el ámbito laboral.

En el Capítulo II hacemos referencia a las causas que originan el actuar del ser humano, a aquellas conductas que afectan a la víctima, a su familia y que repercuten en la sociedad, las cuales están influenciadas por factores internos y externos como pueden ser: su biología, su psique y el ambiente social, los cuales lo conducen a actuar en una forma determinada, siendo así, en forma particular se hace referencia

a los factores sociales, psicológicos y económicos, que pueden influir en un sujeto que realiza o sufre una conducta antisocial, como es el caso de acoso sexual.

En el Capítulo III, dada nuestra pretensión de ubicar la figura de acoso sexual, como una causal rescisoria en la Ley Laboral, nos induce a tratar la normatividad básica para sustentarla, en éste sentido, se hace referencia a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, al Artículo 123 del mismo ordenamiento en sus dos Apartados "A" y "B" y sus respectivas leyes reglamentarias la Ley Federal del Trabajo y la Ley de los Trabajadores al servicio del Estado respectivamente, así mismo se menciona las Instituciones especializadas en delitos sexuales, a las cuales son canalizadas las personas que han sido violentadas sexualmente.

En el Capítulo IV, a fin de justificar la pretensión a considerar la figura de acoso sexual como una norma rescisoria, consideramos necesario hacer un análisis jurídico de la propuesta a fin de estar en condiciones de establecer un juicio valorativo que la haga sustentable, para éste fin, mencionamos los considerandos, los elementos involucrados, los daños que pueden ser causados al trabajador y la propuesta de reforma a los artículos 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo.

Esperamos que esta modesta aportación coadyuve a que el legislador, tenga a bien, considerar la inclusión de la figura de acoso sexual, en la Ley Federal del Trabajo.

CAPÍTULO I

MARCO CONCEPTUAL

1.1 Relación de trabajo.

Un tema esencial del derecho del trabajo lo constituye la relación laboral, ya que es a través de ésta que nace un vínculo entre los sujetos de la misma que podemos decir que se traduce en derechos y obligaciones determinados en la ley laboral. De lo citado se desprende que se crea una relación jurídica objetiva entre el patrón y el trabajador por la prestación de un trabajo personal subordinado y el pago de un salario.

Derivado del trabajo subordinado que va a prestar el trabajador y el pago que va a efectuar el patrón se concluye que entre los dos, existe un acuerdo de voluntades para que, uno preste el trabajo y el otro lo dirija y le pague una retribución. Lo anterior presenta los siguientes aspectos importantes:

1. La formación de una relación de trabajo se da por la concurrencia de la voluntad del trabajador, de acuerdo a lo estipulado en el artículo 5° de la Carta Magna.
2. El hecho constitutivo de la relación de trabajo se da en base a la prestación de un trabajo personal subordinado, que conlleva a ejecutar los actos que son

necesarios para el cumplimiento de las obligaciones que se originan en la relación de trabajo.

3. La aplicación del estatuto laboral no depende de la voluntad ni del trabajador ni del patrón, se da sobre la base de la prestación del trabajo.
4. El artículo 20 de la Ley, al estipular... cualquiera que sea la causa que le dé origen... supone también que la relación de trabajo puede derivar de un contrato de trabajo. De acuerdo a lo estipulado en la nueva ley, señalamos que cuando la relación de trabajo se da sobre la base de un contrato de trabajo el nacimiento de derechos y obligaciones depende del acuerdo de voluntades, a diferencia de la relación de trabajo que una vez iniciada la actividad del trabajador se aplique en forma automática el derecho objetivo.

Abundando al respecto, la exposición de motivos explica:

“No corresponde a la ley decidir las controversias doctrinales, por lo que se consideró conveniente tomar como base la idea de la relación de trabajo, que se define como la prestación de un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario, independientemente del acto que le de origen, pero se adoptó también la idea del contrato, como uno de los actos, en ocasiones indispensables, que puede dar nacimiento a la relación de trabajo”.

Roberto Muñoz Ramón, en su obra Derecho del Trabajo, menciona el contenido de la relación de trabajo diciendo:

"Que esta formado por la suma de derechos y deberes que las normas laborales, con motivo de la prestación del trabajo subordinado, les otorgan e imponen recíprocamente a los patrones y trabajadores, y a éstos entre sí".¹

Así debemos considerar que los elementos de la relación de trabajo, son aquellos derechos y deberes que vinculan a los patrones y a trabajadores y a estos entre sí.

Al respecto podemos decir que el vínculo jurídico de la relación laboral consiste en la existencia de derechos y obligaciones recíprocas entre patrón y trabajador impuestos por la ley, con motivo de la prestación del trabajo.

Al tratar de considerar a la relación laboral como contrato, Nestor de Buen, en su obra Derecho del Trabajo, expone cuatro teorías de diferentes autores:

1. Teoría de la compra – venta: Su autor Francesco Carnelutti, comparó la relación de trabajo con el contrato para el suministro de energía eléctrica, diciendo que debe distinguirse la energía de su fuente, ya que el objeto del contrato no es la fuente, si no la energía misma y dice que no puede ser arrendamiento, pues en éste la cosa arrendada se devuelve y en la compraventa no se devuelve como en el caso de la fuerza de trabajo.

¹ MUÑOZ RAMON, Roberto Derecho del trabajo tomo II, 1ª. edición, Porrúa, México, 1983. pág. 97

2. Teoría del contrato de sociedad: Sostenida por Chatellain y Valverde, quienes sostuvieron que, considerar a la relación como un contrato de sociedad, tendía a salvar la dignidad humana, pues en él, existe una aportación común, por el patrón su talento organizado, su actividad intelectual y su capital y el trabajador su fuerza de trabajo.

3. Teoría del mandato: Esta teoría ha sido descartada, ya que según corresponde el artículo 2456 del Código Civil, el mandato se da solamente para la ejecución de actos jurídicos.

4. Como contrato de arrendamiento: Basada en el Código Napoleónico y expuesto por Planiol, nos habla del arrendamiento de trabajo. Se dice que la fuerza de trabajo puede ser alquilada, la remuneración es proporcional al tiempo como en el caso del arrendamiento de las cosas. Cabe señalar al respecto que la cosa arrendada puede separarse del arrendador, no así con la fuerza de trabajo.²

A este respecto Mario de la Cueva, en su obra cita el pensamiento de George Scelle, plasmado éste en el Derecho Obrero, obra visionaria del maestro francés, quien escribió:

“Se puede dar el arrendamiento una cosa o un animal, pero no se puede alquilar un trabajador, por que se opone a la dignidad humana; y tampoco se puede alquilar una facultad del hombre, por que no se la puede separar de la persona física”.³

² DE BUEN LOZANO, Néstor: Derecho del Trabajo, tomo primero, 4ª edición, Porrúa, México, 1981 p.p. 513-514

³ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 15ª edición, tomo I, Porrúa, México 1998. pág 183

Hemos de anotar que el pensamiento de George Scelle influyó en la tesis del maestro de la Cueva, al imponer la necesidad de considerar a la relación de trabajo en sí misma separando el contrato de trabajo del contrato civil.

De nuestra parte coincidimos con el maestro de la Cueva propulsor de la relación del trabajo, señalando que el contrato de trabajo debe estar al margen de toda tesis con carácter civilista.

En consecuencia, la relación de trabajo es objetiva, teniendo como base la voluntad libre del trabajador, cuya meta es la protección del trabajo, al margen del subjetivismo contractualista.

Esto es, es suficiente que sé de la prestación del trabajo personal y subordinado para que exista la relación de trabajo. Así pues, para que se constituya la relación de trabajo no necesariamente debe darse el acuerdo de voluntades en forma personal, ni es necesario que exista un documento en el que se establezca las condiciones de trabajo. Como en el caso de las empresas donde, rige un contrato colectivo con cláusula de admisión, en el cual no se considera la voluntad del patrón, sino que es el sindicato quien está facultado para proponer a trabajadores para ocupar plazas vacantes, aún en contra de la voluntad del patrón. Ya que en ocasiones éste desea emplear a un trabajador y si éste no esta afiliado al sindicato titular del contrato

colectivo, puede negarle el ingreso si en este contrato existe la cláusula de admisión. Siendo necesario, que el trabajador se afilie al sindicato para poder ser empleado.

La presunción laboral, se creó a favor del trabajador cuando existe entre éste y un patrón una relación de trabajo acontractual, misma que hace presumir, la existencia de contrato, al respecto Nestor de buen, en su obra menciona a Erich Monitor quien dice: "Para determinar el momento en que habrá de aplicarse el estatuto laboral, hay que considerar la distinción entre contrato y la relación de trabajo, definiendo el primero como el acuerdo de voluntades para la presentación de un trabajo futuro, mientras que la segunda es la prestación efectiva del trabajo".⁴

De lo anterior se desprende que la relación de trabajo, en el primer caso resulta de un acuerdo de voluntades u acto jurídico y en el segundo, aquella derivada de la prestación efectiva del trabajo

Con respecto al punto, Mario de la Cueva en su obra expone:⁵

"El fin del estatuto laboral es el de proteger y asegurar la salud y la vida del hombre y proporcionar al trabajador una vida decorosa, y no proteger los acuerdos de voluntades sino el trabajo mismo, éste no considera la relación de trabajo como un contrato sujeto a las normas de derecho privado".

Además define la relación de trabajo así: "Es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrón por la prestación de un trabajo personal

⁴ DE BUEN LOZANO, Néstor. Ob. cit. pág. 515

⁵ DE LA CUEVA, Mario, Ob. Cit. pág. 184.

subordinado, cualquiera que sea el acto o causa que le dio origen, en virtud del cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de derechos sociales, de la ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos ley y sus normas Supletorias".⁶

Cabe aclarar que en materia laboral, la supletoriedad no se da, es la analogía la que prevalece en lugar de ésta. Por último debemos mencionar lo siguiente:

1. La relación de trabajo, una vez que se inicia la prestación del servicio, se desprende del acto que le dio origen, y adquiere una vida independiente.
2. La relación de trabajo es una relación jurídica dinámica que se transforma constantemente a fin de adaptar los beneficios del trabajador a las necesidades de la vida social, que podrían ser derivadas de nuevas necesidades y a consecuencia de esto, el trabajador podría solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje, la modificación de las condiciones de trabajo.
3. Se considera que aún cuando la relación de trabajo, tiende esencialmente a proteger o tutelar los derechos del trabajador, nacidos de un contrato de trabajo o relación acontractual, es recomendable, establecer un contrato individual de trabajo, como un documento formal en el que se hagan constar las condiciones

⁶ ídem

de trabajo, independientemente de las condiciones colectivas establecidas en el contrato colectivo del trabajo.

4. Así, en el contrato individual deben estipularse las características de los sujetos de la relación laboral (trabajador-empresa), el lugar de trabajo, las obligaciones y responsabilidades del puesto; y de ahí derivar las condiciones de trabajo mismas que serán reguladas por la ley, en un marco de derechos y obligaciones de ambas partes en esa relación laboral.

5. Por otro lado en una relación de trabajo acontractual, basta que el trabajador acredite la existencia de la prestación del trabajo subordinado para arrojar sobre el patrón la carga de la prueba para demostrar, que la prestación, considerada en sí misma e independiente del acto que le dio origen, no satisface los requisitos del concepto del artículo 20, o sea probar la inexistencia de la relación, o la existencia de un contrato distinto de prestación de servicios subordinados. Lo anterior lo confirma el artículo 26 de la Ley Federal del Trabajo, que dispone que la falta de contrato de trabajo no priva al trabajador de sus derechos, de esta forma el derecho del trabajo no protege el acuerdo de voluntades, sino el trabajo del hombre.

6. El hecho constitutivo de la relación de trabajo es el trabajo subordinado.

7. Las normas aplicables, se dan en atención a la prestación del trabajo y no a las voluntades del patrón y del trabajador.

De los numerales transcritos, podemos enfatizar que puede excluirse el contrato como presupuesto necesario para el nacimiento de la relación de trabajo, que involucra a los sujetos de la misma, creando entre éstos un vínculo jurídico, establecido en la norma, basado en la prestación de un trabajo personal subordinado.

1.2 Patrón

El concepto de patrón está unido a una relación jurídica laboral, entendida esta como aquella actitud que vincula a dos o más sujetos de derecho, que intervienen en un acto regulado por la ley. Así, la ley laboral establece que el patrón puede ser una persona física o una persona moral que utiliza los servicios de uno o más trabajadores. Al respecto, el maestro de Buen señala que: “El concepto de patrón en la ley vigente omite los elementos subordinación y el pago del salario por lo que resulta correcto pero insuficiente”.⁷

Sin pretender restar méritos a tan ilustre maestro, en la presente investigación se disiente de su opinión. En virtud que, el concepto de patrón establecido en la ley sólo debe aludir a sujeto personal “patrón” persona física o moral, y no a los elementos objetivos de la relación de trabajo, por lo que consideramos, que la omisión no hace incompleto el concepto.

⁷DE BUEN LOZANO, Nestor . Ob. cit. Pág. 452

Respecto al concepto de patrón el maestro de Buen, cita a Sánchez Alvarado, quien menciona la doctrina siguiente:

“Patrón es la persona física o jurídico-colectiva (moral) que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada”⁸.

La doctrina extranjera hace algunas aportaciones interesantes de las cuales se pueden mencionar las siguientes:

Juan D. Pozzo: “...El empleador, o patrón o empresario es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja bajo su dependencia en su beneficio mediante retribución”.

Manuel Alonso García: “Toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación”.

Madrid: Patrono es la persona natural o jurídica dueña o propietaria de una explotación industrial o comercial, dónde se presta un trabajo por otras personas.”

Gide: “Se designa con el nombre de patrono, o mejor dicho de empresario, a quien disponiendo de un instrumento de producción – tierra o capital – demasiado

⁸ DE BUEN LOZANO, Nestor. Ob. Cit. Pág. 452

considerable para poderlo poner en actividad con su trabajo personal, lo hace productivo mediante el obrero asalariado."

Krotoschin: "... Es la persona (física o jurídica) que ocupa a uno o vario trabajadores dependientes, y en cuyo interés o para cuyos fines estos prestan servicios"⁹.

Se presentan las siguientes observaciones a las definiciones transcritas:

1. Todas coinciden en que se trata de personas físicas o morales.
2. Sánchez Alvarado hace la distinción entre trabajo material y trabajo intelectual.
3. Sánchez Alvarado, Krotoschin y Madrid omiten el concepto de contraprestación.
4. Madrid y Gide, el concepto de patrón se limita al dueño de una explotación industrial o comercial.

Con relación a los conceptos vertidos por la doctrina mencionada, se considera que el concepto de Juan D. Pozzo utiliza el término dependencia y de acuerdo a Néstor de Buen es el más completo.

1.2.1 Trabajador

Otro elemento personal de la relación de trabajo es el trabajador, Roberto Muñoz lo define de la siguiente forma:

"El trabajador es la persona física que libremente presta a otra un trabajo personal, subordinado, lícito y remunerado."¹⁰

⁹ Idem

¹⁰ MUÑOZ RAMON, Roberto. Ob. Cit. pág 139.

El concepto transcrito, con relación al trabajo contratado le falta el elemento de dirección y dependencia, aun cuando la definición es correcta.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 en su artículo III, al referirse al trabajador, hablaba en general de persona sin mencionar si era física o moral; a su vez exigía que la prestación del servicio se diera derivada de un contrato de trabajo.

Al respecto el maestro de Buen L., señala: "Que dicha definición era imprecisa y que la misma no comprendía a todos los trabajadores, sino solo a los asalariados, sin especificar en su caso de qué tipo de persona se trataba si físicas o morales, sin considerar las categorías de trabajadores manuales o de trabajadores intelectuales, lo cual resulta erróneo, ya que todo trabajo supone de modo alguno una actividad simultánea física o intelectual; así pues, podemos decir que el concepto actual contemplado en la Ley Federal del Trabajo, resulta ser más preciso".¹¹

La Ley Federal del Trabajo vigente en su artículo 8° señala: "El trabajador es la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado."

Se entiende por trabajo: "Toda actividad humana, intelectual o material independientemente del grado de preparación técnica requerida para cada profesión u oficio

¹¹Cfr., DE BUEN LOZANO, Nestor Ob. cit. p.p. 439, 440

El artículo transcrito tiene varios aspectos importantes:

1. El trabajador lo define como una persona física, con el objeto de excluir toda posibilidad de que una persona moral pueda tener tal carácter.

Actualmente el trabajador puede ser del género femenino, masculino o de cualquier preferencia sexual, o sea, no establece ninguna diferencia en cuanto al sexo del trabajador. Lo contempla solamente como una persona física

2. El trabajo lo caracteriza que sea personal y subordinado, o sea que la condición de trabajador podrá depender de dos factores:

- a) En cuanto a la naturaleza personal la ley determina que el trabajador debe prestar por sí mismo los servicios, de no ser así, la relación no sería laboral.

Al respecto se debe mencionar que la práctica no se aplica estrictamente el concepto de "trabajo personal". Por ejemplo, en la industria de la construcción es común que se contrate a un maestro para que realice la obra y este a su vez contrata a auxiliares para realizarla. Para tal efecto, la ley dispone en el artículo 10 lo siguiente: "Si el trabajador conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores el patrón de aquel lo será también de estos".

- b) En cuanto a la subordinación, no puede considerarse que una persona física tenga el carácter del trabajador, cuando no reciba órdenes del patrón, ya que en este supuesto se esta en presencia de un trabajo independiente, en el cual se cuestionaría la relación de trabajo.

- c) Es suficiente la prestación del servicio personal y subordinado, para que, automáticamente e imperativamente se aplique el derecho laboral.
- d) La existencia de un salario como contraprestación por el servicio prestado. Al respecto, De la Cueva dice que: "Siempre existirá relación laboral cuando una persona, mediante el pago de un salario convenido, subordina su fuerza de trabajo al servicio de los fines de la empresa."¹²

Se señala que el citado artículo 8° de la ley, sentó las bases de la teoría de la relación de trabajo, la que busca esencialmente la protección del trabajador, la ley estableció que los derechos de este no estuvieran condicionados a otro elemento que no fuera la prestación del servicio.

Mario de la Cueva expone en su obra:

"El derecho del trabajo nació para proteger la actividad del hombre por lo que todas sus normas e instituciones presuponen la presencia de la persona humana: la limitación de la jornada, los días de descanso y las vacaciones, el salario, cuya finalidad, más que constituir una contraprestación por el trabajo, se propone asegurar al hombre una existencia decorosa, o la protección contra los riesgos de trabajo, son principios que no se conciben sino en función de la persona física; y ahí que el hombre trabajador es el eje en torno del cual gira el estatuto laboral".¹³

¹² DE LA CUEVA, Mario. Ob. cit. Pág. 153

¹³ NESTOR DE BUEN, Lozano. Ob. cit. Pág 61

Existen varias clasificaciones de trabajador, a continuación se presentan en atención a la duración de la relación y naturaleza de sus funciones :

1. Trabajadores de planta o de base: Son aquellos, que desempeñan una actividad normal permanente continua en la empresa.
2. Trabajadores eventuales: "es el que no satisface los requisitos del trabajo de planta". Néstor de Buen dice: "En nuestro concepto podría definirse a los trabajadores eventuales señalando que son los que realizan temporalmente una labor continua".¹⁴
3. Trabajadores sustitutos o interinos: es aquel que sustituya a un trabajador de planta por un tiempo determinado, en ocasión de la ausencia temporal de un trabajador. Lo que caracteriza a los trabajadores mencionados es que son contratados por un tiempo u obra determinada, lo que puede ocasionar inestabilidad en su trabajo.

De la Cueva menciona en su obra, que en ejecutoria, la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación Inicial (Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros), Toca 2903-36-1^a, 3 de septiembre de 1936 creó la distinción entre trabajos de planta, permanentes o continuos y de temporada:

¹⁴ Idem.

"Para la existencia de un trabajo de planta se requiere, únicamente que el trabajo desempeñado constituya una necesidad permanente de la empresa. Esto es, que no se trate de un servicio meramente accidental, cuya repetición sólo podrá ser consecuencia de que concurren circunstancias especiales, o lo que es lo mismo, que el servicio no forme parte de las actividades normales, constantes y uniformes de la empresa".¹⁵

De lo expuesto se desprende que la existencia de un empleo de planta no depende de que el trabajador preste el servicio todos los días, sino que dicho servicio se preste de manera uniforme, en períodos de tiempo fijos; a ejemplo, el servicio que presta una persona dos veces por semana a una empresa constituye un trabajo de planta, pero no lo será si sólo por una circunstancia accidental, descompostura de una máquina se llama a un mecánico especial, y concluido ese trabajo queda desligado el trabajador, sin que se sepa si volverá o no a ser utilizados sus servicios".

La doctrina aporta los siguientes conceptos:

a) Los trabajos de planta:

- Aquellos cuyo conjunto constituye la actividad normal y necesaria de la empresa o establecimiento.
- Aquellos cuya falta haría imposible su funcionamiento.
- Los que son indispensables para la obtención de los productos o servicios proyectados.

¹⁵ Idem

- Aquellos sin cuya ejecución no podían alcanzarse los fines de la negociación.
- b) Los trabajadores eventuales: son aquellos a los cuales les faltan las características apuntadas.

Por la naturaleza de sus funciones el trabajador puede ser clasificado de diferentes formas:

La Ley Federal del Trabajo de 1931 omite el concepto de trabajador de confianza, pero se refiere a ellos nombrándolos “empleados” en sus artículos: 48 y 126 fracción. X.

Artículo 48: “... se podrá exceptuar de esta disposición a las personas que desempeñen puestos de dirección y de inspección de labores, así como los empleados de confianza en los trabajos personales dentro de la empresa...”

Artículo 126 Fracción. X “el contrato de trabajo terminará... por perder la confianza del patrón, el trabajador que desempeñe un empleo de dirección, fiscalización o vigilancia...”.

En ambos artículos se mencionan, sin dar un concepto preciso.

La Ley Federal del Trabajo vigente en su artículo 9° dispone:

“La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de sus funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto”.

Se considera que este artículo determina un estatus o jerarquía de trabajador de confianza frente a otros que no tienen esa clasificación, de acuerdo a las funciones que desempeña.

El artículo abunda en definir las funciones:

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

Mario de la Cueva, a este fin, menciona que en la exposición de motivos, “expresa que los trabajadores de confianza son aquellos cuya actividad se relaciona en forma inmediata y directa con la vida misma de la empresa, con sus intereses, con la realización de sus fines y con su dirección, administración y vigilancia generales”.¹⁶

Al efecto, el maestro Briceño Ruíz menciona

“Los trabajadores de confianza desempeñan funciones de dirección, inspección, vigilancia o fiscalización con carácter general dentro de la empresa o establecimiento, así como las que se relacionan con trabajos personales del patrón”¹⁷.

La última parte del artículo 9º establece que también son de confianza los trabajadores que realizan “trabajos personales del patrón”. Considerando que son

¹⁶ DE LA CUEVA, Mario Ob. cit pág 158

¹⁷ BRICEÑO RUIZ, Alberto. DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO. Editorial Harla. México 1985 pág. 143

aquellos que realizan los inmediatos colaboradores de éste y que en tal virtud tienen secretos empresariales o de carácter personal.

La categoría de trabajador de confianza, limita los derechos de éstos, la ley crea en su perjuicio un sistema restrictivo que no tiene apoyo constitucional. Pueden mencionarse las siguientes limitaciones legales de acuerdo a la Ley Federal de Trabajo vigente:

1. No tienen derecho a la estabilidad en el empleo (artículo 49- III)
2. Cuando son además representantes del patrón, no participan en las utilidades de la empresa (artículo 127- I
3. Si son empleados de confianza que no representen al patrón, participarán limitadamente en las utilidades (artículo 127 – II)
4. No podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga (artículo 183).
5. No podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de la ley (artículo 183)
6. Podrán quedar excluidos de las condiciones de trabajo contenidos en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento /artículo 184)
7. El patrón podrá rescindirles la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de confianza, aún cuando no coincida con las causas de rescisión a que se refieren el artículo 47 (artículo 184)

8. Durante los conflictos de huelga de los demás trabajadores no tendrán derecho al cobro de salarios caídos, salvo que éstos le sean otorgados graciosamente por el patrón, o que sea a cargo de éste la responsabilidad del conflicto.

En cuanto a las condiciones de trabajo, el artículo 182, de la Ley Federal del Trabajo Vigente dispone lo siguiente:

“Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que prestan y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajo semejante dentro de la empresa o establecimiento”.

El concepto anterior señala que los trabajadores de confianza, participan de las condiciones generales de trabajo. Las disposiciones de los trabajos colectivos se extienden a los trabajadores de confianza salvo, disposición en contrario, exclusión que permite el artículo 184, sin que lo anterior signifique que puedan quedar en condiciones de inferioridad respecto a los demás trabajadores de la empresa.

En cuanto a la pérdida de confianza como causal de rescisión, establecido en la ley, artículo 185, no atribuye a los patrones una facultad discrecional, al efecto es necesario que exista un motivo objetivo.

Así lo estimó la Corte, la que en ejecutoria señala:

“Esta Suprema Corte, en jurisprudencia constante ha sostenido que para justificar la separación de un trabajador de confianza no basta que el patrón demandado diga

que le ha perdido la confianza, sino que debe hacer valer un motivo objetivo para la pérdida de dicha confianza."

Al respecto podemos decir que la calificación objetiva de la pérdida de confianza corre a cargo de los tribunales de trabajo.

1.3 Salario:

Al concepto de salario hacemos referencia a los siguientes autores:

Trueba Urbina, "La única fuente de ingreso del trabajador es el salario, una de las formas de remuneración del servicio prestado y que tiene además por objeto satisfacer las necesidades alimenticias, culturales y de placer del trabajador y de su familia..." ¹⁸

Por su parte Dávalos señala: "El salario es el punto de referencia del trabajo. Es el fin directo o indirecto que el trabajador se propone recibir a cambio de poner su energía de trabajo a disposición del patrón." ¹⁹

Euquerio Guerrero, dice: "El salario es la justa y necesaria compensación al esfuerzo del trabajador." ²⁰

¹⁸TRUEBA URBINA, Alberto Nuevo Derecho del TRABAJO, 6ª Edición, Porrúa, México, 1981. pág. 291

¹⁹DAVALOS, José Derecho del Trabajo I, 4ª. Edición, Porrúa, México, 1992. pág 201

²⁰EUQUERIO GUERRERO Manual de Derecho del Trabajo, 20ª Edición Porrúa, México, 1998 pág 165

Para la presente investigación el salario es la base económica, en que descansa el desarrollo del trabajador, tratando éste de allegarse los medios para asegurar su salud, su vida y la de su familia, debiendo ser el salario justo al esfuerzo realizado por aquel.

En cuanto a la palabra salario: "proviene del latín Salarium: que significa sal, ya que era costumbre entre los romanos dar como pago una cantidad fija a los sirvientes domésticos." ²¹

La legislación laboral actual se refiere al salario en su artículo 82: "salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

Del precepto citado se considera lo siguiente:

1. El salario es una contraprestación del servicio prestado. Al efecto se comenta que el salario puede ser convenido por las partes o estar sujeto a los salarios establecidos por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos.
2. El salario se estima como un deber u obligación patronal en una relación laboral. Representa una participación del trabajador en el producto de la empresa.

El artículo 83 de la Ley de la Materia determina las formas en que debe fijarse el salario, se mencionan las siguientes:

²¹ Diccionario de la Real Academia Española, España, Esparza-Calpe, 1992, pág. 1830

1. Por unidad de tiempo: El trabajador está obligado a laborar durante la jornada de trabajo en aquello para lo que fue contratado.
2. Por unidad de obra: Es lo que se conoce como salario a destajo, y se determina por un número de unidades y no por el tiempo tomado en producirlas, en tal caso el artículo 85 en su segundo párrafo dice: "la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de 8 horas, dé por resultado el monto del salario mínimo por lo menos".
3. Por comisión: Es semejante al de por unidad de obra, pues se calcula un porcentaje de las ventas realizadas, o bien, mediante un porcentaje sobre el monto final de la venta. Esta modalidad puede constituir para el trabajador un estímulo en su trabajo ya que pondrá más empeño para producir bienes o realizar mayores ventas con el fin de obtener mayor salario
4. A precio alzado: Se contrata al trabajador para toda una obra, estableciendo como pago una cantidad determinada. Es importante señalar la naturaleza de la obra, así como la calidad y cantidad del material utilizado y si es el patrón el que va a proporcionar las herramientas y útiles para desarrollar el trabajo, no deberá existir compensación alguna por el desgaste de dichas herramientas o útiles.

El pago del salario puede establecerse de la siguiente forma:

Artículo 85 "El salario debe ser remunerador y nunca menos al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de ésta ley. Para fijar el importe del salario se tomará en consideración la cantidad y la calidad del trabajo".

El precepto establece con ánimo proteccionista una cantidad mínima de salario para la subsistencia del trabajador.

Al efecto cabe mencionar que el salario mínimo de garantía para el trabajador establecido, dada la situación económica que prevalece desde hace muchos años en México, sirve de muy poco, la pregunta es la siguiente ¿quién puede tener una vida decorosa y satisfacer sus necesidades mas apremiantes con un salario mínimo?

En cuanto al principio de igualdad del salario, se encuentra estipulado en la Constitución: a su vez la Ley Federal del Trabajo lo contempla en su artículo 86 que a la letra dice:

“A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual”.

A diferencia del mandato constitucional, la ley laboral en diversos artículos, establece normas particulares para trabajos especiales en que, no obstante, que se preste el mismo servicio no es violatorio del principio de igualdad de salarios la exposición que establece salarios distintos para trabajos iguales, en atención a las causas que dichos preceptos señalan.

El salario puede ser nominal o integrado:

1. Salario integrado: Es el conceptualizado en el artículo 84 de la ley que establece:
“el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria,

gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad que se entregue al trabajador por su trabajo”.

2. La cuota diaria es el salario nominal o tabular dicho en otra forma es el salario fijo, no variable por los múltiples conceptos señalados en el artículo precedente.

Dicho de una manera muy simple, el salario integrado es el salario nominal más lo que perciba el trabajador por otros conceptos recibidos por motivo de su trabajo como pueden ser: gastos por vida cara, despensa, alimentos, habitación, primas prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que reciba.

Por lo que hace al lugar y forma de pago del salario, la ley en el artículo 88 dispone:

“Los plazos para el pago de salarios nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñan un trabajo material y de 15 día para los demás trabajadores”.

A su vez el artículo 108 establece que el pago del salario se cubrirá en el lugar dónde los trabajadores presten sus servicios. En el entendido que deberá liquidarse en días y horas laborables, ya sea en el transcurso de éstos inmediatamente después de su terminación

Por lo que hace a la forma de pago el artículo 101 dispone que el salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal no siendo permitido hacerlo

en mercancías, vales, fichas, o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir a la moneda.

Por último el artículo 100 indica:

“El salario se pagará directamente al trabajador. Sólo en los casos en que este imposibilitado para hacer personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado, mediante carta poder suscrita por dos testigos”.

Sí el pago no se lleva a cabo como lo marca la legislación, no libera al patrón de su responsabilidad.

Cabe hacer mención que respecto de los artículos citados, en la práctica no se acatan cabalmente, ya que por pragmatismo administrativo, muchos trabajadores reciben su sueldo a través de instituciones bancarias.

1.3.1 Subordinación.

En principio, comenzaremos por definir y analizar la subordinación que le debe el trabajador al patrón al respecto se cita las siguientes definiciones:

El Diccionario Jurídico Mexicano del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, define la subordinación en los siguientes términos.

1. La definición etimológica de subordinación es: del latín subordinationis, acción de subordinar, de sub: bajo, y ordinario, avi, atum, are: ordenar, disponer.
2. Definición Común: es la sumisión de vida a quien ejerce, el mando o autoridad correspondiente, en razón de parentesco natural o por relación social, jurídica, religiosa.
3. Definición Técnica. Subordinación es la sujeción al orden establecido y a quien en su legítima representación se le debe obediencia. Es también dependencia disciplinaria de una persona respecto a otra que tiene rango superior.
4. Es también la calidad de subordinado o subalterno al, persona que se encuentra bajo las ordenes de otra.
5. En el ejército se dice del que tiene, en relación con otro, un grado inferior en la escala jerárquica ²².

Algunos sinónimos de subordinación son: obediencia jerarquía, dependencia y sumisión.

Los conceptos citados son coincidentes en que la subordinación indica obediencia jerárquica. Aspecto importante para el motivo del presente.

La subordinación es un elemento esencial de la relación de trabajo; esta figura se encuentra plasmada en el artículo 20, de la Ley Federal del Trabajo, el cual en su primer párrafo dispone lo siguiente:

²² Diccionario Jurídico Mexicano del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México 1987. pp.3001, 3002.

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

A su vez el artículo 8º, en su primer párrafo dispone:

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

De los preceptos citados se puede apreciar dos características principales:

1. Se menciona la subordinación que le debe el trabajador al patrón.
2. El trabajo debe ser personal.

Es fundamental determinar el significado del término subordinación. A la que debe estar sujeto el trabajador por lo que hace a su patrón. A este fin, en la exposición de motivos del proyecto de la Ley Federal del Trabajo, se manifestó:

“El concepto de la relación individual de trabajo incluye el término subordinación para distinguir las relaciones regidas por el derecho del trabajo, de las que se encuentran reguladas por otros ordenamientos jurídicos. Por subordinación se entiende, de 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”.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, entendía la subordinación como: “La obligación por parte del trabajador de prestar un servicio personal bajo la dirección y dependencia de otra persona mediante una retribución convenida. Artículo 17.

La ley vigente considera, que cualquier relación de trabajo se caracteriza por la prestación de un servicio personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario. Artículo 20.

La diferencia existente entre ambos dispositivos se da sobre la base de lo siguiente:

La ley de 1931, consideraba dos elementos para configurar la relación de trabajo:

1. La dirección técnica: se da entre el trabajador y el patrón, que obliga a aquel a prestar el servicio siguiendo los lineamientos, instrucciones y órdenes que reciba.
2. La dependencia económica: es la relación económica entre el prestador de servicio y el que lo utilizaba, la cual se traducía en la subsistencia del trabajador a consecuencia del pago de un salario.

La ley vigente considera en cambio que toda relación de trabajo se caracteriza por la prestación de un trabajo subordinado a una persona mediante el pago de un salario.

Es decir, la definición expresa que, el trabajo protegido por la ley es el subordinado.

Según el maestro Mario de la Cueva, representa el deseo de desligar la persona del trabajador, que conserva su libertad plena del trabajo que presta.

Así mismo, la opinión de Mario de la Cueva es que siempre existirá relación laboral, cuando una persona mediante pago de una retribución contenida, subordina su fuerza de trabajo al servicio de los fines de la empresa.

Agrega que son tres los elementos que la constituyen.²³

1. La prestación del trabajo
2. El pago por el servicio prestado
3. El vínculo de subordinación

A éste último, corresponde el elemento personal del contrato por el cual todo trabajador se pone a disposición de un patrón, confiriendo a las obligaciones contraídas un aspecto particular que justifica la aplicación de aparato legislativo laboral.

En el presente trabajo la subordinación se considera, como una relación jurídica, traducida ésta en una facultad jurídica del patrón, en virtud de la cual puede ordenar o establecer directrices para la obtención de los fines de la empresa. Y una obligación jurídica del trabajador, de dar cumplimiento a las disposiciones en la prestación del trabajo.

En relación con la naturaleza de la subordinación, Mario de la Cueva expone:

“Es una relación jurídica que se descompone en dos elementos una facultad jurídica del patrono en virtud de la cual puede dictar los lineamientos, instrucciones, que juzgue convenientes para la obtención de los fines de la empresa; y una obligación

²³ Cfr. Idem

igualmente jurídica del trabajador de cumplir esas disposiciones en la prestación del trabajo".²⁴

Al respecto se reitera que la prestación del trabajo, debe desarrollarse de acuerdo con las condiciones estipuladas en el contrato, es decir, de acuerdo al puesto y actividad a desarrollar. El fundamento de lo anterior se encuentra en el artículo 134, fracción III de la Ley Federal del Trabajo vigente, relativo a las obligaciones del trabajador, que textualmente dice:

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

Este artículo contiene la obligación del trabajador y el límite de la facultad del patrón en cuanto al trabajo contratado.

A continuación se mencionan las características de la subordinación:

- a) Facultad de mando de carácter jurídico que tiene el patrón sobre el trabajador;
- b) Facultad de mando limitado al trabajo contratado;
- c) Negativa legal de rescindir la relación de trabajo, por desobediencia del trabajador a realizar un trabajo no contratado.

"La subordinación es la característica más relevante de la actividad laboral, estructurada y regulada por la rama jurídica, además de integrar su caudal entiativo,

²⁴ ídem

constituye la nota tipificadora que nos permite distinguirla de las otras formas de trabajo."²⁵

La característica de subordinación es construida por el orden jurídico laboral y es estrictamente jurídica.

"El derecho subjetivo de mando es la facultad que tiene el sujeto que recibe el servicio, de impartir ordenes en relación con la materia, eficiencia, lugar y tiempo en que la actividad debe prestarse, y deber jurídico de obediencia que consiste en la obligación que tiene el sujeto que presta el servicio de desarrollar la actividad laboral conforme a las ordenes recibidas siempre y cuando sean relativas al trabajo contratado".²⁶

1.4 Suspensión de las relaciones laborales.

Se menciona las eventualidades que se pueden dar en una relación de trabajo, como su suspensión y su terminación.

Por cuanto a la suspensión de las relaciones laborales de trabajo se puede decir que su fin esencial de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo, es conservar la vida de la

²⁵ MUÑOZ RAMON, Roberto: Ob. cit pág 8

²⁶ Idem

relación de trabajo, partiendo de un principio de estabilidad, suspendiendo la producción de sus efectos sin responsabilidad para el trabajador y el patrón, cuando acontece una circunstancia distinta a los riesgos de trabajo, que imposibilita al trabajador la prestación de su trabajo.

Es importante señalar que, es una institución que favorece al trabajador cuando existe alguna circunstancia justificada que le impida prestar su trabajo. Impidiendo a su vez, al patrón a disolver la relación y en tal virtud quedará obligado a respetar todos los derechos del trabajador y a reinstalarlo en su trabajo, cuando cese la causa que le había impedido desempeñar su trabajo. Lo anterior se traduce en que ambos, trabajador y patrón están liberados, el primero en prestar el servicio y el segundo en pagar el salario, salvo casos particulares, como los riesgos de trabajo en que subsistirá la obligación del patrón de pagar el salario.

Es posible que surjan determinados eventos de carácter transitorio que les impide a los sujetos de la relación de trabajo cumplir con sus obligaciones o ejercitar sus derechos.

Así la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 42 contiene las causas que dan lugar a la suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón en los siguientes casos:

- I. La enfermedad contagiosa del trabajador: la existencia de un riesgo de contagio hacia el patrón o demás trabajadores justifica el dispositivo legal.

- II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad: causantes de incapacidad por sufrirlos, esta fracción no contempla los riesgos de trabajo ya que éstos están regulados en la Ley del Seguro Social.
- III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria: esta fracción menciona 2 condicionantes a fin de que prospere la causal de suspensión una que el trabajador obre en defensa del patrón y la otra que se le declare absuelto.
- IV. El arresto del trabajador: es una situación de hecho que imposibilita la prestación del trabajo, a solucionarse la situación jurídica del trabajador arrestado deberá reanudar la relación de trabajo, o la rescisión en caso de que proceda.
- V. Desempeño de servicios y cargos: lo anterior se da en cumplimiento a la obligación estipulada en el artículo 5º constitucional impuesto a los ciudadanos.
- VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes.
- VII. La falta de los documentos que exija la leyes y reglamentos: es necesario que para el desempeño de ciertas actividades el trabajador deberá acreditar ciertos documentos oficiales como podemos mencionar licencias de conducir, identificaciones oficiales, acta de nacimiento, etc.

Al efecto se menciona las siguientes aportaciones doctrinarias:

Alberto J. Carro Igelmo: "Es el cese temporal de la obligación del trabajador de ejecutar una obra o prestar un servicio, así como de otros derechos y deberes propios de la relación laboral, ante la presencia de ciertas causas fijadas por la ley o estipuladas por contrato"²⁷.

José Vida Soria: " se trata de una situación anormal por la que el mismo atraviesa caracterizada por la interrupción temporal de la ejecución de las prestaciones fundamentales y la continuidad del vínculo jurídico"²⁸.

Se considera las diferencias de los conceptos vertidos por los doctrinarios mencionados.

Alberto J. Carro Igelmo, apunta que la temporalidad está dentro de la naturaleza de la suspensión de la relación laboral, lo que implica el cese de las obligaciones de los sujetos. Vida Soria sostiene que la suspensión laboral esta caracterizada por la interrupción temporal.

Existe diferente significado entre los términos suspensión e interrupción. La suspensión presume:

1. Continuidad de la relación laboral.

²⁷ CARRO IGELMO, Alberto José: Curso de Derecho del Trabajo, Bosh, Barcelona 1991, pág. 685

²⁸ VIDA SORIA, José: La Suspensión del Contrato del Trabajo: estudio de las cusas que afectan a la prestación del trabajador, Instituto de Estudios Políticos Madrid, 1965, pág 413

2. Pero detiene las obligaciones fundamentales de las partes.
3. Por otro lado, se tienen que dar las causales señaladas en la ley

La interrupción genera también el cese de la obligación del trabajador de prestar el servicio, por un cierto periodo, a cambio de ello subsiste la obligación de pagar el salario. La interrupción se da sobre la base de ciertos derechos del trabajador. Al efecto mencionamos entre otros los siguientes:

1. Descansos de media hora durante la jornada continua de trabajo.
2. Los reposos extraordinarios por lactancia.
3. Descanso semanal.
4. Licencias por maternidad
5. Licencias de trabajo con goce de sueldo.
6. Licencias de trabajo sin goce de sueldo.

Mario de la Cueva define la suspensión de la relación de trabajo en los siguientes términos “Es una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón, cuando adviene alguna circunstancia distinta de los riesgos de trabajo que impide al trabajador la prestación de su trabajo”.²⁹

Del concepto citado se desprende los caracteres de la institución que son:

²⁹DE LA CUEVA, Mario: Ob. cit. Pág 234

- a) La suspensión tiene como finalidad mantener la continuidad de la relación. Punto relevante ya que contiene un principio de estabilidad que sus normas contemplan el problema en atención al beneficio del trabajador, cuando existen causas significativas que les impiden desarrollar su actividad durante algún tiempo liberándolo de responsabilidad.
- b) Su función consiste, en la suspensión del cumplimiento de las obligaciones de las partes, del lado del trabajador, de la prestación del trabajo, y del patrono de la obligación de pagar el salario.
- c) La suspensión tiene carácter temporal.
- d) Al concluir la causa que originó la suspensión, se reanuda los afectos de la relación, por lo que, el trabajador volverá a prestar el servicio y el patrón pagará el salario.

La Ley Federal del Trabajo establece las causales de la suspensión del trabajo en el Artículo 42, Sin embargo, dada su naturaleza, no son de trascendencia para el presente trabajo. Pero, se puede considerar que todas las causales mencionadas en el artículo citado se refieren a conductas o situaciones originadas por el trabajador, excepcionalmente, pueden provenir del patrón, por ejemplo, la imposición de una medida disciplinaria que decreta la empresa, su aplicación se lleva a cabo en forma reglamentaria y esta muchas veces da lugar a abusos, circunstancia que es válida para el tema que nos ocupa, ya que a través de ésta se puede coaccionar al trabajador para que acceda a peticiones sexuales ya sea por parte del patrón o sus

representantes a fin de que sea liberado de la medida disciplinaria impuesta en forma justificada o injustificada.

La sanción referida impuesta por la empresa de acuerdo a lo que dispone el Artículo 423 de La Ley Federal del Trabajo, cumpliéndose el requisito de estar prevista en el reglamento interior de trabajo de la empresa, y el derecho de ser oído previamente y, además, de que dicha medida no puede exceder de 8 días, no obstante el trabajador se encuentra inerte por falta de un presupuesto legal aplicable ya que para evitar injusticias debería estar reglamentado en el artículo 42.

Por último y como mera referencia mencionamos a la huelga, contemplada como una suspensión temporal de trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores. Al efecto consideramos que aún cuando se trate de una causa de suspensión esta tiene a diferencia de las señaladas en el artículo 42 de la ley, un fin totalmente distinto, ya que a través de ésta se va a presionar al patrón para conseguir entre otros beneficios la modificación de las condiciones de trabajo, firma de contrato colectivo o contrato ley, etc.

1.4.1 La rescisión de la relación de trabajo.

La rescisión como una causa de disolución de la relación de trabajo, es una institución nacida en la teoría de las obligaciones y concretamente al incumplimiento de los contratos.

“Se entiende por rescisión el acto en virtud del cual uno de los sujetos de la relación laboral da por terminada ésta, de manera unilateral invocando una causa grave de incumplimiento imputable al otro sujeto”.³⁰ Se debe precisar que la rescisión sólo opera con respecto a las relaciones individuales, mas no a las colectivas.

Abundando en las definiciones Baltazar Cavazos Flores dice: la rescisión de los contratos es una forma de terminación de los mismos, por incumplimiento de cualquiera de las partes”.³¹

“Se rescinde únicamente el contrato que se incumple de ahí que la rescisión de un contrato sea una forma de terminación anormal o patológica del mismo.”³²

Es importante notar lo siguiente: la rescisión es la terminación anticipada de una relación de trabajo, por el incumplimiento grave de alguna de las partes.

El maestro Mario de la Cueva da la definición siguiente “La rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de los sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones”³³

³⁰MUÑOZ RAMON , Roberto. pág 453

³¹CAVAZOS FLORES, Baltasar: 35 Lecciones de Derecho Laboral, sexta Edición, Trillas, México, 1989. pág 122

³² Idem

³³ Ídem

Al respecto el profesor de Buen menciona las características de la rescisión:

1. Es un acto unilateral. La rescisión supone una conducta unilateral, esto es, sólo uno de los sujetos de la relación de trabajo la decide.
2. Es un acto potestativo. Corresponde a cada uno de los sujetos de la relación en caso de que el otro, incumpla gravemente sus obligaciones, en consecuencia el titular del derecho puede hacer uso de él o de abstenerse³⁴.

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

De este precepto surge el principio de que cualquiera de los sujetos de la relación laboral puede decidir la rescisión, ya que uno u otro puede incumplir sus obligaciones.

3. Es un acto formal. La rescisión exige formalidad, la cual la establece en la parte final el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, que dice "El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión y en caso de que este se negara a recibirlo, el patrón dentro de los 5 días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su

³⁴ Cfr DE BUEN LOZANO, Néstor: Ob. cit pág 544

notificación al trabajador. La falta de ese aviso al trabajador o a la junta bastará para considerar que el despido fue injustificado”.

Al respecto cabe mencionar que la fórmula legal se puede considerar absurda, ya que un despido injustificado no puede dejar de considerarse como tal por la omisión del requisito anotado. Por lo que se considera que la Ley Federal del Trabajo sólo debe referirse a la injustificación para las situaciones que no tuviera apoyo legal.

1. La rescisión interrumpe o termina la relación laboral, en circunstancias que no fueron previstas desde el inicio de la misma. En cuanto a la interrupción esta queda condicionada en razón de que el trabajador al demandar un despido injustificado, puede elegir entre la reinstalación o cumplimiento del trabajo, o reclamar la indemnización a que se refiere la ley.

Se debe señalar que, para el trabajador la rescisión es la pena máxima que puede aplicársele, por haber incurrido en la comisión de una causal establecida en la ley y que como consecuencia de la misma, queda privado de su trabajo sufriendo las consecuencias naturales de tal privación. En relación con el patrón, la penalidad que se le impone por un despido injustificado, es el pago de una indemnización, en este caso el patrón separa al trabajador de sus labores, quedando expuesto a las responsabilidades que implica tal acción, en el caso que, el trabajador lo demande ante las autoridades y por laudo le sea concedida la razón.

2. Es anterior a su vigencia prevista. La relación laboral por virtud de la rescisión se interrumpe o termina, en circunstancias que no fueron previstas desde el inicio de la misma.
3. Debe ser por una causa grave. Según la fracción XV. del artículo 47 la causa debe ser grave con consecuencias directas al trabajo.
4. Puede ser de comisión u omisión. De comisión la conducta se exterioriza a través de injurias proferidas al patrón o viceversa. O de omisión, referida esta a no acatar las ordenes del patrón con relación al trabajo pactado o en su caso, cuando el patrón incumple por falta de pago.

Respecto a las causales de rescisión el maestro Roberto Muñoz Ramón las clasifica de la siguiente manera:

1. Explícitas: Las que se encuentran expresamente configuradas en la ley. Como ejemplo se menciona cuando concurre el trabajador a su trabajo en estado de ebriedad.
2. Implícitas: Se configuran por interpretación extensiva de las anteriores cuando se refieren injurias al patrón fuera del centro de trabajo³⁵.

En relación con las causales de rescisión contenidas en el artículo 47, de la ley laboral vigente se hace referencia exclusivamente a aquellas que son trascendentes para el tema de la presente investigación:

³⁵ MUÑOZ RAMON, Roberto. Ob.cit , pág 319

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;

Esta conducta puede resultar lesiva tanto física como moral para el trabajador o trabajadora y puede ser utilizada para hostigarlos sexualmente;

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

Es necesario aclarar que dicha conducta se puede dar dentro o fuera del centro de trabajo.

IV.- Reducir el patrón el salario del trabajador.

Al igual que las anteriores fracciones está tendría relación con el tema de investigación, en virtud que el patrón pueda o amenace con reducir el salario si se ven rechazados sus intentos de acercamientos sexuales.

V.- No recibir al salario correspondiente en la fecha o lugar convenido;

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

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

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

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

1.5 Acoso sexual.

La definición aceptada de acosar es:

- "Acosar: (del latín carrera, curso, correr) es perseguir sin tregua ni reposo, a un animal o a una persona. Hacer correr al caballo. Perseguir, apremiar, importunar, a una persona con molestias o requerimientos"³⁶.
- "Hostigar: Azotar, castigar con látigo, vara o cosa semejante. Perseguir molestar a uno, ya burlándose de él, ya contradiciéndolo, o de otro modo. En los países como Chile, Ecuador, Guatemala, México, Nicaragua, Perú, Venezuela. Significa ser empalagoso un alimento o bebida. Molestar empalagar a un individuo"³⁷.

³⁶ Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, Espasa-Calpe España, 1997 p. 32

³⁷ Ibidem pág 1127.

Con base en estos conceptos se considera que el término más adecuado para el presente estudio es el de acoso por dos aspectos:

1. El hostigamiento puede confundirse con la idea de empalagamiento, lo que puede conducir a una mala interpretación al unirlo con lo sexual. La expresión puede ser entendida como el hastío o cansancio en razón de tener demasiada actividad sexual.
2. Es importante distinguir, aún cuando sólo sea en forma terminológica y no intrínseca, entre la palabra acoso y hostigamiento. Esta última es empleada en el código penal, que aunada a la sexual constituye un delito, no siendo este aspecto motivo del presente estudio.

Por tanto, aunque, ambos términos parecen sinónimos, el acoso representa el enfoque que se quiere dar dentro del ámbito laboral. El enfoque es de perseguir y molestar. Cabe aclarar que en este trabajo, se utilizarán ambos términos, debido a la expresión sexual harassment, que traducida al español textualmente, quiere decir hostigamiento sexual.

En cuanto a "sexual" y "sexo" las acepciones que el diccionario presenta son:

- Sexual: Perteneiente o relativo al sexo.
- Sexo: hombre o mujer

- 1. Condición orgánica que distingue al macho de la hembra, en los animales y las plantas.
- 2. Conjunto de seres pertenecientes a un mismo sexo. usáse más con adjetivos especificadores como masculino, femenino, débil, fuerte, etcétera. O en plural.
- 3. Órganos sexuales. Débil las mujeres. Feo o fuerte los hombres. Bello sexo. Sexo débil.

Los conceptos transcritos, no permiten tener un concepto de acoso sexual, esto en virtud que omiten la intención de forzar un coito.

En relación, podemos señalar que previamente al desarrollo del concepto de acoso sexual, su estudio surge en 1975. Cuando las feministas norteamericanas utilizaron el término sexual harassment, a fin de dar un nombre a las agresiones sexuales de que eran víctimas, ya que representaba un problema que afectaba la vida laboral de la mujer estadounidense. Desarrollándose así un estudio conceptual.

Una de las definiciones que las primeras feministas norteamericanas dieron es: conductas masculinas que no son solicitadas ni recíprocas, que reafirman el rol sexual de la mujer por encima de su función como trabajadora. Las conductas pueden ser: miradas insistentes, comentarios o tocamientos en el cuerpo de la mujer; solicitar el consentimiento de alguien para comprometerse en una conducta sexual;

Otra definición representativa de acoso sexual dentro de un contexto laboral es:

Una imposición no deseada de requerimientos sexuales en el contexto de una relación desigual de poder, esto último derivado de la posibilidad de dar beneficios e imponer privaciones, existiendo una carencia de reciprocidad de quien recibe los acercamientos sexuales.

Por nuestra parte consideramos que el acoso sexual es una forma de discriminación sexual, de género ya que las mujeres son más victimadas que los hombres. Cuya causa en muchos casos se da en la demostración de poder, señalando la existencia de falta de reciprocidad.

Elpidio González en su obra dice.

En sentido general, se puede señalar que es cualquier manifestación enfática sobre el sexo de un individuo. Más específicamente, cualquier conducta orientada sexualmente, ya sea verbal, física o por insinuación, constituye acoso sexual cuando esta relacionada con el empleo.

"Un comportamiento que incluye comentarios, miradas sugerencias o contactos físicos repetidos no recíprocos ni deseados, susceptibles de amenazar la seguridad del empleo de una persona o de crear un ambiente de trabajo angustioso e intimidante".

"Un comportamiento que incluye comentarios, miradas, bromas, sugerencias o contactos físicos repetidos no recíprocos y no deseados, susceptibles de amenazar la

seguridad del empleo de una persona o de crear un ambiente de trabajo angustioso o intimidante".³⁸

En México, los trabajos realizados a fin de encontrar la definición de acoso sexual han sido desarrollados en diversos estudios por Bedolla y García y García y Bedolla donde se caracterizó como:

1. Acciones sexuales no recíprocas: Aquellas conductas verbales que tienen relación con la sexualidad, las cuales son recibidas por otro sin ser bienvenidas.
2. Coerción sexual: Esta se realiza con la intención de causar un daño o un perjuicio o beneficio a alguien si acepta o rechaza las acciones sexuales propuestas, estas actitudes tienen mayor incidencia en espacios laborales y educativos.
3. Sentimientos de desagrado: Esto es, la secuela que esta agresión ocasiona: sensaciones de humillación, insatisfacción personal, molestia o depresión, que son consecuencia de las acciones sexuales no recíprocas.³⁹

Existen algunos elementos que se agregan en casi todas las definiciones:

1. El receptor, directo o indirecto, no buscó, rechazó o no desea

³⁸ Fórmula propuesta para los convenios colectivos de trabajo, de la Confederación de Sindicatos y Empleadores, en los Países Bajos.

³⁹ Cfr. GARCÍA, B. y BEDOLLA, P.: Una aproximación hacia el análisis del hostigamiento sexual en las mujeres, Foro Universitario, No. 7/8, 47-54.

2. Se afecta los derechos humanos, la dignidad, la salud, la intimidad, la seguridad, la comodidad, el bienestar o cualquier otro derecho adquirido en expectativa del receptor.
3. Que lo ofenda o humilla y en el ámbito laboral específicamente, que altera o pone en peligro cualquiera de los elementos que integran la relación laboral.⁴⁰

Por lo tanto, el acoso sexual no se relaciona con el cortejo o flirteo. Es decir, no se considera cuando se tiene la intención de establecer una relación, que en principio resulte agradable para los involucrados. La diferencia es, la decisión mutua de las dos personas en participar en la interacción, además los límites de la relación son entendidos y aceptados por ambas partes.

El acoso sexual no es un piropo, es decir una alabanza o un cortejo. Ya que este tiene la intención de halagar, agradar, mientras que el acoso sexual tiene la intención de humillar y demostrar poder.

Se pueden encontrar múltiples definiciones, por la diversidad de su contenido y alcance. Es que se trata de captar la conducta humana, tan particular como propia y diferenciada en cada persona, cuando está encaminada a relacionarse con otra en el plano sexual.

⁴⁰ GONZÁLEZ, Elpidio: Acoso Sexual, Buenos Aires, De Palma, 1996 pág 3

CAPÍTULO II

ETIOLOGÍA DEL ACOSO SEXUAL

2.1 Factores sociales.

Antes de dar solución a problemas de cualquier índole, previamente debemos saber las causas que lo originan, de otra forma no sabríamos tratar el problema en su justa dimensión. El acoso sexual representa un problema social, consideramos que esto es incuestionable, y que por lo tanto debe ser estudiado y analizado como una especie de violencia sexual de que es víctima la mujer en la mayoría de los casos, se trata en esencia de una conducta extorsiva en que se pretende someter a la víctima a fin de obtener de ella favores de índole sexual. Es así, que el hostigamiento sexual crea graves consecuencias sociales, psicológicas y económicas por esto resulta de interés considerar los factores que lo origina y lo fomentan tales factores son:

a) El Género

El concepto de género parece haberse iniciado con las feministas norteamericanas que lo ven como una organización social de relaciones entre los sexos. Gramaticalmente comprende la designación de masculino o femenino, pero según nuestro entender ahora socialmente debemos considerar una tercera categoría sexual que podría ser neutra o con preferencia sexuales indistintas, esta última con caracteres especiales.

El concepto de género más relacionado con el tema que nos ocupa corresponde a las autoras Benería y Roldan quienes lo caracterizan como la red de creencias, rasgos de personalidad, actitudes, sentimientos, valores, conductas y actividades que diferencian a hombres y a mujeres a través de un proceso histórico de construcción social, que crea una asimetría donde un sexo domina al otro.

Nuestro propósito es considerar el alcance de los roles sexuales, señalando que el sistema sexo-género contiene disposiciones por el que una sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de actividad humana.

De esta forma los sexos son convertidos en niñas y niños, en masculinos y femeninos. Es con esta idea, que se reconoce desde la óptica psicológica que en el género están articulados tres componentes básicos:

1. El sexo biológico: se nace macho o hembra.
2. La identidad de género: es la estructuración de la experiencia vital para saberse y sentirse niño o niña
3. El rol del género: las normas y prescripciones sociales impuestos a un niño o a una niña que indican lo que es masculino y lo que es femenino.

De los conceptos citados, se puede afirmar que el rol del género está integrado en la conducta y pensamiento de todo individuo y es a través de esta estructura social que se identifica la superioridad masculina sobre la femenina, dictando las conductas y

valores que cada sexo debe tener. Es así, que socialmente, las relaciones entre hombres y mujeres son jerárquicas en base a lo siguiente:

El género femenino aparece ligado a la maternidad, cuidado de los hijos y del hogar, a la buena imagen, la ternura, la amabilidad, en cambio el hombre se le enseña que son superiores, más fuertes, más inteligentes, los que no lloran, los machos, los conquistadores, los valientes, o sea, poseen características como la autoridad, la competitividad, la agresividad etc. En consecuencia se encuentran aspectos importantes en el comportamiento de los sexos en base a lo siguiente: A) Existe entre los sexos una dimensión de desigualdad; B) Es una nueva manera de ver viejos problemas; C) La sociedad y la cultura permiten ver a través de un ideario simbólico la masculinidad y feminidad como una construcción; D) Ayuda a identificar los factores, sociales, culturales, históricos, económicos y políticos que se articulan en la desigualdad de los sexos.

Bajo este contexto se pretende analizar las prácticas de acoso sexual, tan frecuentes en nuestra sociedad. Dicho acoso, no sólo se ejerce en la mujer sino también en el hombre.

La victimización sexual es utilizada para ejercer control sobre la mujer o el hombre. Aunque se presenta con mayor frecuencia en la mujer. Este acoso se convierte en una amenaza para todo individuo en una categoría social subordinada.

"Ya sea que funcione o no para mantener la dominación masculina... ciertamente hace más fácil la explotación sexual de mujeres y niños dentro de una sociedad dominada por los hombres. En cualquier sociedad el sexo es una mercancía de valor, y un grupo dominante común puede ser el de los hombres, tratará de arreglar las cosas de modo que pueda maximizar su acceso a ella. Las creencias culturales que sostienen un sistema de dominio masculino contribuyen a hacer a mujeres y niños vulnerables sexualmente. Por ejemplo en la medida en que los miembros de una familia son vistos como posesiones, los hombres pueden tomarse libertades con ellos, que rara vez son detectados. El hecho de que la urgencia sexual masculina es vista como predominante y necesaria de ser satisfecha, le permite al hombre justificar conductas antisociales, tales como el abuso sexual. En un sistema de grave desigualdad sexual y generacional, la mujer y los niños no cuentan con los medios para defenderse contra tal victimización sexual".⁴¹

Es así, que podemos decir que en la sociedad el hombre debe satisfacer sus deseos sexuales por ser naturales, urgentes e incontrolables, lo que da pie a que cometan conductas antisociales, lo anterior reitera la idea de subordinación de los géneros ya que la mujer será el blanco de sus agresiones como es el caso del acoso sexual. Así mismo podemos decir que en la sociedad existe un poder de dominio asociado con modos de conducta típicos que ratifican la idea de subordinación de los géneros es decir que el poder ha sido construido sobre la base de sumisión de uno de ellos, ya

⁴¹ Citado por: MARTINEZ ROARO, Ester: Sexualidad, Derecho y Cristianismo, Aguascalientes, 1998, pág 78

que generalmente vemos que en el aspecto sexual lo que para el varón es necesidad, para la mujer es vulgaridad.

El comportamiento individual y el comportamiento social, se influyen mutuamente en base a la convivencia humana, de acuerdo al tema de la presente investigación, el problema del acoso sexual se puede presentar en cualquier ámbito de convivencia social: la escuela, la empresa, la familia, la calle, etcétera. Con respecto al presente estudio, se sitúa automáticamente en la empresa, que es un núcleo vital o elemento básico de la satisfacción de necesidades tanto individuales como de la misma sociedad. Se sitúa en este contexto por los antecedentes conceptuales que se expusieron, en el capítulo precedente.

Dentro de la empresa se puede resaltar la importancia de la convivencia humana donde se presenta el fenómeno de una creciente estandarización del estilo de vida, donde es inevitable la sumisión de la existencia personal a la masificación del comportamiento del grupo de trabajo. El individuo trata de pensar, obrar, según pautas formas y estilos que le son impuestos en su lugar de trabajo.

"Cuando un conjunto de pautas de comportamiento se unifican adquiriendo un sentido o significación funcional en la convivencia, forman un papel social."⁴² Todos los individuos tienen que representar varios papeles, es decir, como empleado, como jefe, como padre de familia, como compañero, como, profesional, como miembro de

⁴² GUZMAN V., Isaac: La sociología de la Empresa, Editorial Jus, México, 1979. Pág. 19

una sociedad, etcétera. Cada uno de estos papeles esta integrado por diferentes clases de comportamiento: el exigido, el permitido y el prohibido. "De acuerdo con los diferentes papeles que se desempeñan en la sociedad y a la posición jerárquica que aquellos tienen en los grupos se define el status de cada persona".⁴³

Los diferentes papeles sociales representados por cada individuo en una estructura orgánica les da sentido de pertenencia a ese grupo en particular, y se relacionan de tal forma que crean una vida colectiva que estandariza y delimita el status de cada individuo. Por ello, el individuo generalmente tiende a comportarse dentro de su papel y su status, cuando suceden acontecimientos que se salen de la norma, le provoca angustia y muchas veces no sabe como reaccionar o posiblemente, se quede callado. En otras ocasiones reaccionará positivamente ante el hecho que rompe con el papel esperado.

b) Integración social

En un hecho de acoso sexual, se presupone una relación debida a la integración social de los individuos, es decir, la forma en que se relacionan e interactúan por el quehacer que los coloca en un contexto determinado. Sin embargo, esta interacción esta marcada por actos abusivos.

⁴³ Ibidem Pág 20

Dentro de la coexistencia humana en las empresas se pueden crear dos corrientes: la integración o la desintegración. La corriente de integración es el "conjunto de relaciones humanas que coinciden formal e informalmente con los requerimientos de su organización interna y con los fines que persigue".⁴⁴

Los comportamientos mencionados son los esperados en los casos de abuso sexual en el ámbito laboral.

Por último se quiere enfatizar que no sólo en la relación patrón-subordinado se da el acoso sexual. Este se presenta como un abuso de poder y puede presentarse también en relaciones entre clientes, empleados, compañeros, proveedores, etcétera.

Se menciona al patrón, en virtud que tiene una posición de poder que puede ejercer sobre el trabajador subordinado. Se ejemplifica la personalidad de jefe, como indicativo de que tiene una posición que puede ejercer poder sobre el subordinado.

2.2 Factores psicológicos.

Dentro del los factores psicológicos que influyen en el acoso sexual, el estudio se enfocará a la conducta de los actores en un acoso sexual. Es decir a:

1. La conducta del acosador

⁴⁴ Ibíd. Pág. 78

2. La conducta de la Víctima

El término conducta se tomara como "La actividad psicológica humana, interrelacionada entre ciertas características del organismo y ciertas características de su medio ambiente."⁴⁵

Al respecto reiteramos la influencia que tiene el medio ambiente en el actuar de todo individuo.

✓ El acosador

Las obras "El Hombre Delincuente" y "La Teoría de la Imputabilidad y la Negación del Libre Albedrío" de Cesar Lombroso y Ferri respectivamente marcaron el inicio de la escuela de criminología el positivismo la cual sostiene:

"Los componentes psíquicos y orgánicos con que nacen las personas, luego incluyeron también los factores sociológicos, en algunos casos los determinaba casi sin remedio a la inclinación a caer en conductas lesivas a los derechos ajenos, es decir, delitos, por lo que estas personas eran peligrosas para la sociedad y, por tanto, ésta debía proceder a su propia defensa cuando se verificara la presencia de esas características de peligrosidad"⁴⁶

⁴⁵ NEFF S., Walter: El Trabajo, el hombre y la sociedad. Paídos, Buenos Aires 1968, pág 95

⁴⁶ GONZALEZ, Elpidio: Ob. Cit. pág. 87

Peligrosidad se entiende como "La relevante posibilidad de que un sujeto cometa un delito."⁴⁷ Sin embargo los acosadores tienen una serie de características comunes que se pueden aislar, examinar y valorar.

Algunos de los estudios que se han realizado a fin de encontrar los rasgos psicológicos del acosador sexual, han sido realizados principalmente en los ambientes laborales y en las universidades. Dichos estudios han arrojado características y motivos que los impulsan y que todos los hostigadores comparten en mayor o menor medida. Sin embargo, "no se puede construir una abstracción del acosador, porque tampoco hay dos de ellos idénticos, además que las situaciones de acoso sexual no son exactamente iguales partiendo de las características del sujeto agresor, y del contexto en que la conducta pueda desarrollarse.

La doctora Blanca Elba García y García, menciona en su tesis de doctorado, el estudio realizado por U.S. Merit System Protection Board, en el cual se encontró que los acosadores de las mujeres fueron:

- a. Hombres,
- b. En los hombres el acoso proviene de las mujeres, aunque también reportaron acoso por parte de los homosexuales,
- c. El citado estudio caracteriza a los acosadores de la siguiente forma:
 - i. Más grande que ellas
 - ii. Casados

⁴⁷ Idem

- iii. Misma raza
 - iv. Frecuentemente eran sus compañeros de trabajo
 - v. El hostigador ya había hostigado a otras personas.
- d. Los hombres dijeron que eran:
- i. Más jóvenes que ellos
 - ii. Solteras o divorciadas
 - iii. De la misma raza
 - iv. Frecuentemente eran sus compañeras de trabajo
- e. Las mujeres aseguraban que el acosador por lo general actuaba solo, y podía tener las siguientes características:
- i. Mayor edad
 - ii. Casado
 - iii. Poco atractivo
 - iv. Posiblemente un supervisor, que habitualmente hostiga a mujeres jóvenes
 - v. El acosador se percibe a sí mismo como alguien que no causa daño, ni hace algo erróneo ⁴⁸.

2. Pryor realizó una investigación, sobre la proclividad de los estudiantes universitarios a presentar esta agresión. Este autor señala, que los trabajos a este respecto se han concretado a detectar variables demográficas, pero no

⁴⁸ Cfr. GARCÍA Y GARCÍA, Blanca Elba tesis de Doctorado, La Definición del Acoso Sexual .Facultad de Psicología, UNAM, 1998, p.p. 77, 78

existen trabajos donde se conozca el perfil psicológico de un agresor de este tipo. Él menciona que la violación y el acoso son formas muy semejantes de violencia, por lo que las características de violador, pueden aplicarse a las del acosador, siendo las siguientes: a) presentan altos niveles de excitación sexual; b) se dejan llevar por los mitos sobre las mujeres y la violación; c) existe mucha agresión en contra de las mujeres.

El hostigador en común, usa su edad, poder económico, posición social y autoridad como armas. Además tiene imágenes estereotipadas acerca de las mujeres, pues las conciben como masoquistas, que secretamente desean recibir abusos.

Son muchas las clasificaciones y tipologías generadas por diversos autores, con base en ellas pueden mencionarse las características comunes que se observan en la conducta de cualquier hostigador, como son:⁴⁹

1. Tienen la apariencia física de cualquier hombre común y se conducen en forma socialmente aceptable.
2. En muchos se ve que la motivación de su conducta, no es la consumación sexual, sino la demostración de poder.
3. Piensan que las mujeres gozan con estos actos o que ellas los provocan intencionalmente (mitos relacionados con el abuso sexual).
4. Piensan que las mujeres son seres débiles e inferiores que necesitan dominación y control.

⁴⁹ Cfr. Idem

5. Es posible que tengan sentimientos de inseguridad sobre su virilidad, y creen recobrar seguridad a través del acoso sexual.
6. Su conducta sexual, puede estar perturbada. Piensan que las relaciones sexuales deben ser explotativas y manipulativas, o bien tienen sentimientos negativos hacia la sexualidad.
7. Presentan actos de acoso bajo ciertos contextos, sobre todo cuando se encuentran en grupo, con otros sujetos que los incitan, poniendo a prueba su hombría al cometer la agresión. Es muy probable, que bajo otras condiciones, estos acosadores no cometerían actos de esta naturaleza.
8. Presentan un comportamiento abusivo que se repite una y otra vez de manera indiscriminada, están altamente estereotipados, presentando un "modus operandi" antes, durante y después de haber cometido el acoso.
9. Encuentran excitante el acto de hostigamiento en sí mismo y goza con él. Su recompensa esta basada en la ansiedad y temor que crea en las víctimas. Usan la coerción para forzar el servicio sexual, la cual casi siempre se expresa como una amenaza o perjuicio. Estos si son violadores en potencia. Además pueden ser de tres tipos: los interesados en el propio acto de hostigamiento; los que coercionan para obtener favores sexuales; y los que a través del acoso ensayan la posibilidad de una violación.
- 10 Su meta no es la sexual, sino reafirmar su masculinidad y poder ante los otros, y básicamente frente a la mujer. La forma de coerción que emplean está basada en las relaciones de poder entre géneros.

Las conductas que pueden revestir el acoso sexual, explican la tendencia a pensar que son personas que ofenden sexualmente a otras, por falta de valores como los siguientes: moral y respeto, carecen de principios de igualdad y justicia.

Se puede concluir que los acosadores sexuales, comenten estos actos abusivos por varias razones:

1. Para obtener estimulación sexual, forzar el acceso sexual
2. Seleccionar a víctimas para violarlas
3. Satisfacer el ego y necesidades emocionales basadas en el estatus
4. Restar poder a la mujer, o a la persona que considera inferior
5. Reasegurar la dominación masculina
6. Para limitar el acceso a las mujeres a los recursos públicos y privados, dejándola fuera de los trabajos tradicionalmente masculinos, evitando así la competencia.

El acoso sexual es una práctica muy extendida, no porque funcione como un ritual de cortejo romántico, sino porque es exitosa para ejercer el poder basado en el género.

Otras posibles causas que pueden dar origen al acoso sexual son de origen psicopatológico:

1. Voyerismo: o "mirón", algunos consideran el concepto de voyerismo al infringir con la vista. En el presente tema, podría considerarse como una violación o

ataque sexual que se caracteriza por obtener placer sexual a través de la vista.

2. Exhibicionismo: El exhibicionismo es una desviación caracterizada por obtener placer sexual desnudándose y enseñando los órganos sexuales.
3. Comunicaciones obscenas: Este tipo de faltas tiene el objeto de ofender sexualmente, principalmente por medio del uso de medios de comunicación como, teléfono, correo electrónico, etcétera, dirigiendo directa o indirectamente un lenguaje obsceno y lascivo, o palabras del mismo tipo.

Las características del acosador en términos de una perspectiva psicoanalítica de su carácter propone:

- a) El casanova: "Su proceder frente al sexo femenino obedece a la necesidad de hacerse valer más como hombre, puesto que pueden existir fantasías de tipo homosexual que lo llevan a utilizar mecanismos proyectivos de manera reiterada, así como a gratificar las características narcisistas que existen en su personalidad. El hecho de experimentar menos culpa que el sujeto ubicado en el nivel superior, lo lleva a proceder en forma impertinente y un tanto ofensivo cuando trata de "halagar" a una mujer. Es por esta razón que la mujer puede sentirse agredida y sorprendida por sus insinuaciones. No obstante al hacer proposiciones acompañadas de cierta dosis de afecto positivo. La mujer se puede defender de sus hostigamientos con relativa facilidad, puesto que la ausencia del componente agresivo y destructivo no la lleva a sentirse indefensa y acorralada. El tipo descrito no es un acosador violento y presenta cierto grado de

adaptación social, requiere de la admiración de los otros hombres y sus conquistas para reafirmar su masculinidad.

- b) El Don Juan: es quien ante el sentimiento de inseguridad e inferioridad de su propia hombría, tiene que demostrarse así mismo que es muy hombre. Todo esto explica claramente el proceder insistente, ofensivo y vulgar y destructivo de esta clase de hostigador. Como odia a la mujer, sus intentos de seducción representan en el fondo una búsqueda de dominio y degradación del sexo opuesto. De hecho, frente a cualquier acercamiento de este tipo de hostigadores, la mujer se siente molesta, agredida, humillada.

Este tipo de hostigador posee una personalidad narcisista, y las mujeres despiertan en él sentimientos inconscientes de envidia y avidez, la necesidad de poseer y la tendencia inconsciente a desvalorizar y dañar lo envidiado. Es decir, en ellos podría existir una gran envidia por no tener cosas que la mujer posee : senos, vagina. Capacidad para tener hijos y expresan el odio y rabia que sienten humillando y acosando sexualmente.

Por su parte Zalk, otro investigador citado por la doctora García y García, propone lo siguiente:

1. Acosador seductor dominante- receptivo pasivo: Toma ventaja de su posición y vulnerabilidad de la víctima, busca el encuentro sexual de la seducción y de intrincados malabares mentales, opera psicológicamente. En cambio, el

segundo espera a que haya alguna situación sexual que se acomode a sus propósitos; este acosador quiere ser buscado "amado " para después culpar a la víctima de su agresión.

2. Acosador apasionado- conquistador: El apasionado siente atracción por las mujeres, solo por que son mujeres, usa su estatus como una forma de atracción. Se gratifica cuando es conocido como guía del amor, ya que es el centro de la relación por su sabiduría. Por otro lado, el conquistador tiene interés en él numero de mujeres: compulsivamente seduce a las mujeres, es un Don Juan, cuyo principal interés es conquistar, perdiendo interés una vez que se consuma.
3. Acosador benévolo- malévolo: El primero se interesa por su apariencia de bondadoso protector, toma el rol de papá- maestro. El malévolo es sádico, le gusta controlar, castigar y humillar.
4. Acosador público-privado: El acosador público adquiere gratificación de su capacidad para usar y abusar de su poder comete el acoso para llamar la atención tanto de hombres como de mujeres, demostrando su gran hombría; realmente lo que menos le interesa es tener una relación sexual. En cambio al acosador privado, además de que su objetivo es obtener favores sexuales, se gratifica con tener un secreto que los demás desconocen. Este secreto lo utiliza para intimidar y asegurar el contacto sexual y silencio de la víctima.
5. Acosador intocable-arriesgado primero se caracteriza por no preocuparse de las consecuencias de sus actos. El intocable distorsiona su auto importancia y omnipotencia, pensando que las reglas no pueden tocarlo. El otro, a su vez no

tiene miedo a las consecuencias, las espera y le gratifica que se le culpe por su trasgresión.

Que la concepción del atosigamiento sexual es diferente según la óptica sea masculina o femenina, no admite duda, como tampoco que es la educación el principal instrumento para la toma de conciencia del sujeto activo. Las diferencias en la percepción se revelan en cada caso que se presente.

Sin embargo todo acosador puede utilizar métodos de coerción o de control, para someter a su víctima:

1. Amenazas de daño: Existe un reconocimiento de que el hostigador puede perpetrar alguna forma de perjuicio. Esta es aplicable a cualquier ambiente donde se presente el acoso sexual, desde el callejero, hasta el que se da en el ámbito ejecutivo.
2. Promesas de ventajas o beneficios: Son las posibilidades que alguien tiene de otorgar una estabilidad o mejoramiento tanto laboral como académico.
3. Investidura de autoridad: Los roles sociales que las personas ocupan son tomados como base de su poder, atribuyéndoles cierta autoridad, la cual puede ser real o estar basada en una percepción particular.
4. Manipulación Psicológica: Esta consiste en trampas psicológicas donde se trata de convencer a la víctima de que tiene ciertas necesidades, sobre todo sexuales, o bien ganarse su confianza para posteriormente cometer algún abuso.

✓ La Víctima

La persona que vive una situación de acoso sexual presenta ciertas conductas:⁵⁰

- a. Ansiedad: al no saber si esas atenciones se desvanecerán frente a su indiferencia o sí al contrario, recrudecerán.
- b. Percepción de un peligro cierto para la estabilidad de las condiciones laborales y su empleo mismo.
- c. Se recurren a mecanismos de amable rechazos pues un rechazo frontal suele provocar crueles represalias.

Sin embargo, la persona víctima puede iniciar algunos caminos por necesidad.⁵¹

1. Aparentar ignorancia, confiando en la prudencia del otro, pero a la vez, demostrando que la situación no le es totalmente desconocida y así evitar demostraciones más explícitas o agresivas. El inconveniente es que el acosador lo entiende como aprobación tácita y sigue adelante.
2. Según el nivel de agresividad será el nivel de rechazo. La víctima tiende a buscar el momento, lugar y modo adecuado para no herir el amor propio u orgullo de quien puede estar en condiciones de perjudicarla por revancha. Siendo para ello ocultar el desagrado que se experimenta y aparentar halago

⁵⁰ Cfr. MACKINNON, Catharine A.: Sexual harassment of working women, Yale University Press, 1979, pág 73

⁵¹ Cfr. GONZALEZ, Elpidio: Acoso Sexual, Buenos Aires, De Palma, 1996, Pág. 8

por las atenciones que muy suavemente se derivan a un remanso de amabilidad neutral.

"El delicado equilibrio que debe mantener la persona receptora para conservar sus derechos, la somete a una estado de tanta tensión que comienza a perjudicar la plenitud de disposición de sus sentimientos, pensamientos, comportamientos, espacios, tiempo, energía. La percepción del que recibe, es factor principal en determinar qué constituye el acoso sexual actualmente."⁵²

La persona que es objeto, también objetivo o blanco de acoso sexual, es normalmente agitada por profundos temores, y a veces la confusión logra paralizarla, impidiéndole ejercer la defensa de sus derechos. Algunos de esos temores están relacionados a:⁵³

1. No hablar de lo ocurrido
2. La negligencia, indiferencia o torpeza de quién recibió la demanda.
3. La crítica y presión de sus superiores y compañeros de trabajo por presentar la queja interna o denuncia judicial.
4. Falta o incompleta información de los derechos que la asisten.
5. Desconocimiento o inciertas referencias de los procedimientos a seguir.
6. Dificultad de probarlo, o el costo de los trámites.

⁵² C.LINEMBERGER : ¿Qué conducta constituye acoso sexual?, 34 Labor Law Journal, 1983. p. 238

⁵³ Ídem

7. Desconfianza.
8. Publicidad de los sucesos.
9. Haber interpretado mal los hechos.
10. No haber comprendido o interpretado erróneamente el límite de la tolerancia entre la torpeza y el acoso.
11. Precisar la situación actual cuando hubo alguna relación anterior con el hostigador.
12. Temor a las represalias abiertas o encubiertas.
13. A la pérdida de las condiciones laborales, los obstáculos futuros para ascenso o temor al despido.
14. Negación, o peligro, pérdida o afectación de derechos adquiridos o en expectativa.

A pesar de la tensión en que vive la víctima, es necesario que ésta exteriorice lo que siente, pues es la única forma de intentar una solución. Ya que el pudor o reserva sexual de las víctimas de hechos que agreden la esfera sexual de las personas, es tan antiguo como real. El temor al rechazo y a tener que revivir hechos aberrantes y dolorosos durante la investigación y el juicio, constituyen las principales causas de la escasa cantidad de víctimas que denuncian al acosador sexual.

“La necesidad de conservar el empleo, el convencimiento de no poder oponerse al superior, la desconfianza y el desprecio de los compañeros y colegas del trabajo, que

constituyen una amenaza latente y solapada a la estabilidad del empleo y a la reputación de quién ha sido fustigado sexualmente."⁵⁴

Sí bien no puede establecerse un registro preciso de las preferencias de quienes fustigan sexualmente, los estudios de distintos países demuestran que las personas más afectadas son, en primer lugar, las mujeres jóvenes, como consecuencia de la vulnerabilidad propia de su inexperiencia, la falta de conocimientos legales y timidez entre otros factores.

El marco conductual se centra en la interacción del poder, la violencia y sexualidad. Dichas conductas en una interacción explican el acoso sexual. Estas se explicarán a continuación.

✓ El Poder

Las primeras limitaciones que sufre el ser humano en su conducta son las que los padres van imponiéndole en el núcleo familiar. Posteriormente, añadirá los límites que establece con los grupos en los que participa, de tal suerte que paulatinamente adquiere los llamados controles sociales. En la proyección social del hombre, éste tiende a aceptar el orden existente y el intento de configurar su persona de acuerdo al mismo. Por ello en su actuar cotidiano, el ser humano evita en lo posible dar

⁵⁴BARRIG M., CHUECA, M., YAÑEZ A.: Anzuelo sin carnada. Obreras de la industria de conserva de pescado, Lima, 1984, Pág.39

cabida a las desviaciones sociales. La propia comunidad, a través de diferentes instancias, crea y consolida un cuadro de normas que le sirven de apoyo externo para determinar los comportamientos que son reconocidos como obligatorios, según los valores de la sociedad. Dentro de la comunidad hay individuos que ejercen su poder de una u otra forma y otros que acceden a esta influencia de poder.

Sin embargo, existen también individuos que cuestionan o se resisten al poder ejercido. De ello se deriva que el poder se puede conceptualizar como la capacidad de ejecutar o realizar. Este es un punto de vista psicológico, que hace referencia a la posibilidad de poner a ejecución una serie de habilidades. Señalando que hay dos formas de hacer esto, utilizando el poder para crecer, o bien para controlar, limitar y destruir a otros. El primero es poder para uno mismo y el segundo, es poder sobre otros. También se afirma que esta no es una opción válida en el reino humano, pues en la medida que el desarrollo de un individuo es mayor, se vuelve más capaz y efectivo, teniendo menos necesidad de limitar o restringir a los otros.

Sin embargo el poder se puede distinguir en tres tipos de imposición coercitiva:⁵⁵

1. Poder codigno: que es aquel que gana la sumisión mediante la habilidad para imponer una alternativa a las preferencias del individuo o grupo. Acción que sea lo suficientemente desagradable o dolorosa de modo que tales preferencias sean abandonadas. En el término existe un sobre tono.

⁵⁵GALBRAITH, KENNETH, John: Anatomía del poder, Traducción: Rafael Quijano, México, OMGSA, 1986, Pág.19

2. Poder compensatorio: este logra la sumisión a través de la oferta de una recompensa alternativa, concediendo algo del individuo que somete.
3. Poder condicionado: el cual se ejerce cambiando las creencias de quien se somete a él.

“Las personas en la sociedad tiene un concepto de sí mismos que es más imaginario que real: los individuos tienden a invertir la objetividad de la realidad dándole a ésta ciertos caracteres derivados de su pensamiento, sin llegar a ver que la verdad es lo contrario, la vida real no está determinada por la conciencia sino al revés, la conciencia lo está por la vida real.”⁵⁶

Por ello, algunas personas usan el poder como una fuerza coercitiva dentro de su concepción de poder, es justo la línea divisoria entre el poder como energía y el poder como violencia. May, propone cinco formas de poder:⁵⁷

1. Poder explotativo: En la vida diaria, esta clase de poder es ejercida por aquellos que han sido radicalmente rechazados, cuyas vidas son estériles y no saben relacionarse con los otros excepto por medio de la explotación. Algunas veces, este poder ha sido racionalizado como la forma masculina de tratar con la mujer sexualmente.

⁵⁶SANCHES AZCONA, Jorge: Reflexiones sobre el Poder, México, UNAM, 2000, Pág. 53

⁵⁷ Ídem

2. Poder manipulativo: Este es un poder a través del cual se obliga a alguien que tiene una necesidad, a someterse al poderoso.
3. Poder competitivo: En su sentido positivo se refiere a la rivalidad estimulante y constructiva. En su forma negativa una persona se subordina a otra sólo por que el oponente esta en una posición superior.
4. Poder nutricional: Al ejercerlo se desea el bienestar de quien lo recibe, se ejerce en el ámbito privado e incluso se cuestiona que represente un verdadero poder.
5. Poder integrativo: Este es un poder compartido, en el cual uno favorece al otro, asociando el crecimiento propio y el de los demás, pues en la medida en que se ejerce, quien lo recibe también adquiere poder y viceversa. Esta forma de poder corresponde a las nuevas propuestas feministas y de grupos de mujeres, cuyo objetivo es lograr un proceso de crecimiento, personal, interpersonal y político, cuyo fin es el de proporcionarles una sensación de control y poder sobre sus propias vidas.

Las formas de poder descritas las podremos fácilmente detectar en nuestra sociedad, tanto a nivel macrosocial como en las interacciones personales.

Ahora bien, al considerar que el acoso sexual dentro de las estructuras de poder que existe entre los géneros, éste se produce en su forma negativa, como ejercicio de poder sobre otros con la finalidad de controlar y restringir, a través del poder explotativo o manipulativo. Es decir, el acoso sexual reviste una forma de explotación caracterizada por una imposición de requerimientos sexuales donde la víctima debe

someterse a los deseos de otro. Lo anterior, ocasionado por la necesidad de conseguir o mantener ciertas prerrogativas. Se trata pues de un intercambio sexual forzado a cambio de obtener un empleo, o bien el temor de recibir represalias, ante amenazas e intimidación que pongan en peligro prerrogativas, menoscabo o estabilidad en el trabajo.

Para concluir, en las relaciones donde se presenta el acoso sexual, existe siempre el poder desigual, lo que permite a uno imponer y a otro a someterse por estar subordinado. Es así, que esta imposición de formas de poder utilizadas son asimétricas basadas en la sumisión y la dependencia, donde el poderoso impone sus deseos.

✓ La Violencia

Se expondrá la violencia sobre estados afectivos universales y que no entran dentro del marco de la patología. Se tocará esta conducta en términos de la relación de la violencia y la sexualidad.

En cuanto al término violencia, se le concibe como una fuerza que se ejerce contra el derecho o la ley, que trata de obligar o forzar para vencer la resistencia de alguien. Este concepto se aplica al acoso sexual, el cual es una imposición de requerimientos sexuales.

La violencia lleva implícita la agresión. La agresión es una conducta que "está integrada en el cerebro animal y el humano y tiene por misión la defensa frente a las amenazas a los intereses vitales."⁵⁸ Sin embargo, a los animales no les gusta infligir dolor y sufrimiento a otros animales. Sólo el hombre parece sentir gusto en destruir o hacer sufrir a un ser vivo o un ser semejante. Sólo el hombre parece ser violento más allá del fin de defenderse o de obtener lo que necesita. Por lo tanto, se puede hablar de dos tipos de agresión o violencia, la agresión benigna y la agresión maligna:

1. Agresión o Violencia benigna: es la violencia biológicamente adaptativa, favorable a la vida.
2. Agresión maligna o violenta: no es un instinto, sí es un potencial humano que tiene sus raíces en las condiciones mismas de la existencia humana. Tiene como característica ser dañina, implica crueldad y violencia y por consecuencia es socialmente inaceptada⁵⁹.

May menciona que la violencia es la explosión de un impulso que destruye aquello que es visto como una barrera al movimiento o crecimiento. Así mismo, la manifestación de la violencia dependerá de cómo el sujeto interpreta y se explica el mundo. En el caso de acoso sexual hacia la mujer, la interpretación al rol femenino subordinado es lo que sirve de marco de referencia para ser objeto de violencia,

⁵⁸FROMM, Erich: Anatomía de la destructividad humana, 14ª Edición, SXXI, México 1998, pág. 190

⁵⁹ Idem

pues a lo largo de la historia de la humanidad, se ha visto como se violenta al que es considerado inferior.

Archer y Lloyd, de acuerdo a investigaciones realizadas relacionadas con este aspecto, encuentran que la mayor parte de situaciones violentas han sido a cargo del sexo masculino. Así mismo se cometen más actos de violencia de hombres hacia mujeres que viceversa. Algunas conclusiones a las que llegan son:

1. La mayoría de los estudios reportan que los hombres son más agresivos que las mujeres, tanto en investigaciones realizadas con niños como con adultos.
2. Los hombres demuestran con mayor facilidad sus sentimientos agresivos, mientras que en las mujeres tales sentimientos les producen ansiedad que las inducen a inhibir la agresión.
3. La agresión de las mujeres se da en el terreno verbal y asociada a conductas prosociales o de cumplimiento con las reglas
4. A medida que los actos de violencia tienen menos intensidad, las diferencias entre los géneros van haciéndose también menores.
5. Los hombres traducen su enojo agrediendo a los demás, al contrario, las mujeres se inclinan ante la auto injuria.⁶⁰

⁶⁰Citado por: GARCÍA Y GARCÍA, Blanca Elba Ob. cit. Pág. 29

Los estudios realizados, vistos dentro de un marco social, hacen énfasis en los determinantes sociales y culturales que favorecen el aprendizaje y patrones agresivos, encontrándose con más frecuencia entre los hombres que entre las mujeres. Lo cual reitera los planteamientos del sistema sexo-género, pues subraya la importancia de los condicionamientos sociales en los patrones de conducta de un género y del otro, es decir, se refuerzan las conductas agresivas en los hombres y no en las mujeres. Aún cuando en ambos géneros se presenta el acoso sexual.

Cuando la violencia o agresión se conjunta con el poder, se puede manifestar en conductas antisociales como el acoso sexual, sadismo, etcéteras. El sadismo es "la pasión de tener poder absoluto e irrestricto sobre un ser vivo"⁶¹. Aunque en ambas conductas el fin es manifestar un poder total sobre otro menoscabándolo, ahogándolo o presionándolo.

La experiencia del poder crea la ilusión de trascender, sobre todo en aquel para quien la vida real está exenta de productividad y alegría, para lograr tanto en el acoso sexual como en el sadismo "la impotencia se transforma en la experiencia de la omnipotencia"⁶².

Existen condiciones que favorecen un comportamiento agresivo o violento:

⁶¹ *Ibíd.*

⁶² *Ídem*

2. Factores del medio ambiente o sociales: Comportamientos negativos aprendidos en su medio social, o comportamientos de presión en su grupo social.

✓ Sexualidad

Toca ahora referirse a la sexualidad, se hace exponiendo brevemente, algunas cuestiones generales que se relacionan con la violencia sexual. Se puede decir que la sexualidad es una expresión social de las relaciones de deseos corporales reales o imaginarios hacia otros, o para uno mismo, asociada a los deseos del cuerpo y sus experiencias.

Es una serie específica de prácticas que tiene que ver con el poder, las acciones, pensamientos. La sexualidad puede utilizarse en varios aspectos de la vida cotidiana: publicidad, política, mercadotecnia, como producto, etcétera. Esta utilización se da porque esta vinculada a acciones o actividades de poder, de status, de trascendencia. Tanto el poder como la sexualidad operan y se interrelacionan en varios niveles, a través de una dinámica compleja en la que se puede establecer un control conductual inmediato.

El acoso sexual es una conducta que atenta contra la sexualidad, que es deliberada y no solicitada. Es coercitivo y parcial o unilateral, y les puede suceder tanto a hombres como a mujeres.

ESTA TESIS NO SALE DE LA BIBLIOTECA

Sin embargo, la subordinación de género se expresa en muchos campos, en los cuales se puede observar como los hombres haciendo uso de su predominio social, imponen sus deseos e intereses aun en la sexualidad. A las mujeres se les educa dentro de un código sexual que restringe su libertad sexual; en cambio a los hombres se les educa en la convicción de que sus deseos sexuales no pueden ser cuestionados.

El destino femenino y su sexualidad, generalmente, han estado dirigidos y controlados por los requerimientos culturales y de satisfacción erótica masculina.

Se concibe a la mujer como objeto sexual, definiéndosele en términos de lo que complace al hombre, es decir, como objeto de deseo y no como ser sexuado, se le enseña a subrayar sus caracteres sexuales externos para seducir al hombre

En contraposición el hombre aprende, por lo general, a desarrollar una sexualidad abierta e incontrolable y fácilmente puede despertarse por la supuesta provocación femenina, convirtiendo en ocasiones a las mujeres como blanco de agresiones como el acoso sexual y violación, actos que se manifiestan con abuso de poder

Por ejemplo, el acoso en la calle incluye comportamientos verbales y no verbales con observaciones sexuales en su naturaleza y comentan evaluativamente la apariencia física de la víctima, hombre, homosexual o mujer, generalmente ésta última. Aunque

teniendo las posibles represalias que pueden recibir, por las nuevas formas de actividad sexual derivadas de esa libertad.

Los actos de violencia sexual son mas frecuentes de lo que aparentan, y dañan física y psicológicamente a las mujeres y hombres, se pone de manifiesto que constituyen éstos una amenaza. Por lo tanto, se menciona que también el orden social cuida de ellos y de sus formas de satisfacción:

La sexualidad conlleva placeres y el orden social cuida de ellos y de sus formas de satisfacción. "La reflexión de los placeres nos lleva ... al problema del cuidado de sí, ... , el problema del acoso sexual es una evidencia del descuido que podemos tener de nosotros mismos, en el sentido de que el hombre busca en él la experiencia del placer, cuando de hecho, si se concibiera de otra forma, vería que al llevar a cabo tales prácticas, se exhibe como un sujeto que sucumbe a los excesos incapaz de gobernarse y por lo tanto, no cultiva el cuidado de si mismo, ... el individuo que recibe los efectos del hostigamiento sexual se ofende y se devalúa así mismo al tolerar esa situación y verla como una relación necesaria y natural, dada su condición de sometimiento e inferioridad ..., con ello no esta cuidando de sí pues se humilla ante el otro, calla y otorga".

De acuerdo a lo citado, referimos que partiendo que el acto sexual es un acto placentero, biológico y natural, debiera ser en todos los casos una experiencia segura⁶⁴.

⁶⁴ Cfr. GARCIA y GARCIA, Blanca Elba., Ob. Cit. Pág. 31

2.3 Factores económicos.

En el ámbito laboral las mujeres han participado en el proceso de globalización y de la transformación económica mundial. Dado que su incorporación a trabajos vinculados con la exportación o con las nuevas zonas industriales del mundo, ha sido muy importante. El papel de la mujer en la actividad económica es cada vez más importante.

En la mayor parte del mundo la fuerza laboral femenina ha ido aumentando, principalmente en los últimos diez años. En países como Estados Unidos de Norte América, Canadá y algunos escandinavos la feminización de la fuerza de trabajo constituye aproximadamente el cincuenta por ciento de la población. Actualmente en México, cerca del cuarenta por ciento de la población económicamente activa es femenina, cifra que contrasta con el treinta por ciento que era hace diez años. En Asia Sudoriental las mujeres representan el 80% en la fuerza de trabajo en las zonas de elaboración para la exportación

Cuadro 1 Fuerza laboral femenina de 1990 a 2000

Países	Población económicamente activa
E.U., Canadá	50% de mujeres
México 2000	40% de mujeres

México 1990	30% de mujeres
Asia Sudoriental	80% de mujeres en elaboración de productos de exportación (textiles)

Fuente: *La mujer en cifras. Instituto de la Mujer, Ministerio de Asuntos Sociales, 2000*

Adicionalmente, sin los esfuerzos femeninos en el sector agropecuario y en la economía informal, los costos sociales del empobrecimiento en varias zonas del mundo en desarrollo serían mayores.

Un mayor número de mujeres participa en el campo laboral, así mismo ha variado la edad promedio para el efecto ya que el trabajo femenino ya no está dominado por jóvenes. "Ahora las trabajadoras mayores de treinta años aun casadas y con hijos permanecen laborando, la edad promedio de mujeres trabajadoras en México en 1998 era de treinta y cuatro años."⁶⁵

"El fenómeno del acceso masivo de las mujeres en la participación económica activa y su permanencia en la actividad productiva, por lo menos, hasta los cincuenta años, obedece fundamentalmente a un aumento de escolaridad de las mujeres a los niveles medio y superior de formación y por lo tanto a la elevación del costo de oportunidad a las actividades alternativas al trabajo extra-doméstico, así como a la

⁶⁵ INEGI: Encuesta Nacional de empleo, 1998

modificación de patrones culturales y mayores servicios de guarderías y otros sistemas de apoyo."⁶⁶

La mujer generalmente, elige tener una ocupación remunerada a fin de desarrollarse como persona. Pero, muchas de ellas trabajan por necesidad económica a fin de allegarse satisfactores personales o para la familia. Para ellas, incluso la dependencia de un salario mínimo, con todas sus insuficiencias e indignidades, puede ser preferible, a sufrir el riesgo de perder su trabajo y engrosar las filas de desempleadas.

No obstante, dos características distintivas del empleo femenino siguen imperando:

- Tienen menos percepciones respecto de los hombres.
- Concentración en un ramo limitado de ramas económicas.

Cuadro 1.1 Participación de la Mujer en las ramas de Empleo

Áreas	% Hombres	% Mujeres
Dirección General	93	7
Económica-Financiera	82	18
Sistemas de Información	93	7

⁶⁶ CHINCHILLA, Nuria, GARCIA, P., MERCADE, Anna.: Emprendiendo en lo Femenino, Madrid, Gestión 2000, pág. 17

Recursos Humanos	81	19
Comercial	95	5
Producción	95	5
Exportación	92	8
Marketing	77	23
Técnica	94	6

Fuente economía y Negocios 1996

Adicionalmente la mujer enfrenta otras causas como:

- Alta competencia por el trabajo.
- Encontrarse en desventajas por razón de género que rige en el mercado laboral.
- Por ser madres solteras o casadas con cargas familiares.

Otra tendencia laboral de la mujer en los últimos años es trabajar medio tiempo o tiempo parcial. Con la finalidad de hacer compatible el trabajo formal con los quehaceres del hogar.

No obstante que las mujeres trabajan mas, siguen constituyendo una abrumadora mayoría (70 por ciento) de los mas de mil millones de personas que viven en condiciones de pobreza en el mundo.

Por otro lado, el precio del desempleo se traduce en pobreza, como consecuencia de una incapacidad para generar los recursos indispensables para satisfacer las necesidades vitales, es así, que el tener un trabajo se convierte en un factor de sobrevivencia.

Por ello, la posibilidad de perder el trabajo, en una situación de hostigamiento sexual se convierte en una posibilidad real y estresante. Además, existen innumerables factores que determinan que una mujer o hombre desee conservar su empleo: ser el único sostén de su familia, tener hijos menores, o hijos o familiares cercanos enfermos, orfandad, separación, abandono, viudez, invalidez, ausencia motivada del padre, etcétera.

Estos devastadores factores recaen también sobre los niños y personas desvalidas, cuando el acosador pone en peligro o anula esa fuente de subsistencia. A continuación se presentan algunas estadísticas que apoyan el hecho de que es un peligro real:

Cuadro 1.2 Porcentaje de pérdida del medio de subsistencia o trabajo

País	%	Consecuencia
Alemania	25	Perjuicios sociales directos
	7	Pérdida de empleo
	2	Despedidas

	5	Obligadas a renunciar
Gran Bretaña	53	Cambio de trabajo a consecuencia de acoso sexual
Francia	14	Renuncia o despido

Fuente: Investigación Sibille Plogsted y Kathlen Boden⁶⁷

Por lo tanto, las represalias que el acoso sexual tiene en la víctima, afectan económicamente no solo a la misma sino a su familia. Sin embargo, las represalias se manifiestan casi siempre en forma encubierta, cruel y refinada⁶⁸

Lo anterior nos lleva a considerar que la conducta de acoso sexual, ocurrida en el ámbito laboral genera dos tipos de daño, uno directo el cual recae en la persona del o la trabajadora, el otro indirecto de carácter económico, que afecta a la misma y a las personas cuya dependencia económica corre a cargo de esta.

González Elpidio en su obra menciona las represalias a las que puede ser sometida la persona acosada sexualmente, cuando no accede a los requerimientos sexuales

1. Frecuente solidaridad masculina no expresada, tácita, aun entre empresarios o directivos, y empleados.
2. Restricción en permisos, licencias, horarios, horas extras, salarios.

⁶⁷ PLOGSTEDI, Sybille & BODE, Kathlen: Acoso sexual en los lugares de trabajo, Alemania, 1983.

⁶⁸ Cfr. GONZALEZ, Elpidio: Ob. Cit. Pág. 65

3. Traslados con pseudo excusas o sin ninguna explicación, que generalmente tienen, al menos, nuevas o mayores incomodidades, aunque sean legales.
4. Calificaciones que muestran una disminución en el puntaje, sin antecedentes reales que lo justifiquen, a partir de la época de los rechazos del blanco.
5. Mala disposición o negativa, cuando se trata de obtener certificado de trabajo y recomendación para otra empresa.
6. Trato vejatorio en relación con el compañero, superior o propietario involucrado.
7. Tentativas o consumación de distintas formas de intimidación, o violencias.
8. Daño o sabotaje en la elaboración o tarea encargada al asediado, y desvalorización permanente de su rendimiento.
9. Maltrato deliberado frente a terceros en el reclamo por pretendidas negligencias.
10. Exigencia de renuncia a su puesto.
11. El despido, como expresión máxima de poder.

De acuerdo a la realidad social es necesario definir estrategias y acciones precisas que contribuyan al avance en contra del acoso sexual, ya que de acuerdo a la opinión de la Organización Internacional del Trabajo, no basta aumentar la oferta de trabajo, sino también mejorar las condiciones de este. Entre otras las medidas que se sugieren son: Realizar los programas destinados a atender las demandas de capacitación y empleo de las mujeres, coordinando estos programas con la oferta de empleo y las habilidades laborales, así como impulsar programas de generación de

empleos-autoempleo y micro-empresa- y promover nuevos sistemas de crédito y asesoría para procesos y productos innovadores.⁶⁹

Otro ejemplo de las mejoras precisas se encuentra en Dinamarca, donde en una convención colectiva sobre igualdad en el trato dentro del trabajo se acordó:

“Las partes interesadas recomiendan que cada empresa busque por intermedio de sus políticas en materia de personal, hacer un entorno de trabajo que esté exento de: todo comportamiento intempestivo de connotación sexual u otro comportamiento fundado en el sexo que afecta la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, y toda represalia ejercida contra un denunciante, o de cualquier persona que desea atestiguar o haya atestiguado en el caso de una denuncia.”⁷⁰

⁶⁹ Citado por ITURBIDE GALINDO, Laura. GONZALEZ Janeth. La mujer y la actividad económica. El Financiero, 24/02/2002, México, Sociedad, enfoques pág. 50

⁷⁰ Confederación Danesa de Empleadores y la Confederación Danesa de Sindicatos: 2 de julio de 1991: GONZALEZ ,Elpidio., ACOSO SEXUAL, Ob. Cit. Pág 120

CAPITULO III

MARCO JURIDICO

3.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

"Constitución es la unidad de validez de todo un determinado orden jurídico, la validez de una norma la determina otra norma y la validez de ésta, a su vez, la determina una tercera norma que está determinada por otra norma, y de esta forma podemos remontarnos a una primera norma, la cual es la base de validez de todo un orden jurídico, y esto es la Constitución.

Hans Kelsen.

Toca en este punto hacer mención a la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, base de todo nuestro ordenamiento jurídico, en forma particular y en relación a nuestro estudio hacemos referencia al marco jurídico rector de los derechos de los trabajadores, los cuales pueden verse afectados cuando alguien impone a otro mensajes de contenido sexual. Atentando contra la dignidad y la estabilidad de aquellos.

Es importante señalar que la dignidad del hombre se traduce en el valor y respeto que él se reconoce y posee en sí mismo, frente a otros individuos y aún frente al mismo Estado, partiendo de ésta premisa el Estado tiene la obligación de proteger

los derechos de cada persona, esto a través de las diversas ramas del derecho que existen, las cuales contienen normas, principios, instituciones y mecanismos para que esos valores esenciales e inalienables del hombre sean protegidos, conservados y garantizados. Los derechos del hombre sólo pueden ser limitados por los derechos, libertades y valores que integran la dignidad de los demás y por lo dispuesto en la ley constitucional.

No obstante, de lo expresado vemos que la dignidad del hombre puede verse afectada, como es el caso del tema que nos ocupa ya en el campo laboral, el acoso sexual significa un atentado en contra de la dignidad del trabajador acosado, el cual tiene derecho a exigir jurídicamente que se castigue al sujeto activo del delito, pero ésta exigencia sólo podrá hacerla valer por vía penal, en virtud que laboralmente no existe respecto a éste tipo de conducta, disposición alguna.

b) *Artículo Quinto*

El artículo quinto constitucional determina la libertad de todo individuo para que se dedique a la profesión, industria o comercio o trabajo que le acomode, pero ordena que sea lícito. En consecuencia todo trabajo que sea lícito queda protegido por la garantía individual que se comenta. Es dable mencionar qué se entiende por ilicitud en los términos del citado artículo quinto. La ilicitud de un acto o de un hecho es una circunstancia que implica contravención a las buenas costumbres o a las normas de orden público. En el primer caso, la ilicitud tiene un contenido inmoral, o sea, está en oposición con la moralidad social que existe en un determinado tiempo y lugar, en el

segundo caso, la ilicitud se manifiesta como una inadecuación entre un hecho y una ley de orden público.

Otra garantía de seguridad para la libertad del trabajo es la de que “Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento”.

Esta disposición constitucional proscribire todo trabajo gratuito, es decir, toda prestación de servicios que se realice sin la remuneración correspondiente. En atención a esta garantía de seguridad, el Estado no puede imponer al individuo ninguna labor que no sea retribuida, salvo cuando se trate de trabajos electorales o censales, los cuales deben desempeñarse en forma gratuita. Además de exigir que todo trabajo personal sea remunerado, establece que al individuo que lo desempeñe debe otorgársele una justa retribución. Por tal se extiende toda remuneración que este de acuerdo y en proporción con la naturaleza misma del servicio que se preste. La justa retribución se traduce en el pago de salarios mínimos (Fracción VI del Artículo 123 Constitucional.)

Otra seguridad constitucional relativa a la libertad del trabajo se encuentra en el propio artículo quinto en los siguientes términos: “...Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial...” En este dispositivo la ley tutela el producto del trabajo, realizado por el trabajador, que generalmente se traduce en un salario o sueldo, declarando que aquel no puede ser objeto de privación, de

acuerdo con lo cual ninguna autoridad estatal debe despojar a un individuo de la retribución que le corresponde como contraprestación, salvo por resolución judicial, ya sea por un acto de ejecución de la misma, o bien de un proveído del juez citado en una ejecución de sentencia. Consideramos que existe una excepción al mandato del dispositivo citado ya que el salario mínimo del trabajador que tiende a asegurar un mínimo de elementos de vida, como base inafectable del trabajador, prohíbe el embargo del salario del trabajador ya que éste se convierte en inembargable.

Para concluir este punto decimos: las garantías individuales del hombre entre ellas la libertad, constituyen los mecanismos o medios legales para proteger los derechos esenciales del hombre, en este caso los derechos sociales del trabajador. Es así, que los derechos humanos, en sus dos aspectos, derechos individuales de hombre u derechos sociales del trabajador, pugnan por realizar el máximo de libertad del trabajo. No se puede negar el vínculo existente entre el artículo 123 de la constitución y el artículo 5º., precepto que se refiere a las garantías relativas a la prestación de servicios. Las fracciones II, III etc., del mencionado Artículo 123 fijan las condiciones del desempeño del trabajo, Siendo así, las garantías sociales e individuales son compatibles por ende la libertad de Trabajo que contempla el citado artículo 5º constitucional, como garantía individual el derecho del trabajador que a su vez se encuentra contemplado en el artículo 3º de la ley federal del trabajo, nos lleva a reiterar que las garantías individuales y sociales son compatibles, y que en cierta forma y en atención a la supremacía de las normas constitucionales las segundas vienen a reafirmar a las primeras.

3.1.1 Artículo 123 Constitucional Apartado “A”

“El Derecho del Trabajo nació con la Constitución de 1917, en el artículo 123, teniendo por fuentes los hechos de la vida misma”.

Alberto Trueba Urbina.

El artículo 123, cuyos preceptos estructuran el Estado de Derecho Social y forman el Derecho del Trabajo y de la Previsión Social, contiene fracciones relevantes en relación con la presente investigación.

1) Artículo 123 “apartado A”

“Toda persona tiene el derecho al trabajo digno y socialmente útil ...” interpretamos que éste precepto implica el cumplimiento del deber de trabajar, pero esto en condiciones dignas a través de una legislación social que garantice al trabajador la posibilidad de cumplir su deber de realizar un trabajo útil para el bien propio, de su familia y de la sociedad a la cual él corresponde, siendo así, el trabajador debe desarrollar un trabajo útil y de acuerdo a la ley debe ser lícito, por lo cual el trabajo debe considerarse deber, en atención a esto el deber que tiene la sociedad es la de crear condiciones sociales de vida que permitan a los hombres el desarrollo cabal de sus actividades.

2) Fracción VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad”. Asimismo el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo

dispone el mismo principio, al efecto manifiesta "a trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también debe corresponder salario igual". Como podemos ver de lo citado, ambos dispositivos legales contemplan el principio de igualdad, no obstante en la práctica laboral, existe el problema de la desigualdad mismo que crea grandes conflictos, en relación a nuestro tema de estudio, la desigualdad es manifiesta ya que la mujer está en desventaja, en éste rubro el salario del hombre es de mayor cuantía en relación al de la mujer, en base a una gran discriminación sólo en razón de género, Así mismo se observa desigualdad, como en el caso de trabajadores extranjeros en relación con los nacionales, especialmente cuando aquellos trabajan al margen de la ley, como puede ser el caso de los indocumentados.

3) fracción XXII. Ésta alude a la estabilidad en el empleo, ya que establece que los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, y en caso de separación injustificada tendrán derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente. En base a la fracción citada podemos decir que el trabajador tiene derecho a conservar el empleo, salvo que haya una causa justa para privarle de él.

Es así, que en caso de despido injustificado, y de acuerdo con la fracción citada, el patrón estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igual responsabilidad tendrá en caso de retiro del trabajador por causas imputables al patrón.

Si se exige el cumplimiento del contrato, el patrón deberá cubrir, durante el término de la separación, los salarios vencidos hasta la fecha que se dé cumplimiento al laudo que resulte, lo anterior de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo. Asimismo cuando el trabajador rescinda justificadamente la relación laboral, el patrón pagará, además 20 días de salario por cada año de servicios prestados.

Por otra parte si el patrón es condenado a reinstalar a un trabajador injustamente despedido, puede negarse a ello, en tal caso su responsabilidad cubrirá:

Si se trata de relaciones por tiempo indefinido, tres meses de salario más veinte días de salario por cada año de servicios prestados. En el artículo 50, de la misma ley en la fracción I, una indemnización especial para los contratos por tiempo determinado. La ley considera al pago de los tres meses de salario y los veinte días por año el carácter de indemnización.

Si el trabajador es reinstalado en su trabajo significa ponerlo nuevamente en posesión de su trabajo, o sea, el restablecimiento del trabajador en los derechos que le correspondían en el centro de trabajo, los cuales derivan de la relación jurídica laboral.

3.1.2 Artículo 123 Constitucional Apartado “ B”

“Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores”: el apartado “B” de tal precepto regula las relaciones laborales del gobierno y los empleados al servicio público. Los derechos en él consignados revisten cierta peculiaridad, las cuales hacemos notar al comentar las fracciones siguientes:

A) Derecho al sueldo o salario

La fracción cuarta ordena que los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos, sin que su cuantía pueda ser reducida durante la vigencia de éstos”.

“En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general.

La fracción V determina. A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo.

VI. Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario, en los casos previstos en las leyes. “La Ley prevé determinados descuentos tales como deudas contraídas en el Estado, cuotas sindicales, descuentos judiciales o del régimen de seguridad, fuera de esto el salario es inembargable”

Los citados preceptos tienen relación con otras disposiciones del mismo ordenamiento constitucional, como lo son el cuarto y el quinto. De ellos resulta el

salario como una retribución justa de servicios. De acuerdo a los preceptos citados, el trabajador tiene un verdadero derecho sobre su sueldo, que es fijado en relación con la prestación del servicio público, con la jerarquía del servidor público y condiciones de éstos.

Abundando al respecto podemos decir, que de acuerdo al artículo 127 de la Constitución Federal, el Presidente de la República y demás funcionarios públicos además de su sueldo reciben una compensación adecuada e irrenunciable por el desempeño de su función, empleo, cargo o comisión que es determinada anualmente en el presupuesto de egresos de la Federación, entidades federativas o del D. F., según corresponda.

De lo anterior se deduce que desde los funcionarios que ocupan los más altos cargos políticos, hasta los de más ínfima categoría servidores del estado, todos tienen derecho al salario, determinando en el citado presupuesto.

En cuanto a la fracción quinta del mismo artículo, interpretamos que a igual capacidad, responsabilidad y cargo corresponde igual salario al margen del género, consideramos que la pretensión del legislador en éste dispositivo, fue evitar la discriminación en razón del sexo del trabajador público.

B) Derecho a la estabilidad

La fracción IX. Contempla el principio de estabilidad, al determinar que los trabajadores sólo podrán ser despedidos o cesados por causa justificada en términos que la ley fije.

Consideramos que la estabilidad en el citado precepto es relativo, ya que el empleo o cargo no es un bien que entre en el patrimonio de un funcionario o empleado, en virtud que el estado tiene la facultad de modificar la estructura del personal de la administración pública. Por otro lado al existir una estructura gubernamental jerárquica en la cual existe un sinnúmero de categorías de funcionarios y empleados de confianza sus derechos a la estabilidad no han sido determinados con claridad. A vía de ejemplo mencionamos, a aquellos funcionarios cuyo nombramiento y remoción son discrecionales por parte del presidente de la República. Es también a considerar en este punto, que los funcionarios y empleados de confianza no están contemplados en la ley reglamentaria del artículo 123, apartado "B" constitucional, por lo que en caso de que sean separados injustamente de su cargo, no tienen más procedimientos para hacer valer sus derechos, que el juicio de amparo.

En relación a los empleados de base, la ley señala en el artículo seis el carácter de inamovible, pudiendo solo ser removido por las causas que la propia ley señale.

De lo expuesto en este inciso podemos concluir que el derecho a la estabilidad en el empleo es prioritario para todo trabajador, ya sea como funcionario o empleado público o como trabajador en la iniciativa privada.

Cabe aclarar que la ley federal de los trabajadores al servicio del Estado, no prevé la rescisión de trabajo sin responsabilidad del trabajador, en este entendido no procede una demanda de rescisión por no estar prevista en la ley.

La gravedad que reviste la conducta de acoso sexual en el campo de la administración pública impone que se adicione a la citada ley con la acción de los trabajadores de separación del empleo por causas imputables al poder público (Estado) y la obligación de éste de pagar indemnización.

C) Derecho al ascenso.

En la escala jerárquica gubernamental, los funcionarios y empleados tienen derecho a ser mejorados en su condición burocrática, si reúnen ciertas condiciones en función de sus conocimientos, aptitudes y antigüedad. Efecto de ascender es pasar de una categoría inferior en la organización administrativa, a categorías administrativas, superiores que implican mayores derechos y obligaciones, pero a la vez mayor sueldo y demás prerrogativas que rodean a un empleo de nivel superior. La ley establece como un derecho de los trabajadores del Estado participar en los concursos para ser ascendidos, ya que el candidato a ser nombrado debe satisfacer condiciones o aptitudes que varían según la naturaleza del cargo como pueden ser por edad o antigüedad de aptitud física o técnica, por mérito, o sea, son factores escalafonarios: la aptitud y la antigüedad .

Las vacantes se otorgarán a los trabajadores de la categoría inmediata inferior del respectivo oficio o profesión que acrediten tener aptitud y, el mayor tiempo de servicio prestados dentro de la misma unidad burocrática.

3.2 Ley Federal del Trabajo

"El hombre trabaja no sólo por dinero sino para dar sentido a su existencia".

Harold Kushner

Toca en este punto hacer referencia a la Ley Federal del Trabajo, ley reglamentaria derivada del artículo 123 de la Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos.

La esencia de la Constitución en relación a los derechos sociales, en forma particular los contenidos en el artículo 123, la podemos ver reflejada en la Ley Federal del Trabajo, en cuanto a los fines protectores de la clase trabajadora ya que la citada ley de la materia, como ya se mencionó, reitera los principios contenidos en aquella, como son: la libertad, la igualdad, la dignidad, la salud y la estabilidad de los trabajadores en los centros de trabajo.

a) Principio de la libertad de trabajo.

Tal principio está consignado en el artículo 3° de la ley, en su segundo párrafo que dispone que el trabajo "...exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta

...". Al igual, el principio de la libertad de trabajo está expresado en el artículo 4° de la ley que ordena: "No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode siendo lícitos" este

principio reitera el contenido en el primer párrafo del ya mencionado artículo 5º constitucional.

b) Principio de igualdad.

"Para trabajar igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad". Este principio está contenido en la el artículo 123 constitucional, inciso "A", párrafo VII. El artículo 86 de la ley recoge el mismo principio al asentar "Para trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual". Debe considerarse que la igualdad, al igual que la garantía a la salud y la vida son metas prioritarias derecho del trabajo.

c) Principio de estabilidad.

Como ya se mencionó en el punto precedente, la fracción XXII del artículo 123 constitucional dispone el principio de estabilidad. La nueva ley, en el mismo sentido, ha venido a precisar éste derecho, involucrando en ello a varios artículos entre éstos hacemos referencia del 154 al 157 del capítulo IV, relativo a derechos de preferencia antigüedad y ascenso.

Toca referirnos, dado el tema que nos ocupa al despido como acto unilateral a virtud del cual el patrón da por terminada la relación laboral invocando una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador. El despido rompe con el principio de la estabilidad en el empleo. Esto se interpreta de la siguiente forma: el patrón no podrá

dar por terminada, anticipadamente la relación de trabajo, salvo que el trabajador incurra en una causa grave. Siendo así, el despido destruye, el derecho al trabajo.

Debemos señalar que no sólo el patrón puede invocar causas de rescisión.

a) el artículo 46 previene que los sujetos de la relación laboral patrón-trabajador podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada sin incurrir en responsabilidad. De lo anterior se deduce que cualquiera de los sujetos puede decidir la rescisión, en virtud que cualquiera de ellos puede incumplir sus obligaciones.

Las causas de rescisión están expresamente señaladas en la ley y las análogas que estime las Juntas de Conciliación y Arbitraje de la misma gravedad y de consecuencias semejantes.

b) El artículo 47 de la citada ley, contiene las causas de rescisión de las relaciones de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, es decir, las acciones y omisiones que si son realizadas por el trabajador, pueden dar por terminada la relación laboral, sin que tenga derecho a la indemnización de ley o a ser reinstalado en su trabajo.

Entre ellas mencionamos las contenidas en las fracciones siguientes:

Fracción II. "Incurrir el trabajador en faltas de probidad u honradez..." en cuanto a "faltas de probidad", el Diccionario de la Academia se refiere a "bondad", rectitud de

ánimo, hombría de bien, integridad y honradez en el obrar, A nuestro entender interpretamos a la probidad como la conducta recta, apegada a buenas costumbres y a la moral que todo trabajador debe tener hacia su patrón, lo que trae en consecuencia, que entre ambos exista un clima de respeto.

Fracción VIII. Ésta habla de los “actos inmorales cometidos por el trabajador en el establecimiento o lugar de trabajo”, dicho dispositivo se complementa con el artículo 134, frac. VII, la cual impone la obligación de “observar buenas costumbres durante el trabajo”. Describir los actos inmorales era imposible, por lo que se pasó el problema a la jurisprudencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Fracción XV. “Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores ...” de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajador se refiere”. La misma norma es contemplada en la fracción IX del artículo 51, cuya redacción es idéntica.

La aplicación de los dos dispositivos citados debe reunir algunos requisitos como son:

1. La causa alegada debe ser análoga a alguna de las enumeradas expresamente en la ley;
2. ha de ser de naturaleza grave y ha de implicar un incumplimiento grave, de una obligación;

3. las consecuencias del incumplimiento de la obligación en el trabajo deben ser semejantes a las que producirá una causal de rescisión descrita en la ley.

Las fracciones transcritas señalan un deber de respeto del trabajador hacia el patrón, y al lugar en el cual trabaja, lo que significa que el trabajador puede indebidamente realizar actos que atenten contra la dignidad del patrón, en éste sentido se establece la facultad del patrón para dar por rescindida la relación laboral sin que implique responsabilidad para éste.

El artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, es de vital importancia para nuestro tema por razón de jerarquía del patrón. Este artículo contempla las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador, lo que indica, que las acciones u omisiones que fueran realizadas por el patrón, pueden dar por terminada la relación laboral, en consecuencia tendrá derecho el trabajador a la indemnización de la ley o a ser reinstalado en su trabajo.

Respecto a la fracción II, del citado artículo podemos decir que si el patrón incurre en faltas de probidad, traducidas éstas como ya se mencionó en acciones ajenas a la moral y a las buenas costumbres a la rectitud en el obrar, y si éstas, en el caso concreto que nos ocupa se reflejan en una conducta de tipo sexual debe incorporarse como una causal más de rescisión a las contempladas en la ley laboral.

En tal sentido los artículos 47 y 51 de la ley de la materia son trascendentes en el presente trabajo de investigación, en virtud del señalamiento hecho a fin de que en éstos se contemple la figura de acoso sexual, la cual representa una conducta que afecta las relaciones laborales, y que en caso de incurrir en ella cualquiera de las dos partes patrón o trabajador, constituya una causal de rescisión, con las consecuencias legales que conlleva su comisión.

3.2.1 Acoso Sexual en las relaciones laborales

Se puede considerar que el acoso sexual es una afrenta a la dignidad del o la trabajadora e impide a éstos efectuar una contribución acorde con sus capacidades.

La comisión de la conducta de acoso sexual, deriva en lo siguiente:

Primero.- Las represalias a las que está sujeto el trabajador que osa contraponer su resistencia a los requerimientos sexuales del acosador, se ven reflejados en el menoscabo de sus derechos laborales, entre ellos podemos mencionar restricción a permisos establecidos, suspensión injustificada de sus labores como medida disciplinaria, tentativas o consumación de distintas formas de intimidación etc.

Segundo.- La existencia de la relación laboral puede verse afectada y en consecuencia todos los derechos que derivan de la misma, en virtud que el superior jerárquico se respalda siempre en lo latente de la facultad del despido o exigencia de renuncia, en perjuicio de su subordinado, y esto conlleva a un universo de

consecuencias entre las cuales podemos mencionar en forma principal la anulación de la fuente de ingresos del trabajador, agravándose cuando éste es el único sostén económico de la familia, derivando en negarle el fortalecimiento de su personalidad que adquiere a través de la remuneración por su trabajo, el cual tiene como destino satisfacer las necesidades a veces más apremiantes para su subsistencia.

Al respecto vale cuestionarnos lo siguiente:

¿Cuál es la alteración que sufre el principio de estabilidad si el superior jerárquico (sujeto activo), externa una conducta de acoso sexual en agravio del subordinado trabajador (a) ?

¿es lícito que a partir de ese momento el mencionado superior jerárquico en consecuencia de un rechazo del trabajador (a) a tal conducta, en forma indebida busque y aplique represalias que entre otras pueden ser :

- a) exigencia de renuncia a su trabajo.
- b) el despido como arma de poder.

En ambas, exigencia y despido, el superior jerárquico pone en peligro o anula la fuente de subsistencia del trabajador (a). Añadimos que en el despido valga la redundancia impera la injustificación del despido. Al respecto, reiteramos la mención del artículo 5º. Constitucional que previene "... nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial". Por nuestra parte exponemos que la ley muchas veces es violentada, por el patrón originando despidos injustificados,

rompiendo en consecuencia el principio de estabilidad de la relación de trabajo, en agravio del trabajador.

Siendo así, consideramos que la conducta de acoso sexual, en el ámbito laboral, tiene un costo social que paga el trabajador acosado, lo que significa que no basta reiterar que el problema existe y se sigue imponiendo, y que dicha imposición fomenta muy sensiblemente la agresividad y la violencia en los centros de trabajo sino que se contemple, se prevenga o en su caso se sancione la conducta de acoso sexual en la Ley Federal del Trabajo.

3.2.2 Instituciones de ayuda a víctimas de acoso sexual.

a) Instituto de la mujer del gobierno del D. F.

Nació como promujer un año más tarde en 1990, se formalizó el inmujer como una promotora del desarrollo de una política de equidad que impulse la participación integral de la mujer en la vida pública y privada en el Distrito Federal, cuyos objetivos entre otros mencionamos los siguientes:

- ✓ Proponer políticas de equidad que garanticen el ejercicio de los derechos de la mujer, a través de acciones gubernamentales y sociales, así como establecer esquemas que garanticen su adecuada instrumentación.
- ✓ Impulsar, en coordinación con las Delegaciones Políticas del Distrito Federal, la creación de centros de apoyo integral de la mujer (CIAM) y definir esquemas de coordinación interinstitucional para apoyo a la operación de proyectos sobre salud,

educación y cultura, empleo, deportes y participación ciudadana tendientes a garantizar la igualdad de oportunidades.

- ✓ Tareas de INMUJER; entre otras mencionamos:
- ✓ Proponer iniciativas de reformas legislativas para erradicar la inequidad jurídica hacia la mujer, y difundir los tratados, normas y leyes y fomentar acuerdos de cooperación con organismos nacionales e internacionales.

B) MUTUAC-MAS.

Es una institución cuyas siglas significan Mujeres Trabajadoras Unidas, Asociación Civil. Mujeres en Acción Sindical.

MUTAUC-MAS, es una organización política-sindical feminista, constituida en 1984.

Su objetivo es:

- ✓ Contribuir a la eliminación de todas las formas de discriminación existentes hacia las mujeres en el país.
- ✓ Generar trabajadores y otras organizaciones de mujeres, propuestas de políticas públicas y propuestas en relación a contemplar en diversas leyes protección jurídica a las mujeres, a fin de evitar que se atente la dignidad de éstas.
- ✓ Dar asesoría legal, laboral y sindical, etc.

3. Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Distrito Federal.

Esta Dirección se creó en enero de 1999, tiene un programa permanente de atención especial a mujeres y menores en el campo laboral; posteriormente en mayo del año 2000, se conformó como la subprocuraduría de atención a la mujer, entre sus

funciones está la de brindar apoyo a las trabajadoras que sufren acoso sexual en los centros de trabajo.

La Dirección General de Trabajo y Previsión Social es una dependencia de administración pública del Distrito Federal, cuenta con el apoyo de un grupo denominado Red de Mujeres Sindicalistas, a éste les son canalizadas las mujeres trabajadoras con problemas de acoso sexual, en donde se les presta ayuda de manera integral dándoles atención y asesoría en distintas materias como ayuda psicológica y asesoría legal y social. Asimismo el grupo realiza tareas de investigación capacitación y difusión en relación al problema de acoso sexual.

3.3 Aspecto Penal.

Existen conductas que conducen a la aplicación de sanciones penales, surgidas de las relaciones entre dos partes, la naturaleza penal de la conducta se refiere al abuso que comete una persona en contra de otra, debido a la posición jerárquica del agresor.

Dichas conductas contienen los actos en los cuales la posición superior jerárquica del agresor es aprovechada por el sujeto activo para cometer el delito en contra de su subordinado. La conducta de acoso sexual es esencialmente penal ya que atenta contra bienes de naturaleza sexual del hombre, la tipificación penal de éste delito se expresa por medio de hostigamiento sexual.

3.3.1 Antecedentes del delito de hostigamiento sexual, contemplado en el Código Penal para el Distrito Federal.

Por decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 21 de Enero de 1991, se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones del Código Penal para el Distrito Federal en Materia del Fuero Común, y para toda la República en Materia del Fuero Federal, en relación a delitos sexuales:

La citada reforma formó parte de una propuesta integral que estableció modificaciones a los tipos penales de Violación; Estupro; Atentados al Pudor (Ahora Abuso Sexual) y Rapto (ahora como una modalidad de la privación ilegal de la Libertad). Así como la tipificación de Hostigamiento sexual.

Después de un gran debate, por primera vez en México se tipifica el delito de hostigamiento sexual, no obstante tener como antecedente varias iniciativas para convertirlo en delito desde 1983.⁷¹ Esta definición, corresponde con la reforma de la denominación que se hizo de los delitos sexuales, vigente hasta entonces, por el de "delitos contra la libertad y el normal desarrollo psicosexual", ya que se consideró que "la persona que los realiza no busca exclusivamente satisfacer una necesidad sexual, y no sólo afecta con los mismos a la sexualidad de la víctima, por el contrario

⁷¹ Diario de debates de la Cámara de Diputados. Dictamen de primera lectura de la Iniciativa de Reformas, Adiciones Derogaciones diversas de disposiciones del Código Penal para el Distrito Federal, año II, número 27, 11 de julio de 1990 página14

la denigra, humilla y somete, causándole daños en ocasiones irreversibles, con consecuencias biopsicosexuales severas”⁷²

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

“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 sanción de hasta 40 días de multa.

Si el hostigador fuera 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 cause un perjuicio o daño.

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

El precepto citado, reconoció por primera vez al hostigamiento sexual como un delito que atenta contra la libertad sexual, lo cual constituyó un logro sobre la oposición manifiesta, a considerar el delito de acoso sexual, en el Código Penal. La oposición partió de algunos legisladores, de esto da cuenta el Diario de Debates de la Cámara

⁷² Exposición de motivos de la iniciativa, México, año II número 10, 7 de mayo de 1990, pág. 15 y 16.

de Diputados. Los diputados que opinaron en contra del artículo propuesto argumentaron que el artículo propuesto para castigar el acoso sexual, no era explícito en relación con la pena concreta con lo cual, al no estar clara la pena no podría suponerse la comisión del delito."Sin pena no hay delito", señalaron.

Por su parte el jurista Carranca y Rivas, realizó un análisis al respecto, el cual fue utilizado por los diputados como parte de los argumentos en contra del delito de hostigamiento sexual. En el expuso que el hostigamiento sexual, era un comportamiento importado de corte anglosajón que no corresponde a nuestra idiosincrasia, ni a nuestros valores culturales. Por nuestra parte disentimos de lo argumentado por el citado doctrinario, en tanto que éste niega que en México el problema del acoso sexual sea una realidad incuestionable y grave, del que es víctima la mujer principalmente, asimismo decimos que la conducta de acoso sexual no es privativa de alguna sociedad en particular, en tal caso consideramos que en cada país existen problemas coincidentes como es entre otros el caso del acoso sexual.

Continúo diciendo: que el hostigamiento sexual, al considerarlo como un delito no es una conquista feminista, ya que la mujer frente al hombre, para evitarlo debe dialogar con él, evadirlo o de plano darle entrada. Esta segunda opinión al igual que la primera es preocupante ya que inicialmente rechaza la conducta de acoso sexual por considerarla inexistente (delito de importación), y en ésta nos dice, platica con tu

acosador, evádelo o de plano dale entrada, ya que es posible que sea una demostración de cariño, interés o amor todo depende de las circunstancias.

Consideramos que al igual que algunos legisladores y el maestro Carranca existen personas, que ante el problema del acoso sexual lo ignoran, lo ponen en duda o lo califican de inexistente.

No obstante la citada oposición, cabe reiterar que se reconoció por primera vez el hostigamiento sexual como un delito que atenta contra la libertad sexual, estableciéndose así un precedente que hace evidente una conducta antisocial.

3.3.2 Reforma al artículo 259 bis del Código Penal, para el D. F.

La primera Asamblea legislativa del Distrito Federal, en su tercer período, el día 2 de Septiembre de 1999, sesionó” las nuevas reformas al Código Penal para el Distrito Federal, de donde se desprende en su considerando:

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

Ante esos cambios se reconsideró lo dispuesto en el artículo 259 bis del Código Penal para el Distrito Federal, mismo que contempla el delito de hostigamiento sexual, asentando en la exposición de motivos lo siguiente:

"En el artículo 259 bis, se hacen las reformas necesarias para que el delito de acoso sexual se tipifique no sólo en relaciones laborales de supra-subordinación, sino aún en relación entre superior e inferior jerárquico, entre iguales, ente cualquier circunstancia que las relacione en el ámbito laboral, docente, doméstico o cualquier otro. Además de la pena de prisión, también se impondrá la destitución del cargo cuando el hostigador fuese servidor público".

De lo anotado podemos decir que el artículo 259 bis del Código Penal para el Distrito Federal se aboca a la protección de la víctima de acoso sexual con una normatividad específica.

Las reformas citadas se realizaron con el propósito de proporcionar mayor seguridad jurídica a las víctimas de delitos sexuales, en forma particular y en relación a nuestro tema al acoso sexual, el cual significa:

Un problema social de gran incidencia en el ámbito laboral, es así, que según datos de la Dirección General del Trabajo y Previsión Social del Distrito Federal, se recibieron en un período de cinco meses, treinta y cuatro casos de hostigamiento sexual, siendo los hostigadores dueños de empresas, supervisores, jefes de departamento, subdirectores, todo esto en distintos ramos como son: fábricas, panaderías, tiendas de ropa, gasolineras, restaurantes, etc.

El acoso sexual en el campo laboral, se le ve desde una perspectiva discriminatoria, por lo cual, se debe erradicar a fin de favorecer las condiciones de trabajo.

Por otro lado es importante considerar que todo individuo tiene derecho a ejercitar su sexualidad en forma libre, al margen de cualquier imposición de otra persona, sin ser sujeto de amenazas que influyan en la realización de conductas en contra de sus deseos y, que atentan su integridad y moral.

La reforma al artículo 259 bis del Código Penal se tipifica en los siguientes términos:

Artículo 259 bis. El 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 un superior e inferior jerárquico, entre iguales o en cualquier circunstancia que los relacione en el campo laboral, docente doméstico o cualquier otro, se le impondrá sanción de uno a tres años de prisión.

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

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

Consideramos importante señalar las bondades de la reforma al delito de hostigamiento sexual, contemplado en el artículo 259 bis en su texto original del

Código Penal en comparación con el artículo 259 bis reformado del mismo ordenamiento, en este último se observa lo siguiente:

- 1.- Se amplía la descripción del delito de hostigamiento sexual,
- 2.- El sujeto activo del delito puede ser:
 - a) el superior jerárquico del trabajador;
 - b) su igual en jerarquía, es decir un compañero (a) de trabajo;
 - c) se impone una sanción privativa de libertad al sujeto activo del delito.

3.3.3 Instituciones especializadas en delitos sexuales.

Las autoridades con el fin de combatir la violencia que da cauce a la comisión de delitos sexuales, han creado diversas dependencias para canalizar actos violentos, así como acuerdos y bases para contrarrestar el incremento de los delitos que atentan contra la libertad sexual.

En el Distrito Federal, existen varias instituciones de ayuda a las víctimas de delitos sexuales. En materia penal se establecieron 4 agencias del Ministerio Público en delitos sexuales:

Primera Delegación Regional Miguel Hidalgo 11va. Agencia de delitos sexuales (actualmente 46va. Agencia Ubicada en la Delegación Miguel Hidalgo.)

Segunda Delegación Regional Coyoacán, 22va. Agencia de delitos sexuales (ahora 47va. Agencia) ubicada en la Delegación Coyoacán.

Tercera Delegación Regional Venustiano Carranza, 17va. Agencia de delitos sexuales (ahora 48va Agencia) ubicada en la Delegación Venustiano Carranza.

Cuarta Delegación Regional Gustavo A. Madero (ahora 49va. Agencia) ubicada en Vicente Villada y 5 de febrero. Delegación Gustavo A, Madero.

Las agencias cuya normatividad es administrativa, han sido creadas en forma gradual. Consideramos plausible la colaboración existente entre la procuraduría de justicia del Distrito Federal y la Secretaría de Salud. Esto formalizado mediante un convenio celebrado en octubre de 1989, firmado por los entonces titulares de dichas dependencias Ignacio Morales Lechuga y el Dr. Jesús Kumate Rodríguez respectivamente, con el fin de reforzar las medidas y disposiciones de los acuerdos A/021/89 y A048/89 creados con el fin de evitar el incremento de delitos que atentan contra la libertad sexual del individuo en el Distrito Federal, de las bases establecidas en los acuerdos, mencionamos las siguientes:

Primera. Estas bases tienen por objeto establecer los mecanismos de cooperación técnico- científico entre la Procuraduría y la Secretaría de Salubridad y Asistencia para implementar el Programa de Servicios Legales y de Salud en el Distrito Federal, a favor de las víctimas de violencia intrafamiliar y de delitos sexuales.

Segunda. Para el cumplimiento de las siguientes bases, el programa de servicios legales y de salud tendrá como objetivo general proporcionar servicios interdisciplinarios de tipo legal, médico, psicológico y asistencial a favor de las víctimas de violencia intrafamiliar y de delitos sexuales.

Tercera. Los objetivos específicos del programa mencionado incluirán:

- a) Asesoría jurídica.
- b) Atención psicológica y médica.
- c) Tratamiento por parte de las unidades de atención de primero y segundo nivel de la Secretaría de Salubridad y Asistencia.
- d) Educación sexual con el apoyo de los medios de comunicación.
- e) Apoyo a la investigación criminológica en base a la evaluación de los tratamientos aplicados.

Octava. Estas bases entrarán en vigor a partir de su firma y tendrán duración indefinida, mismas que podrán darse por concluidas en cualquier tiempo, mediante notificación escrita de una de las signantes a la otra con 30 días de anticipación.

Como podemos ver en las bases mencionadas, se pretende dar una ayuda integral a las víctimas de delitos de tipo sexual.

CAPITULO IV

ANALISIS JURIDICO

"Lo que no se ve parece que no existe"

4.1 Análisis jurídico del acoso sexual en el ámbito laboral.

La propuesta a considerar la conducta de acoso sexual, entre las causas de rescisión que consignan los artículos 47 y 51 de la ley de la materia nos lleva a considerar lo siguiente:

Primero.- La conducta de acoso sexual es única en cualquier ámbito en que esta se presente, pero en cada contexto en que ocurre hay circunstancias distintas y específicas;

Segundo.- En el contexto laboral, existe desigualdad ente los sujetos involucrados en la conducta de acoso sexual, lo que implica una directa influencia de un poder conciente del acosador-superior jerárquico, hacia el trabajador sujeto- subordinado;

Tercero.- En el contexto laboral las consecuencias de la conducta de acosos sexual se agravan, ya que por lo general, los actos de acoso sexual ocurren en los centros de trabajo, lugar en el cual el trabajador, para desarrollar su trabajo se ve en la necesidad de permanecer en ellos en días y horarios establecidos, lo que puede dar

lugar a ser víctima cautiva de extorsiones sexuales por quien tiene la posibilidad de afectar derechos laborales adquiridos o en expectativa si el trabajador, rechaza los requerimientos sexuales de aquel, y en consecuencia de esto se perturba el desarrollo laboral y la productividad, ya que se crea un ambiente hostil, abusivo y amenazador, y un sentimiento de inseguridad en el empleo. La conducta sexual se expresa en una serie de formas discriminatorias como pueden ser entre otras, las siguientes:

- invitaciones impúdicas insistentes y comprometedoras
- intromisión indeseada a la esfera privada e íntima del o la trabajadora
- intimidación - amenazas
- demandas de favores sexuales, etc.

Cuarto.- En el contexto laboral, las consecuencias del acoso sexual, son de diverso orden en atención al daño causado:

a) Consecuencias en forma directa y personal, se advierten ente otras las siguientes:

- un sentimiento de inseguridad y miedo
- ansiedad, tensión, irritabilidad, depresión, insomnio, fatiga, dolores
- enfermedades de origen psicosomático negociación y devalorización
- -percepción de ser una víctima cautiva
- sentirse acorralada en el centro de trabajo
- desprestigio y ostracismo.

b) Consecuencias laborales

- ausentismo como único medio para evitar el acoso sexual
- peligro o pérdida de los medios de subsistencia
- amenaza de daño: existe el reconocimiento de que el acosador en base a su jerarquía puede perpetrar alguna forma de perjuicio
- menoscabo en los derechos laborales
- interfiere en la satisfacción y rendimiento laboral
- afecta condiciones laborales, oportunidades de promoción y seguridad laboral.

En relación a lo expuesto en los numerales precedentes, hacemos referencia a la O. I. T., Organización Internacional de Trabajo, que se ocupa con especial atención del tema, y ha informado en materia de seguridad personal, lo siguiente: “No. 79 . . . Los expertos consideraron que la seguridad, el hostigamiento sexual, y la violencia relacionada con el trabajo, La cuestión tenía importancia tanto para hombres como para mujeres, si bien es cierto que ello se planteaba con mayor frecuencia en las mujeres que en los hombres. Debido a ello, los expertos no preconizaron las medidas de protección a mujeres únicamente, sino la adopción de medidas destinadas a proteger en particular a las mujeres . .”.

En el mismo informe en el número 15 se expone: “ . . . La seguridad de los trabajadores en particular en casos de hostigamiento sexual violencia relacionada con el trabajo – constituye un problema para la seguridad y la salud en el trabajo. Tanto los trabajadores como las trabajadoras pueden necesitar de la protección necesaria, pero la naturaleza y el grado debe ser específico a cada sexo . . . ”

En países como Estado Unidos de Norte América, Holanda, Canadá, Rusia y otros, ocupándose del problema de acoso sexual en el ámbito laboral, han realizado profundos estudios al respecto, y en base a la gravedad que reviste, se incorporó en su legislación laboral. En México, a diferencia, pocos investigadores se han ocupado del tema realizando estudios profundos al respecto. Los estudios como ya se mencionó en el capítulo II, de la presente investigación han sido realizado entre otros por Patricia Bedolla Miranda y Blanca Elba García García del Centro de Estudios de la Mujer de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Autónoma de México, investigaciones que entre otras fueron fuentes valiosas para la presente investigación.

4.2 Análisis Jurídico de la propuesta de la figura de acoso sexual en materia laboral.

A fin de realizar el análisis jurídico de la conducta de acoso sexual, es menester hacer referencia al conjunto de elementos que la integran a fin de visualizar la esencia de la acción para que el legislador, esté en condiciones de valorarla, y en base a ello se tome en consideración la propuesta y, dictar su incorporación en la ley laboral.

Primero. El acoso sexual como figura rescisoria laboral contiene:

- un poder legal de mando
- Existencia de abuso de ese poder;

Segundo. Elementos personales, sujetos:

- Sujeto responsable. Es la persona física que ejecuta la acción patrón y/o jefe, sin importar su sexo hombre o mujer o de preferencia sexual indistinta;
- Sujeto agraviado: puede ser el o la trabajadora, persona física sobre quien recae el daño o peligro causado por la conducta de acoso sexual ejercida por el sujeto responsable.

Tercero. Conducta:

- El acoso sexual se manifiesta siempre como una acción reprochable, deliberada e intencional del sujeto responsable que se impone por la fuerza y/o intimidación, que implica:
 - a) Requerimientos sexuales a cambio de mejoras laborales;
 - b) Amenazas de despido, o menoscabo de derechos laborales, a fin de que el trabajador acceda a las pretensiones sexuales
 - c) Despido injustificado ante el rechazo del trabajador, a los requerimientos sexuales;
 - d) Exigencia de cierta conducta de carácter sexual para la obtención del trabajo.

Cuarto. Subordinación. Es un elemento relevante de la actividad laboral, cuyas características son:

- Poder limitado a la actividad del trabajador en la prestación laboral comprometida
- Un poder legal, conforme al cual el patrón – superior jerárquico puede dirigir, fiscalizar, suspender o despedir bajo causa justificada al trabajador, en otros

términos es la facultad que tiene el patrón de dar órdenes al trabajador, correlativo del deber de obediencia por parte de éste. En el tema que nos ocupa reiteramos, que se da la posibilidad que el patrón abuse del poder y jerarquía que tiene para con el trabajador, obligándolo a soportar conductas o chantajes de contenido sexual.

Quinto. El objeto jurídico es el interés jurídicamente tutelado por la ley, en el tema que nos ocupa el interés jurídico debe ser:

- Defensa de la dignidad del o la trabajadora
- Defensa de la libertad sexual del o la trabajadora en los centros de trabajo
- Defensa de los derechos laborales adquiridos
- Defensa a la dignidad de la mujer trabajadora.

SEXTO. Objetivo jurídico de la propuesta:

- Prohibir , y/o en su caso sancionar la conducta de acoso sexual en los centros de trabajo, con práctica discriminatoria en razón de género.

Para concluir este punto expresamos que la conducta de acoso sexual es una práctica muy socorrida que tiene gran incidencia en los centros de trabajo; debido al gran índice de desempleo, por la carencia de capacidad de algunas mujeres que sin la debida capacitación para el trabajo, temen perder éste, con la consecuente dificultad para conseguir otro empleo. Asimismo incide el hecho que la mujer no ha adquirido un status de igualdad en nuestra sociedad, aunado a esto vemos actualmente en el país una gran crisis económica, lo que incurre como resultado en la capacidad económica de la familia, por lo que resulta que en ocasiones la mujer

trabajadora, tenga que tolerar ser acosada sexualmente casi como una condición de trabajo, por el superior jerárquico patrón–jefe, quienes tienen la facultad o posibilidad de anular o menoscabar sus derechos laborales.

4.3 Percepción del acoso sexual en los centros de trabajo.

Es importante señalar que no obstante, de la existencia de la conducta de acoso sexual en el ámbito laboral, y considerando que ésta se ha hecho evidente a través de la presente investigación, a la vez, debemos reconocer que esta acción por ser; dolosa, oscura, oculta, disimulada, camuflageada con tintes amorosos, reiterada y tolerada en muchas ocasiones por el o la trabajadora en base a amenazas o promesas, resulta difícil de probar.

Todos los delitos sexuales, resultan difíciles de probar, por lo tanto, el acoso sexual que participa de la misma naturaleza, no es la excepción, siendo así, es menester mencionar las posibles causas:

Primero. Al pretender hacer la denuncia de un delito sexual o cualquier otro ante la autoridad correspondiente, el sujeto agredido debe esperar horas para poder hacerlo, y dado su estado anímico, puede optar por retirarse sin hacer la denuncia correspondiente.

Segundo. Al hacer la denuncia de un delito sexual, la víctima, deberá contestar a interrogatorios vergonzantes, en relación al daño sufrido, debiendo narrar con lujo de detalles, la agresión sexual de la que fue objeto. Y el rechazo a revivir hechos dolorosos, durante la investigación y el juicio, origina la escasa cantidad de denuncias por agresiones sexuales, lo que asegura la impunidad de sus autores.

Tercero. Peor aún cuando después de lo anterior, la víctima debe ser canalizada al servicio médico, a fin de que se le hagan exploraciones íntimas como sería el caso de una denuncia por un delito de violación.

Cuarto. La víctima, en ocasiones debe enfrentarse a la falta de ética profesional de los agentes del ministerio público.

Quinto. La víctima por miedo, no denuncia el delito sexual cometido en agravio de su persona.

Sexto. Una vez que la víctima hizo la denuncia, se desiste de la acción.

4.3.1 Medios Probatorios

El aspecto procesal en materia laboral no es tema del presente estudio, sin embargo consideramos esencial hacer una breve referencia a las pruebas que consideramos deberá ofrecer un trabajador, cuando éste ha sido agredido sexualmente, a fin de

confirmar su demanda y en consecuencia obtener un laudo que le sea favorable y por ende obtener la indemnización que por ley le corresponde, al dar por rescindida la relación laboral, sin incurrir en responsabilidad.

a) Documentales:

1.-Presentar un informe por escrito que describa la serie de actos reiterados de carácter sexual, hora y lugar en que éstos se han cometido en agravio de su persona, asimismo las personas involucradas;

2.-Presentar un informe que acredite la superioridad jerárquica del sujeto agresor, a fin de probar que el sujeto activo de la conducta de acoso sexual, tiene un poder legal, en relación al sujeto subordinado, y que abusando de ese poder o facultad de mando obligó al trabajador, a someter su voluntad, por temor a perder sus derechos laborales, o por la conveniencia de obtener beneficios.

3.- Presentar documentos que prueben la existencia de la relación de trabajo, como puede serlo el contrato de trabajo y, o el hecho que está laborando, cuando esas circunstancias sean negadas por el patrón.

Por parte del patrón; demostrar el abandono, o bien los hechos que invoque como causa justificada de rescisión.

b) Prueba testimonial.

1. El trabajador debe presentar testigos, los cuales consideramos deben ser compañeros de trabajo, los cuales por estar dentro del centro de trabajo, pueden, declarar por conocer los hechos producto de la demanda, a fin de que sean oídos para su defensa; en el sentido que el trabajador agredido, rechazó los requerimientos sexuales, por considerarlos ofensivos.
2. El problema a considerar, en relación a los testigos que pueda presentar el trabajador, se da en base a lo siguiente: la posibilidad que tienen de ser parciales, porque saben que si declaran en contra del patrón o del superior jerárquico inmediato, ponen en riesgo su permanencia en el centro de trabajo. Por otro lado los trabajadores de confianza o representantes del patrón, porque se sienten obligados en función de su cargo. Lo cual lleva a considerar que no todos los testigos del trabajador pueden ser veraces, al actuar como tales.

c) Prueba pericial.

Solicitar un peritaje médico que certifique el daño sufrido por el trabajador, a consecuencia de la presión psicológica que ejerce el acosador sexual. Como puede ser: temor e inseguridad, desprestigio, desvaloración de su persona.

4.3.2 Daño moral y daño patrimonial.

Al existir un daño se puede hablar de dos sujetos: el sujeto que lo recibió y el sujeto responsable, atendiendo a esto es preciso distinguir entre el tipo de daño que se cause y la relación jurídica que nace entre los sujetos activo y pasivo de la misma, a fin de determinar como operará la reparación del agravio en beneficio de la persona que a sufrido detrimento en sí misma o en su patrimonio. Es decir que atendiendo a los bienes jurídicos lesionados, el daño puede recaer en derechos patrimoniales o de la persona en sí misma.

Los bienes morales y patrimoniales tienen una clara diferencia: los bienes patrimoniales son aquellos que tienen un valor económico, a diferencia de los morales que son extrapatrimoniales y son los referidos a la parte social del patrimonio moral del individuo, son los que hieren a la persona en su honor, sentimientos, afectos, reputación, etc., los cuales no son susceptibles de ser valorados en dinero, pero es necesario mencionar que cuando estos bienes se dañan, casi siempre, a la par, causan un daño económico, como consideramos puede ser el caso que nos ocupa, ya que cuando el trabajador, por razón directa del agravio moral sufrido se ve en la necesidad de renunciar a su empleo, lo que fatalmente repercute en su situación económica, produciendo en consecuencia daños patrimoniales, situación que deriva de la responsabilidad del sujeto activo de la conducta de acoso sexual.

4.4 Propuesta a regular la conducta de acoso sexual en la Ley Federal del Trabajo.

El propósito de este punto radica esencialmente en hacer patente la urgente necesidad de prevenir o en su caso sancionar la conducta de acoso sexual en el ámbito laboral, para efecto que el trabajador cuente con una mayor protección evitando que sea objeto de agresiones sexuales que atentan contra su dignidad y pérdida o menoscabo de sus derechos laborales, lo cual coadyuvará a crear un ambiente de respeto e igualdad en los centros de trabajo.

El propósito citado se da en base a que la Ley Federal del Trabajo no regula la conducta de acoso sexual en los centros de trabajo, con el fin que se prevenga y solucione. Consideramos que para llevar a cabo tal fin es necesario que la figura del acoso sexual se incorpore en la ley laboral, ya que en este aspecto que consideramos de suma importancia la ley es omisa.

La regulación en materia laboral, en contra de este tipo de conducta sexual, redundará en el fortalecimiento al respecto de los derechos humanos de las mujeres que son las principales agredidas.

4.4.1 Propuesta a reformar los artículos 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo.

a) Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

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

El citado artículo consta de XV fracciones, consideramos que se le debe adicionar una al término de la fracción IV, concluyendo el artículo en el orden establecido con la fracción XV.

1.- Propuesta: se entenderá por acoso sexual:

III Bis. Cometer el trabajador dentro o fuera del servicio, la conducta de acoso sexual en contra del patrón, o de cualquier otro compañero de trabajo se entenderá por acoso sexual la conducta descrita en el artículo 51 fracción IV Bis.

El Artículo 47 reformado deberá leerse hasta la fracción propuesta así:

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

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

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

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

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

IV Bis Cometer el, o la trabajadora dentro o fuera del servicio, la conducta de acoso sexual en contra del patrón, o de cualquier otro compañero de trabajo se entenderá por acoso sexual la conducta descrita en el artículo 51 fracción IV Bis.

b) Artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo citado contiene las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador, es decir las conductas descritas en la ley acción – omisión que si son realizadas por el patrón, pueden dar por terminada la relación laboral, en consecuencia el trabajador tiene derecho a la indemnización de ley o a ser reinstalado en su trabajo.

Este artículo consta de IX fracciones, proponemos que se le debe adicionar una al término de la fracción II, concluyendo en la fracción, IX, respetando el orden establecido en el mismo.

2.- Propuesta:

III Bis. Cometer el patrón, sus familiares o su personal directivo administrativo, dentro o fuera del servicio, la conducta de acoso sexual en contra del o la trabajadora. Para efectos de esta ley se entenderá por acoso sexual:

“Todas aquellas insinuaciones o propuestas, no deseadas ni solicitadas, realizadas, en forma verbal o física (como lo son: contacto físico innecesario, comentarios libidinosos, invitaciones impúdicas o caricias con carga sexual y/o demanda de favores sexuales). La conducta se consuma cuando a consecuencia de esta se afecta la dignidad de la persona acosada, y ante el rechazo activo y constante de ésta a la agresión sexual, también su relación laboral se ve afectada por la pérdida o menoscabo en sus derechos laborales.

El artículo 51 reformado, hasta la fracción propuesta deberá rezar así:

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

I. Engañarlo el patrón, o en su caso la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efectos después de treinta días de prestar servicio el trabajador;

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

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

III Bis. Cometer el patrón, sus familiares o su personal directivo administrativo, dentro o fuera del servicio, la conducta de acoso sexual en contra del o la trabajadora. Para efectos de esta ley se entenderá por acoso sexual:

“Todas aquellas insinuaciones o propuestas, no deseadas ni solicitadas, realizadas, en forma verbal o física (como lo son: contacto físico innecesario, comentarios libidinosos, invitaciones impúdicas o caricias con carga sexual y/o demanda de favores sexuales). La conducta se consume cuando a consecuencia de esta se afecta la dignidad de la persona acosada, y ante el rechazo activo y constante de ésta a la agresión sexual, también su relación laboral se ve afectada con la pérdida o menoscabo en sus derechos laborales.

En las causales de rescisión propuestas encontramos el elemento esencial de la responsabilidad del sujeto agresor:

En la propuesta No. 1 el sujeto agresor es el trabajador, lo cual implica que se de un tratamiento legal distinto como resultado de la conducta de acoso sexual, esto reflejado en relación a los bienes que afectan, ya que en éste caso se atenta contra la dignidad del patrón, a quien la ley faculta para rescindir la relación laboral sin responsabilidad.

En la propuesta No. 2 El sujeto agresor es el patrón, en tal caso los bienes que se afectan son tanto de la persona en cuanto a su dignidad y, en materiales en relación a la posible pérdida del empleo por renuncia del trabajador, o por un despido injustificado por parte del patrón como represalia por el rechazo a los requerimientos sexuales de este, ya que en ambos casos renuncia o despido, el trabajador se queda sin su fuente de empleo, lo cual merma su economía.

4.4.2 Uso del término de acoso sexual en los artículos propuestos.

a) En cuanto al uso del término acoso sexual:

reiteramos lo expuesto en el capítulo I “es importante distinguir, aún cuando solo sea en forma terminológica y no intrínseca, entre la palabra acoso y hostigamiento. Esta última es empleada en el código penal, que aunada a la sexual constituye un delito, no siendo éste aspecto motivo del presente estudio.

Por tanto, aunque, ambos términos son manejados como sinónimos, el acoso representa el enfoque que se quiere dar en el ámbito laboral el cual es el de perseguir, asediar, molestar, humillar a través de requerimientos sexuales”

b) en cuanto al contenido de la fracción propuesta.

Es la conducta realizada por el superior jerárquico que tiende a perseguir, asediar, humillar y molestar, con insinuaciones o propuestas sexuales, que se pueden manifestar con comentarios libidinosos, invitaciones para ver cintas pornográficas, requerimiento de favores de carácter sexual las cuales afectan la dignidad de la persona que es acosada, además si el sujeto subordinado no se somete a tal conducta, su relación laboral se puede ver afectada.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- El Estado en forma prioritaria debe salvaguardar los derechos del hombre, esto a través de lo ordenado en la ley, y del actuar de las autoridades con el mismo fin

SEGUNDA.- El trabajo es un derecho esencial del hombre que le representa principalmente un derecho que le da identidad, valor y motivo a su existencia y desde un punto de vista económico un medio de subsistencia, ya que el sueldo o salario que como contraprestación recibe le significa un medio de allegarse bienes para él y su familia, que en la mayoría de los casos es insuficiente ya que el trabajador no recibe un sueldo remunerador sino un sueldo de sobrevivencia.

TERCERA.- Los derechos del trabajador, los encontramos contemplados en forma originaria en el Artículo 123, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y en forma derivada en sus leyes reglamentarias: Ley Federal del Trabajo y Ley Federal de los Trabajadores al servicio del Estado.

CUARTA.- En las relaciones laborales encontramos a los sujetos personales que la integran patrón-trabajador, y en la interacción que se da entre éstos existe en sí un plano de desigualdad legal, ya que uno de ellos tiene la facultad o poder de mando y el otro el deber de obediencia, pero al margen de lo establecido en la ley, puede darse entre ellos conflictos de discriminación y abuso de poder, lo que origina que

una de ellas patrón–jefe pretenda someter a la otra trabajador–subordinado a su voluntad, lo que puede conseguir por medio de amenazas e intimidación.

QUINTA.- El abuso de poder puede verse reflejado en la conducta de acoso sexual, por lo que debe reprimirse a quien abuse de la situación de subordinación y/o dependencia económica de un trabajador dada la existencia de una relación de trabajo.

SEXTA.- El hostigamiento sexual es una figura jurídica de normatividad penal, el Código Penal para el Distrito Federal, por primera vez tipifica éste delito en el Artículo 259 Bis, en el año de 1990, siendo éste reformado en 1999, reforma que significó un gran avance ya que en ésta se incluyó como sujeto activo del delito al compañero de trabajo, e impone una pena privativa de libertad de 1 a 3 años al hostigador sexual, además ordena que si el hostigador sexual es funcionario público, éste debe ser cesado en sus funciones.

SÉPTIMA.- Es necesario que la conducta de hostigamiento sexual trascienda a la normatividad penal, debiéndose crear y contemplar la figura de acoso sexual en la legislación laboral, contemplando ésta, la misma esencia en sentido general que guarda la norma penal, pero diferenciada concretamente en cuanto al contexto en que ocurre ésta, en cuanto a los sujetos particularmente involucrados y a los bienes que afecta.

OCTAVA.- Se propone que se contemple la conducta de acoso sexual en la Ley Federal del Trabajo como una causal de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para él o la trabajadora, siendo así el sujeto agraviado deberá recibir la indemnización establecida en la ley, sin perjuicio de que haga valer una indemnización por daño moral por la vía civil y/o demanda de carácter penal.

NOVENA.- Se propone la reforma al artículo 47 de la Ley Federal de Trabajo, el cual deberá contemplar una fracción más la cual debe leerse de la siguiente forma:

IV. Bis. Cometer la o el trabajador dentro o fuera del servicio, la conducta de acoso sexual en contra del patrón o cualquier otro compañero o compañera de trabajo.

DECIMA.- Para efecto de la propuesta se entenderá por acoso sexual la conducta descrita en el artículo 51 fracción III Bis.

DÉCIMA PRIMERA.- Se propone la reforma al artículo 51 de la Ley Federal del trabajo, el cual debe contemplar una fracción más la cual debe leerse de la siguiente forma;

Fracción III Bis. Cometer el patrón, sus familiares o su personal directivo administrativo, dentro y o fuera del servicio la conducta de acoso sexual, en contra del o la trabajadora.

DÉCIMA SEGUNDA.- Para efecto de la propuesta del artículo 51 fracción III Bis de la Ley Federal del Trabajo se entenderá por acoso sexual:

“Todas aquellas insinuaciones o propuestas, no deseadas ni solicitadas, realizadas en forma verbal o física (como lo son: contacto físico innecesario, comentarios libidinosos, invitaciones impúdicas o caricias con carga sexual y /o demanda de favores sexuales) La conducta se consuma cuando a consecuencia de esta se afecta la dignidad de la persona acosada, y ante el rechazo activo y constante de ésta a la agresión sexual, también su relación laboral se ve afectada con la pérdida o menoscabo en sus derechos laborales.

BIBLIOGRAFÍA.

1. ACOSTA ROMERO, Miguel. Teoría General del Derecho Administrativo Porrúa. Quinta edición México 1983.
2. BOOT, CHRIS. La Vida de las Mujeres en las Ciudades Editorial Narcea, Madrid 1998.
3. BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Las Garantías Individuales Décima Edición, Porrúa, México, 1977
4. CASTELLANOS, Fernando. Lineamientos Elementales de Derecho Penal Trigésimaquinta Edición. Porrúa, México, 1995
5. CHINCHILLA N, GARCÍA P, MERCADE A. Emprendiendo en lo Femenino Emprendiendo en lo Femenino Editorial Gestión 2000 Barcelona, 1999.
6. DAVALOS, José. Tópicos Laborales. Segunda Edición Editorial Porrúa . México, 1998.
7. DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho del Trabajo. Tomo 1 Editorial Porrúa, México 1976.
8. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa México, 1976
9. DE POZZO, Juan. Manual Teórico Práctico del Trabajo. Editorial Comercial, Industrial y financiera. Segunda Edición I Buenos Aires.
10. FROMM, Erich Anatomía de la Destructividad humana . Siglo XXI, México 1995.

11. GONZÁLEZ, Elpidio. EL ACOSO SEXUAL. Primera edición, Ediciones Palma, Buenos Aires, 1996.
12. GONZALEZ DE LA VEGA, Francisco. Derecho Penal Mexicano. Vigésima sexta Edición. Porrúa. México, 1993.
13. GUZMÁN, V, Isaac. La Sociología de la Empresa. Editorial Jus. México 1979.
14. MAKINNON, Catherine. Sexual Harassment of Working Women. Yale University Press, 1979.
15. MARTÍNEZ ROARO, Ester. Sexualidad Derecho y Cristianismo Visión Bioética. Aguascalientes, 1998.
16. NAVARRO, Marisa y R. STIMPSON, Catherine. Sexualidad Género y Roles Sexuales. Editorial Fondo de Cultura Económica de Argentina. 1999.
17. NEFFS, Walter. El Trabajo el Hombre y la Sociedad. Editorial Paidós Buenos Aires, 1968.
18. OCHOA OLVERA, Salvador, Demanda por Daño Moral, Grupo Editorial Monte Alto
19. ROEMER, Andrés. Sexualidad, Derecho y Política Pública. Grupo Editorial Miguel Angel. Porrúa. México 1998.
20. SANCHEZ AZCONA, Jorge. Reflexiones sobre el Poder. México. U.N.A.M. 2000.
21. SERRA ROJAS, Andrés Derecho Administrativo. Décimosegunda Edición. Tomo I. Porrúa . México 1983.

LEGISLACIÓN

1. Constitución Política de Los Estados Unidos Mexicanos. Editorial Porrúa. México 2002.
2. Ley Federal del Trabajo. Editorial PAC, México 1999.
3. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Trigésima novena edición. Porrúa. México 2000
4. Código Penal para el D.F. Sextagésima Edición. Porrúa México 2000.

OTRAS FUENTES

1. Diario Oficial de los Debates de la Asamblea legislativa del Distrito Federal, tercer periodo Extraordinario de sesiones del Segundo año del Ejercicio, Presidente C. Diputado Alfredo Hernández Raigoso. México, Distrito Federal a 2 de Septiembre de 1999. Número 6.
2. Diccionarios: Jurídico Mexicano Instituto de Investigaciones Jurídicas, U.N.A.M. Porrúa. México 1987, 1997
3. Diccionario de la Real Academia Española, Espasa –Calpe, 1990

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'M. L.', is written over a large, stylized signature that looks like 'M. L.'. To the left of the signature, the date '10/15' is written in a similar cursive style.